

Lima, 28 de mayo del 2012

Señores
Red de Energía del Perú S.A.
Presente.-



De nuestra consideración:

I. 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 2011, 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 2011.

II. 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.

III. Las principales conclusiones de nuestra revisión son las siguientes:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Con relación a la exhaustividad, el Reporte da cuenta de un rango variado de aspectos de sostenibilidad y muestra una cobertura que incluye diferentes zonas en las que opera.
6. 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.



7. 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 sexto Reporte de la empresa. La información presentada es fiable y puede ser sujeta a examen sin problema.

IV. Indicadores del Reporte

El Reporte da cuenta de 60 indicadores requeridos para una verificación de este nivel. Se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 9 indicadores referidos a la Dimensión Económica, 20 indicadores referidos a la Dimensión Ambiental, 31 indicadores referidos a la 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.


V. Oportunidades de mejora

Para futuros reportes, de modo de facilitar la presentación, se sugiere:

- Elaborar una tabla que sintetice los Grupos de Interés y los compromisos respectivos.
- Describir con un poco más de detalle cómo se desarrollan las reuniones con cada uno de los Grupos de Interés.
- Destacar el crecimiento del personal femenino en los últimos años.
- Explicar con más detenimiento las principales razones que interfieren en el escalamiento en el nivel de fortaleza del clima organizacional.
- Explicar con más detenimiento el porcentaje de fallas por cada 100 Km que corresponde a REP.
- Explicar con más detalle por qué el vertimiento de aguas residuales no trae una afectación significativa.

Por las razones expuestas anteriormente confirmamos que el Reporte de Sostenibilidad 2011 de Red de Energía del Perú cumple con las condiciones del nivel B: Third Party Checked.

Atentamente,


Baltazar Caravedo Molinari
Presidente del Instituto





■ REP

■ ISA PERÚ

■ TRANSMANTARO

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2011

CONTENIDO

SECCIÓN	PÁGINA
Declaración del Gerente General	5
Las empresas del grupo empresarial ISA en el Perú, operan y mantienen parte del sistema interconectado nacional.	7
Perfil de la empresa	12
1.0 Compromisos con los grupos de interés	14
1.1 Normas y compromisos	14
2.0 Colaboradores	18
2.1 Los colaboradores del grupo empresarial ISA en Perú	19
2.2 El equipo de Red de Energía del Perú	20
2.3 Diversidad en REP	21
2.4 Clima organizacional	23
2.5 Capacitación y desarrollo	23
Programa de formación integral (PFI)	23
Programa de jóvenes profesionales	24
2.6 Evaluación de desempeño	24
2.7 Bienestar familiar y laboral	25
Vacaciones útiles	25
Premio excelencia escolar	25
2.8 Sindicato único de trabajadores de Red de Energía del Perú - SUTREP	30
2.9 Salarios	30
2.10 Seguridad y salud en el trabajo	31
Índice de accidentalidad	31
Índice de severidad	32
Tasa de ausentismo	33

Enfermedades profesionales	33
Comité central de seguridad y salud en el trabajo	33
Capacitaciones SAS (servidumbres, ambiental y seguridad)	34
I. Semana de la seguridad	35
II. Cursos de seguridad	37
Inspecciones de seguridad y observaciones en el trabajo	37
Programa de formación de supervisores de trabajo	39
Implementación del sistema integrado de gestión	39
Nueva área de seguridad ocupacional	39
Seguridad de proveedores	39
Seguridad de la comunidad	40
3.0 Sociedad	40
3.1 Plan social 2011—2012	48
Programa de convivencia	51
I. Charlas a las comunidades	51
II. Concurso: vuela cometa, pero vuela seguro	53
III. Cocinas mejoradas	54
Programa de desarrollo	54
I. Desarrollo comunitario: Huertos en línea	54
II. Invernaderos en escuelas	56
III. Sostenibilidad de proyectos	57
IV. Responsabilidad social: RS Todos	57
V. Programa sembrando	58
Programa de apoyo a la educación	58
I. Apoyo a programa de lectura: Promolibro	58
II. Distribución de cuadernos y paquetes escolares	59
Programa de solidaridad	59

I.	Donaciones	60
II.	Atención de emergencias	60
III.	Voluntariado	60
IV.	Fiestas para el niño vecino	60
3.2	Gestión de riesgos frente a la corrupción	61
3.3	Medio ambiente	62
3.4	Gestión de residuos	62
3.4.1	Gestión de materiales peligrosos	63
3.4.2	Monitoreos ambientales	63
	Indicadores ambientales	63
3.4.3	Emisión de radiaciones no ionizantes	65
3.4.4	Disposición y tratamiento de residuos	66
3.4.5	Captación de agua por fuentes	67
3.4.6	Transporte de materiales y/o residuos	67
3.4.7	Biodiversidad	68
3.4.8	Vertimiento de aguas residuales	69
4.0	Proveedores	70
4.1	Reunión de alineamiento en seguridad con proveedores	70
4.2	Encuesta a proveedores	70
	Calidad general	71
5.0	Estado	71
	Nuevas concesiones	71
6.0	Clientes	73
	Encuesta de satisfacción de clientes	75
	Nuevos negocios	75
	Ampliación n° 10	76
	Ampliación n° 11	76

7.0	Accionistas	77
7.1	Resultados del ejercicio 2011	77
	Resultados financieros	77
	Inversiones de capital	81
7.2	Indicadores financieros	82
	Valores emitidos	83
7.3	Gobierno corporativo	84
7.4	El directorio	84
7.5	Comité de auditoría	84
7.6	Comité de gerencia	85
7.7	Comité de negocios	85
7.8	Gestión integral de riesgos	85
8.0	Reconocimientos	88
9.0	Pacto mundial	89
10.0	Parámetros del reporte de sostenibilidad	92
	Ámbito y período de cobertura	92
	Periodicidad	92
	Sobre la información presentada	92
	Preparación y verificación del reporte	93
11.0	verificación por tercera parte	93
	Anexos	94
	Indicadores GRI	119

“... porque cuando REP avanza, todos avanzamos”.

El compromiso con el desarrollo sostenible del sector eléctrico de Perú se mantuvo a lo largo del año 2011, lo que se evidenció en una gestión económicamente eficiente, ecológicamente sustentable y socialmente inclusiva, materializándose este compromiso mediante el diseño e implementación de medidas concretas que han sido reconocidas por los clientes, autoridades, públicos de interés y la sociedad. Este Reporte de Sostenibilidad, además de mostrar los resultados alcanzados, viene acompañado de las voces de los colaboradores, que sirven de marco e inspiran esta declaración.

Los principios del desarrollo sostenible forman parte integral del modelo de negocios de la empresa y guían, en el día a día, la toma de decisiones, más aún cuando entendemos que existe una correlación entre la disponibilidad y la cobertura de la energía eléctrica y el desarrollo del país. Por ello, REP declara su compromiso con el avance del sector eléctrico, en armonía con las comunidades y con el medio ambiente. Los programas sociales buscan impulsar el desarrollo sostenible de las comunidades, sumándose a políticas públicas de impacto nacional y regional, buscando aliados estratégicos en la sociedad civil y la cooperación internacional.

En la gestión se han logrado sinergias a través de convenios con el Ministerio de Educación, implementando bibliotecas que beneficiarán alrededor de 10,000 niños a nivel nacional; se firmó un convenio con el Ministerio de Trabajo y su Programa Perú Responsable para la implementación de alrededor de 20 proyectos financiados por el Estado. Asimismo, con el Ministerio de Agricultura se desarrollan biohuertos y siembras bajo las líneas de alta tensión haciéndolas intangibles, pero a la vez productivas. Finalmente, con clientes de los sectores minero y energético y con un importante grupo de proveedores hemos desarrollado iniciativas que contribuyen con un país mejor.

Ha sido grato constatar que el compromiso con el desarrollo sostenible durante el año 2011 se ha visto reconocido mediante los reconocimientos que fueron otorgados a la empresa: la Gestión Social fue distinguida con el distintivo de Empresa Socialmente Responsable por parte de la ONG Perú 2021, la cual reconoce a organizaciones que evidencian a través de sus políticas, prácticas y proyectos, el desarrollo de una gestión socialmente responsable en los ámbitos de: calidad de vida en la empresa, ética e integridad en la gestión empresarial, vinculación con la comunidad y el cuidado del medio ambiente. Cabe señalar que REP es la única empresa del sector eléctrico que a la fecha ha logrado el mencionado distintivo.

Por otro lado, el Ministerio de Cultura del Perú otorgó a REP el reconocimiento al entusiasmo, dedicación y constancia en beneficio de la comunidad por su notable contribución al funcionamiento del Programa de Lectura Promolibro, el cual lleva bibliotecas móviles a diversos puntos del país.

Adicionalmente, REP fue distinguida por el Ministerio de Educación, por su compromiso con la Educación en el país, habiendo beneficiado alrededor de 300,000 niños de zonas de escasos recursos,

con adoptantes en capacitación e infraestructura para las escuelas, así como con la supervisión de las actividades de difusión.

En marzo del año 2011 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) otorgó el premio *Buenas Prácticas Laborales 2010* a REP en la categoría Desarrollo Profesional y acceso a la capacitación. Cabe señalar que solo nueve empresas obtuvieron este reconocimiento gracias a la adopción de un conjunto de medidas para garantizar los derechos de sus trabajadores y promover un buen clima laboral.

El Plan Social de la organización estuvo enfocado al desarrollo sostenible de las comunidades y a la buena convivencia de éstas con las líneas de alta tensión. Se desarrollaron cuatro Programas: **Programa de Convivencia**, que desarrolla charlas a las comunidades, promueve el concurso de cometas: “Vuela cometa, pero vuela seguro”, y la implementación de cocinas mejoradas. El **Programa de Desarrollo** que incluye el de Huertos en Línea, programa bandera de REP que permite la autogeneración de recursos a más de 5000 personas, Proyectos Invernadero en escuelas, Responsabilidad Social: TODOS, así como el Programa Sembrando. El **Programa de Apoyo a la Educación** ejecuta la iniciativa Promolibro y la distribución de cuadernos y equipos escolares y el **Programa de Solidaridad**, basado en el apoyo voluntario de las colaboradoras y colaboradores de REP mediante un Voluntariado, la atención de emergencias, donaciones y organización de actividades, como la fiesta para el niño vecino.

Se ha puesto de relieve la gran importancia de interactuar con las comunidades vecinas a los proyectos e instalaciones de las empresas, desde el momento del ingreso a la zona, durante las operaciones y previendo una salida adecuada al término de las mismas.

REP reafirma el compromiso de velar 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, todos ellos contenidos en los principios del Pacto Global, señalando en este Reporte los mecanismos de cumplimiento, los indicadores y formas en las que se muestra ser socialmente responsable. REP también declara que continúa comprometida con los Objetivos del Milenio.

La contribución al desarrollo del país se manifiesta a través de la esencia del trabajo en REP. Transportamos la energía que mueve al Perú y cada año dedicamos mayor atención y recursos a las líneas de trabajo en Responsabilidad Social, porque en REP somos conscientes del importante rol de la empresa en el contexto nacional.

Los invito a conocer el Reporte de Sostenibilidad del año 2011, el cual reafirma el permanente compromiso de la organización con los valores corporativos, la transparencia y el desarrollo sostenible.

Luis Alejandro Camargo Suan
Gerente General

Red de Energía del Perú

Empresa constituida en el año 2002 para brindar servicios de transmisión de Energía Eléctrica. Cuenta con 45 subestaciones y 4,850.05 kilómetros de circuitos de transmisión de 220, 138, 60 y 500 kV que cubren 21 departamentos del país.

Nombre Comercial	REP
Tipo de Sociedad	Anónima
RUC	20504645046
CIIU	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 la 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 6 subestaciones. Tiene 392.71 kilómetros de circuitos de transmisión.

Nombre Comercial	ISA Perú
Tipo de 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 & 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.

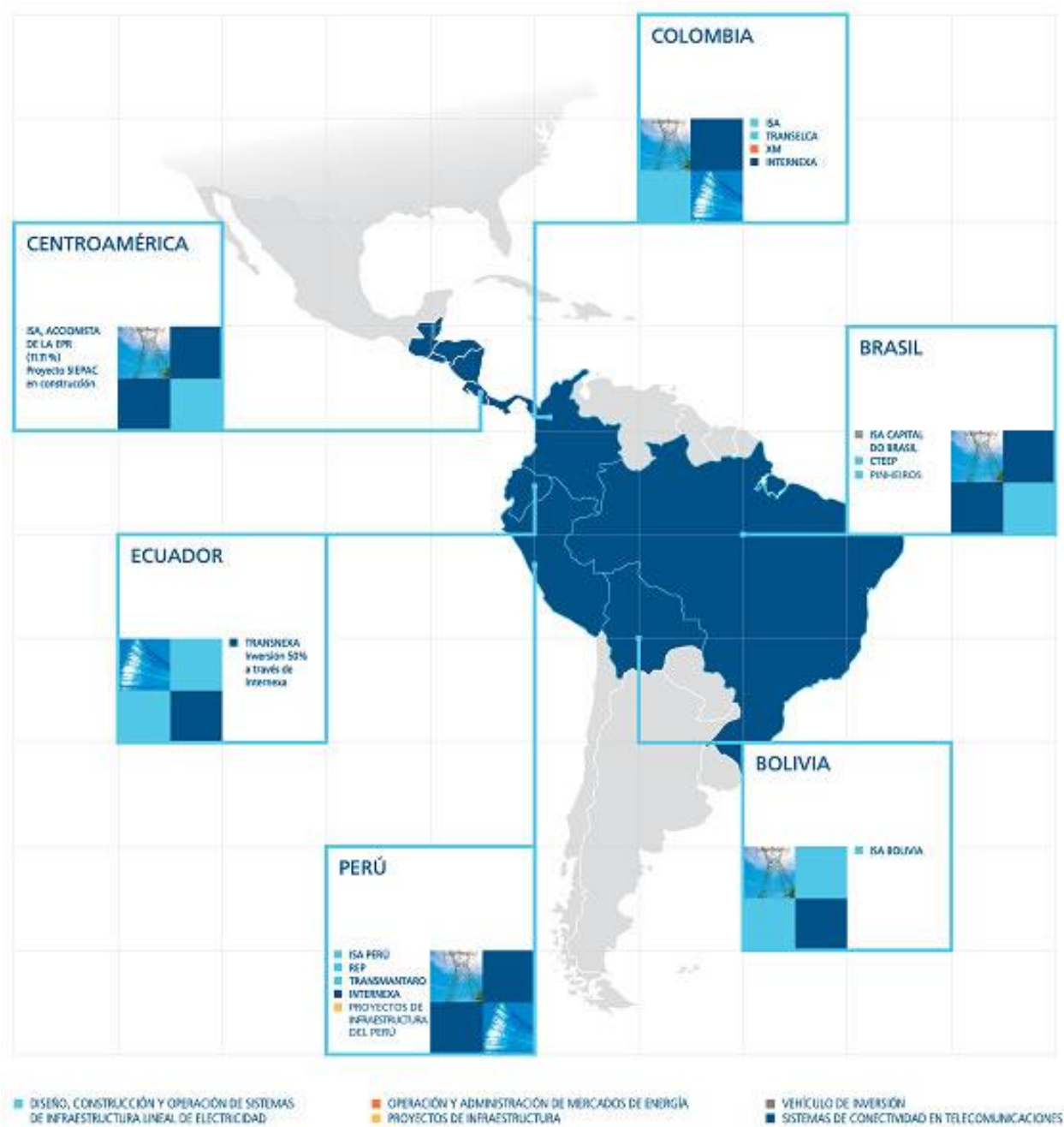
El objeto de la sociedad es desarrollar la actividad de transmisión eléctrica como concesionaria de la línea de transmisión Mantaro — Socabaya, uniendo el Sistema Interconectado Centro — Norte con el Sistema Interconectado Sur. Cuenta con 7 subestaciones y 1105.11 kilómetros de circuitos de transmisión.

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%).

Cabe precisar, que Red de Energía del Perú cumple el papel de Centro Gestor frente a las otras dos organizaciones del grupo. En ese sentido, la información que se consigna en el presente reporte, refiere a la empresa como REP, CTM e ISA Perú.

ISA en Latinoamérica, negocios y empresas



Operaciones de Red de Energía del Perú



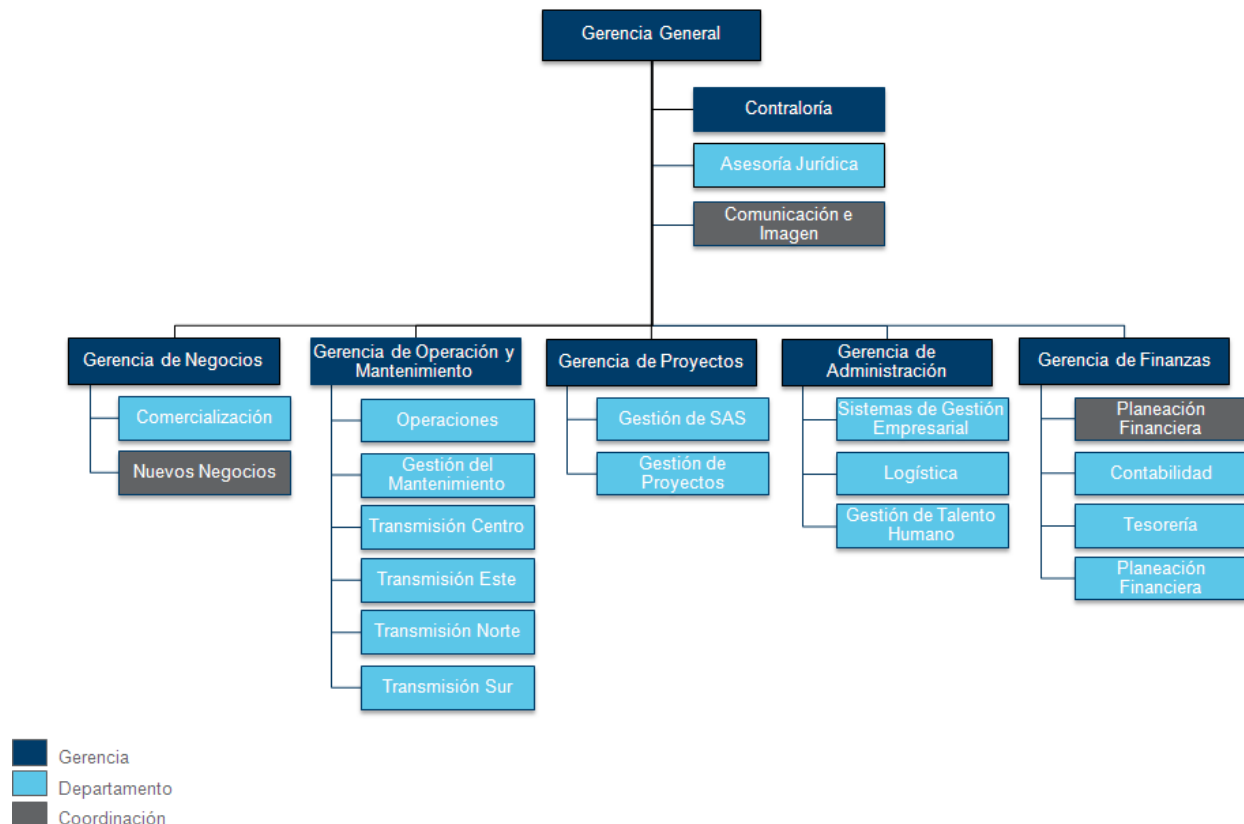
PERFIL DE LA EMPRESA

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 año 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 del año 2002 otorgada ante el 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 a 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 REP



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 el 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 del día a día, orientan las acciones empresariales y trazan el camino hacia el logro de los 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 las acciones, contribuyen a la 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.

1.0 COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

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 Nº 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

REP cuenta 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 Nº 2: Grupos de Interés, Compromisos, Normas Internas.

Grupos de Interés	Compromisos	Normas internas relacionadas
Accionistas e inversionistas	Crecimiento con rentabilidad y generación de valor.	<ul style="list-style-type: none">- Código de Ética- Política de Inversión- Política de Control- Directiva Gestión Integral de Riesgos de REP- Código de Buen Gobierno- Código Antifraude- Línea ética
Colaboradores	Contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización.	<ul style="list-style-type: none">- Código de Ética- Política de Gestión Humana- Política de Seguridad y Salud Ocupacional- Política de Información y del Conocimiento- Reglamento Interno de Trabajo- Código Antifraude- Línea ética.

Proveedores	Transparencia, equidad y reglas claras.	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética - Reglamento de Contratación - Política de Adquisición de Bienes y Servicios - Especificaciones de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social, para proveedores - Código Antifraude - Línea ética,
Clientes	Relación sostenible, calidad y costos competitivos y comunicación confiable	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética - Política de Servicio - Política de Gestión Integral de Riesgos - Código Antifraude - Línea ética.
Estado	Respetar y promover el Estado de Derecho	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética - Política de Comunicación - Código de Buen Gobierno - Convenios y acuerdos de trabajo en favor del desarrollo nacional. - Código Antifraude - Línea ética.
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.	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Ética - Política Social - Política Ambiental - Política de Comunicación - Código Antifraude - Línea ética.

Actividades con los Grupos de Interés:

- **Clientes:** La empresa realiza anualmente una reunión con sus clientes, en donde éstos pueden apreciar las políticas de la empresa, así como hacer consultas. El área de Responsabilidad Social, también invita a los clientes a realizar actividades a favor de la comunidad como es el caso de Electroperú con quien se realizaron tareas a favor de la descontaminación del río Mantaro, así como la maratón del reciclaje, actividades que también fueron copatrocinadas por la municipalidad de Huancayo.
- **Proveedores:** La empresa realiza anualmente una reunión con proveedores en donde muestra los estándares de calidad, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social; éstas se han visualizado como una oportunidad en la que los proveedores puedan manifestar sus inquietudes y a la vez conocer el plan de expansión y el crecimiento de la organización.
- **Colaboradores:** La empresa cuenta con un programa de bienestar social así como con un programa de formación y desarrollo. Además de la aplicación de una encuesta de clima

organizacional que permite que los colaboradores reporten sus inquietudes y percepciones con respecto a la organización y ambiente de trabajo.

- **Estado:** Red de Energía del Perú, Consorcio Transmantaro e ISA Perú, cumplen sus obligaciones con el Estado y con el pago de impuestos en forma oportuna. Para percibir la situación en este aspecto, periódicamente se realiza una encuesta (mapa de imagen) en la que se consulta a los sectores públicos y entidades del Estado diversos aspectos, tales como la opinión sobre la interacción, la responsabilidad social, los pagos de obligaciones, entre otros.
- **Sociedad:** Red de Energía del Perú, Consorcio Transmantaro e ISA Perú, cubren anualmente a todas las comunidades ubicadas en su área de influencia, oportunidad en que las mismas pueden expresar sus inquietudes, demandas y opiniones sobre temas comunes.
- **Accionistas:** La empresa realiza una junta anual de accionistas en la cual expone los resultados empresariales y escucha las opiniones y acata las decisiones de los accionistas. Además programó 12 sesiones del Directorio en el año, en donde informó de los estados de operaciones, resultados financieros y otras actividades de interés. En las mismas, también se realizan los análisis de direccionamiento y se toman las decisiones que corresponden, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de las empresas.

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

Cuadro N° 3: Periodicidad de actividades realizadas con los grupos de interés

Grupos de interés	Tipo	Principales actividades realizadas	Frecuencia
Sociedad	Externo	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Desarrollo - Programa de Convivencia - Programa de Apoyo a la Educación - Programa de Solidaridad 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante todo el año
Colaboradores	Interno	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Capacitación y Desarrollo. - Evaluación del desempeño. - Programa de Bienestar Familiar y Laboral. - Reunión anual - Línea dedicada a clientes - Programa de Salud Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Durante todo el año - Anual - Durante todo el año - Anual - Durante todo el año - Anual
Proveedores	Externo	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Bienal - Bienal - Anual - Anual
Clientes	Externo	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Bienal - Anual - Anual
Estado	Externo	<ul style="list-style-type: none"> - Mapa de Imagen Empresarial: Evaluación de la imagen de REP mediante encuestas a las principales audiencias del sector. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual
Accionistas e inversionistas	Interno	<ul style="list-style-type: none"> - Reporte de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anual

Uno de los principales objetivos en el relacionamiento con grupos de interés para el año 2011 fue elaborar una estrategia en responsabilidad social que incorpore la atención de todos los públicos interesados, así como la definición de acciones concretas con cada uno de ellos.

Tomando en consideración que en años anteriores se definieron líneas de trabajo traducidas en convenios interinstitucionales, alianzas, apalancamiento con proyectos cofinanciados por la Cooperación Internacional, mejor y mayor inversión en proyectos de desarrollo, entre otras experiencias, el año 2011 se trabajó bajo una perspectiva facilitadora, promotora y de acompañamiento, a fin de consolidar la Responsabilidad Social como una práctica inherente y entendida por todos, para asegurar el cumplimiento de los compromisos con cada grupo de interés.

2.0 COLABORADORES

La gestión del talento humano es una prioridad en las organizaciones del Grupo Empresarial ISA, ya que su motivación contribuirá de forma efectiva al desarrollo de las familias, del país y, por supuesto, de la organización.

El accionar de la empresa se basa en el Código de Ética, en el que se estipulan los principios y las normas de conducta que rigen a cada colaborador de la organización. Además la organización se encuentra suscrita al Pacto Mundial desde el año 2004. Las prácticas laborales se encuentran alineadas a los principios fundamentales en derechos humanos y derechos laborales que promulga y practica la organización:

- Las empresas respetan la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas eliminan todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Las empresas abolen el trabajo infantil.
- Las empresas eliminan la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

El cumplimiento de estos principios, que se declaran públicamente, 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 normalmente requieren de la participación de personal, la empresa ha establecido cláusulas en los términos de referencia y en los contratos suscritos con estas organizaciones, por las que se les exige ajustarse a las prácticas y políticas de responsabilidad social.

Es así que durante el año 2011 se consignaron en 100 contratos las Especificaciones de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social, para proveedores AL-E-01. Específicamente sobre Responsabilidad Social, señala que Red de Energía del Perú S.A. se encuentra suscrita al Pacto Mundial de la ONU y verificará el cumplimiento de los siguientes aspectos:

- 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, la 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 de que interactúe 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 ISA en Perú, al 31 de diciembre del año 2011, es:

Cuadro N° 4: Colaboradores

	REP	ISA PERU	CTM
Directivos	21	1	2
Coordinadores	29		
Profesional de soporte	57		
Profesional del negocio	62		
Técnico de soporte	23		
Técnico del negocio	165		
Total	357	1	2

El mayor número de colaboradores está ubicado en REP debido a que ésta presta los servicios de gestión empresarial y de operación y mantenimiento a CTM e ISA Perú. Teniendo en cuenta esta estructura, la información presentada en adelante estará referida 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, ISA Perú y otros clientes. Con el objetivo de optimizar las operaciones, REP se organiza 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	REP	%
DT Norte	48	13%
DT Sur	53	15%
DT Este	51	14%
DT Centro	84	24%
Sede Principal	121	34%
TOTAL	357	100%

REP tiene contratos laborales con los 357 colaboradores, de los cuales, a diciembre del año 2011, 313 eran a plazo indeterminado, 40 a plazo fijo y 4 contratos extranjeros. Dentro del mismo contexto, a diciembre del año 2011, el porcentaje de personal peruano era de 98.9%. La creación neta de empleo entre los años 2008 y 2011 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	Número de colaboradores al 31.12.2011
338	348	364	357
Número de colaboradores al 31.12.2010	Ingresos en 2011	Retiros en 2011	Número de colaboradores al 31.12.2011
364	23	27	357

2.3 Diversidad en REP

El reclutamiento de personal tiene como criterios de selección las aptitudes personales y técnicas de los candidatos. Es importante mencionar que 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		2011	
Masculino	303	87%	313	86%	304	85%
Femenino	45	13%	51	14%	53	15%
Total	348	100%	364	100%	357	100%

Cuadro N° 8: Personal femenino por categoría ocupacional

Grupo ocupacional	2009	2010	2011
Directivos y coordinadores	9	10	10
Profesionales y técnicos de soporte	33	37	39
Profesionales del negocio	3	4	4
Total	45	51	53

Pese a que el porcentaje de personal femenino es todavía bajo (15%), este es el reflejo de la oferta laboral de la industria eléctrica, que a lo largo de su historia ha sido predominantemente masculina. No obstante se puede señalar que existe un incremento sostenido de la participación femenina entre los colaboradores. Por otro lado, se destaca que hay mayor presencia femenina en puestos de soporte y directivos, siendo que los primeros han aumentado en número y los segundos se han mantenido.

Teniendo en cuenta las necesidades de las trabajadoras es que en el año 2011 se identificó la necesidad de contar con espacios adecuados para las madres trabajadoras, por ello es que a partir del año 2012 se ha previsto la implementación de un lactario.

Peripecias de una madre lactante...

“Contar con un ambiente especial para extraerte leche es fundamental para cualquier madre trabajadora. Posiblemente, no sea comprendido en toda su magnitud por algunos, pero cuando se pasa por esa situación se valora mucho esta iniciativa que nos brinda la empresa. Yo me emocioné mucho cuando me enteré de tan grata noticia, a pesar de que no alcancé este beneficio pero sé que las madres

que vienen tendrán esta valiosa alternativa.

¡Qué cosas no pasa uno cuando está en este proceso...! Vas al baño y te sacas ahí la leche, el ambiente, como es obvio, no tiene las condiciones adecuadas. Para las que usamos el extractor eléctrico, con la preocupación de andar con pilas suficientes o que el baño tenga enchufe, es constante.

En REP solo hay dos baños privados “accesibles” con enchufe, uno en la gerencia general y el otro en finanzas. En el primer caso, es un poco complicado acceder porque está a veces ocupado para las personas que participan en el comité de gerencia o directorio, y se debe evitar el ruido que hace el extractor.

Cuando te sacas leche por lo menos te toma 30 minutos, pero a veces una se estresa, como en mi caso, y como no estás relajada toma más tiempo que salga la leche. Ocupar el baño por ese tiempo es complicado y te estresas porque tocan la puerta con urgencia o te llaman...

En fin, para contar mil y una experiencias... Yo me siento tranquila a pesar de que siempre se pasa por un poquito de estrés, en mi caso y me parece que en REP en general se respeta mucho la hora de lactancia. Es algo que inclusive mi jefa me hizo incluir como objetivo de balance de vida, que no deje de tomar este espacio para darle lo más valioso a mi bebé, la leche materna.

Me emocioné y es que cuando se es mami, ves las cosas diferente”.

Extracto de entrevista a colaboradora REP

A continuación, se presenta el esquema de edad del equipo REP:

Cuadro N° 9: Distribución de edades

Grupo ocupacional	REP 2010	%	REP 2011	%
18 a 30 años	36	10%	26	7%
31 a 40 años	109	30%	101	28%
41 a 50 años	97	27%	85	24%
51 a 60 años	109	30%	123	34%
61 años a más	13	4%	22	6%
Total	364	100%	357	100%

El 64% 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.

Cabe señalar que mediante la implementación del Programa Jóvenes Profesionales, dirigido a egresados de Universidades, se fomenta el desarrollo de las capacidades de profesionales jóvenes y se complementa su formación, promoviendo su ingreso al sector y eventualmente a la empresa.

En cuanto a la diversidad de procedencia de los colaboradores, se destaca que a pesar de ser una organización de capitales colombianos, alrededor del 98.9% son trabajadores peruanos.

2.4 Clima organizacional

El Departamento de Gestión del Talento Humano anualmente realiza la encuesta de Clima Organizacional a los colaboradores. La evaluación se lleva a cabo de manera virtual por parte de una empresa consultora con el fin de garantizar la confidencialidad de la misma.

La encuesta cubrió aspectos 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 global de clima organizacional se mantuvo igual. Los resultados históricos se muestran a continuación:

Cuadro N° 10: Clima Organizacional

	2007	2008	2009	2010	2011
Índice de clima organizacional	70%	73%	72%	71%	71%

El clima organizacional alcanzado en REP en el año 2011 corresponde a una calificación considerada *MEDIANA FORTALEZA* de la organización. A partir de estos resultados se realizaron planes de acción especialmente para las áreas de menor calificación, con el objetivo de fortalecer los puntos observados y propender por un ambiente de trabajo armónico y productivo.

2.5 Capacitación y desarrollo

PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL (PFI)

A través del Programa de Formación Integral, REP busca fortalecer las capacidades de los colaboradores. A continuación se detalla la ejecución de estos programas durante el año 2011:

Cuadro N° 11: Horas promedio de Capacitación

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
--	------	------	------	------	------	------	------	------

Horas promedio de capacitación	64.5	74.9	65.6	72.5	97.9	128.1	101.9	82
--------------------------------	------	------	------	------	------	-------	-------	----

El promedio reportado en el Cuadro 11 incluye a todo el personal capacitado durante el año 2011 (nuevos ingresos y personal que se retiró). Es de anotar que las horas promedio de capacitación anual son calculadas en base a la suma de los promedios de las horas de capacitación de cada mes.

Cabe señalar que en marzo del año 2011, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) otorgó el premio “Buenas Prácticas Laborales 2010” a Red de Energía del Perú, en la categoría: Desarrollo Profesional y acceso a la capacitación.

PROGRAMA DE JÓVENES PROFESIONALES

Este programa está dirigido a recién 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 2011, REP contaba con 13 jóvenes profesionales egresados del mencionado programa. La evolución anual se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 12: Jóvenes Profesionales y Practicantes

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Jóvenes Profesionales	7	6	11	6	12	24	6	13
Practicantes	3	5	5	1	1	5	3	0

2.6 Evaluación de desempeño

La organización realiza el ciclo de evaluación de desempeño una vez al año. Esta evaluación está orientada a determinar el desarrollo integral de los trabajadores y su contribución individual al logro de los resultados organizacionales.

Los participantes de la evaluación son: El líder de desempeño, quien revisa, complementa y aprueba el plan de los integrantes del equipo, a la vez que planea y ejecuta sesiones de retroalimentación para la definición, seguimiento y evaluación del mismo con los integrantes del equipo. El colaborador es el gestor de su plan de desempeño, propone diversos aspectos del plan inicial y revisa los avances, dificultades y resultados con el líder de desempeño. Hace seguimiento sustenta y documenta posibles actualizaciones y reprogramaciones a los objetivo dentro del plan que lo requieran.

REP ha tomado cinco criterios como base para desarrollar la evaluación de desempeño, los cuales se detallan a continuación:

- Proporciona un juicio sistemático para fundamentar decisiones administrativas a nivel de organización.
- Permite comunicar a los colaboradores cómo evoluciona su desempeño en el trabajo, qué se debe cambiar en el comportamiento, en las actitudes, en las habilidades o los conocimientos.
- Posibilita que los colaboradores conozcan de forma clara y directa lo que el líder percibe sobre su desempeño.
- Permite orientar el desarrollo del talento humano a través de la identificación de necesidades formación y entrenamiento, así como de la definición de acciones de seguimiento, acompañamiento de planes de mejora y elaboración de planes de desarrollo.
- Permite alinear la gestión de los trabajadores y de las áreas con las estrategias y planes de la empresa y generar una cultura organizacional orientada al logro de objetivos y generación de valor agregado.

Por otro lado, es importante destacar que el ciclo de la evaluación se compone de tres etapas. El acuerdo de gestión, el seguimiento al desempeño y la evaluación final. El porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación regular del desempeño y de desarrollo profesional durante el año 2011, fue del 81%. El 4% restante no participó de dicha evaluación, debido a que ingresó a laborar a REP luego de la fecha de cierre del registro de planes; el otro 15% comprende a las personas que no registraron sus planes por los cambios de líderes debido al PAM¹ o por problemas técnicos para el acceso al ADES²

2.7 Bienestar familiar y laboral

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

VACACIONES ÚTILES

Durante los meses de verano, REP 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 para incentivar que los niños se inscriban en cursos académicos o recreativos de su elección. En el año 2011 se apoyaron a 201 niños, invirtiéndose para ello S/37,723. Las edades oscilaron entre 2 y 14 años. Este evento tuvo un cierre central en el mes de febrero con una actividad de integración en la cual participaron padres e hijos.

PREMIO EXCELENCIA ESCOLAR

A comienzos de cada año se realiza esta premiación buscando reconocer y premiar el esfuerzo académico destacado 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 febrero del año 2011 se premiaron a 15 jóvenes con altos resultados académicos, obsequiándoles equipos de sonido, reproductores de DVD y becas.

PROGRAMA GUÍAS VOCACIONALES

¹ Llamamos PAM Al Proyecto Ajuste del Mantenimiento en REP al modelo de mantenimiento del Grupo ISA.

² El ADES, es la herramienta del grupo empresarial para la administración del desempeño.

Este programa fue creado con la finalidad de ayudar a perfilar la orientación vocacional de los jóvenes hijos de los colaboradores, próximos a egresar del colegio. Para ello se seleccionó a 12 colaboradores de REP, a fin de que compartieran con los futuros estudiantes universitarios su experiencia profesional dentro y fuera de la empresa.

PROGRAMA MANOS PRODUCTIVAS

Este programa está dirigido a las colaboradoras de la organización y a las esposas 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 sus hogares. En el año 2011 se desarrolló la técnica Degradé en Escarcha – Bolso de Tela, la cual fue realizada a nivel nacional, teniendo una participación de 89 personas entre colaboradoras y esposas de trabajadores.

Entrevista a colaboradora REP

1. ¿Qué sentimientos te genera el haber recibido el apoyo otorgado por la empresa?

Agradecimiento, orgullo y reconocimiento hacia la buena disposición que tiene la empresa para con los empleados, brindando esos espacios que fomentan el desarrollo personal a través de actividades artísticas y de manualidades.

2. ¿Consideras que este beneficio te permite ser un modelo para buenas prácticas o como para que otros repliquen esta experiencia?

Es una buena práctica que podría ser llevada a otras empresas ya que mejora el clima laboral, repercute favorablemente en el estado anímico del personal y evidencia el compromiso de la empresa hacia sus colaboradores.

PROGRAMA VIVE CON ENERGÍA

Este programa fue creado en conjunto con Rehder Seguros. Está dirigido a todos los colaboradores y tiene por finalidad fomentar un estilo de vida saludable, reducir el estilo de vida sedentario y ofrecer alternativas para mejorar la calidad de vida. En setiembre del año 2011 se lanzó el programa en todas las sedes a nivel nacional. Hasta el momento, se han realizado campañas nutricionales, implementación de meriendas y alimentos saludables en todas las celebraciones y reuniones empresariales; además, se desarrolló una clase de “estiramientos” en las oficinas. Por otro lado, semanalmente se renueva la información de la página creada en YA-NET con interesantes consejos de salud y un consultorio nutricional.

CONVENIO CON GIMNASIO

Gracias al convenio establecido con una cadena de gimnasios, los trabajadores pueden acceder a una tarifa corporativa para desarrollar sus actividades de preparación y mantenimiento físico. Este beneficio

es extensivo a sus familiares y acceden a él a través del descuento por planilla de nómina. Durante el año 2011, accedieron al convenio 21 personas entre trabajadores y sus familiares.

NAVIDAD REP

La empresa organiza celebraciones navideñas para los hijos de los colaboradores; esta actividad que se realiza en cada sede a nivel nacional; tiene el objetivo de incentivar los lazos de unión y confraternidad entre los trabajadores y sus familias. En el año 2011 participaron en total 270 niños.

Cuadro N° 13: Número de niños participantes en Navidad REP

SEDE	PARTICIPANTES
DT Sur	45 niños
DT Norte	36 niños
DT Este	39 niños
DT Centro y Sede principal	150 niños
Total	270 niños

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) y en el SNP es del 13% de la remuneración.

Cuadro N° 14: Sistemas Previsionales

	Número de colaboradores		Porcentaje	
Años	2010	2011	2010	2011
SNP	12	9	3.30%	2.52%
AFP	352	348	96.70%	97.48%
Total	364	357	100%	100%

PROGRAMA DE ASISTENCIA MÉDICA Y SEGUROS

Red de Energía del Perú cuenta con un programa de salud que se brinda a través de la Empresa Prestadora de Salud (EPS) Pacífico, entidad que fue elegida por los trabajadores. La organización subsidia el 80% del costo del servicio, incluyendo al trabajador y familiares dependientes directos. Adicionalmente, y cumpliendo con la legislación laboral vigente, REP realiza contribuciones a ESSalud por el 100% de los colaboradores. Los seguros que la empresa brinda a sus colaboradores se detallan a continuación:

Cuadro N° 15: Tipos de Seguros

Tipo de Seguro	Normatividad
ESSALUD	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 creado 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 Sobrevivencia e Invalidez. Ley N. 26790
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
Seguro de asistencia médica de accidentes para practicantes	Beneficio otorgado a partir del año 2011

Beneficios Adicionales:

- Servicio de atención, solo para casos de emergencia, en la sede central.
- Charlas de difusión de todas las pólizas de Riesgos Humanos a nivel nacional en las diferentes sedes a cargo de 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%.
- Servicio de atención con médico en planta de MEDEX. Campañas de salud en las oficinas de Lima y San Juan de Miraflores. A partir del año 2011 se realizarán campañas en todas las sedes.
- Talleres y Seminarios brindados por la Sociedad Nacional de Industrias, a través de Pacífico, con diferentes temas de interés para empresas de Alto Riesgo.
- REP cuenta con un área de Salud Ocupacional. El objetivo de esta área es identificar y prevenir los riesgos en el trabajo, mejorar las condiciones laborales y promover la calidad de vida de los colaboradores.

PRÉSTAMOS A LOS COLABORADORES

“Todo préstamo administrativo sin cobro de intereses es muy relevante para el trabajador ya que lo ayuda económicamente sin generarle un costo de oportunidad adicional. Permite poder atender alguna urgencia o algunos pendientes prioritarios de la familia. Permite amortizar cuotas de otros préstamos personales que tenga un trabajador.

Al saber que mi empresa se preocupa por brindarme facilidades que incrementen o beneficien el bienestar humano del trabajador, ello genera un mayor compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos que trace la empresa, porque cuando REP avanza todos avanzamos”.

Extracto de entrevista a colaborador REP

Una vez al año, REP otorga varios 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° 16: Préstamos administrativos

	NÚMERO DE PRESTAMOS			MONTOS ENTREGADOS EN (Nuevos Soles)		
	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Préstamos administrativos	252	253	253	1,213,661.00	1,203,126.00	1,299,922.00
Préstamos extraordinarios	42	12	18	206,711.00	64,050.00	76,809.00

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

El propósito fundamental de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es cubrir el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en un colaborador 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.

Cuadro N° 17: Depósitos de CTS

CTS	Depósitos en Nuevos Soles		Depósitos en USD	
Años	2010	2011	2010	2011
Mayo	485,156.64	536,882.38	186,122.59	181,213.74
Noviembre	509,418.04	567,832.59	182,916.33	193,528.13
Total	994,574.68	1,104,714.97	369,038.92	374,741.87

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 el sindicato SUTREP como interlocutor legítimo, representativo de los trabajadores sindicalizados, con quien guarda una comunicación fluida y satisfactoria. Al 31 de diciembre del año 2011, 179 trabajadores estaban sindicalizados. La organización sindical representa al 50.1% del total de colaboradores de la empresa.

Cuadro N° 18: Personal Sindicalizado (2011)

CATEGORÍAS OCUPACIONALES	SINDICALIZADOS
Coordinadores	1
Profesionales y técnicos de soporte	12
Profesionales y técnicos del negocio	166
Total	179

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.

El convenio colectivo 2010–2012 se aplicó durante el año 2011 y tiene efectos para todos los trabajadores sindicalizados. En tal convenio el sindicato se compromete a fomentar y vigilar distintos aspectos de la organización para convertir a Red de Energía del Perú, en un “gran lugar para trabajar”.

2.9 Salarios

La remuneración se paga mensualmente a todos los colaboradores. Para definir los niveles salariales la organización cuenta con modelos de referenciamiento del mercado laboral. 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 trabaja la jornada completa.

A diciembre del año 2011, la remuneración básica más baja que pagó REP fue más de tres veces la remuneración mínima vital vigente en el país, la cual, a diciembre del año 2011 era de 675 nuevos soles. Es importante mencionar que la organización cuenta con una Política Remunerativa que considera una metodología de valoración de escalas y perfiles que permite definir una puntuación para cada puesto, generándose escalas precisas de niveles y rangos salariales en la organización. La metodología también incluye conocimientos, experiencia y habilidades, capacidad de solución de problemas y nivel de responsabilidad (impacto y magnitud). La política remunerativa de REP busca mantener 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 las capacidades y contribuciones de cada colaborador.

2.10 Seguridad y Salud en el trabajo

“Las medidas de seguridad son bien estudiadas, efectivas, y se ajustan a las necesidades de los usuarios y de la empresa. (...) A través de ellas el trabajador se sabe protegido ya que buscan evitar accidentes, algunos de los cuales podrían llegar a ser fatales”.

Extracto de una de las entrevistas realizadas para la elaboración de este reporte.

ÍNDICE DE ACCIDENTALIDAD

El índice de accidentalidad con el que se cerró el año 2011 fue de 0.16 accidentes por 240,000 horas/hombre trabajadas. Este indicador se encuentra por debajo de los límites establecidos en las metas de máximo nivel establecidas por el Directorio. El mismo registra dos accidentes de contratistas ocurridos en Piura y Huánuco y ninguno del personal de REP.

Cada accidente conlleva la ejecución de un análisis integral y un plan de acción al interior de la organización. Además, REP se encuentra desarrollando un plan de gestión orientado a la reducción de accidentes en las empresas contratistas y en los contratistas de la vinculada PDI, para lo cual se viene adelantando un proyecto que usa la metodología de mejoramiento continuo y la herramienta *Lean Six Sigma*. Se busca contar con prácticas de 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:

$$\text{IA: } \text{Nº de accidentes de trabajo} * 240\,000 / \text{HHT}$$

Gráfico N° 1: Índice de Accidentalidad

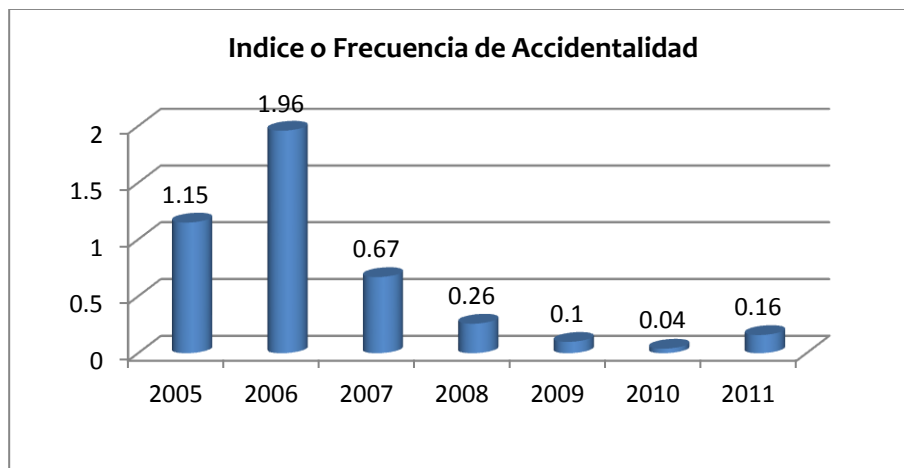
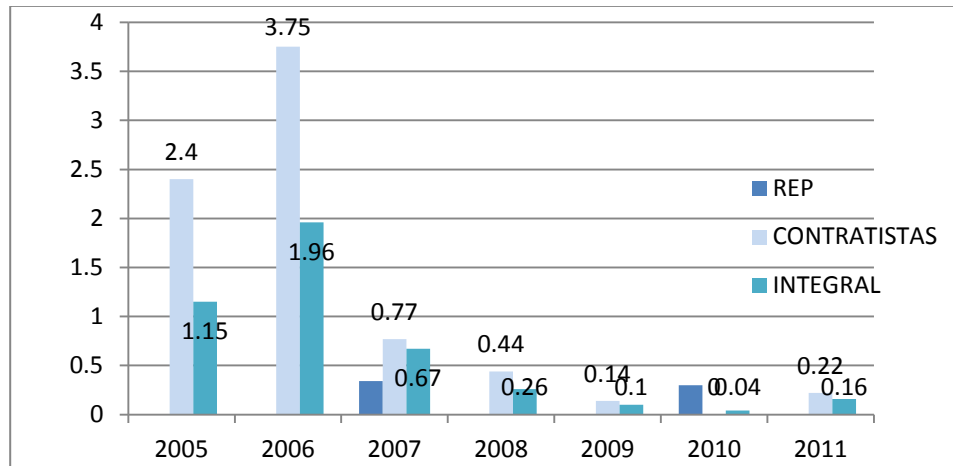


Gráfico N°2: Índice de Accidentalidad REP vs. Contratistas



ÍNDICE DE SEVERIDAD

El índice de severidad de accidentes del año 2011 fue de 1.37, siendo su fórmula de cálculo la siguiente:

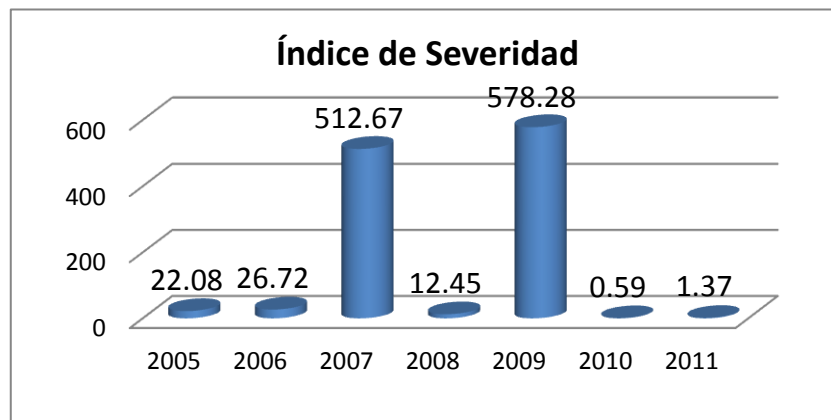
$$\text{IS: } \text{Nº días perdidos por accidente de trabajo} * 240\,000 / \text{HHT}$$

El parámetro 240,000, se determina a partir del producto del trabajo de 100 personas x 50 semanas del año x 48 horas/semana

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

Durante el año 2011 se presentaron dos accidentes de contratistas, que generaron en total 17 días perdidos por descanso médico, sin lesiones permanentes ni consecuencias fatales.

Gráfico N° 3: Índice de Severidad



TASA DE AUSENTISMO

En el año 2011 la tasa de ausentismo laboral en REP por accidentes de trabajo fue de cero.

ENFERMEDADES PROFESIONALES

En REP tampoco se reportaron enfermedades derivadas del trabajo en el año 2011, de acuerdo con los criterios aplicados según el listado de enfermedades profesionales vigente en el Perú (Decreto Supremo N° 18846).

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. Este comité se reunió en 12 sesiones durante el año, 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 cada Departamento de Transmisión; además, en el mes de noviembre se renovó el Comité Central y los subcomités según lo establecido por la nueva Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, incorporándose la participación de un representante del sindicato de trabajadores. 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° 19: Número de trabajadores representantes de los Subcomités de SST por Sedes

Sede	Total de Trabajadores	Representantes de los Trabajadores
Lima (Principal)	121	2
San Juan (DT Centro)	51	2
Chiclayo (DT Norte)	48	2
Huánuco (DT Este)	84	2
Arequipa (DT Sur)	53	2
Total	357	10
Total %	100%	2.80 %

El porcentaje de representantes de los trabajadores ha descendido debido a que hasta el año pasado se contaba con 4 subsedes en Ica, Chiclayo, Huayucachi y Cusco, con 2 trabajadores más por cada una de ellas. Es importante señalar que además del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Convenio Colectivo para el período 2010-2012, en su cláusula primera, contiene disposiciones referidas a Salud y Seguridad Ocupacional.

CAPACITACIONES SAS (SERVIDUMBRES, AMBIENTAL Y SEGURIDAD)

REP considera de vital importancia la capacitación que brinda a sus colaboradores en materia de salud y seguridad ocupacional; en primer lugar porque preserva el bienestar de las personas que componen el equipo y, adicionalmente, porque ello repercute favorablemente en las operaciones, tanto en la reducción de días/horas laborales perdidas como en el mantenimiento de un servicio efectivo y de calidad.

Durante el año 2011 se contó con un promedio anual de 12.36 horas de capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional con una cobertura prácticamente para todo el personal, tal como se presenta en el cuadro siguiente.


Cuadro N° 20: Promedio de horas de capacitación en materia de Salud y Seguridad Ocupacional para el personal

	HRS ENE	HRS FEB	HRS MAR	HRS ABR	HRS MAY	HRS JUN	HRS JUL	HRS AGO	HRS SET	HRS OCT	HRS NOV	HRS DIC
SEGURIDAD	0	0	180	32	96	1009.5	190	5	584	2034	282	0
N° Personal/MES (N° efectivo por mes)	362	363	363	365	363	360	356	356	355	356	354	357
PROMEDIO HORAS/MES	0	0	0.50	0.09	0.26	2.80	0.53	0.01	1.65	5.71	0.80	0

I. SEMANA DE LA SEGURIDAD

Como en años anteriores, del 13 al 17 de junio se llevó a cabo la *Semana de la Seguridad y Medio Ambiente REP*, en la que se realizaron 18 actividades conforme al detalle expuesto en el cuadro N° 21. Se analizaron temas como gestión de seguridad y salud en el trabajo (Revisión del procedimiento MANOMAS), manejo de residuos, uso de extintores y equipo antiderrame, prevención de desastres y simulacro de evaluación, primeros auxilios, prevención de accidentes en el hogar, nutrición y salud, alimentos transgénicos, manejo de productos químicos en el hogar, ergonomía, manejo defensivo urbano y Reglamento Nacional de Tránsito, entre otros.

Cuadro N° 21: Programa de la Semana de Seguridad y Medio Ambiente – REP

<div></div> <div>PROGRAMA DE LA SEMANA DE LA SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE - REP del 13 al 17 de junio de 2011</div>																					
Fechas		LUNES 13				MARTES 14				MIÉRCOLES 15				JUEVES 16				VIERNES 17			
Sede/ Subsede	08:00-11:00	14:00-16:00	Break	15:00-16:50	08:00-10:00	Break	10:00-12:00	15:00-16:50	08:00-10:00	Break	10:00-12:00	15:00-16:50	08:00-10:00	Break	10:00-12:00	15:00-16:50	08:30-11:00	Break	12:00-13:00	15:00-16:50	
Sede Principal	A1	A3		A4			A7	A5			A10	A11	A18		A12	A13	A16		A17		
San Juan	A1	A2		A5	A6		A6	A8	A6		A9	A7	A9		A9	A14	A15		A17	A16	
Ica	A1	A2		A5	A6		A6	A8	A6		A9	A7	A9		A9	A14	A15		A17	A16	
Chiclayo	A1	A2		A5	A6		A6	A8	A6		A9	A7	A9		A9	A14	A15		A17	A16	
Chimbote	A1	A2		A5	A6		A6	A8	A6		A9	A7	A9		A9	A14	A15		A17	A16	
Huánuco	A1	A2		A5	A6		A6	A8	A6		A9	A7	A9		A9	A14	A15		A17	A16	
Huayucachi	A1	A2		A5	A6		A6	A8	A6		A9	A7	A9		A9	A14	A15		A17	A16	
Arequipa	A1	A2		A5	A6		A6	A8	A6		A9	A7	A9		A9	A14	A15		A17	A16	
Cuzco	A1	A2		A5	A6		A6	A8	A6		A9	A7	A9		A9	A14	A15		A17	A16	

Detalle:

Ítem	Actividad	Lugar
A1	Inauguración de la Semana de Seguridad y Medio Ambiente. Participación de todo el personal a nivel nacional.	Sede Principal y San Juan (Swissotel) Sedes y subsedes en sus instalaciones
A2	Manomas: Definiciones - Capítulo de Responsabilidades y Documentación - Dinámica 1 (Sorpresa)	Sedes y subsedes a nivel nacional
A3	Alimentos transgénicos - MINSA	Sede principal
A4	Prevención ante Desastres - Expositor : Defensa Civil	Sede principal
A5	Nutrición y Salud - Dra.Jiménez (sólo Lima) / Expositores PACIFICO (a nivel nacional)	Sedes y subsedes a nivel nacional
A6	Manomas: Capítulo de Operación y Supervisión de Equipos del Sistema de Potencia Dinámica 2 (Sorpresa)	Sedes y subsedes a nivel nacional
A7	Manejo Defensivo Urbano y Reglamento Nacional de Tránsito - Expositor : Personal PNP	Sedes y subsedes a nivel nacional
A8	Manejo de Residuos - Expositor : REHDER	Sedes y subsedes a nivel nacional
A9	Manomas: Mantenimiento Seguro - Dinámica 3 (Sorpresa)	Sedes y subsedes a nivel nacional
A10	Primeros Auxilios - Dra Jiménez (Sólo Lima)	Sede principal
A11	Prevención de Accidentes en el Hogar - Expositor : Bomberos Voluntarios del Perú	Sede principal
A12	Manejo de Productos Químicos en el Hogar - Expositor : REHDER	Sede principal
A13	Ergonomía - Dra Jimenez (Solo Lima)	Sede principal
A14	Uso de extintores y kit anti derrame (teoría y practica) - Expositor G4S	Sedes y subsedes a nivel nacional
A15	Manomas: Relacionamiento con terceros - Dinámica 4 (Sorpresa)	Sedes y subsedes a nivel nacional
A16	Proyección de película	Sedes y subsedes a nivel nacional
A17	Clausura de la Semana de la Seguridad y Medio Ambiente	Sedes y subsedes a nivel nacional
A18	Simulacro de evacuación	Sedes y subsedes a nivel nacional

II. CURSOS DE SEGURIDAD

Adicionalmente, se realizaron capacitaciones relacionadas con la seguridad en cada uno de los Departamentos de Transmisión. Los temas desarrollados fueron:

- Primeros Auxilios
- Riesgos Eléctricos
- Procedimientos e Instructivos T-P-03, TM-I-12
- Salud Ocupacional
- Aprendizaje de accidentes ocurridos
- Matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.

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, pues permiten identificar oportunidades de mejora. Durante el año 2011 se realizaron 25 inspecciones *in situ*, tanto en instalaciones de la empresa, como en las de los clientes y en los proyectos en construcción.

Las observaciones en el trabajo tienen como finalidad verificar, durante la ejecución de los mantenimientos y proyectos, la forma de actuar del personal técnico y supervisor, contrastando estas acciones con los procedimientos e instructivos de trabajo. Como se puede apreciar en el cuadro siguiente, se registraron 170 observaciones en el informe N° SAS-SST-001-11. Dichas observaciones están relacionadas con las condiciones y acciones que se encontraron por debajo de los estándares de la empresa, las cuales fueron levantadas en la mayoría de los casos de manera inmediata. Aquellas que no pudieron absolverse en el momento, tienen fecha de levantamiento posterior que está bajo seguimiento del personal de la empresa.

Cuadro N° 22: Record de Inspecciones SAS 2011

N°	Fecha	Lugar	DT	Actividad o proyecto	Inspector	OBSERVACIONES
1	2011-10-10	SE Zorritos	Norte	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	7
2	2011-10-11	SE Talara	Norte	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	12
3	2011-10-11	SE Piura	Norte	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	6
4	2011-10-12	SE la Niña	Norte	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	6
5	2011-10-12	SE Chiclayo	Norte	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	11
6	2011-10-13	SE Guadalupe	Norte	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	7
7	2011-10-13	SE Trujillo	Norte	Inspección de	Carlos Chávez	7

Nº	Fecha	Lugar	DT	Actividad o proyecto	Inspector	OBSERVACIONES
				SSMA y SP		
8	2011-10-14	SE Chimbote	Norte	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	8
9	2011-10-14	SE Paramonga	Norte	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	2
10	2011-10-15	SE Huacho	Centro	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	6
11	2011-11-21	SE Socabaya	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	10
12	2011-11-21	SE Callalli	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	6
13	2011-11-22	SE Juliaca	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	7
14	2011-11-22	SE Puno	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	6
15	2011-11-23	SE Azángaro	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	5
16	2011-11-23	SE. Ayaviri	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	4
17	2011-11-24	SE Combapata	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	8
18	2011-11-25	SE Cotaruse	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	7
19	2011-11-26	SE. Quencoro	Sur	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	5
20	2011-11-29	SE Tingo María —Eteselva	Este	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	5
21	2011-11-29	SE Aguaytía Eteselva	Este	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	6
22	2011-11-30	SE Pucallpa ISA Perú	Este	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	5
23	2011-12-14	SE La Oroya ISA Perú	Este	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	5
24	2011-12-14	SE Carhuamayo ISA Perú	Este	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	10
25	2011-12-15	SE Paragsha ISA Perú	Este	Inspección de SSMA y SP	Carlos Chávez	9
						170

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE SUPERVISORES DE TRABAJO

Durante el año 2011 se completaron los módulos de capacitación de 87 técnicos y 18 ingenieros; es decir, 105 personas siguieron el Programa de Habilitación de 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 2011 se actualizaron las Matrices de Identificación de Peligros y Evaluación y Re-evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC), con lo cual se asegura el control y la mitigación de los peligros a los que podrían estar expuestos los colaboradores y contratistas durante el desarrollo de sus tareas rutinarias y no rutinarias. Además se identificó la Matriz de Identificación de Requisitos Legales asociada a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por su parte, con las Matrices de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales se asegura el correcto uso de los recursos naturales durante el desarrollo de las actividades.

Se llevaron a cabo auditorias del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en 8 sedes operativas y una sede administrativa, con la finalidad de encontrar las brechas con respecto a la norma internacional OHSAS 18001:2007. Además, se realizaron revisiones del avance del sistema por parte del Representante de la Alta Dirección y se desarrollaron capacitaciones para los departamentos operativos.

NUEVA ÁREA DE SEGURIDAD OCUPACIONAL

Además del Seguro Complementario de Trabajo y Riesgo, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales creado por la Ley 26790, de Modernización de la Seguridad Social en Salud, regido de acuerdo a las Normas Técnicas del D.S. N° 009-97-SA y N° 003-98-SA, en el año 2011 se implementó el área de Salud Ocupacional, cuyo objetivo será identificar y prevenir los riesgos en el trabajo, mejorar las condiciones laborales y promover la calidad de vida de los colaboradores.

SEGURIDAD DE PROVEEDORES

REP también se preocupa por la seguridad ocupacional no sólo de sus colaboradores, sino también de sus contratistas. Por ello, además de contabilizar los accidentes en los índices previamente mencionados, cuenta con un documento de especificaciones de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social — STMARS, para ser aplicado en los procesos de contratación y durante la ejecución de los contratos de obra, proyectos de infraestructura y mantenimiento (AL-E-01). Se incluye la tarea de llevar a cabo reuniones de alineamiento en esta materia con los proveedores. En el año 2011 se realizaron dos reuniones en los meses de mayo y noviembre; en la primera reunión participaron representantes de 32 empresas y en la segunda 44 empresas. Como resultado de las mismas se firmó un acta de compromiso para realizar acciones en los siguientes 6 meses, a fin de lograr los objetivos en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales aplicables a las actividades y las de los subcontratistas.

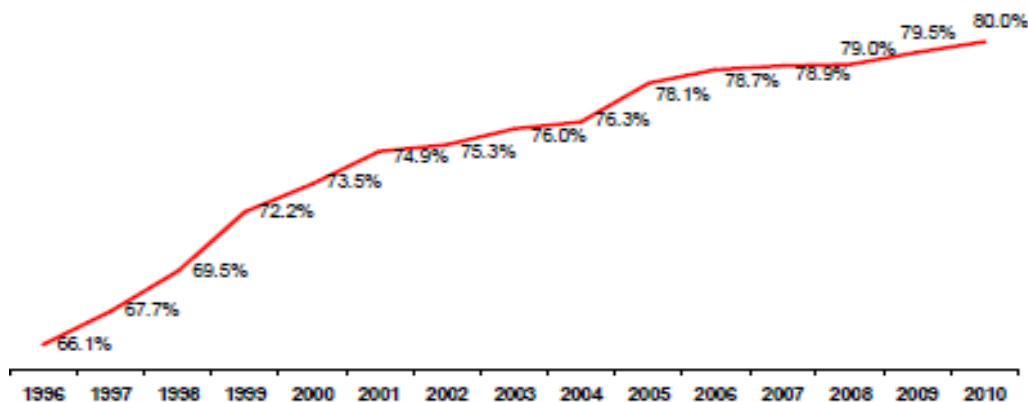
SEGURIDAD DE LA COMUNIDAD

Cabe destacar que la preocupación por la seguridad se extiende también a las comunidades del ámbito de influencia de las empresas. Las mayores acciones en este sentido se encuentran desarrolladas en el acápite referido al Programa de Convivencia del Plan Social, que será abordado más adelante. Baste destacar que estas acciones se dirigen a la prevención de riesgos, vía charlas, concursos, y difusión de material. Todo este conjunto de actividades, propende a mantener una relación saludable y segura entre los pueblos y la infraestructura.

3.0 SOCIEDAD

La electricidad es determinante para el progreso y bienestar de la sociedad, ya que facilita la ocurrencia de actividades industriales, de comunicaciones, de transporte, educativas, de diversión, entre otras, que tienen efectos directos en el crecimiento económico y la calidad de vida de todos los habitantes de Perú. En los últimos años el país ha mostrado importantes avances en la expansión de la cobertura de servicios eléctricos.

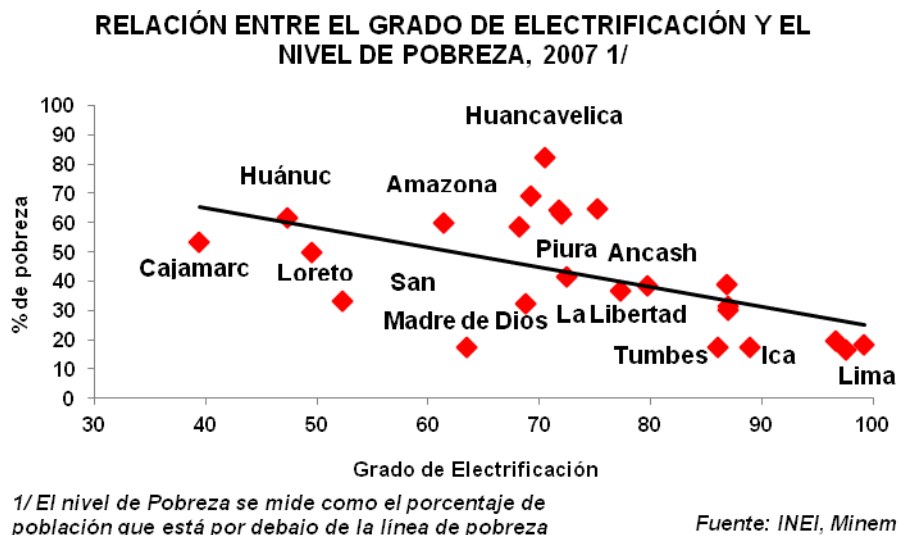
Gráfico N° 4: Cobertura de servicios eléctricos 1996–2010



Fuente: MEM, OSINERGMIN

Cuando la electricidad llega a una comunidad, genera un gran impulso al desarrollo y esto se puede apreciar cuando se relaciona el grado de cobertura eléctrica por departamento y el nivel de pobreza, a partir de indicadores de salud, educación y acceso a servicios básicos.

Gráfico N° 5: Relación entre grado de electrificación y nivel de pobreza



Las empresas del Grupo ISA en Perú, al llevar energía con calidad, cada vez a más peruanos, y de forma segura y económica, continúan contribuyendo con su trabajo a incrementar el PBI y a que la población peruana alcance un mayor nivel de desarrollo, una mejor calidad de vida y bienestar tanto propio como de sus familias.

En el año 2011 concluyeron seis importantes proyectos de transmisión, continúan en ejecución siete y se iniciaron otros cuatro, tal como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 23: Proyectos 2008-2011³

Ítem	Proyecto	En qué consiste	Empresa	Estado	Plazo (meses)	Inicio	Fin
1	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	Finalizado	23	21/01/09	09/01/11
2	REP – Ampliación N° 6	Instalación de la segunda línea de transmisión de 220 kV, entre Chiclayo y Piura, además, ampliación de las	REP	Finalizado	21	30/11/09	18/08/11

³ Adicionalmente en el año 2010 concluyeron otros tres proyectos Transformadores de Reserva, Miski Mayo y Las Flores.

		subestaciones Chiclayo y Piura.					
3	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	En ejecución	20	12/05/10	26/02/12
4	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	Finalizado	16	12/05/10	21/09/11
5	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. También la ampliación de la SE Huacho.	REP	En ejecución	21	12/11/10	12/08/12
6	REP – Ampliación N° 10	Implementación reactor y resistencia de neutro ATR en subestación Chilca y segunda etapa de ampliación en subestación Independencia 60 kV.	REP	En ejecución	21	15/06/11	15/03/13
7	REP – Ampliación N° 11	Cambio de configuración en la subestación Pomacocha y Tintaya y repotenciación de línea de transmisión Pachachaca — Pomacocha de 152 a 250 MVA — 14 kms.	REP	En ejecución	19	15/06/11	15/01/12
8	CTM – Ampliación N° 1	Ampliación de la capacidad de transmisión entre Mantaro, Cotaruse y Socabaya, además, del aumento de la	CTM	Finalizado	22	12/06/09	24/07/11

		compensación serie en Cotaruse e instalación de un SVC en Socabaya.					
9	Centro 1	Instalación de una línea de transmisión de 95 kms, en 500 kV y dos líneas de 95 kms en 220 kV , además, de la construcción de las subestaciones Chilca, La Planicie, Carabayllo y Zapallal.	CTM	Finalizado	34	08/09/08	23/06/11
10	Segunda Terna SEIN-SEICA	Construcción de una nueva línea en 220 kV, de 51 Kms para transportar 180 MVA y ampliación de subestaciones.	CTM	Finalizado	18	21/10/09	23/06/11
11	NOR 2 Zapallal – Trujillo	Construcción de una línea de 530 kms, 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.	CTM	En ejecución	30	18/02/10	18/08/12
12	Segunda Terna Talara-Piura	Construcción de una nueva línea en 220 kV, de 100 Kms y ampliación de las subestaciones Piura y Talara.	CTM	En ejecución	24	26/08/10	25/08/12
13	LT 220 KV Carhuamayo -Pomacocha	Construcción de una nueva línea en 220 kV, de 100 Kms y ampliación de las subestaciones Carhuamayo y Pomacocha	CTM	En ejecución	24	27/09/10	27/09/12
14	Proyecto Fénix	Construcción de una línea de 500 kV entre la Central Térmica de Fénix y la subestación Chilca y ampliación de dicha subestación.	CTM	En ejecución	23	20/08/10	20/07/12
15	LT 220 KV Machu Picchu – Abancay – Cotaruse	Construcción de la línea de 220 kV entre Machu Pichu 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	CTM	En ejecución	25	22/12/10	22/01/13

		ampliación de las subestaciones Cotaruse y Abancay.					
16	Trujillo – La Niña	Construcción de una línea de 500 kV de aproximadamente 304 kms entre las subestaciones Trujillo Nueva y Laguna La Niña, Construcción de la nueva subestación Laguna La Niña 500/220 kV y su enlace a la subestación existente Laguna La Niña 220kV, así como la aplicación de las subestaciones Trujillo Nueva 500 kV y Laguna La Niña 220 kV.	CTM	En ejecución	30	26/05/11	26/11/13
17	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.	CTM	En ejecución	16	28/12/11	28/04/13

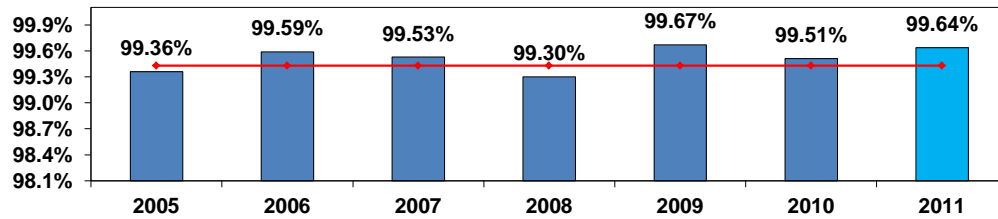
Aunque la posibilidad de ocurrencia de conflictos sociales es elevada debido al alto nivel de conflictividad en el país, se puede señalar, por segundo año consecutivo, que el riesgo de afectación por esta causa a las actividades empresariales se encuentra en la categoría de “leve criticidad”. Este bajo índice de severidad es, en buena medida, consecuencia del desarrollo de los programas sociales de la empresa, de la buena relación que se mantiene con las comunidades de las áreas de influencia y de los impactos económicos indirectos positivos generados por la empresa. En años anteriores el riesgo de conflicto social estaba calificado en los niveles de “crítica” a “moderada criticidad”.

El área de influencia de las actividades desarrolladas por REP, CTM e ISA Perú está conformada por 441 comunidades. El despliegue de acciones empresariales busca contribuir con el desarrollo económico y social de cada una de ellas. Existe una Política Social a nivel grupo, la que brinda el alcance, criterios, marco de actuación y las pautas para tener una interacción constructiva con la sociedad. Además REP adelanta el Proyecto Estratégico de Relacionamento con Comunidades, habiendo elaborado una cartilla de comportamiento, en la que se instruye a los colaboradores sobre las conductas apropiadas para trabajar en las áreas de influencia. Las actividades se encuentran enmarcadas en el Plan Social de REP, programa que se ejecuta con el objetivo de fortalecer la relación ya existente con las comunidades aledañas a la infraestructura eléctrica.

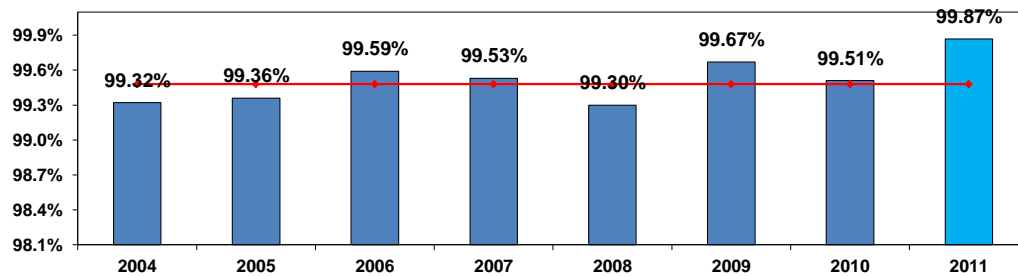
Disponibilidad de la Red: Término que indica el tiempo relativo que las líneas de transmisión, transformadores y equipos de compensación estuvieron disponibles para la operación durante el año.

Gráfico N°6: Disponibilidad de la Red

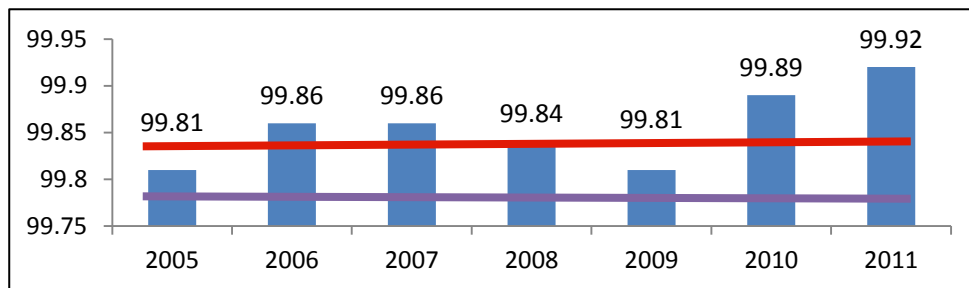
6.1. Red de Energía del Perú



6.2. Consorcio Transmataro



6.3. ISA Perú



Kilovoltio (kV): Medida de potencial eléctrico, equivalente a 1,000 voltios

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

Cuadro N° 24: Porcentaje de fallas por cada 100 km de línea

24.1. Red de Energía del Perú

Equipo	Nivel de tensión	Indisponibilidad (%)		Disponibilidad
		Mantenimiento	Falla	%
Líneas	220kV	0.554%	0.051%	99.396%
	138kV	0.132%	0.115%	99.752%
Transformadores	220kV	0.490%	0.016%	99.494%
	138kV	0.247%	0.040%	99.714%
Compensación Reactiva		0.150%	0.028%	99.823%

24.2. Consorcio Transmantaro

Equipo	Nivel de tensión	Indisponibilidad (%)		Disponibilidad
		Mantenimiento	Falla	%
Líneas	220kV	0.38%	0.05%	99.58%
Línea	138 kV	0.07%	0.00%	99.93%
Transformadores	220kV	0.13%	0.00%	99.87%
Transformadores Miskimayo	220 kV	0.03%	0.00%	99.97%
Comp. Reactiva		0.00%	0.00%	100.00%

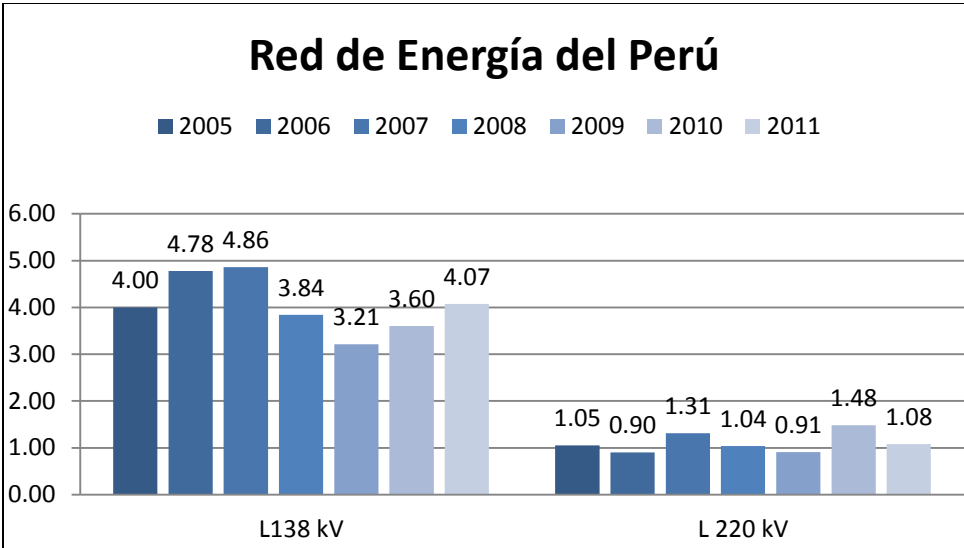
24.3. ISA Perú

Equipo	Nivel de tensión	Indisponibilidad (%)		Disponibilidad
		Mantenimiento	Falla	%
Líneas	220kV	0.10%	0.00%	99.90%
	138kV	0.10%	0.01%	99.89%
Transformadores	220kV	0.08%	0.00%	99.92%
	138kV	0.07%	0.00%	99.93%
Compensación Reactiva		0.05%	0.00%	99.95%

Tal como muestra el cuadro anterior, en todos los niveles de tensión de las instalaciones de las empresas del Grupo ISA Perú, por cada 100 kms, hubo una disponibilidad superior al 99%.

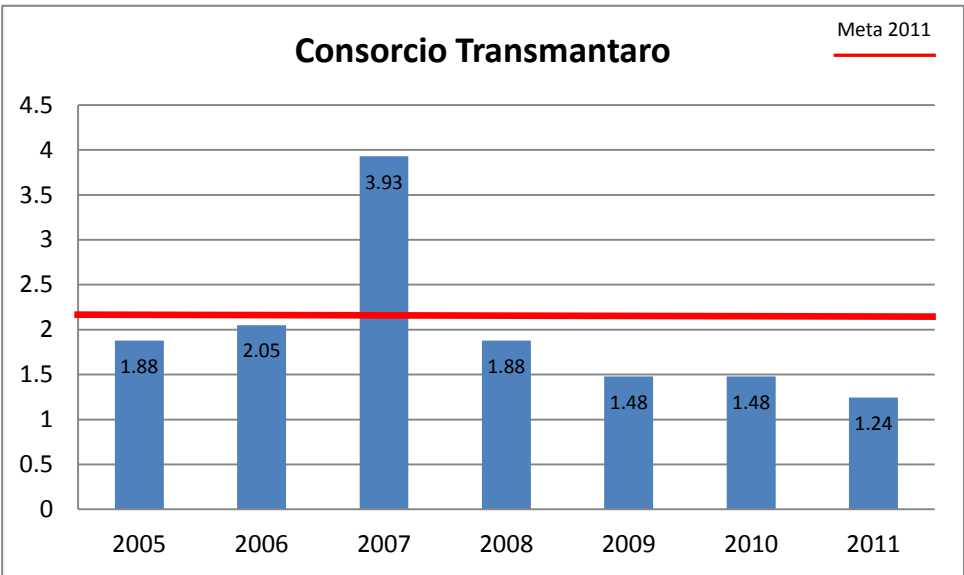
Gráfico N° 7: Número de fallas por cada 100 km de línea

7.1. Fallas por cada 100 kms de línea REP



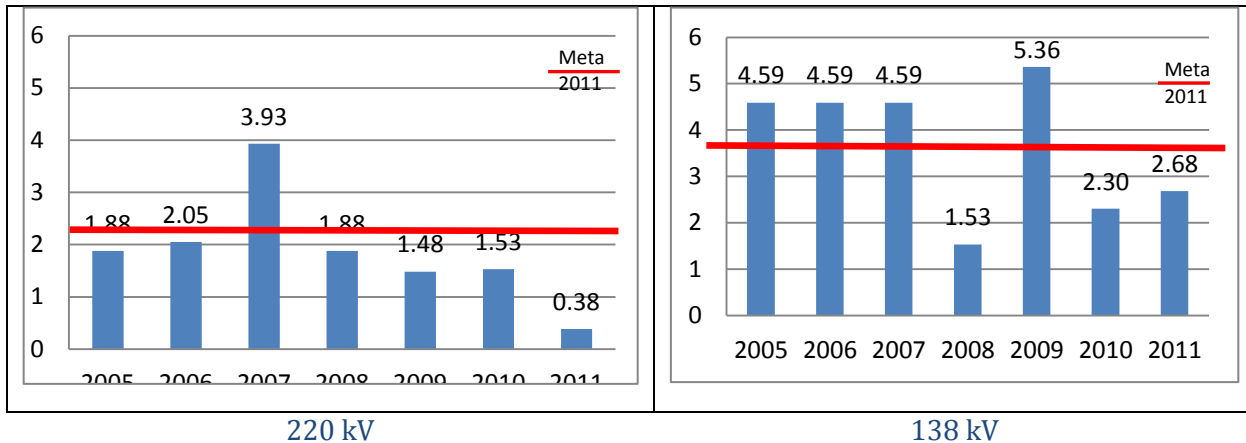
En las líneas de 138 kV, por cada 100 kms, hubo 4.07 fallas durante el año 2011 y en líneas de 220 kV 1.08 fallas; ambos valores se encuentran dentro del rango aceptable para el año, aunque en total muestran un leve incremento en comparación con el año 2010.

7.2. Fallas por cada 100 kms de línea CTM



Por cada 100 kms hubo 1.24 fallas durante el año 2011, valor que se encuentra cumpliendo la meta programada para el año y muestra un mejoramiento en comparación al año 2010.

7.3. Fallas por cada 100 kms de línea ISA PERU



En las líneas de 220 kV, por cada 100kms, hubo 0.38 fallas, cumpliendo ampliamente la meta programada para el año y con una tendencia a la ocurrencia de fallas, comparado con los años previos. En las líneas de 138 kV, se presentaron 2.68 fallas, alcanzando también la meta programada, aunque con un leve incremento respecto al año 2010.

3.1 Plan Social 2011 – 2012

Como se mencionó al inicio de este informe, Red de Energía del Perú es la única empresa del sector eléctrico que ostenta desde el 4 de mayo el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR) otorgado por primera vez en el país, por la ONG Perú 2021 (Patronato de empresas socialmente responsables), soportada por CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía).

La metodología requiere la realización de autodiagnóstico mediante un cuestionario, con más de 400 preguntas, cubriendo 120 variables, evidenciando, a través de sus políticas, prácticas y proyectos, el desarrollo de una gestión socialmente responsable en los ámbitos de: calidad de vida en la empresa, ética e integridad en la gestión empresarial, vinculación con la comunidad y cuidado del medio ambiente. El sello de “ESR” tiene un año de vigencia y para renovarlo se debe alcanzar como mínimo un puntaje de 75%.



Unos meses después, el 15 de julio, REP fue distinguida por el Ministerio de Educación, por su compromiso con la Educación en el País, habiendo beneficiado alrededor de 300,000 niños de zonas de escasos recursos, con adoptantes en capacitación o infraestructura para las escuelas, así como con la supervisión de las actividades de difusión.



Además, el Ministerio de Cultura distinguió a Red de Energía del Perú en dos ocasiones, ya que a inicios del año se recibió la distinción por el trabajo del año 2010, en reconocimiento a su valioso aporte al Programa PROMOLIBRO, que lleva bibliotecas móviles a diversos puntos del país. La empresa contribuyó con 76 bibliotecas en el año 2011 y tiene previsto llegar a 190 bibliotecas en el año 2012.



Por último, REP abrió sus puertas a un equipo de cuatro estudiantes del Programa Innovation for Humanity, iniciativa de CENTRUM Católica y Johns Hopkins University Carey Business School (USA), que promueve en sus alumnos la experiencia de integración e inclusión social durante el primer año de la maestría MBA Global. Este Programa busca sumarse a las iniciativas de Responsabilidad Social de empresas privadas de países en vías de desarrollo, con el fin de hallar soluciones innovadoras a problemas sociales. Desde el mes de setiembre del año 2011, un equipo de cuatro estudiantes estuvo en contacto con las actividades y programas de la empresa y con la ONG IPES, la cual apoya el proyecto de “Huertos en Línea”. El objetivo del Programa es que los estudiantes de la maestría, elaboren una propuesta innovadora para incrementar el impacto del proyecto seleccionado. Para ello, los estudiantes visitan el país donde se lleva a cabo el proyecto. Una vez elaborada la propuesta, la organización contraparte realiza recomendaciones que son compartidas con los alumnos y el staff de la universidad, quienes tras un periodo de dos meses, a partir del mes de enero del año 2012, desarrollan con mayor detalle una presentación formal de las recomendaciones que finalmente volverán a ser expuestas a cada empresa y posteriormente presentadas en Estados Unidos ante la facultad de Johns Hopkins University y después, en un foro público.

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 los proyectos e instalaciones de las empresas, desde el momento del ingreso a la zona, durante las operaciones y previendo una salida adecuada al término de las mismas.

El presupuesto total asignado para el Plan Social de la organización en el año 2011 fue de S/. 256,606.00. Las acciones se desarrollan en el marco de 4 programas:

- Programa de Convivencia, S/. 44,755.00

- Programa de Desarrollo, S/. 90,007.00
- Programa de Apoyo a la Educación, S/. 60,280.00
- Programa de Solidaridad, S/. 61,564.00

PROGRAMA DE CONVIVENCIA

“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”.

Extracto de entrevista a colaboradora REP

Cuando la empresa ingresa a una nueva zona de influencia, realiza un mapeo de las comunidades aledañas que se verán afectadas o influidas por las operaciones, relevando sus principales intereses, de modo que desde un inicio se establezca un sistema de comunicación, de participación efectiva y de prevención de riesgos. De esta manera se busca la óptima convivencia y una relación armoniosa y sólida. Con este fin todos los colaboradores y contratistas reciben una cartilla de 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 largo plazo de la transmisión de energía.

Esta preocupación, como ya se ha mencionado, repercute directamente en los resultados de la empresa, principalmente por la reducción del riesgo de conflictividad, que se mantiene desde el año 2010 en el nivel de “leve criticidad”.

I. CHARLAS A LAS COMUNIDADES

En el año 2011 la empresa llegó a 148 comunidades aledañas a REP y 71 a CTM (219 en total), con un total de 8,899 personas capacitadas, con un promedio aproximado de 40 participantes por cada comunidad. A través de charlas se llevó un mensaje preventivo en cuanto a las consideraciones que se deben tener en cuenta al vivir cerca de las líneas de transmisión: prevención de accidentes eléctricos, protección del patrimonio, preservación de la servidumbre eléctrica, entre otros. Además, se complementa la información con charlas informativas en temas de salud integral que incluyen el método SODIS para purificar el agua, buscando evitar las enfermedades diarreicas agudas (EDA) que tienen allí gran incidencia, así como el uso de cocinas mejoradas que reducen la presencia de humo proveniente de la combustión de leña, contribuyendo a la prevención y control de las infecciones respiratorias agudas (IRA), así como a la reducción de emisiones de carbono que deterioran el medio ambiente. Una vez dictada la charla se determina su efectividad a través de una evaluación al azar entre los asistentes. El promedio de aprendizaje en el año 2011 fue de 97.5% lo que muestra una alta asimilación y retención de los temas expuestos.

Cuadro N° 25: Comunidades que recibieron charlas en el año 2011.

Cuadro 25.1: Comunidades REP

CONSOLIDADO DATOS DEMOGRAFICOS REP 2011 – POR DT								
DT	Comunidades	Nº asistentes a la charla	Porcentaje de aprendizaje	Promedio de capacitados por comunidad	Comunidades con Internet	Alumnos inicial	Alumnos primaria	Alumnos secundaria
NORTE	41	1,718	94%	42	22	696	4,827	3,752
SUR	107	4,128	98%	39	24	1,030	6,739	7,017
TOTAL	148	5,846	97%	40	46	1,726	11,566	10,769

Cuadro 25. 2: Comunidades CTM

CONSOLIDADO DATOS DEMOGRAFICOS CTM 2011 – POR DEPARTAMENTOS										
CTM	Comunidades	Habitantes Área de influencia	Nº asistentes a la charla	Porcentaje de aprendizaje	Población Escolar	Promedio de capacitados por comunidad	Comunidades con Internet	Alumnos inicial	Alumnos primaria	Alumnos secundaria
Arequipa	6	14238	503	99%	1170	97	3		431	739
Apurímac	11	9964	1107	97%	3180	46	8	431	1306	1443
Huancavelica	21	9076	861	100%	2461	41	0	287	1225	949
Ayacucho	33	13560	582	98%	2644	34	1	443	1782	419
TOTAL	71	46,838	3,053	98%	9,455	43	12	1,161	4,744	3,550



REP: Comunidad de San Pedro de Malluca



CTM: Comunidad de Pomacocha, Apurímac

Para reforzar los mensajes brindados en las charlas, se distribuyeron trípticos que llevan información preventiva y datos geopolíticos de Perú. El tríptico además muestra un mapa con regiones y capitales en versiones costa, sierra y selva, buscando adecuar culturalmente el material y respetando la idiosincrasia de cada región.

El método SODIS

Este método logra la desinfección del agua haciendo uso de la 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/m^2 . 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.

II. CONCURSO: VUELA COMETA, PERO VUELA SEGURO

En el mes de octubre, 220 niños y niñas de 7 colegios de los departamentos de Cusco y de Apurímac participaron del concurso de cometas que anualmente se organiza con el apoyo de los colaboradores de la sub estación de Quencoro, en Cusco.

El concurso tiene el propósito de formar en los niños, una cultura preventiva sobre los riesgos de la electricidad. Estos niños asisten a una charla, en algunos casos en idioma quechua; luego, los especialistas de REP entregan los materiales necesarios para que los niños elaboren sus cometas asistidos por profesionales de la Escuela de Bellas Artes de Cusco.

Los 7 ganadores, de diferentes colegios de la zona, fueron premiados con bicicletas y paquetes de útiles escolares y todos los concursantes disfrutaron de un espectáculo de música y payasos que entregaron golosinas.

III. COCINAS MEJORADAS

Esta nueva iniciativa de la empresa, iniciada en el año 2011, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las familias al reducir la presencia de humo proveniente de la combustión de leña, lo que repercute en la salud familiar, a la vez que reduce las emisiones de carbono en la zona, contribuyendo también al cuidado del medio ambiente.

El aporte del Grupo ISA Perú incluye la implementación, sensibilización y asistencia técnica para el funcionamiento de las cocinas mejoradas. La mano de obra es el aporte de las propias comunidades a la propuesta. A la fecha, el proyecto viene beneficiando a 65 familias en las comunidades de Pinao (Ayacucho), Matibamba y Colpa Alta (Huánuco).

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, REP cuenta con iniciativas alineadas a los objetivos y a la implementación de proyectos en beneficio de las comunidades que buscan ser sostenibles, es decir, propone mantener vigentes dichos proyectos, incluso luego del retiro del soporte de la empresa.

I. DESARROLLO COMUNITARIO: HUERTOS EN LÍNEA

“Los agricultores urbanos han aprendido a trabajar en comunidad, destinan muchas horas del día a sus huertos, lo que les reconforta, los hace sentir útiles, sobre todo en el caso de las amas de casa y/o desempleados, por lo mismo sus familias respetan y apoyan esta actividad. (...) Se reconocen como actores que contribuyen con la comunidad en la gestión y mantenimiento de las áreas verdes productivas implementadas bajo la servidumbre eléctrica impidiendo que regresen a ser focos de contaminación (vertederos de basura, desmonte, etc.) y violencia (...) además permite hacer accesible productos orgánicos, sanos e inocuos, a la población de bajos recursos económicos”.

Extracto de entrevista a colaborador REP

Huertos en Línea ha sido un 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 con 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. Así mismo, el programa ha logrado insertar tanto a las mujeres como a las 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 y cuidado de las plantaciones. Para ello, se realiza un trabajo coordinado e informativo con alrededor de 300 presidentes de comunidades, a través de charlas. Es importante destacar también, el trabajo que se lleva a cabo con las Municipalidades de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Pachacamac.

El proyecto se complementa con la capacitación que ofrece REP en técnicas agrícolas urbanas y periurbanas, además de la organización de foros, cursos y festivales vinculados a esta actividad. 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 Metropolitana, además de los huertos en Villa María del Triunfo y Villa El Salvador, con una extensión promedio de 3,000 m², se ha construido el Vivero Municipal de San Juan de Miraflores bajo las líneas de alta tensión, con fondos provenientes de REP, de la Municipalidad de San Juan de Miraflores y del Gobierno Central. Además, de manera sinérgica se ha iniciado un proyecto para la irrigación con aguas tratadas de las servidumbres de las líneas de San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo, en los cuales se invirtió S/. 5,09 Millones para 350 hectáreas. Por último, se encuentra en construcción el Parque el Olivar en el Km. 13.5 de la Carretera Central, ubicado en el Cerrito debajo de las torres de 170 ms. de altura que forman parte del primer enlace a 500 kV de Perú, el cual concluirá en febrero del año 2012. Dicho proyecto será financiado con aportes de REP y de la comunidad, y accesorios que donará Electroperú.

En provincias, el programa se desarrolla a través de invernaderos en colegios aledaños a las líneas y subestaciones teniendo un buen impacto en la nutrición de la población escolar. El Proyecto *Huertos en Línea* se desarrolla en asociación con las ONG IPES, ADRA e IDMA Huánuco. En el año 2011, se implementaron dos huertos en alianza con la cooperación internacional (Fondam) en Huánuco y Cusco, así como el Centro Modelo en Agricultura en Pachacamac, provincia de Lima (casa REP). En el caso del Cusco, el huerto Huarcapay se ha construido en asociación con la ONG ANIA y está ubicado al lado de las torres de alta tensión. En el caso de Tumbes, se implementó el huerto Casitas Cañaveral, con la participación de REP, ANIA, la Municipalidad de Casitas y el destacado liderazgo de Pedro Balladares, joven de la localidad que impulsó el proyecto.

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. REP lleva a cabo todas las coordinaciones necesarias para la aprobación de tales proyectos. En el año 2011, la empresa invirtió en dicho programa alrededor de USD 60,000 y la misma cantidad se consiguió vía financiamiento de la cooperación técnica internacional. Además, se firmó el convenio con Perú Responsable, para la implementación de alrededor de 20 proyectos financiados por el Estado.

II. INVERNADEROS EN ESCUELAS

“Los invernaderos, son una experiencia nueva para los alumnos de estas I.E. que están ubicadas a considerable distancia de las capitales de comunidades. Tener un invernadero en ciertos casos es llevarle a cada estudiante nuevos productos que tal vez solo conocen en los textos escolares así como realizar nuevos trabajos en ambientes diferentes (Cálido). Esto ha representado agradables experiencias. Siempre recomendaremos la contribución de este tipo de empresas en beneficio de los que más necesitan (...) El principal beneficio de este tipo de proyectos es que contribuye a la disminución de la desnutrición crónica de cada localidad donde se ubica la I.E. Además, el ser replicados estos biohuertos en las viviendas familiares, contribuye en la generación de pequeños ingresos para las familias”.

Extracto de entrevista a colaborador REP

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, se consideró conveniente llegar a escuelas, de preferencia primarias, con la finalidad de contribuir con la Seguridad Alimentaria de los estudiantes de estas poblaciones educativas, e implementar invernaderos en los que se cultiven hortalizas orgánicas y se dé capacitación a maestros y alumnos sobre las técnicas de agricultura orgánica y sobre los beneficios nutritivos de los vegetales que luego sembrarán, además de 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.

Este tipo de proyectos agropecuarios en las instituciones educativas buscan la práctica de conocimientos, destrezas y habilidades en los estudiantes, incluso propende añadir a sus vocabularios, conceptos nuevos como producción orgánica, plagas, entre otros. Algunos alumnos tienen conocimientos empíricos de la siembra y la comercialización de productos alimenticios y algunas hortalizas, pero sus padres no los incluyen en su consumo diario.

Los proyectos se han ejecutado en las siguientes I.E.:

- I.E. N° 54500, Comunidad de Ccochapucro, Distrito de Tumayhuaraca, Provincia de Andahuaylas, Apurímac.
- I.E. N° 54167, Comunidad de Checchepampa, Distrito de Huayana, Provincia de Andahuaylas, Apurímac.
- I.E. N° 54713, Comunidad de Pulpería, Distrito de Tumayhuaraca, Provincia de Andahuaylas, Apurímac.

Consideramos que es importante dialogar sobre la alimentación y la importancia del consumo de hortalizas en una alimentación sana, realizar preguntas como: ¿Sabes lo que son las hortalizas? ¿Conoces el valor nutritivo de las legumbres u hortalizas? ¿Sabes qué es la desnutrición?, entre otros, representando nuevas experiencias para los estudiantes y padres de familia, y que a su vez ameritan ser replicadas.

III. SOSTENIBILIDAD DE PROYECTOS

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 se ha considerado importante mantener los lazos de amistad y contacto frecuente con las comunidades; anualmente se visitan alrededor de 30 proyectos, para hacer una revisión de sus metas propuestas y el cumplimiento de las mismas.

De todos los proyectos iniciados desde el año 2005, solo 3 fracasaron, por factores ajenos al control y voluntad de REP, estos proyectos fueron afectados por situaciones como, cambios políticos municipales, falta de conocimientos del operador para controlar una plaga en un tema agrícola o falta de agua. Este último problema acaba de ser solucionado y después de tener un proyecto paralizado por 4 años, se reinsertará a la lista de proyectos sostenibles.

IV. RESPONSABILIDAD SOCIAL: RS TODOS

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 del país; sin embargo, parte de la propuesta incluye extender la 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. Se identifican con REP en esta iniciativa: Backus, CAMPOSOL, Coca Cola, COPEINCA, LAN, Telefónica y la Universidad del Pacífico.

Entre las principales acciones desarrolladas en el transcurso del año 2011 se puede mencionar la publicación del libro *Voces de la sociedad por una nueva ética*, que fue presentado en Lima, Arequipa y Piura, contando con un promedio de asistencia de 100 personas, entre académicos, empresarios, funcionarios públicos, políticos, estudiantes y periodistas. Además, se llevó a cabo un taller regional en la ciudad de Lima, con los coordinadores de los núcleos impulsores para evaluar el funcionamiento de RS TODOS a nivel nacional y planificar las actividades para el año 2012.

La Escuela de Liderazgo de la Universidad César Vallejo de Trujillo, invitó a REP a brindar dos talleres, dirigidos a alumnos de diferentes carreras con miras a que incorporen los valores de la responsabilidad social en su futuro ejercicio profesional. La metodología utilizada, de corte lúdico, fue desarrollada y aplicada por Responsabilidad Social Jóvenes (RSJ).

El núcleo impulsor de La Libertad desarrolló con gran éxito su II Semana de Responsabilidad Social, que contó con la presencia de destacados personalidades. El evento tuvo una gran acogida entre la comunidad regional y contó con una importante presencia mediática. Posteriormente se presentó la Memoria Digital del evento, gracias a un trabajo coordinado con la Cámara de Comercio de La Libertad. Además, se logró que un miembro del Núcleo Impulsor Regional (NIR) Arequipa, viajase a La Libertad para conocer la experiencia para su posible réplica.

Por último, se viene articulando una actividad con el Proyecto Dialoga, vinculado con el fortalecimiento y generación de espacios de diálogo en zonas de conflicto socio — ambiental. Como parte de la propuesta de valor, se decidió apoyar al proyecto con los aliados desde los núcleos impulsores en dos regiones: Arequipa y Cajamarca. En esas zonas se realizan talleres de capacitación a líderes locales de diferentes sectores de la sociedad, difundiendo los contenidos de RS TODOS.

V. PROGRAMA SEMBRANDO

El programa *Sembrando* es llevado a cabo desde el año 2006 por parte del Instituto Trabajo y Familia. 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.

Durante el año 2011, a través del Programa Sembrando, se apoyó a 500 familias alto andinas con la implementación de viveros familiares y capacitación 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.

PROGRAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN

I. APOYO A PROGRAMA DE LECTURA: PROMOLIBRO

Desde el año 2010, REP cuenta con un convenio con el Consejo Nacional de Democratización del Libro y Fomento de la lectura (Promolibro), dependiente del Ministerio de Cultura, cuyo objetivo es democratizar el acceso a los libros, fomentar el hábito de la lectura y fortalecer la industria editora nacional. Dicho convenio operó en 24 regiones del país con 1,086 puntos de lectura (entre bibliotecas comunales, módulos de lectura en la comunidad y centros educativos). Por medio de este convenio, la empresa implementa las bibliotecas móviles y el Estado aporta los libros. Como ya se mencionó, por esta labor, REP ha sido distinguida por el Ministerio de Cultura por dos años consecutivos (2010 y 2011).

En el año 2011, REP construyó 76 bibliotecas móviles, sumándose a las 10 del año 2010. El Ministerio de Cultura inició la distribución de éstas en 26 colegios de Ica. Las bibliotecas benefician ya a 13,155 niños y niñas a nivel nacional; la cobertura crecerá cuando se terminen de distribuir los 50 módulos restantes, entregados por REP, hasta llegar al número de 190, previstos para el año 2012. Solo en el caso de Lima Metropolitana, en los distritos pobres de Villa María del Triunfo y San Juan de Miraflores, se registró un total de 5,472 lectores en los patios y parques cercanos a 5 escuelas.



Promolibro constituye un novedoso esfuerzo para desarrollar el gusto por la lectura. Se trata de llevar la lectura fuera del aula a un ambiente recreativo donde se pueda leer por placer, libre y voluntariamente. De esta forma se brinda a los padres de familia la oportunidad de compartir la lectura con sus hijos, y se propicia que los adultos se contacten con los maestros o consultores del programa para informarse sobre estrategias de lecturas favorables a sus familias, mediante actividades lúdicas.

II. DISTRIBUCIÓN DE CUADERNOS Y PAQUETES ESCOLARES

Durante los primeros meses del año el personal de líneas distribuye directamente cuadernos y equipos escolares a los niños y niñas vecinos de la infraestructura de REP, CTM e ISA Perú, a nivel nacional. En el año 2011, 20 técnicos de mantenimiento participaron en la entrega de 42,000 cuadernos de tamaño A4 a escolares de las comunidades cercanas a las infraestructuras de REP y CTM, en asociación con el Ministerio de Agricultura, el Museo de Tumbas Reales, PMA, FAO, PNUD y UNICEF, quienes también difunden mensajes a favor de la niñez. Estos cuadernos se adecuaron a la idiosincrasia, geografía y códigos de comunicación de cada región, al dirigirse específicamente a la costa, sierra y selva y tuvo un impacto en más de 400 colegios. Además, se distribuyeron 38,000 paquetes escolares, conteniendo una caja de colores, lápices, borradores y tajadores.

Adicionalmente, se invitó a los escolares a participar del concurso “Aprendiendo con REP” y “Aprendiendo con CTM”. Dos niñas arequipeñas de los colegios Corazón de Jesús 40221 y Horacio Zeballos Gómez 40680 fueron las ganadoras, recibiendo cada una de ellas una bicicleta.

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 se comparte espacio geográfico.

I. DONACIONES

Anualmente los empleados colaboran en diversas actividades con las comunidades que solicitan apoyo, priorizadas en función a las actividades que se ajusten a los criterios de colaboración de la empresa, es decir, que se encuentren en el área de influencia directa, que atiendan a poblaciones vulnerables, de preferencia mujeres, niños y niñas, y que los temas para los que solicitan apoyo estén relacionados a educación, salud o agricultura. Así por ejemplo, se han donado computadoras a varios colegios a través del Ministerio de Energía y Minas y se brindó asistencia en casos de extrema escasez de recursos económicos en zonas aledañas al ámbito de influencia de la empresa.

II. ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

Durante el año se atendieron personas que fueron afectadas por las emergencias en las poblaciones de Ambo y Cancejos (Huánuco). El aporte de la empresa consistió en brindar materiales para la reconstrucción de viviendas afectadas.

III. VOLUNTARIADO

“Un aula pintada, un mueble barnizado, un mioporo sembrado no es todo lo que deja el voluntariado. Las personas dejamos mucho más que “cosas bien hechas”. Tenemos la posibilidad de dejar huella en la vida de otros. Tenemos la oportunidad de marcar la diferencia y ser ejemplo a seguir, dando testimonio con nuestras acciones de los valores que pregonamos. Compartir con espíritu alegre y solidario no puede llevarnos hacia otro lugar que no sea vivir en armonía, experimentando la verdadera felicidad. Al final, eso es lo más importante en la vida y hacia ahí vamos”.

Extracto del artículo *“Voluntarios que hacen la diferencia – Compartiendo recibimos mucho más”* (30/12/11).

Red de Energía del Perú remodeló tres PRONOEIS (Programa No Escolarizado de Educación Inicial), en el cono sur de Lima, beneficiando alrededor de 150 niños y niñas. Además de una infraestructura adecuada, hoy cuentan con baños y servicios de agua potable. Para ello, el sábado 17 de diciembre, 11 voluntarios de la empresa trabajaron en Villa María y San Juan de Miraflores, integrándose con la comunidad y reforzando, en la práctica, el trabajo en equipo y solidaridad.

IV. FIESTAS PARA EL NIÑO VECINO

En el mes de diciembre, Red de Energía del Perú, Consorcio Transmantaro y Proyectos de Infraestructura del Perú, celebraron en conjunto diversas fiestas navideñas para aproximadamente 14,000 niños y niñas de cerca de 60 comunidades del área de influencia. Para esta actividad los colaboradores ahorran dinero o donan juguetes y la organización contribuye con un porcentaje adicional.

3.2 Gestión de Riesgos frente a la Corrupción

REP mantiene como prioritaria su preocupación para enfrentar eventuales actos de corrupción en el negocio de transmisión de energía eléctrica. En razón de ello se han contemplado disposiciones específicas en el Código de Ética, el cual rechaza y condena las prácticas de soborno y fraude y ha sido ampliamente difundido a todo el personal, estando disponible en la página web institucional. Este Código también establece políticas internas sobre cómo se deben usar los bienes de la empresa, el

manejo de los conflictos de intereses y dispone lo que puede o no aceptarse como obsequios de terceros. En el caso del Estado se menciona específicamente que la empresa representa sus intereses legítimos y posiciones organizacionales de manera transparente, rigurosa y coherente. Lo mismo en relación con la competencia, donde se plantean relaciones honestas, constructivas e idóneas, incluyendo el compromiso de cumplir la normatividad de defensa de la competencia, evitando conductas que constituyan colusión o abuso. De otro lado, el Código de Buen Gobierno señala que se debe administrar de manera adecuada y transparente la relación con los accionistas y los demás grupos de interés. La evaluación de estas relaciones está a cargo de la Contraloría, que cuenta con personal capacitado en las mejores prácticas para la identificación y manejo de situaciones donde se encuentren indicios de incumplimientos o irregularidades. Adicionalmente, se ha elaborado un Código Antifraude y un Reglamento de Contrataciones, el cual contempla un Comité de Contrataciones para aquellos contratos que superen los 30 mil dólares, así como una Política de Adquisición de Bienes y Servicios, elementos que han sido ampliamente difundidos internamente.

En octubre del año 2011 se aprobó el Código Antifraude, el mismo que ha sido difundido entre todo el personal de REP. Su objetivo es brindar un marco de referencia que busca formalizar el compromiso empresarial respecto al fraude, declarando una cultura de cero tolerancia y estableciendo lineamientos corporativos y responsabilidades para su prevención, detección, investigación y respuesta. La aplicación del Código, incluye a los miembros del Directorio, así como a todos los colaboradores, independientemente de su nivel jerárquico. La supervisión de su cumplimiento se encuentra a cargo del Comité de Auditoría. Además, se vienen incorporando cláusulas específicas contra la corrupción en los contratos para proveedores y contratistas. En el año 2011 no se han reportado ni detectado incidentes por corrupción.

Las empresas del Grupo, en Perú, no recibieron ninguna sanción o multa por parte del organismo regulador respecto al cumplimiento de la normativa ambiental. Tampoco se recibieron multas por el incumplimiento de leyes y normativas impuestas por OSINERGMIN en relación con el servicio de transmisión, con la excepción del pago de compensaciones previstas en la Norma de Calidad del sector eléctrico NTCSE. La organización cumple a cabalidad con las estipulaciones contenidas en el contrato de concesión y con el pago de tributos. Asimismo, REP cumple con los requerimientos establecidos por OSINERGMIN y por el Ministerio de Energía y Minas; entes supervisores, regulador, planificador y autoridad ambiental del sector eléctrico. Igualmente, Consorcio Transmantaro e ISA Perú cumplen con los requerimientos establecidos con los entes supervisores y reguladores.

Se creó la Línea Ética, como un canal de comunicación, anónimo y confidencial, abierto las 24 horas del día y operado por un tercero para reportar las denuncias de cualquier persona que se encuentre dentro o fuera de la organización, ya sea éste un colaborador, cliente, proveedor o contratista de REP, CTM o ISA Perú. Este servicio pretende detectar conductas irregulares, posibles actos de deshonestidad y fraude. El denunciante puede emplear cualquiera de los tres canales de atención:

Línea ética gratuita	:	0800-52776
Página web	:	www.lineaeticarep.kpmg.com.ar
Casilla de correo	:	lineaeticarep@kpmg.com.ar

Entre las principales actividades realizadas, orientadas a la mitigación de los impactos, se encuentran las que se describen a continuación.

3.3 Medio Ambiente

“(…) Dentro del estudio ambiental existen compromisos de la empresa con las comunidades, los cuales se vienen ejecutando (y nos permiten) estar en armonía con las comunidades (con el objetivo común) de conservar el ambiente. (…) Los proyectos ambientales se ven potenciados con el apoyo de las comunidades, (…) mejora la calidad ambiental, (…), se establecen medidas de control para la mitigación de los impactos ambientales y las comunidades nos brindan facilidades para el desarrollo de los estudios”.

Extracto de entrevista a colaborador REP.

REP, enmarcada en su política ambiental, desarrolla sus actividades enfocadas en la conservación del ambiente. Para ello lleva a cabo 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 curso el proyecto de implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004.

3.4 Gestión de Residuos

La gestión de residuos se enmarca en la normativa ambiental y en el Plan de Manejo de Residuos Sólidos el cual incluye las etapas de acondicionamiento, almacenamiento, transporte, tratamiento, reciclaje y disposición final, considerando en cada etapa las opciones de reutilización, reciclaje y recuperación.

En el periodo 2011, se dispusieron adecuadamente alrededor de 21 toneladas de residuos peligrosos y no peligrosos en el ámbito 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). Así mismo, se apoyó a la comunidad a través de la donación de materiales reciclables, como papel y plásticos.

Durante el año 2011, REP participó en el proyecto “Enseñando a Clasificar”, con AFP INTEGRAL, ING Fondos, Invita, y 13 escuelas, teniendo un impacto en 11,300 alumnos. La campaña de reciclaje logró recolectar 30,000 kgs. de material reciclable. Como parte del concurso Enseñando a Clasificar, los alumnos realizaron las siguientes actividades: réplicas ambientales, limpieza y cuidado de su institución educativa, campañas de sensibilización y desarrollo de un proyecto ambiental a favor de su comunidad. Durante el proyecto se capacitó a líderes ambientales (alumnos) por escuela llamados “Semillas Naranjas”: en total fueron 1300 alumnos, quienes luego replicaron lo aprendido en sus escuelas y fueron motivadores de la participación en la misma.

Para el año 2012, se continuará desarrollando proyectos para la mejora del ambiente con la comunidad.



3.4.1 Gestión de Materiales Peligrosos

La gestión de los materiales peligrosos utilizados en los procesos de la empresa se enmarcó en la normativa ambiental. En tal sentido, se elaboraron hojas de seguridad con el objetivo de mejorar la gestión y reducir los riesgos asociados, estableciendo lineamientos para el control de los impactos ambientales.

3.4.2 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 las etapas de construcción y operación, en las cuales se incluyó la medición de nivel de ruido, radiaciones no ionizantes y calidad de aire. De los resultados se concluyó que los impactos generados 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 2011, 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 ubicó por debajo de los 80 dB (A), y el 93% de las mediciones realizadas en el área de influencia de subestaciones, se ubicó por debajo de los 60 dB(A), no superando en ningún momento los 80 dB (A) establecido como Estándar de Calidad Ambiental (ECA) de ruido, para una zona industrial en horario diurno. Cabe indicar que algunos puntos se vieron influenciados por fuentes externas de ruido, ya que se encontraban en zonas urbanas.

De acuerdo con 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.

Gráfico N° 8: Indicador de Ruido Ambiental 2007-2011

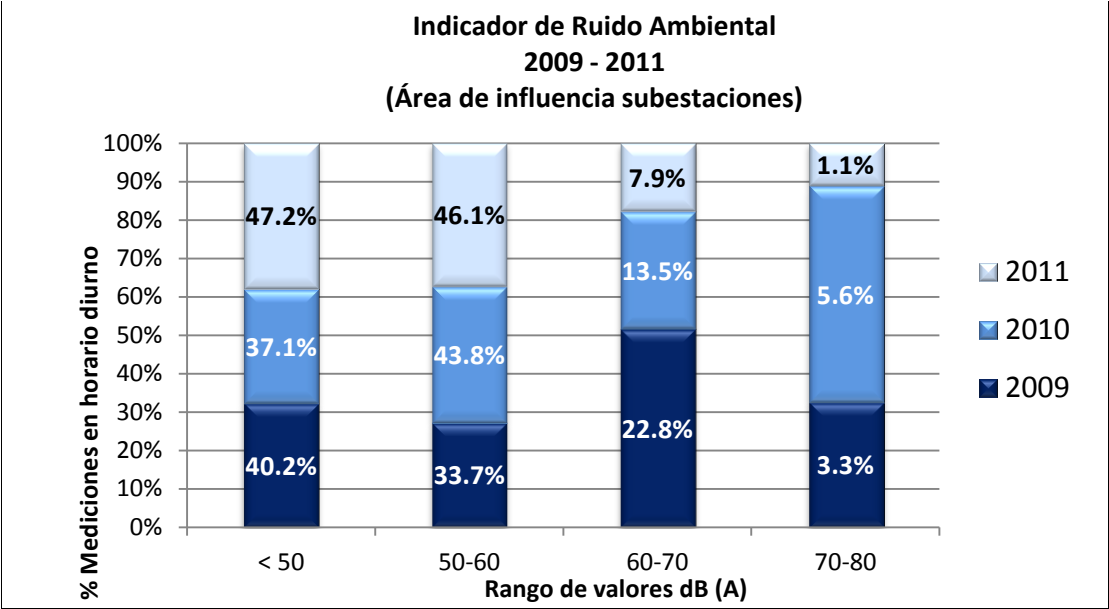
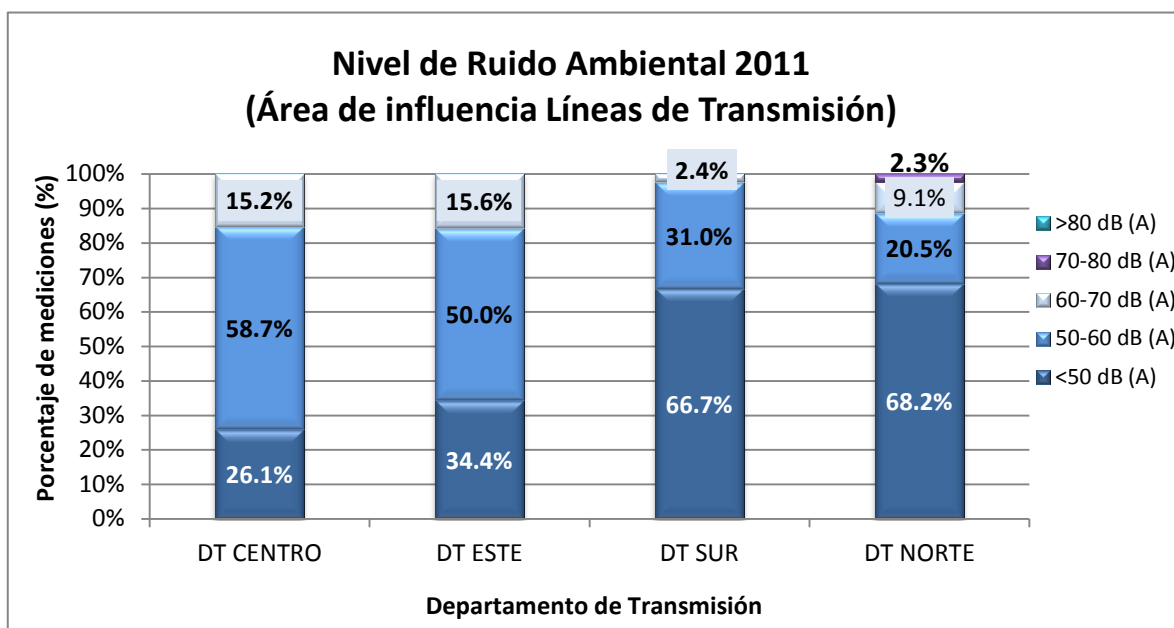


Gráfico N° 9: Nivel de ruido ambiental 2011



3.4.3 Emisión de radiaciones no ionizantes

En el año 2011 se midió la emisión de los campos electromagnéticos en 46 subestaciones y en 17 líneas de transmisión. De acuerdo con los resultados, los niveles de campos electromagnéticos en el área de influencia de las subestaciones y líneas de transmisión se encuentran por debajo del Estándar de Calidad Ambiental 83 microteslas (μT), establecido en el Decreto Supremo N° 010-2005-PCM. En el mismo sentido, y según 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° 10: Monitoreo ambiental de campos electromagnéticos 2009- 20011

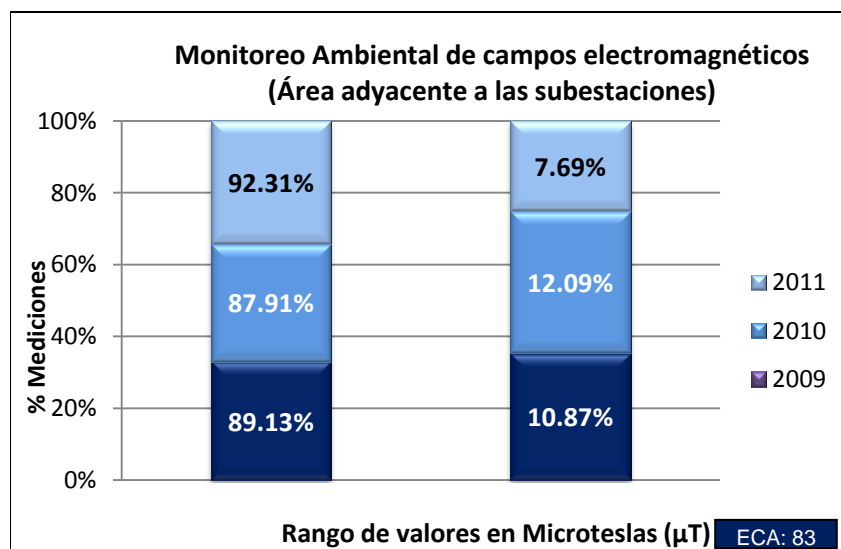
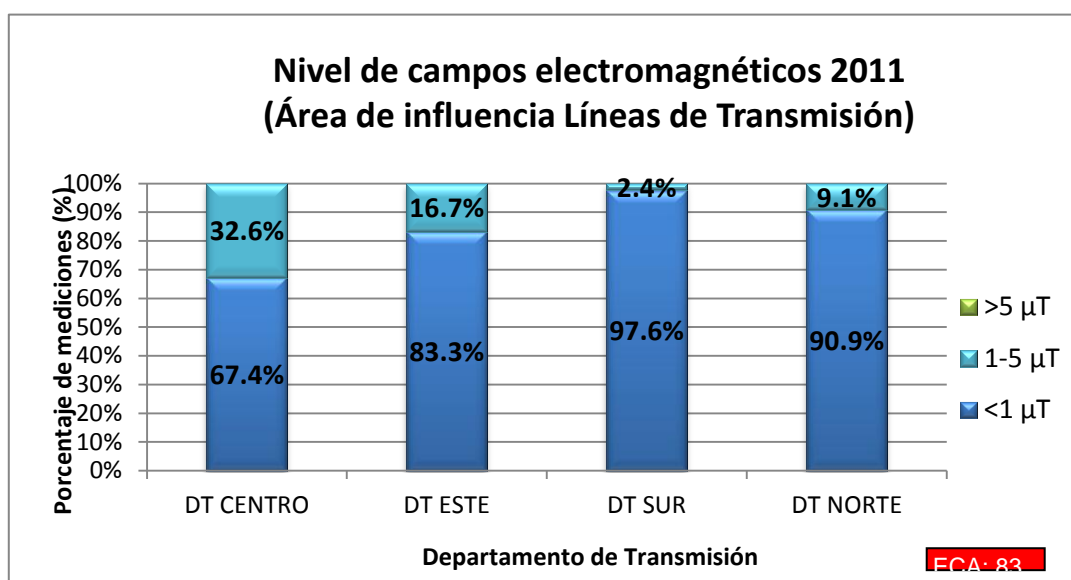


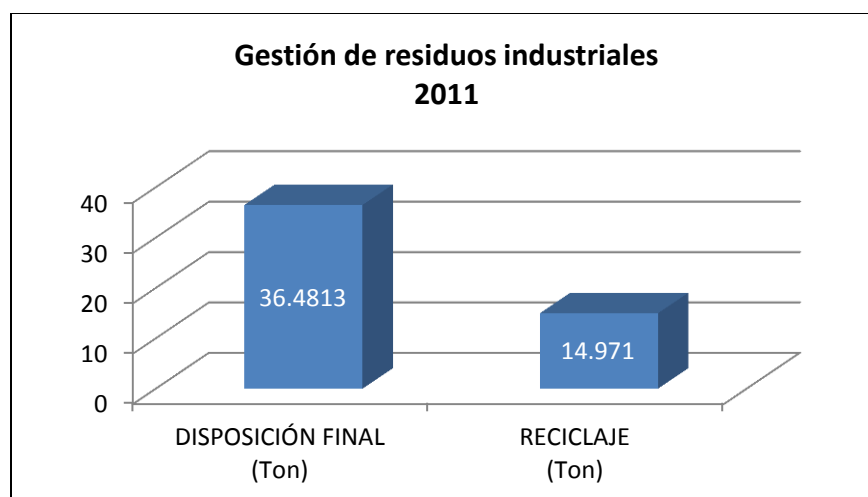
Gráfico N° 11: Nivel de campos electromagnéticos 2011



3.4.4 Disposición y tratamiento de residuos

Los residuos industriales generados en el año 2011 fueron transportados, dispuestos y 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 tratados 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: Gestión de residuos industriales (Ton)



3.4.5 Captación de Agua por fuentes

Para el periodo 2011, se mantuvo la estadística de consumo promedio de agua por cada instalación, de acuerdo con el número de personas y el consumo diario promedio. Los resultados estimados de captación de agua y la matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales elaborada por REP, mostró que el impacto por la captación de agua no es significativo.

Cuadro N° 26: Captación de agua por fuentes

	Captación de agua por fuentes			
DT	Red Municipal	Agua subterránea	Agua superficial	Captación total de agua
	(m ³ /año)	(m ³ /año)	(m ³ /año)	(m ³ /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

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

3.4.6 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 control para cada uno de los impactos significativos.

Con el 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. Así mismo, transporta todos sus residuos industriales a través de empresas autorizadas, los cuales cuentan con un certificado de control de 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 2011, no se registraron derrames de químicos o aceites, que involucren un impacto significativo al ambiente.

3.4.7 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. Así mismo, 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 encuentra en los estudios ambientales aprobados por el Ministerio de Energía y Minas, junto a monitoreos ambientales, los cuales 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. La evaluación y 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. En relación al cumplimiento de la normativa ambiental, en el año 2011 REP no recibió ninguna sanción ni multa por parte de autoridades o del organismo regulador. Así mismo, con el objetivo de mejorar la gestión ambiental en la empresa, en el año 2011 se continuó con la implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, cuya certificación se tiene prevista para el año 2012.

Cuadro N° 27: 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 del aire.
	Contaminación de suelos.
	Erosión de suelos.

ASPECTOS AMBIENTALES	IMPACTOS AMBIENTALES POTENCIALES O REALES
	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 la calidad del aire y del suelo.
	Mejora de hábitats.

3.4.8 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 domésticas negras, según su destino, en los cuatro Departamentos de Transmisión, el cual no tuvo variación con respecto al año anterior:

Cuadro N° 28: Vertimientos de aguas residuales

	VERTIMIENTOS DE AGUAS RESIDUALES		
DT	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

4.0 PROVEEDORES

El 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, 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. Así mismo, REP cuenta con una Línea Ética que es permanentemente difundida, al igual que las 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. Desde el año 2009 se incluye 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 previas al inicio de la obra. Además incluye la obligación de conocer y respetar los 10 Principios del Pacto Mundial.

Del mismo modo, desde el año 2002, REP ha conformado un Comité de Contrataciones, que evalúa las propuestas y recomienda la adjudicación de los contratos que superan los 30 mil dólares.

4.1 Reunión de Alineamiento en seguridad con proveedores

Durante el año 2011 se realizaron dos reuniones de alineamiento con proveedores, una en el mes de mayo y la siguiente en el mes de noviembre, en las que participaron representantes de 32 y 44 empresas proveedoras, respectivamente. En las reuniones se generó el 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. Se firmó un acta en la que se comprometieron a lograr sus objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente en los siguientes seis meses.

4.2 Encuesta a proveedores

REP realizó en el año 2010 una evaluación de periodicidad bienal 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. Para el año 2012 se tiene planificado hacer una nueva encuesta.

CALIDAD GENERAL

El índice de satisfacción general obtenido en la encuesta bienal del año 2010 fue de 68.6% ligeramente menor al registrado en el año 2009 (72.9%). No se realizó ninguna encuesta en el año 2011, ya que será hecha en el 2012.

5.0 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.

En el año 2011 como resultado de la participación en los concursos llevados a cabo por PROINVERSIÓN, CTM suscribió un nuevo contrato de concesión para la construcción y operación de nueva infraestructura de transmisión. En tal sentido, se tuvieron los siguientes logros:

NUEVAS CONCESIONES

- ***Línea de Transmisión Trujillo – Chiclayo (La Niña) en 500 kV***

El Concurso público internacional de licitación del Proyecto: “Línea de Transmisión Trujillo – Chiclayo (La Niña) en 500 kV”, fue convocado por Proinversión. La Buena Pro para la ejecución del proyecto, que forma parte del Sistema Garantizado de Transmisión, fue adjudicada a ISA el 31 de marzo del año 2011, y el Contrato de Concesión respectivo fue suscrito entre el Ministerio de Energía y Minas y CTM el 26 de mayo del mismo año. La puesta en operación comercial se tiene prevista para noviembre del año 2013 y generará ingresos anuales de USD 15,7 millones.

Este Proyecto tiene como objetivo la ampliación de la troncal en 500 kV con dirección al norte del Perú, a fin de asegurar en el mediano plazo la cobertura del suministro eléctrico en esta importante zona del país, en forma oportuna y con nivel de calidad.

El proyecto abarca los Departamentos de Piura, Lambayeque y La Libertad. Su ejecución contempla la construcción de una línea de transmisión de 304 kms entre las subestaciones Trujillo Nueva y Laguna La Niña, la construcción de la nueva subestación Laguna La Niña 500/220 kV y su respectivo enlace en 220 kV a la subestación existente Laguna La Niña 220 kV, así como la ampliación de las subestaciones Trujillo Nueva 500 kV y Laguna La Niña 220 kV.

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 junto con el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi).

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.

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 PROCAPITALES.

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, entre los 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

Las empresas del Grupo ISA en Perú no reciben ayuda financiera del Gobierno ni tampoco financian campañas o realizan cabildeos políticos.

Red de Energía del Perú se suma a políticas de estado en temas como educación, agricultura, cultura, fortalecimiento institucional, medio ambiente e infraestructura.

Cuadro N° 29: Convenios firmados e implementados en el año 2011
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 como también en sectores del área de influencia.
Red de Energía del Perú / Perú Responsable — Ministerio de Trabajo	Promover la generación de empleo dependiente y formal para mujeres y varones, con énfasis en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres jefas de hogar, a través del impulso de programas y proyectos de RSE en infraestructura económica intensiva en uso de mano de obra.
Red de Energía del Perú / Agro Rural — Ministerio de Agricultura.	Convenio para implementar biohuertos, realizar siembras de árboles y actividades de forestación en la servidumbre de las líneas del sur de Lima.
Red de Energía del Perú / Municipalidad de San Juan de Miraflores	Convenio para el mejoramiento de vías y mantenimiento de las servidumbres en su distrito.
Red de Energía del Perú / Municipalidad de San Juan de Miraflores/Municipalidad de Villa María del Triunfo	Convenio aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas (SNIP) para forestar las servidumbres aprovechando las lagunas de aguas tratadas de ambos distritos.

6.0 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 se han realizado:

- En marzo del año 2011, REP llevó a cabo el quinto Encuentro con Clientes del Grupo ISA en Perú, a quienes se les presentó e hizo entrega de la Promesa de Servicio 2011. Así mismo, se presentó la Proyección del Crecimiento e Inversiones en el Perú, la Situación del Sistema de Transmisión nacional y Proyectos que se Ejecutarán hasta el año 2013.

- En diciembre del año 2011, REP organizó y desarrolló la Charla Técnica "Metodología Criterios del Plan de Expansión del sistema de transmisión de REP 2012-2021", dirigido a los funcionarios y especialistas de las empresas eléctricas e instituciones del Sector como Osinergmin y el COES.

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

Los clientes a los cuales la compañía prestó servicios de transmisión en el año 2011 fueron:

Adinelsa	Egempa	Hidroeléctrica
Aguas y Energía del Perú	Egenor	Santa Cruz
Aipsa	Egesur	Kallpa Generación
Celepsa	Eléctrica Santa Rosa	Maja Energía
Chinango	Electro Dunas	Petramás.S.A.C.
CM Buenaventura	Electrocentro	SDF Energía
Coelvisac	Electronoroeste	Seal
Conenhua	Electronorte	Shougesa
Duke Energy Egenor	Electroperú	Sinera
Edegel	Electropuno	SN Power Perú
Edelnor	Electrosur	Sociedad Minera Corona
Eepsa	Enersur	Termoselva
Egasa	Gepa	
EGE San Gabán	Hidrandina	

Los clientes a los cuales REP prestó servicios de operación, mantenimiento o complementarios fueron:

AIPSA	Corporación Aceros	Hidrandina
Arasi S.A.C.	Arequipa ⁵	Internexa
Aruniani	Edelnor	ISA Perú
Chinango	EGE San Gabán ⁶	ISA Sucursal del Perú
Cia. Transmisora	Electro Sur Este	Minera Chinalco
Norperuana	Electrocentro	Redesur
Compañía Minera	Electronoroeste	Seal
Antamina ⁴	Electroperú	Sociedad Minera Cerro Verde
Compañía Minera Milpo	Electropuno	Xstrata Tintaya S.A.
Compañía Minera Santa Luisa	Electrosur	
Compañía Minera Yura	Empresa Transmisión	
Compañía Transmisora	Guadalupe	
Andina	Enersur	
Conenhua	Etenorte	
Consorcio Transmantaro	Eteselva	

2 Servicio brindado hasta septiembre 2011

3 Servicio brindado hasta diciembre 2011

1 Servicio brindado hasta junio 2011

Los clientes a los cuales la compañía prestó servicios de transmisión derivados de Contratos del SCT en el año 2011 fueron:

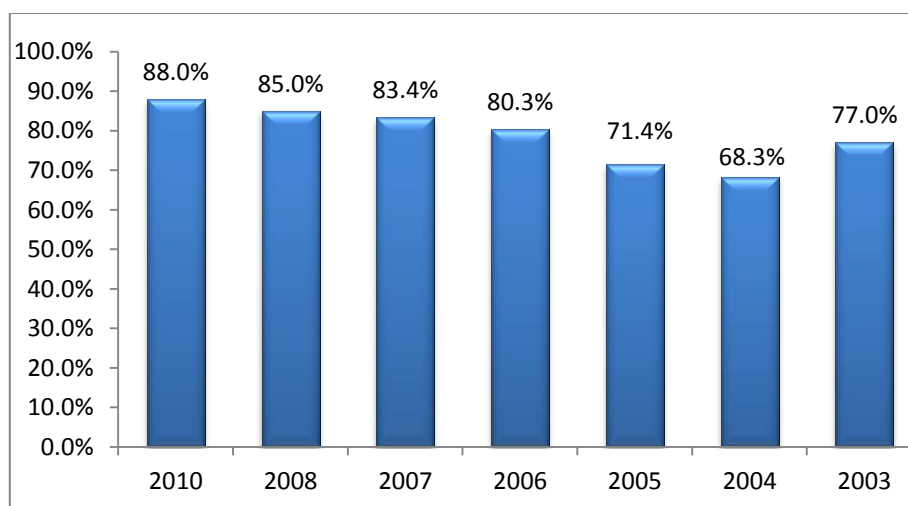
- Celepsa
- Compañía Minera Misky Mayo
- Duke Energy Egenor
- Kallpa

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES

La encuesta de satisfacción del cliente es realizada por un tercero independiente. 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.

Se obtuvo 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.

Gráfico N° 13: Calificación del servicio de REP



La metodología *Top Two Boxes* se destaca por su alto nivel de exigencia, pues solo incluye entre sus resultados las calificaciones de Excelente y Muy Buena.

NUEVOS NEGOCIOS

En el año 2011, en el marco establecido en el Contrato de Concesión para la ejecución de ampliaciones, se negoció con el Ministerio de Energía y Minas –MEM– diversos proyectos de ampliación, suscribiéndose Cláusulas Adicionales al Contrato de Concesión que representaran

inversiones estimadas que ascienden a USD 10.5 Millones, para la construcción de las siguientes ampliaciones:

Ampliación N° 10

Con fecha 15 de junio del año 2011 se suscribió la Décima Cláusula Adicional por Ampliaciones, para la ejecución de la Ampliación N° 10 que comprende lo siguiente: i) “Implementación del Reactor Serie entre las barras de 220 kV de las Subestaciones Chilca Nueva y Chilca REP e implementación de la Resistencia de Neutro del Autotransformador 500/220 kV” y ii) “Segunda Etapa de Ampliación de la Subestación Independencia 60 kV”; el primero de ellos con el fin de controlar el nivel de cortocircuito en la subestación Chilca 220 kV y de otras subestaciones de Lima y el segundo con la finalidad de atender la demanda de la zona de Pisco en el Departamento de Ica. Esta Ampliación representa una inversión estimada de USD 4.7 millones y se tiene previsto que entre en operación comercial en marzo del año 2013.

Ampliación N° 11

Con fecha 15 de junio del año 2011 se suscribió la Undécima Cláusula Adicional por Ampliaciones, para la ejecución de la Ampliación N° 11 que comprende lo siguiente: i) “Cambio de la Configuración en 220 kV de Barra Simple a Doble Barra de la Subestación Pomacocha”, ii) “Ampliación de la Capacidad de Transmisión de la L.T. 220 kV Pachachaca – Pomacocha de 152 MVA a 250 MVA” y iii) “Cambio de Configuración en 138 kV de Barra Simple a Doble Barra de la Subestación Tintaya”. El primero de ellos servirá para atender la conexión de grandes proyectos mineros en la zona y para la conexión de la nueva LT 220 kV Pomacocha – Carhuamayo, el segundo de ellos permitirá aumentar la capacidad de transmisión del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional en la región centro del país, y el tercero cuyo fin es atender la conexión de nuevos proyectos mineros en la zona y la conexión de la nueva LT 220 kV Tintaya – Socabaya. Esta Ampliación representa una inversión estimada de USD 5.8 millones y se tiene previsto que entre en operación comercial en enero de 2013.

También durante el año 2011 se negociaron con el Ministerio de Energía y Minas otras Ampliaciones necesarias para el Sistema, cuya aprobación se prevé para el año 2012, las cuales se indican a continuación:

- Ampliación de la capacidad de transformación 132/60/22.9 kV de la subestación Puno.
- Modificación de la configuración de barras Ayaviri 138 kV
- Nueva Subestación Pariñas 220 kV.
- Nueva Subestación Reque 220 kV.
- Tercer Circuito de la Línea 220 kV Ventanilla — Zapallal.
- Conversión a doble circuito L-2093 (Chilca — San Juan).
- Ampliación de Capacidad de Transmisión L.T. 220 kV Talara – Piura.
- Ampliación de Capacidad de Transmisión L.T. 138 kV Paragsha II – Huánuco.

7.0 ACCIONISTAS

En el año 2011 las empresas mantuvieron un excelente desempeño financiero, el cual se refleja en los indicadores y en el cumplimiento de las obligaciones. Asimismo, REP cuenta con una 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 la página web.

Cuadro N° 30: Accionistas de las empresas 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%

7.1 Resultados del ejercicio 2011

REP alcanzó un buen desempeño financiero durante el año 2011. 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, Zaldívar, Paredes y Asociados Sociedad Civil de R. L., firma miembro de ERNST & YOUNG auditora externa de REP para el año 2011, revisó los estados financieros emitiendo opinión “sin salvedades” para el cierre del ejercicio fiscal 2011. Durante el ejercicio 2011 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 del año 2011, el resultado neto del ejercicio fue de USD 16.9 Millones. Este resultado muestra una disminución respecto al año 2010 generado, principalmente, por el incremento de la amortización correspondiente por las puestas en operación de las ampliaciones N°5 — Ampliación de las Subestaciones Quencoro, Azángaro, Trujillo Norte, Piura Oeste, Tingo María, Independencia e instalación y conexión de la subestación Tocache – Bellavista, ampliación N°6 – Segunda Terna L.T. 220kV, Piura – Chiclayo y ampliación N°8 — Repotenciación LT Independencia — Ica y Repotenciación LT Ica — Marcona. Adicionalmente a ello, se suma el mayor reconocimiento de la

provisión de mantenimientos mayores (NIC 37), y el mayor gasto reconocido por costo amortizado (NIC 39).

Es importante resaltar que la mayor volatilidad en los resultados financieros por efecto de las variaciones en el entorno macroeconómico fue mitigada, en parte, por la decisión de la compañía de mantener sus registros contables en dólares estadounidenses. De otro lado, los ingresos operacionales de la compañía alcanzaron un valor de USD 100.5 Millones. De ese total, el principal ingreso fue la Remuneración Anual (RA), que alcanzó USD 85.64 Millones.

En lo que respecta a los costos y gastos operacionales -sin incluir provisiones, depreciaciones ni amortizaciones por USD 30.2 Millones- éstos alcanzaron un valor total de USD 37.2 Millones, monto que refleja un incremento del 4.5% respecto a los montos devengados en el año 2010. Ello obedece, principalmente a: servicios de terceros, ejecuciones de las ampliaciones N°6 a la 11, así mismo el servicio de gerenciamiento de la vinculada CTM e ISA Perú.

Como resultado de lo anterior, durante el año 2011 se presentó un aumento del EBITDA de 6.8%, al pasar de USD 59.2 Millones en el año 2010 a USD 63.3 Millones en el año 2011. Cabe mencionar que en aplicación de CINIIF 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, pues son prestados, administrados y/o supervisados por la empresa relacionada PDI. El valor de los referidos servicios asciende a USD 44,157 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 un aumento del 18.5% relacionada principalmente a una mayor provisión para mantenimientos mayores correspondiente a la aplicación de NIC 37.

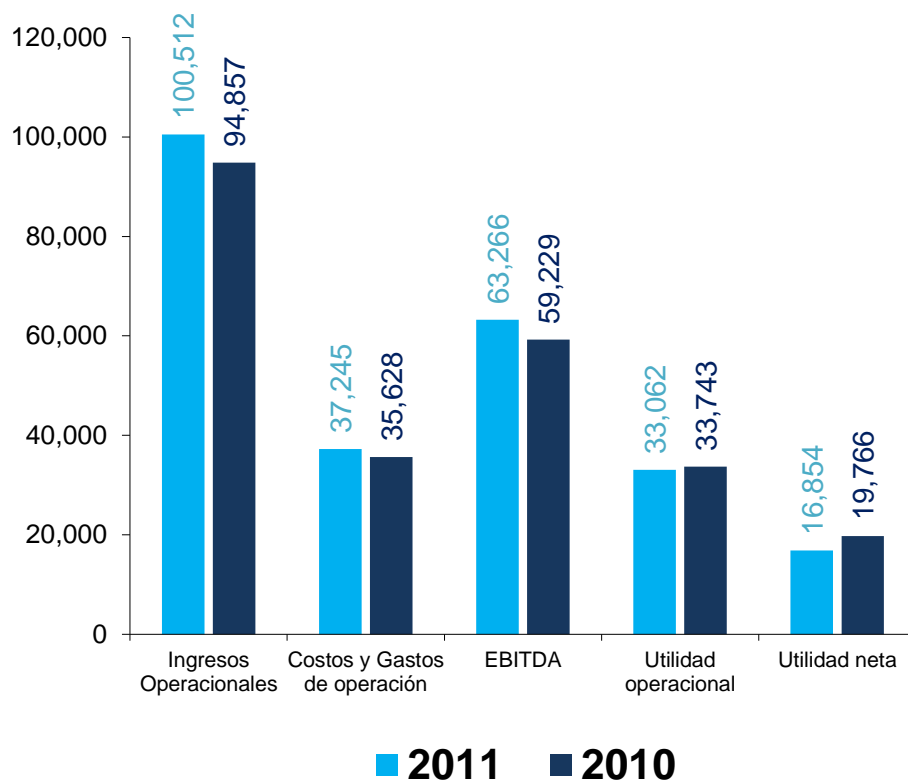
Cuadro N° 31: Estado de Resultados

Expresado en miles de USD

	2011	2010	Variación %
Ingresos Operacionales	100,512	94,857	6.0
Costos y Gastos de operación	-37,245	-35,628	4.5
EBITDA	63,266	59,229	6.8
Provisiones, Amortización y depreciación	-30,204	-25,486	18.5
Utilidad operacional	33,062	33,743	-2.0
Ingresos (gastos) Financieros (neto)	-9,266	-4,951	87.2
Utilidad antes de impuestos y participaciones	23,797	28,792	-17.3

Impuesto a la renta y Part. de los trabajadores	-6,943	-9,026	-23.1
Utilidad neta del año	16,854	19,766	-14.7

Cuadro N° 32: Resultados



Los ingresos financieros generados por los excedentes de tesorería alcanzaron un valor de USD 3.97 Millones, mayor a los USD 2.91 Millones registrados el año anterior. Esta diferencia se explica por la composición de los saldos promedios de caja y las mayores tasas de interés en moneda local, así como los intereses percibidos por los préstamos otorgados a empresas vinculadas.

En lo que se refiere a los gastos financieros, éstos presentan una ejecución de USD 12.2 Millones, que significan un aumento de USD 4.9 Millones frente al año 2010 (USD 7.3 Millones). Este resultado obedece a los mayores saldos de deuda resultado de la emisión efectuada a comienzos del año (enero 2011) por un importe de USD 58 Millones dentro del 2do. Programa de Bonos de REP. Dentro de este rubro destaca también el resultado de USD -1.1 Millones por la pérdida en cambio neta, como efecto de la apreciación del sol respecto al dólar, asociado principalmente a la deuda en soles VAC correspondiente a la Segunda Emisión del Primer Programa de Bonos. Debe indicarse que en el año 2010 se registró una pérdida en cambio neta de USD -0.5 millones generada por la depreciación registrada en dicho año.

De otro lado, el impuesto a la renta para el año 2011 presenta un menor valor frente al año 2010 como consecuencia, principalmente, de la menor utilidad antes de los impuestos derivados de los

ajustes contables por la aplicación de las NIIF antes mencionadas, así como la NIC 19 relacionada a la participación de los trabajadores en las utilidades, reclasificada como gasto operativo.

Cuadro N° 33: Estado de Situación Financiera

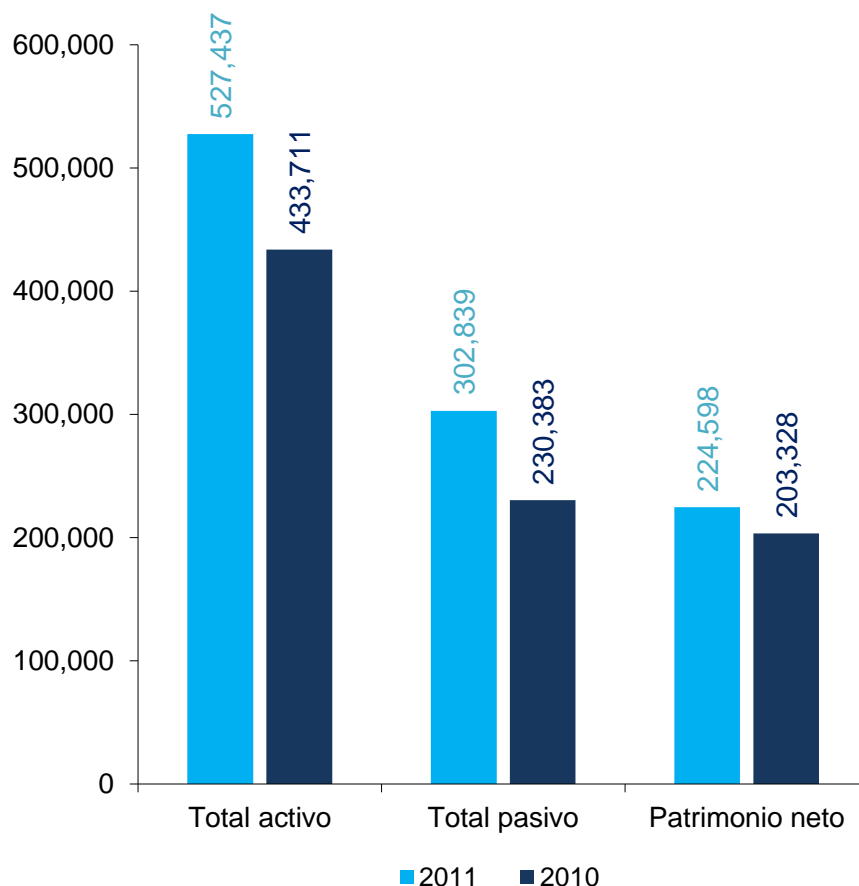
Activo	2011	2010	Variación
Activo corriente	73,408	25,692	47,716
Activo no corriente	454,029	408,019	46,009
Total Activo	527,437	433,711	93,725
Pasivo y patrimonio neto	2011	2010	Variación
Pasivo corriente	90,415	45,399	45,016
Pasivo no corriente	212,424	184,984	27,440
Total pasivo	302,839	230,383	72,456
Patrimonio neto	224,598	203,328	21,270
Total pasivo y patrimonio neto	527,437	433,711	93,725

El activo de la compañía presenta un aumento de USD 93.7 Millones, lo cual se explica, de manera general, por el mayor saldo en cuentas por cobrar a empresas vinculadas y mayor valor del intangible relacionado específicamente con las entradas en operación de las ampliaciones N°5, 6 y 8, antes mencionadas.

El pasivo presenta un aumento de USD 72.5 Millones, que obedece principalmente a la nueva deuda de la empresa, deuda relacionada, específicamente, con la emisión de bonos del 2do. Programa por USD 58 Millones, y con entidades financieras por USD 32 Millones. Ello, compensado por la amortización de bonos corporativos de largo plazo por USD 17.98 Millones y una disminución de USD 2.8 Millones del impuesto a la renta y participación de trabajadores diferidos.

Al finalizar el año 2011 el patrimonio de la compañía alcanzó los USD 224.6 Millones, de los cuales USD 121.3 Millones corresponden al capital social y al capital adicional, USD 4.7 Millones a reserva legal, y USD 98.6 Millones a resultados acumulados, incluyendo la utilidad del ejercicio 2011.

Cuadro N° 34: Estado de Situación Financiera (en miles de USD)



INVERSIONES DE CAPITAL

Durante el año 2011, Red de Energía del Perú ejecutó inversiones en gastos de capital por USD 52.3 Millones, de los cuales USD 44.1 Millones correspondieron a inversiones en proyectos asociados al Plan de Expansión⁷.

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 (i) Ampliación 5: se incrementó la capacidad de transformación en Piura, Trujillo, Quencoro, Azángaro y Tingo María. Así mismo, se adecuó la conexión de la línea Tocache – Bellavista interconectando la región de San Martín al SEIN; se amplió

⁷ 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

la barra 60 kV en la subestación Independencia y se instaló un Banco de Capacitadores en Trujillo. También se incrementó provisionalmente la capacidad de transformación en Azángaro y Piura con transformadores de reserva de REP, (ii) Ampliación 6: Consistió en la Instalación del segundo circuito en la línea de transmisión Chiclayo Oeste – Piura Oeste y la repotenciación de la terna existente de 152 a 180 MVA y (iii) Ampliación 8: la cual consistió en el incremento de la capacidad de transmisión entre Independencia Ica y Marcona, mejorando el servicio en el sur medio del país.

En los principales proyectos de Concesión de Mantenimiento se destacan, durante el año 2011, el reemplazo de 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), la compra de conductor ACAR, para el cambio de conductores LLTT en la zona norte, y la protección (pintado) de líneas de transmisión y subestaciones contra la corrosión.

En los Proyectos Propios de REP se encuentran las modificaciones en las instalaciones de la SE San Juan en Lima, para la implementación de las oficinas para el Banco de Información Técnica (BIT). Además, la empresa adquirió activos fijos por USD 538 miles, dentro de los cuales destacan los grupos de unidades de transporte, equipos diversos y software y licencias, entre otros.

7.2 Indicadores financieros

Cuadro N° 35: Indicadores Financieros

Indicadores Financieros	2011	2010
Índice de Endeudamiento Patrimonial	1.35x	1.13x
Índice de Endeudamiento	0.57x	0.53x
Índice de Liquidez - Prueba corriente	0.81x	0.57x
Índice de Liquidez -Prueba ácida	0.75x	0.47x
EBITDA (miles de USD)	63,266	59,229
Margen EBITDA	62.9%	62.4%
Margen Operacional	32.9%	35.6%
Margen Neto	16.8%	20.8%

VALORES EMITIDOS

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

Cuadro N° 36: Bonos corporativos REP

Bonos corporativos- Red de Energía del Perú (USD Miles)								
CONCEPTO	MONEDA	TASA	FECHA DE EMISIÓN	PLAZO	PERIODO DE PAGO	MONTO EMITIDO	AMORTIZ.	Saldo a Dic-11
Bonos						250,000	87,182	171,233
1^{er} prog. 1^a Emisión	Dólares	5.750%	14.07.03	10 Años	Trim.	30,000	21,303	8,697
1^{er} prog. 2^a Emisión ⁽¹⁾	Soles VAC	5.125%	10.11.03	10 Años	Trim.	20,000	17,570	10,845
1^{er} prog. 3^a Emisión (Serie A)	Dólares	7.750%	19.07.04	12 Años	Trim.	14,200	6,319	7,881
1^{er} prog. 3^a Emisión (Serie B)	Dólares	7.625%	20.08.04	12 Años	Trim.	5,800	2,581	3,219
1^{er} prog. 5^a Emisión	Dólares	Libor(3m) + 2.5625%	02.12.04	10 Años	Trim.	30,000	21,000	9,000
2° prog. 3^a Emisión (Serie A)	Dólares	5.875%	15.02.07	12 Años	Trim.	8,500	2,898	5,602
2° prog. 3^a Emisión (Serie B)	Dólares	6.1875%	12.10.07	12 Años	Trim.	30,000	8,182	21,818
2° prog. 4^a Emisión (Serie A)	Dólares	Libor(3m) + 0.75%	15.02.07	12 Años	Trim.	21,500	7,330	14,170
2° prog. 11^a Emisión (Serie A)	Dólares	4.500%	15.05.09	3 Años	Trim.	12,000	-	12,000
2° prog. 15^a Emisión (Serie A)	Dólares	6.500%	15.05.09	7 Años	Trim.	20,000	-	20,000
2° prog. 17^a Emisión (Serie A)	Dólares	5.750%	19.01.11	7 Años	Trim.	20,000	-	20,000
2° prog. 20^a Emisión (Serie A)	Dólares	6.500%	19.01.11	15 Años	Trim.	38,000	-	38,000

VALORES NEGOCIADOS EN EL MERCADO SECUNDARIO EN EL AÑO 2011.

De acuerdo a la Bolsa de Valores de Lima en comunicación CE-002/2012 de fecha 13 de enero del año 2012, señala que los valores representativos de deuda emitidos por Red de Energía del Perú no han registrado negociación en Rueda de Bolsa durante el año 2011.

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

7.3 Gobierno Corporativo

Los Códigos de Buen Gobierno 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 la 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 Código Antifraude, 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 2011 el Directorio realizó 12 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. 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 la página Web: <http://www.rep.com.pe/Recursos/Contáctenos.aspx>, los 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 Código Antifraude. El Comité de Auditoría está conformado por tres miembros, dos de ellos son integrantes del Directorio y el tercero es el Auditor Corporativo de 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 5 veces durante el año 2011.

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; los temas particulares se derivan a los Comités realizados por cada una de las gerencias.

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

Cuadro N° 37: Miembros del Comité de Gerencia, según procedencia

NACIONALIDAD	NÚMERO DE GERENTES
Peruana (Local)	4
Colombiana	4
Total	8

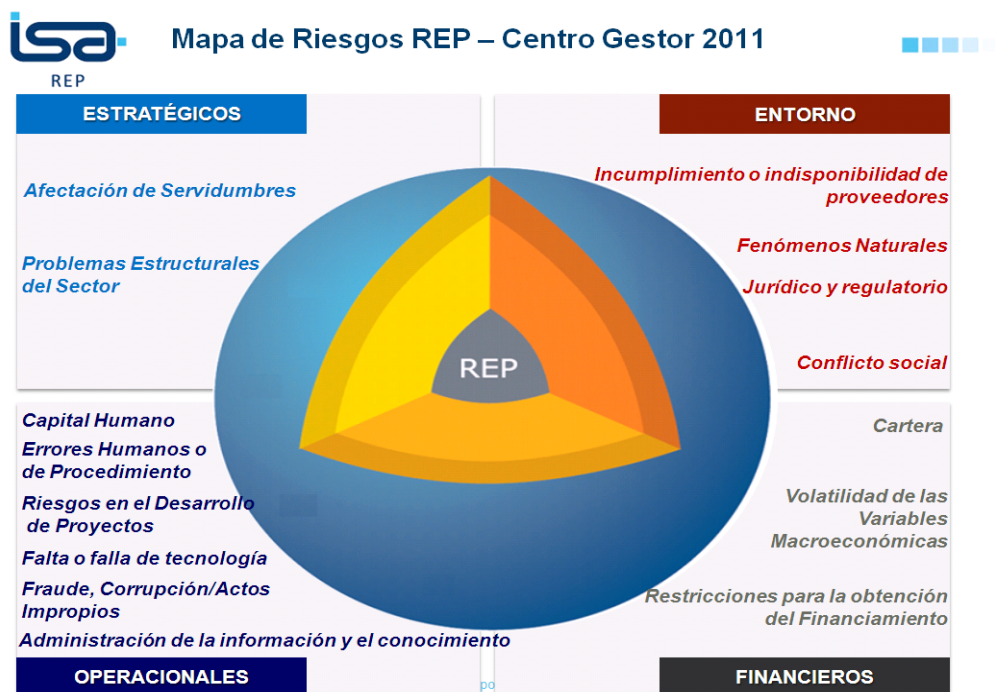
7.7 Comité de Negocios

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.

7.8 Gestión Integral de Riesgos

La gestión de riesgos de REP durante el año 2011 se focalizó en la atención de los diversos planes de acción derivados de su identificación poniendo énfasis en aquellos riesgos que resultaron críticos en el proceso de evaluación. El resultado conllevó a redefinir 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 de los riesgos.

Grafico N° 14: Mapa de Riesgos REP



PLAN DE CONTINUIDAD DEL 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 un 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 estándares internacionales en continuidad que redundan directamente en el aseguramiento del suministro eléctrico a la sociedad y de esta manera responder ante los escenarios 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.

De acuerdo a la evaluación del Modelo de Madurez en Continuidad del Negocio (BCMM) realizada, se pudo identificar los siguientes logros para el año 2011, de acuerdo a la propuesta de tareas brindadas en el Plan Estratégico de Continuidad del Negocio del año 2009:

Cuadro N° 38: Logros en el cumplimiento del Plan Estratégico a 2011

Año 2011	Competencia Corporativa	Actividades
	1. Concienciación de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> Se definió un Plan de Concienciación y Capacitación que consideró la instrucción del personal en conceptos, ejercicios y las mejores prácticas en cuanto a la metodología de CN aplicada.
	2. Estructura del Programa de CN	<ul style="list-style-type: none"> Se han revisado las políticas corporativas, roles y metodología del Programa CN por el nuevo departamento a cargo del Programa. Se logró alinear las políticas corporativas brindadas por el Comité de CN.
	3. Interiorización del Programa en la organización	<ul style="list-style-type: none"> Se actualizó el Plan Estratégico de CN, a fin de establecer las futuras estrategias de crecimiento en madurez. Así mismo, este plan fue divulgado al interior de la organización.
	4. Métricas	<ul style="list-style-type: none"> Se evaluó el resultado del único indicador existente, a fin de definir nuevas metas para establecer los avances en madurez año a año.
	5. Compromiso en Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Se definieron nuevas necesidades de recursos (Sitio Alternativo de Negocio y Centro Cómputo Alternativo). Se logró la aprobación del presupuesto anual para la vigencia del Programa de CN.
	6. Coordinación con Externos	<ul style="list-style-type: none"> Se logró establecer la relación con el sistema de emergencia local y asegurar la participación de cada departamento en charlas y simulacros.

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, la organización tuvo en cuenta las expectativas y demandas de los grupos de interés, en virtud de su sostenibilidad y los recopiló a través de instrumentos que se detallan en cada capítulo.

Cuadro N° 39: 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 441 comunidades en donde la población puede brindar sus opiniones u observaciones.

8.0 RECONOCIMIENTOS

REP logró el distintivo de “Empresa Socialmente Responsable (ESR)” que otorgan la ONG Perú 2021 (Patronato de empresas socialmente responsables en el Perú) y el Centro Mexicano para la Filantropía – CEMEFI.

El sello “ESR” tiene un año de vigencia y para renovarlo se debe alcanzar como mínimo un puntaje de 75% en el cuestionario. Red de Energía del Perú es la única empresa del sector eléctrico que obtuvo el distintivo “ESR”. Se destaca el fortalecimiento de imagen y reputación empresarial logrado con este reconocimiento.

Red de Energía del Perú fue distinguida por el Ministerio de Educación por su compromiso con la Educación en el país. REP ha sido la principal promotora del programa “Adopta una Escuela” el que benefició alrededor de 300,000 niños de zonas de escasos recursos. El programa llevó adoptantes en capacitación o infraestructura para las escuelas. REP contribuyó con los recursos y la supervisión de las actividades de difusión.

El Ministerio de Cultura distinguió a Red de Energía del Perú por dos años consecutivos (2010–2011) por contribuir con el Programa “Promolibro”, que lleva bibliotecas móviles a diversos puntos del país. La empresa contribuirá con 190 bibliotecas al año 2012.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) otorgó el premio “Buenas Prácticas Laborales 2010” a Red de Energía del Perú en la categoría “Desarrollo Profesional y acceso a la capacitación”. Esta condecoración fue obtenida por solo nueve empresas privadas que adoptaron un conjunto de medidas para garantizar los derechos de sus trabajadores y se preocuparon por promover un buen clima laboral.

9.0 PACTO MUNDIAL

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.

Su fin es promover el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global que permita conciliar los intereses de las empresas con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de las Naciones Unidas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, sobre la base de los diez principios

REP se encuentra suscrita al Pacto Mundial desde el año 2004, y desde el año 2005 reporta el cumplimiento de los principios 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.

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.

REP conoce y vela por el cumplimiento y la 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 el área de influencia de la empresa.

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 difundido, por lo que los colaboradores conocen cada principio. Además de brindar charlas informativas a los 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 se difunde la iniciativa y se vela por su cumplimiento, ya que esta cláusula faculta a la organización para realizar visitas o solicitar información cuando lo crea 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 179 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.

REP rechaza 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 los proveedores y contratistas existen cláusulas específicas sobre la exigencia al pago de personal y 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 éste se archiva en su legajo personal. Con respecto a las empresas contratistas que prestan servicios a REP, la organización programó visitas y, entre varios tópicos abordados, les requirió velar por el cumplimiento de este principio. A la fecha no se ha reportado ningún caso de trabajo infantil.

Principio 6**Apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación con respecto al empleo y la ocupación.**

En REP no se llevan a cabo prácticas discriminatorias y la empresa promueve la igualdad en género, raza, religión y filiación. Los trabajadores tienen las mismas oportunidades. La participación femenina entre los colaboradores se ha venido incrementando sostenidamente desde el año 2009. Es importante destacar que la organización cuenta con una directiva para reportar y sancionar el maltrato y el hostigamiento en cualquiera de sus formas. Esta directiva tiene por objetivo 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 de que sean víctimas de cualquier tipo de acoso, represión o maltrato. Durante el año 2011 no se reportaron incidentes referentes a este tópico.

Principio 7**Fomentar enfoques preventivos ante los desafíos ambientales.**

REP 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. Así, por ejemplo, la tala de árboles que afecten las líneas de alta tensión, se equilibra con la siembra de nuevos árboles que son ubicados en lugares seguros. Asimismo REP ha venido realizando actividades orientadas a la mitigación de los impactos ambientales, tales como la gestión de residuos, la gestión de materiales peligrosos, monitoreos ambientales, entre otros. Se implementó el indicador de nivel de ruido ambiental y de emisión de radionúclidos no ionizantes, concluyéndose que la empresa no genera un impacto ambiental significativo.

Principio 8**Fomentar una mayor responsabilidad medio ambiental.**

REP trabajó en la difusión de la Política Ambiental del Grupo 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. Difunde entre las comunidades en las que interviene el uso de cocinas mejoradas, con el fin de promover la reducción de las emisiones de carbono en la zona, así como el método de purificación del agua con energía solar (SODIS).

Principio 9

Desarrollo y difusión de tecnologías limpias.

La empresa, en su compromiso con la conservación del medio ambiente, utiliza tecnologías que generen el menor impacto posible en el entorno. Un ejemplo es la operación de regeneración de aceite dieléctrico de transformadores, cuyo proceso tiene por objetivo primordial, 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 clientes y se encuentra a disposición de todos los grupos de interés en la página web de la empresa. REP ha incorporado cláusulas específicas contra la corrupción en los contratos para proveedores y contratistas.

Durante el año 2011 se emitió el Código Antifraude con el fin de brindar a la organización un marco de referencia que busca formalizar su voluntad estratégica respecto al fraude, declarando una cultura de no tolerancia y estableciendo lineamientos corporativos y responsabilidades para su prevención, detección, investigación y respuesta. Es difundido entre sus colaboradores y se encuentra a disposición de sus grupos de interés en la página web de REP.

El Código de Buen Gobierno define una serie de prácticas respecto al gobierno de la empresa, su conducta y su información, para que las actuaciones de los accionistas, administradores, directivos y colaboradores estén orientadas a garantizar la integridad ética empresarial, el adecuado manejo de sus asuntos, el respeto de quienes invierten en ella, el cumplimiento de los compromisos con sus grupos de interés y el conocimiento público de su gestión. Es difundido entre sus colaboradores y se encuentra a disposición de sus grupos de interés en la página web de REP.

10.0 PARÁMETROS DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

ÁMBITO Y PERÍODO DE COBERTURA

El Reporte de Sostenibilidad del año 2011 abarca hechos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2011. Las empresas del Grupo Empresarial ISA en Perú, 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)

PERIODICIDAD

REP elabora una publicación anual desde el año 2005 (el Balance Social del año 2005 y Reportes de Sostenibilidad de los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010).

SOBRE LA INFORMACIÓN PRESENTADA

La información del Reporte de Sostenibilidad 2011 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—, en su calidad de Centro Gestor. 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 Superintendencia del Mercado de Valores (SMV). El Reporte de Sostenibilidad del año 2011 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 la Sociedad, grupo de interés en el 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 21 departamentos del país y su interacción con 441 comunidades. Los compromisos asumidos con los grupos de interés y los indicadores que evidencian su cumplimiento se derivan del Direccionamiento Estratégico de las empresas del Grupo 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* en 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

11.0 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						

ANEXOS

Política Social

GRUPO EMPRESARIAL ISA EN PERÚ

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 el 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

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 forman 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 E 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 contribuyen, 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 los 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 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.

Así mismo, 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 de 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 cometan 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 los 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, costos 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 éste 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 actúe como cómplice 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 del año 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 forma 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(s), 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.

CÓDIGO ANTIFRAUDE

INTRODUCCIÓN

La inteligencia, la creatividad y la capacidad para el planeamiento estratégico y la gestión de riesgos son algunos atributos asociados con condiciones positivas del ser humano. Sin embargo, estas mismas variables pueden resultar tremendamente dañinas en manos de individuos que tengan como intención conseguir beneficios de forma inapropiada, individuos motivados por el interés de cometer un fraude.

Hoy en día, las crisis corporativas derivadas de la materialización de eventos de fraude son una realidad. El fraude se ha convertido en un hecho posible de la vida corporativa, sobrepasando el escenario clásico de hurto de efectivo y trascendiendo a nuevas modalidades como el engaño, el abuso de confianza, el dolo o simulación.

Puede ser realizado de forma intencional, lo cual trae consigo implicaciones como la manipulación, la falsificación o alteración de registros o documentos, la malversación de activos, la eliminación u omisión de los efectos de ciertas transacciones en los registros o documentos, el registro de transacciones sin respaldo y la mala aplicación de políticas contables. Implicaciones que son potenciadas aprovechando las facilidades y vulnerabilidades de las nuevas herramientas tecnológicas.

Consecuente con esta realidad, la alta dirección debe capacitar a la Organización para anticiparse a este tipo de eventos y estar preparada para gestionarlos adecuadamente, salvaguardando ante sus distintos grupos de interés (accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, sociedad y Estado) cualquier tipo de activo, con énfasis en los recursos financieros, de información e imagen corporativa.

Por lo tanto, desde su Marco de Referencia Corporativo, ISA y sus empresas:

- Establecen un relacionamiento fundado en valores, políticas y compromisos que fortalecen la identidad corporativa y la coherencia institucional.
- Promueven la gestión bajo un ambiente ético y de autocontrol.
- Establecen los límites que guían la acción empresarial y,
- Desarrollan procesos que aseguren la gestión de sus riesgos.
 - Adicionalmente, incorporan buenas prácticas empresariales específicas en temas de prevención y administración de acciones fraudulentas.

1. OBJETIVO

El Código Antifraude de ISA y sus empresas, es un marco de referencia que busca formalizar su voluntad estratégica respecto al fraude, declarando una cultura de no tolerancia y estableciendo lineamientos corporativos y responsabilidades para su prevención, detección, investigación y respuesta.

2. MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVO

La interpretación y aplicación de este Código deberá ser coherente con lo definido en el Marco de Referencia Corporativo de ISA y sus empresas, guardando una especial atención en los siguientes elementos relacionados:

- *Valores Corporativos*

Identifican su querer ser y hacer, sustentan su confianza y credibilidad, su forma de conducta y la manera como se quiere ser reconocido.

Los valores definidos son: ética, responsabilidad social, excelencia e innovación.

· **Código de Buen Gobierno**

En este documento, ISA define una serie de prácticas respecto de su gobierno, su conducta y su información, para que las actuaciones de los accionistas, administradores, directivos y colaboradores estén orientadas a garantizar la integridad ética empresarial, el adecuado manejo de sus asuntos, el respeto de quienes invierten en ella, el cumplimiento de los compromisos con sus grupos de interés y el conocimiento público de su gestión.

· **Código de Ética**

Brinda 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 en el que se rechaza, explícitamente, cualquier tipo de fraude.

· **Políticas Empresariales**

Definen criterios y establecen marcos de actuación que orientan la gestión de todos los niveles de la organización en aspectos como el control interno, la comunicación, la información y el conocimiento, la adquisición de bienes y servicios, lo ambiental, el servicio, la gestión humana, la inversión, la salud ocupacional, lo social y la gestión integral de riesgos.

3. MARCO CONCEPTUAL

ISA y sus empresas definen el fraude, como cualquier acto o su tentativa, u omisión realizada intencionalmente para obtener un provecho indebido, en detrimento de los principios e intereses organizacionales. El fraude está conformado por cuatro categorías principales, así:

3.1. Apropiación o uso indebido de recursos financieros y otros bienes de la empresa

Cambio ilícito de destinación o uso indebido de los recursos financieros y otros bienes de la empresa y/o administrados por ella, para favorecer intereses propios o de terceros. A continuación se incluyen algunos casos contemplados en esta categoría, los cuales no limitan la existencia de otros adicionales:

- Apropiación o uso indebido de bienes, equipos o inventarios, malversación de fondos, pagos a proveedores ficticios, pagos dobles, manipulación de excedentes de tesorería, apropiación de dineros, inadecuada utilización de fondos de caja menor, entre otros, cuya propiedad sea de la empresa o administrados por ella.
- Conceptos ficticios de compensación.
- Sobrepaso de los límites autorizados de gasto.

3.2. Manejo inadecuado de activos de información

Crear, acceder, eliminar, modificar, alterar, divulgar o usar activos de información de manera inapropiada y/o dolosa con fines indebidos o para beneficio personal. A continuación se incluyen algunos tipos de activos de información contemplados en esta categoría, los cuales no limitan la existencia de otros adicionales:

- Activos digitales de información: es la información estructurada y no estructurada que reside en o se transmite mediante los elementos de Tecnologías de Información – TI – y a los cuales la organización asigna un valor, que debe ser protegido.
- Activos de información en otros medios físicos y/o electrónicos (videos, microfilmes, etc.): es la información estructurada y no estructurada que reside en otros medios distintos al digital y que la organización directamente le asigna un valor, por lo cual debe protegerse _ Elemento de TI: productos que soportan la gestión de activos digitales de información. Esto incluye,

pero no está limitado a: estaciones de trabajo, sistemas operativos, dispositivos móviles, impresoras, software, medios de almacenamiento, servidores, cuentas de usuarios, navegación en Internet, redes, correo electrónico, servicio de transferencia de archivos, entre otros.

3.3. Corrupción

Abuso de posiciones de poder o de confianza, para beneficio particular. A continuación se incluyen algunos casos contemplados en esta categoría, los cuales no limitan la existencia de otros adicionales:

- Ofrecer o solicitar, entregar o recibir, bienes en dinero o en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones.
- Aceptar dádivas, para el empleado o sus familiares, cuyo tipo y monto hayan sido expresamente prohibidas en el Código de Ética u otro documento institucional.

3.4. Falsedad en informes

Creación, eliminación, modificación, alteración o divulgación de cualquier tipo de información tendiente a distorsionar la realidad del desempeño propio, de la empresa en general, o de terceros. Incluye la supresión de información material (que afecte la toma de decisiones). A continuación se incluyen algunos casos contemplados en esta categoría, los cuales no limitan la existencia de otros adicionales:

- Suministro de información falsa para encubrir desempeño deficiente o para acceder a bonificaciones.
- Utilizar falsos reportes para engañar a inversionistas, entidades financieras, reguladores o terceros en general.
- Manipulación de estados financieros: reconocimiento inapropiado de ingresos, sobreestimación o subestimación de activos, subestimación de pasivos, estimados significativos y no acordes con la realidad del negocio, entre otros.
- Ocultamiento y violación deliberada a normas cambiarias, impositivas, contables, de seguridad industrial, salud ocupacional, ambientales, del mercado energético, en general de la normatividad aplicable a ISA y sus empresas.
- Ocultamiento de errores contables.

El fraude puede involucrar hechos deshonestos de clientes, proveedores, representantes, competidores, colaboradores, ex colaboradores, administradores, directivos o terceros en general, por lo tanto, el fraude puede contextualizarse a partir de las fuentes que lo originan:

- **Fraude interno:** hechos fraudulentos realizados al interior de las empresas por parte de sus trabajadores, directivos, administradores o representantes.
- **Fraude externo:** hechos fraudulentos realizados por personas externas a ISA y sus empresas, como proveedores, contratistas, clientes y terceros en general.
- **Fraude mixto:** hechos fraudulentos cometidos mediante el concurso o la participación de actores internos de las empresas o personas externas, es decir, son aquellos hechos en los cuales uno de estos actores cuenta con la complacencia o complicidad (por acción u omisión) de otro elemento de la cadena, con el propósito de cometer un fraude.

4. MARCO DE ACTUACIÓN

Para ISA y sus empresas, la ética, como valor de valores, es un elemento diferenciador y dinamizador de sus negocios, lo que implica que su gestión sea ejecutada dentro de los más altos estándares de transparencia y buenas prácticas empresariales, dentro de las cuales se incorpore una cultura de prevención y administración de acciones fraudulentas.

Consecuente con ello, ISA y sus empresas establecen los siguientes criterios generales, que definen la voluntad de actuación frente a la prevención, detección, investigación y respuesta de posibles hechos fraudulentos. Estos criterios, son de obligatorio cumplimiento y no son discrecionales en su interpretación o aplicación:

1. Se promueve una cultura de no tolerancia al fraude. Los administradores, directivos y colaboradores marcan la pauta, a través de su actuar y sus decisiones, del compromiso irrestricto de ISA y sus empresas con una posición intolerante a los hechos fraudulentos.
2. El enfoque adoptado organizacionalmente es predominantemente preventivo, de tal forma que las vulnerabilidades son minimizadas desde su origen, a través de adecuados criterios de diseño organizacional y programas de transformación cultural.
3. La exposición al riesgo de fraude es evaluada sistemática y periódicamente con el fin de implementar medidas de administración efectivas que permitan su adecuada y oportuna detección y gestión.
4. En el ámbito de las relaciones de confianza establecidas con los diferentes grupos de interés, ISA y sus empresas generan un ambiente de colaboración mutua y respeto de los intereses comunes, es por ello que desarrolla estrategias antifraude que contribuyen al fortalecimiento de relaciones de largo plazo y al logro de la sostenibilidad empresarial.
5. Todos los administradores, directivos y colaboradores deben reportar a través de a su superior inmediato, a la línea ética, al área de auditoría o al Comité de Ética, cualquier tipo de información, duda o sospecha de actos fraudulentos. Este tipo de reportes serán manejados con absoluta reserva y garantizando su confidencialidad.
6. Toda posible acción fraudulenta, independientemente de las cuantías, características o implicados, tendrá una respuesta de la administración, quien verificará los hechos reportados y tomará las acciones administrativas pertinentes, respetando lo establecido en la normatividad aplicable.
7. Las empresas, cuando sea procedente, pondrán en conocimiento de las autoridades competentes toda conducta que contrarie lo previsto en este Código e igualmente emprenderán y acompañarán las acciones judiciales que sean pertinentes.
8. En caso de presentarse un fraude, la información que requieran los públicos de interés será transparente, imparcial y objetiva, conforme a lo establecido en la Política de Información y del Conocimiento, en la Política de Comunicación y en particular, en los principios definidos en el Manual de Comunicación para la Mitigación de Riesgos y Crisis de Reputación.

5. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

A continuación se definen las responsabilidades específicas de los diferentes actores en la aplicación de este código antifraude:

5.1. Junta Directiva

Dentro de las responsabilidades relacionadas con la adopción de medidas específicas con respecto al Gobierno de la Sociedad, la Junta Directiva es la encargada de:

- Aprobar el presente código antifraude y sus actualizaciones.
- Dotar a los directivos de los elementos materiales y humanos que les permitan gestionar el riesgo del fraude.
- Dar lineamientos respecto de las medidas de administración o controles que se deban establecer para la gestión adecuada del fraude.

5.2. Comité de Auditoría

Complementariamente con lo definido en los Acuerdos de Junta Directiva, el Comité de Auditoría tendrá las siguientes responsabilidades:

- Verificar que la evaluación de riesgos de fraude se haga de manera adecuada y acorde con las características del negocio y se implementen medidas efectivas de prevención, detección, investigación y respuesta.
- Supervisar los planes de acción tendientes a minimizar las vulnerabilidades de las empresas en términos de fraude.
- Dar lineamientos respecto de los controles a establecer para la gestión adecuada del riesgo de fraude.
- Supervisar el cumplimiento del presente código.
- Informar a la Junta Directiva sobre los hechos de fraude que considere relevantes.

5.3. Comité de Ética

Complementariamente con las responsabilidades generales definidas en los Comités de Ética de ISA y sus empresas, se consideran las siguientes responsabilidades:

- Incluir dentro de los planes y programas que desarrolle alrededor de la ética, actividades que fomenten la cultura de prevención del fraude.
- Dar trámite a la Auditoría o a quien haga sus veces, de las denuncias de sean puestas en su conocimiento relacionadas con posibles hechos fraudulentos.

5.4. Gerente General

Complementariamente con lo definido en la normatividad interna, el Gerente General, tendrá las siguientes responsabilidades:

- Propender por la implementación de mecanismos adecuados de prevención, detección, investigación y respuesta al fraude.
- Tomar las decisiones pertinentes en cuanto a las acciones administrativas y jurídicas necesarias respetando lo establecido en la normatividad aplicable.
- Aplicar lo establecido en la Política de Información y del Conocimiento, en la Política de Comunicación y en particular, en los principios definidos en el Manual de Comunicación para la Mitigación de Riesgos y Crisis de Reputación especialmente en la comunicación que requieran los grupos de interés en asuntos relacionados con este Código.

5.5. Auditoría

Complementariamente con lo definido en la normatividad interna, el Auditor o quien haga sus veces, tendrá las siguientes responsabilidades:

- Adelantar las investigaciones necesarias para aclarar posibles eventos de fraude de forma independiente y mediante el empleo de recursos competentes, respetando siempre lo establecido en la normatividad vigente.
- Ordenar la contratación de expertos en los casos que considere pertinentes.
- Planificar y llevar a cabo la evaluación del diseño y la efectividad de los controles anti fraude.
- Participar activamente en la gestión integral del riesgo de fraude y emitir recomendaciones en cuanto a las estrategias más apropiadas para mitigarlos.
- Informar al Comité de Auditoría sobre las evaluaciones de control interno, auditorías, investigaciones y actividades relacionadas.

5.6. Colaboradores

Acorde con lo definido en la Política de Gestión Integral de Riesgos y en la Política de Control Interno:

- Todos los trabajadores son responsables de la correcta aplicación de la Gestión Integral de Riesgos, mediante la identificación, evaluación, manejo, monitoreo, comunicación y divulgación de los riesgos asociados a sus procesos, y de implementar mecanismos de verificación.

Cada trabajador de las empresas del Grupo ISA, aplica los criterios definidos en la Política de Control Interno para construir, mantener y ejercer controles efectivos y eficientes en los procesos y

actividades a su cargo Complementariamente con lo anterior y conforme al presente Código, todos los colaboradores deberán informar o denunciar las dudas o sospechas de posibles hechos fraudulentos y colaborar con las investigaciones de fraudes.

6. MECANISMOS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA

La evaluación de la exposición al riesgo de fraude es fundamental para lograr una gestión efectiva del mismo. Su análisis ayuda a:

- Comprender los posibles riesgos específicos de fraude a los que la empresa se ve expuesta.
- Identificar posibles deficiencias en su administración y
- Establecer e implementar mecanismos efectivos para su prevención, detección, investigación, y respuesta.

Dicha evaluación debe realizarse tanto a nivel estratégico como operativo en forma sistemática y periódica.

La evaluación del riesgo de fraude deberá estar enmarcada en la Política de Gestión Integral de Riesgos e incluir como mínimo: la evaluación de escenarios o esquemas de fraude relevantes para la empresa, su probabilidad y severidad, determinando los mecanismos de prevención, detección y protección existentes. Esta evaluación, deberá establecer planes de tratamiento adicionales necesarios para minimizar la vulnerabilidad en cada empresa. Dicha evaluación será realizada por los responsables de los procesos con el soporte y acompañamiento del equipos de riesgos y auditoría o quien haga sus veces.

A continuación, se exponen los mecanismos mínimos de prevención, detección, investigación y respuesta que cada empresa debe implementar, acorde con los criterios expuestos en este Código:

6.1. Prevención

Los mecanismos de prevención están destinados a minimizar la probabilidad de ocurrencia de casos de fraude y de esta manera, limitar la exposición a ellos.

En este sentido es importante adoptar un enfoque coherente e integrado que tenga en consideración todos los elementos definidos en el Marco de Referencia Corporativo, así como en guías institucionales, procedimientos y normatividad interna en general, de tal forma que todos operen efectivamente.

De esta manera, se adopta una sólida estrategia de prevención del riesgo de fraude, y se propende a incorporarla en la gestión del día a día.

6.1.1. Prácticas de gestión del talento humano

Dada la importancia del factor humano en la prevención de los riesgos, en particular del fraude, es necesario que cada empresa evalúe los mecanismos existentes, relacionados con los procesos para la gestión del talento humano y se establezca la suficiencia y pertinencia de los mismos en este propósito.

6.1.2. Programas de autocontrol

Un criterio fundamental en la gestión del riesgo de fraude es el autocontrol, de tal forma que todos los trabajadores ejecuten en forma efectiva y eficiente las actividades y procesos que administran en su gestión diaria.

6.1.3. Prácticas de contratación

De acuerdo con lo establecido en la Política para la Adquisición de Bienes y Servicios, la transparencia es un criterio fundamental de aplicación y la define así: “Los procesos de adquisición deben realizarse en base a procedimientos claros, imparciales y objetivos que garanticen la igualdad de condiciones y oportunidades de los proponentes”.

Con respecto a la gestión específica del riesgo de fraude, es necesario que cada empresa evalúe los mecanismos existentes, relacionados con los procesos para la adquisición de bienes y servicios, con el fin de que se considere la prevención del riesgo de fraude, se determine su suficiencia y pertinencia en este propósito, y se establezcan otros elementos adicionales, en caso de requerirlo.

Adicionalmente, se deberán ajustar los procedimientos existentes en cada empresa, de tal forma, que este Código sea de obligatorio cumplimiento, tanto cuando se actúa como contratante, como cuando se actúa como contratista.

6.1.4. Línea Ética

En su enfoque preventivo, ISA y sus empresas disponen de una Línea Ética a la cual todos los colaboradores y demás grupos de interés pueden comunicar dudas o necesidades de asesoría en relación con el cumplimiento del Código de Ética, así como también en lo relacionado con información que contraría lo prescrito en este Código Antifraude. La consulta será recibida garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que la presenta.

6.1.5. Auditorías

La existencia de auditorías periódicas en ISA y sus empresas, como un mecanismo preventivo, constituyen un elemento fundamental dentro del sistema de control interno y ayudan a generar un adecuado ambiente de control.

Las auditorías realizadas deben contribuir en la identificación preventiva de aspectos por mejorar en la gestión del riesgo de fraude.

6.1.6. Seguridad de la información

En ISA y sus empresas, se valora y se protege la información, el conocimiento y los productos, como activos estratégicos.

Con base en lo anterior, se dispone de principios, modelos, guías institucionales y procedimientos tendientes a garantizar la seguridad de la información y de los sistemas.

En cuanto a seguridad de la información, se destacan las guías corporativas para el Uso y Gestión de TI, la guía de Protección de la Propiedad Intelectual, Derechos de Autor y Propiedad Industrial, la guía de Divulgación de Información Pública Producida por ISA y sus empresas y la guía de Estructura Documental.

Complementariamente con lo anterior, ISA y sus empresas promueven la implementación permanente y sistemática de mejores prácticas de seguridad de la información y controles tecnológicos, incluyendo desde su estructuración, la gestión del riesgo de fraude.

6.2. Detección

De acuerdo con lo establecido en el marco de actuación de este Código, se deben implementar mecanismos efectivos que permitan detectar oportunamente posibles hechos fraudulentos, con el objetivo de minimizar su impacto. Estas medidas deberán ser complementarias con el enfoque preventivo que se define a nivel corporativo, y para cada proceso. Algunos mecanismos son:

6.2.1. Monitoreo permanente

Los esquemas de control interno establecidos en los procesos deben permitir la identificación de desviaciones en los mismos de tal forma que se advierta en forma temprana la posible ocurrencia de hechos que contraríen lo dispuesto en este Código.

6.2.2. Auditoría Interna

Los sistemas de auditoría y seguimiento diseñados en forma razonable para detectar fraudes y conductas irregulares son herramientas importantes utilizadas para determinar si los controles de ISA y sus empresas están cumpliendo con su función.

6.2.3. Línea Ética

La línea ética, también es concebida, como principal elemento de comunicación de hechos sospechosos de fraude. El reporte será recibido garantizando la confidencialidad de la información y de la persona que la presenta.

6.2.4. Utilización de tecnología

ISA y sus empresas han dispuesto la tecnología necesaria para apoyar los procesos de negocio y facilitar el flujo de información natural entre procesos y entre sus empresas, en un ámbito de seguridad tecnológica con criterios de confidencialidad, confiabilidad y disponibilidad.

Adicional a los controles de detección tradicionales, la empresa se reserva el derecho de monitorear su ambiente tecnológico con el objetivo de evitar y detectar posibles eventos de fraude en dicho ambiente, respetando la confidencialidad de la información en el marco de la ley aplicable.

Adicionalmente, se propende a la implementación efectiva de alertas tempranas en los procesos y esquemas de monitoreo continuo.

6.3. Investigación

Los mecanismos de investigación están destinados a adelantar las acciones necesarias para aclarar posibles hechos de fraude.

Cuando se disponga de información sobre conductas fraudulentas, bien sea potenciales o reales, ISA y sus empresas, adelantarán las verificaciones necesarias en forma objetiva y exhaustiva. El objetivo de tales verificaciones será recolectar información pertinente, de modo que la administración de la empresa pueda decidir la línea de actuación a seguir.

La investigación será adelantada por el área de Auditoría, o quien haga sus veces, para lo cual adoptará un código y será realizada respetando siempre la normatividad aplicable en el país correspondiente.

6.4. Respuesta

Los mecanismos de respuesta están destinados a tomar las medidas correctivas y reparar, en lo posible, el daño ocasionado por el fraude.

Consecuente con lo establecido en los criterios del marco de actuación de este Código, los hechos fraudulentos, debidamente soportados y analizados por el Gerente General y con quien éste considere pertinente, tendrán la respuesta administrativa y legal acorde con lo establecido en la normatividad interna y externa aplicable en cada país.

Otros elementos adicionales a considerar, son:

6.4.1. Manejo de incidentes

En caso de presentarse un fraude, se estudiarán sus causas, las debilidades de control detectadas y se presentará un plan de respuesta, garantizando que se ha administrado el riesgo y que se fortalecerán los controles. Se generará un aprendizaje del incidente para evitar su recurrencia, teniendo en cuenta aspectos como: rediseño de procesos, planes de mejoramiento, actualización de evaluación de riesgos determinando si es necesario modificar el perfil y posibles ajustes en controles.

6.4.2. Transferencia

Con el objetivo de minimizar el impacto de las pérdidas y daños causados, ISA y sus empresas, mantendrán vigente los mecanismos de transferencia de riesgos que consideren pertinentes, acorde con la evaluación realizada para los riesgos que lo permitan.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación del presente Código, incluye a los miembros de las juntas directivas y/o directorios, así como a todos los colaboradores independientemente de su nivel jerárquico en las empresas.

El cumplimiento del presente manual será supervisado por el Comité de Auditoría o quien haga sus veces en cada una de las empresas.

CARTILLA PARA EL CORRECTO COMPORTAMIENTO EN COMUNIDADES

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, así como también el cumplimiento de ella, por parte de 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 con 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.

♦ 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 ocurriese 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 de que ocurra alguno. Estas disposiciones se hacen extensivas a los 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.

♦ **PATROCINIO A ORGANIZACIONES POLÍTICAS**

ISA y sus empresas no financian ni promueven partidos políticos ni a sus representantes ni candidatos. (código de ética)

♦ **TRABAJO INFANTIL**

ISA y sus empresas combaten el trabajo infantil.

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 metros para las áreas urbanas.

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.	-	6
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	-	13-17;44-47; 61-68; 85
2	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1	Nombre de la organización.	-	8
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	-	8-13
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (<i>joint ventures</i>).	-	8-13
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	-	8-11
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.	-	11
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	-	8-10
2.7	Mercados servidos.	-	10-11;40-43
2.8	Dimensiones de la organización informante.	-	7-12
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	-	38;59-60;70-72;85-86
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo.	-	6;87;47-49
3	PARÁMETROS DE LA MEMORIA		
	<i>Perfil de la memoria</i>		
3.1	Período cubierto por la información contenida en la memoria.	-	91
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente.	-	91
3.3	Ciclo de presentación de las memorias.	-	91
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	-	92
	<i>Alcance y cobertura de la memoria</i>		
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.	-	91

3.6	Cobertura de la memoria.	-	91
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	-	91
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (<i>joint ventures</i>), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparación entre períodos y/o entre organizaciones.	-	7-12
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.	-	91
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la revisión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha revisión.	-	91
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	-	91
	Índice del contenido del GRI		
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	-	1-4
	Verificación		
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	-	92
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.	-	12;83-84;110
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	-	83
4.3	Número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	-	84
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	-	87
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	-	83

4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	-	83
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.	-	83
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.	-	13;59-61;69;76;95-117
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.	-	83;90
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	-	83-84
<i>Compromisos con iniciativas externas</i>			
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	-	85-87
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	7	14-16; 18; 47-69
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	-	71
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	-	14-17
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	-	14-17
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.	-	14-17
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.	-	87

	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
5.1	Dimensión económica Información sobre enfoque de gestión Indicadores del desempeño económico		
	<i>Aspecto: Desempeño económico</i>		
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.	-	47-59;25-29
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	7,8	85
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	-	27-29
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	-	72
	<i>Aspecto: Presencia en el mercado</i>		
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	30
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	18-19;69-71
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	38;69;116
	<i>Aspecto: Impactos económicos indirectos</i>		
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.	-	72-73-74
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	-	54-56
5.2	Dimensión ambiental Información sobre enfoque de gestión Indicadores del desempeño ambiental		
	<i>Aspecto: Materiales</i>		

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	53-54
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	53-54
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	8,9	53-54
Aspecto: Agua			
EN8	Captación total de agua por fuentes.	8	66
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	8	66
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	8,9	66
Aspecto: Biodiversidad			
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	8	67-68
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	67-68
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	8	67
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	8	67-68
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	61
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	68
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	8	65
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	8	68
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	62
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	61-69
	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	61-69
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		
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	8	60
	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	65
	Aspecto: General		
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	8,9	61 al 69
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.	-	19-24
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo, y región	6	19-24
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	25-29
	Aspecto: Relaciones empresa/trabajadores		
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	1,3	30
LA5	Período(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.	-	33-35
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región**.	-	32-33
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.	-	35-36
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	-	30

	Aspecto: Formación y educación		
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	-	23-24
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.	-	23-25
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	-	24-25
	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.	-	19-22;84
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		
	Indicadores de desempeño de 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	15-16;18-19;70
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	18-19;70
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	15-16;34;91-114
	Aspecto: No discriminación		
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	1,6	93
	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	30
	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	24
	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	91-94
	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	88
	Información sobre enfoque de gestión: Sociedad		
	Indicadores de desempeño de sociedad		
	Aspecto: Comunidades		
S01	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	47-59
	Aspecto: Corrupción		
S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	10	No Disponible
S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	10	15-16;59-60;109
S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	10	15;59-60;109
	Aspecto: Política pública		
S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de cabildeo (lobby)	10	73

S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	10	73
	Aspecto: Comportamiento de competencia		
S07	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	-	No Aplica
	Aspecto: Cumplimiento normativo		
S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	-	60
	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.	-	17;74
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.	-	61
	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 aplica
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.	-	17;74
	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.	-	15-17;72-75
	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.	-	61

Leyenda

Justificación de la no aplicabilidad de los siguientes indicadores GRI en el Reporte de Sostenibilidad 2011:

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

PR3 y 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 2011:

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

EN3, EN4: Se encuentra aún 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.

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 contempla la venta de productos, sino de servicios. Por tanto 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.

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 riegos de corrupción.

RETROALIMENTACIÓN DEL REPORTE

Las empresas del Grupo Empresarial ISA en Perú 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, lo cual agradecemos y consideramos muy importante.

Esperamos que su opinión sea libre y sincera; sin embargo, nos gustaría saber a qué grupo de interés pertenece y qué le pareció el documento.

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

Red de Energía del Perú

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