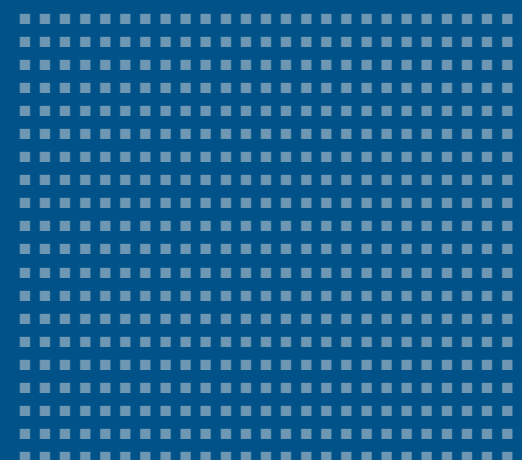
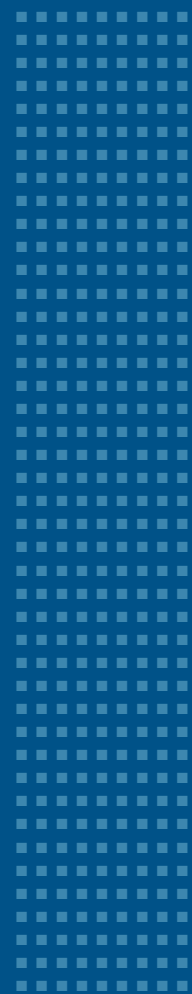


Avenida Canaval y Moreyra 522 Piso 11  
San Isidro, Lima 27, Perú  
[www.rep.com.pe](http://www.rep.com.pe)

REPORTE DE  
SOSTENIBILIDAD

07



# Contenido

2	SOBRE EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD	26	3. SOCIEDAD
4	LAS EMPRESAS DEL GRUPO ISA EN EL PERÚ	29	3.1) Plan Social
7	DECLARACIÓN DEL GERENTE GENERAL	30	3.1.1) Programa de convivencia
8	1. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS – RED DE ENERGÍA DEL PERÚ	34	3.1.2) Programa de desarrollo <ul style="list-style-type: none"><li>– Desarrollo Nacional</li><li>– Desarrollo Comunitario</li><li>– Proyectos anteriores</li></ul>
9	1.1) Nuestras normas y compromisos	37	3.1.3) Programa de apoyo a la educación <ul style="list-style-type: none"><li>– Programa Adopta una Escuela</li><li>– Distribución de cuadernos</li></ul>
12	1.2) Medición de indicadores de Responsabilidad Social Perú 2021	38	3.1.4) Programa de solidaridad <ul style="list-style-type: none"><li>– Donaciones</li><li>– Voluntariado</li><li>– Fiestas para el niño vecino</li></ul>
12	2. COLABORADORES	39	3.2) Medio ambiente
14	2.1) Los trabajadores del grupo ISA	45	3.2.1) Nivel de ruido
15	2.2) El equipo de Red de Energía del Perú	45	3.2.2) Radiaciones electromagnéticas
16	2.3) Diversidad en REP	46	3.2.3) Generación anual de residuos sólidos
17	2.4) Efecto multiplicador	48	3.2.4) Plantas sembradas
17	2.5) Clima organizacional	48	3.2.5) Residuos sólidos en las oficinas
17	2.6) Capacitación y desarrollo <ul style="list-style-type: none"><li>– Programa de formación integral (PFI)</li><li>– Programa de jóvenes profesionales</li></ul>	48	4. PROVEEDORES
18	2.7) Evaluación del desempeño	49	4.1) Encuesta a proveedores <ul style="list-style-type: none"><li>– Medición de la calidad general de la relación con REP</li><li>– Medición de la percepción del ambiente para hacer negocios con REP</li><li>– Transparencia</li></ul>
18	2.8) Bienestar familiar y laboral <ul style="list-style-type: none"><li>– Vacaciones útiles</li><li>– Premio “Excelencia Educativa”</li><li>– Programa de asistencia médica y seguros</li><li>– Préstamos a los colaboradores</li><li>– Navidad REP</li><li>– Plan de Jubilación</li><li>– Compensación por tiempo de servicio</li></ul>	50	4.2) Responsabilidad Social con proveedores
22	2.9) REP y el SUTREP	50	5. ESTADO
22	2.10) Salarios	51	6. CLIENTES
22	2.11) Seguridad y Salud en el trabajo <ul style="list-style-type: none"><li>– Indicadores de seguridad</li><li>– Indicadores de salud</li><li>– Comité de Seguridad y Salud en el trabajo</li><li>– Capacitaciones SAS</li><li>– Inspecciones de seguridad</li></ul>	53	7. ACCIONISTAS
		55	7.1) Resultados del ejercicio 2007
		56	7.2) Indicadores financieros
		56	7.3) Gobierno corporativo
		57	7.4) Directorio
		57	7.5) Comité de auditoria
		57	7.6) Comité de gerencia
		57	7.7) Comité de negocios
		57	7.8) Gestión Integral de Riesgos
		61	8. PACTO GLOBAL
		63	VERIFICACIÓN EXTERNA
		65	ANEXOS
		65	– VISIÓN
		65	– MISIÓN
		65	– VALORES
		66	– CARTILLA PARA EL CORRECTO COMPORTAMIENTO EN COMUNIDADES
		68	– POLÍTICA SOCIAL

REPORTE DE  
SOSTENIBILIDAD

07



// EN EL PRESENTE DOCUMENTO SE MUESTRA COMO CONTENIDO LA GESTIÓN REALIZADA EN LAS TRES DIMENSIONES QUE INTEGRAN EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y CON CADA GRUPO DE INTERÉS: ACCIONISTAS, COLABORADORES, SOCIEDAD, ESTADO, PROVEEDORES Y CLIENTES. //



## SOBRE EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

### ÁMBITO Y PERIODO DE COBERTURA

El Reporte de Sostenibilidad 2007 abarca hechos comprendidos entre el 01.01.2007 y el 31.12.2007. Las empresas del Grupo ISA incluidas son:

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

En el caso de mencionar eventos que escapen al periodo de cobertura, esto será especificado en el punto que ocurra, así como la reexpresión de información de reportes anteriores.

### Periodicidad

Red de Energía del Perú viene elaborando desde el año 2005 una publicación anual (el Balance Social 2005, publicado en 2006, y el Reporte de Sostenibilidad 2006, publicado en 2007), sin embargo, este Reporte es el primero que comprende información de las tres empresas de transmisión eléctrica del Grupo ISA en el Perú, el cual tiene también una periodicidad anual.

### Sobre la información presentada

La información del Reporte de Sostenibilidad 2007 ha sido facilitada por las diferentes áreas de las empresas del Grupo y recopilada por el área de Responsabilidad Social, que se encarga de la formulación del presente reporte. Para su realización 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 de cada área, las que se concentran en un software de uso interno. Si bien se muestra información de las tres empresas del grupo ISA en el Perú, la mayoría obedece a Red de Energía del Perú S.A. -REP-, sin embargo se realizan las aclaraciones

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. Sobre ISA PERÚ y Consorcio TransMantaro S.A. se hacen precisiones muy específicas y focalizadas en algunos tópicos del reporte.

En los casos en que las mediciones presenten fórmulas complejas, se dará una explicación detallada. Por otro lado, la información del contexto socioeconómico ha sido recogida de estudios realizados para la empresa por parte de firmas de consultoría. En el 2007 no se han presentado cambios significativos en las empresas del grupo ISA en el Perú. Sin embargo, los hechos de importancia han sido reportados a la CONASEV (Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores) tal como la ley lo estipula. El Reporte de Sostenibilidad 2007, tampoco presenta cambios significativos en alcance, cobertura ni método de valoración, salvo en la presentación de información referida a otras empresas del grupo ISA en el Perú.

Con respecto a la prioridad de los aspectos incluidos en la memoria y la materialidad de los contenidos se ha otorgado relevancia en la presentación al capítulo referido a Sociedad, grupo de interés en que la empresa se distingue, por el contexto en el que se desarrolla el negocio, por la extensión territorial de su infraestructura presente en 19 departamentos del país y por su interacción con 320 comunidades.

Los grupos de interés fueron definidos después de las coordinaciones pertinentes por las empresas que conforman el Grupo ISA y los indicadores que evidencian el cumplimiento de los compromisos son de naturaleza tradicional, sin embargo en la gestión posterior al año 2007 se agregarán indicadores que evi-

dencien en forma más precisa el trabajo en las dimensiones social, económica y medio ambiental y que obedezcan a criterios y estándares internacionales como el Global Reporting Initiative y el Pacto Global.

En el presente documento se muestra la gestión realizada en las tres dimensiones que integran el desarrollo sostenible y con cada grupo de interés: accionistas, colaboradores, sociedad, Estado, proveedores y clientes.

### Preparación y verificación del Reporte de Sostenibilidad

Para la formulación de este documento se ha tomado en cuenta la Guía de Global Reporting Initiative para la preparación de Memorias de Sostenibilidad (G3) de la misma forma en que se trabajó el 2007, año en que se reportaron los trabajos ejecutados en el 2006 presentando información referida solo a REP. El nivel de aplicación de la Guía G3 de GRI fue verificada por el área de Responsabilidad Social de REP. Además, la firma Deloitte & Touche S.R.L. 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](http://www.rep.com.pe)  
[www.isa.com.pe](http://www.isa.com.pe)

CTM no cuenta aún con página web.

Para mayor información sobre este documento contactar a:

#### Red de Energía del Perú

#### Área de Responsabilidad Social

Av. Canaval y Moreyra 522 Piso 11  
Urb. El Palomar

San Isidro, Lima 27, Perú

Luis Pérez – Egaña Loli [lpereze@rep.com.pe](mailto:lpereze@rep.com.pe)

Pamela Zamudio Cisneros [pzamudio@rep.com.pe](mailto:pzamudio@rep.com.pe)



LAS EMPRESAS DEL GRUPO ISA EN EL PERÚ

Red de Energía del Perú

Constituida en el año 2002, brinda servicios de transmisión de Energía Eléctrica, cuenta con 46 subestaciones y 5,450.18 kilómetros de circuitos de transmisión de 220, 138 y 60 kV, que unen 19 departamentos del país, incluida la interconexión entre Perú y Ecuador. Además, presta servicios de operación, mantenimiento de instalaciones de transmisión y servicios técnicos especializados a diversas empresas del país.

Nombre Comercial	REP
Tipo de Sociedad	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
Auditor Externo	PriceWaterhouseCoopers
Clasificadoras de Riesgo	Apoyo & Asociados Internacionales Equilibrium Clasificadora de Riesgos S.A

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

ISA Perú

Constituida en el año 2001. El Gobierno del Perú adjudicó a Interconexión Eléctrica S.A. ISA Perú E.S.P. la concesión por 32 años para la construcción, suministro y operación de las líneas de transmisión eléctrica Oroya-Carhuamayo-Paragsha-Vizcarra a 220 kV y Aguaytía-Pucallpa a 138 kV, con sus correspondientes subestaciones.

Nombre Comercial	ISA Perú
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20501844986
CIIU	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	PriceWaterhouseCoopers

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

Consorcio TransMantaro S.A. (TransMantaro)

Es una empresa peruana que forma parte del Grupo Empresarial ISA, considerado como el mayor transportador internacional de energía en Latinoamérica.

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.

Nombre Comercial	CTM
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20383316473
C.I.I.U.	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	PriceWaterhouseCoopers
Clasificadoras de Riesgo	Apoyo & Asociados Internacionales Pacífic Credit Rating

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

LOS ACCIONISTAS DE REP SON INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A E.S.P - ISA (30%), TRANSELCA S.A. E.S.P (30%), EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DEL GRUPO ISA, Y EMPRESA DE ENERGÍA DE BOGOTÁ S.A. E.S.P (EBB) (40%).

PRESENCIA DE ISA Y SUS EMPRESAS EN LATINOAMÉRICA



OPERACIONES DE LA COMPAÑÍA



/// NUESTRO COMPROMISO EMPRESARIAL DE SEGUIR IMPULSANDO EL DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DESDE CADA UNA DE LAS ÁREAS DEL NEGOCIO ASUME NUEVAS POSIBILIDADES, COMO LA DE IRRADIAR ESTA EXPERIENCIA HACIA PROVEEDORES, CLIENTES Y EL RESTO DE EMPRESAS DEL PAÍS. //

Declaración del Gerente General:

Luego de cinco años de una labor en la que se sentaron sólidas bases de trabajo, definiéndose políticas de acción, estrategias focalizadas e indicadores de gestión en responsabilidad social, las empresas de transmisión eléctrica del Grupo ISA en el Perú, Red de Energía del Perú, Consorcio TransMantaro e Interconexión Eléctrica ISA Perú, iniciaron el 2007 el camino para alcanzar una nueva meta: convertirse en referentes internacionales en responsabilidad social.

Este trabajo ha quedado plasmado en el Reporte de Sostenibilidad que hoy tiene en sus manos y que da cuenta de las acciones desarrolladas por las tres empresas el año 2007 para llevar a cabo su gestión empresarial en el marco del desarrollo sostenible. Asimismo, se detalla el cumplimiento de cada uno de los principios del Pacto Global, ente con el cual REP esta comprometido desde el año 2004.

El trabajo de cada una de ellas ha tenido horizontes específicos. Así, Red de Energía del Perú se concentró en implementar acciones e indicadores de rangos internacionales enmarcados dentro del trabajo del Grupo ISA hacia cada uno de sus grupos de interés, Consorcio TransMantaro inició una gestión de reconocimiento de las comunidades vecinas, llegando a los 71 pueblos cercanos a la línea de transmisión eléctrica con un mensaje de amistad y buenas relaciones. Finalmente, ISA Perú desarrolló una interesante gestión en apoyo a la educación infantil en su zona de influencia.

El año 2007 fue también un año de reconocimiento para nuestra gestión en responsabilidad social. Así, la Comisión de Integración Eléctrica Regional (CIER), durante el III Congreso Internacional El medio ambiente y la industria energética, realizado en Argentina, distinguió con el primer lugar en la categoría socioambiental el trabajo “Gestión socio-ambiental en servidumbres de líneas de transmisión eléctrica en líneas de Alta Tensión” presentado por Red de Energía del Perú, y que compitió con diversos programas ejecutados por empresas generadoras, transmisoras y distribuidoras de América Latina.

El ejercicio 2008 traerá para las tres empresas nuevos retos. Los colaboradores tienen ya conciencia de que desde su puesto de trabajo son los arquitectos del futuro; desarrollando una relación sostenible con los clientes, siendo transparentes con los proveedores, aportando a la organización y aprovechando la formación que esta brinda, respetando el estado de derecho, prestando un servicio con calidad y eficiencia, creciendo con rentabilidad y generando valor.

Nuestro compromiso empresarial de seguir impulsando el desarrollo de la responsabilidad social desde cada una de las áreas del negocio asume nuevas posibilidades, como la de irradiar esta experiencia hacia proveedores, clientes y el resto de empresas del país. Ello permitirá multiplicar el impacto positivo de estas acciones hacia la sociedad e irá de la mano con el objeto último del negocio de la transmisión eléctrica: el desarrollo del país. Continuaremos adelante en ese objetivo. ¡Nuestro interés es la gente!



Carlos Ariel Naranjo Valencia  
Gerente General



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

En el año 2006, se realizaron reuniones de coordinación entre los directivos de las empresas que conforman el grupo ISA y después de llevar a cabo sesiones de análisis por empresa, se seleccionaron aquellos grupos de interés considerados estratégicos para el desempeño del grupo ISA. Estos son identificables y cuentan con un mismo grado de importancia para la organización, adicionalmente también

se formularon compromisos con cada uno de ellos y en la gestión posterior se dispuso atender su cumplimiento, sin embargo aún es necesario validar por las empresas del grupo indicadores homogéneos que evidencien con claridad el cumplimiento de cada compromiso. A continuación explicamos los cambios surgidos después de los análisis llevados a cabo en el año 2007:

CUADRO 1		
	ANTES	DESPUÉS
Cambio en grupo de interés	Accionistas	Accionistas e inversionistas
Compromiso con "Accionistas (e inversionistas)"	Agregar valor a la compañía	Crecimiento con rentabilidad y generación de valor
Compromiso con "Colaboradores"	Valorar y retribuir su conocimiento e ideas y contribuir a su crecimiento	Contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización
Compromiso con "Clientes"	Identificar las prioridades, superar las expectativas	Relación sostenible; calidad y costos competitivos y comunicación confiable
Compromiso con "Estado"	Fortalecer el Estado de Derecho	Respetar y promover el Estado de Derecho
Compromiso con "Sociedad"	Respeto a los derechos humanos; prestar servicios con calidad y eficiencia; suministro oportuno de información de interés público; y contribuir al desarrollo sostenible	Respeto a los derechos humanos; prestar servicios con calidad y eficiencia; suministro oportuno de información de interés público; y contribuir al desarrollo sostenible y el bienestar social

EN EL AÑO 2006, SE REALIZARON REUNIONES DE COORDINACIÓN ENTRE LOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN EL GRUPO ISA Y DESPUÉS DE LLEVAR A CABO SESIONES DE ANÁLISIS POR EMPRESA, SE SELECCIONARON AQUELLOS GRUPOS DE INTERÉS CONSIDERADOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESEMPEÑO DEL GRUPO ISA.

Después de los cambios mostrados, los GI y compromisos quedaron definidos de la siguiente manera:

CUADRO 2	
GRUPO 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 el bienestar social

1.1) Normas y compromisos

Las normas internas (políticas, códigos y reglamentos) de las tres empresas están diseñadas para el cumplimiento de los compromisos con los GI. Un trabajo de REP, a fines del 2007, fue determinar cómo estas normas contribuían al cumplimiento de los compromisos. El resultado de esta labor es mostrado en la siguiente tabla.





CUADRO 3

GRUPOS DE INTERÉS	COMPROMISOS	NORMAS INTERNAS RELACIONADAS
ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS	Crecimiento con rentabilidad y generación de valor	<ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Política de Inversión</li><li>- Política de Control</li><li>- Política de Gestión Integral de Riesgos</li></ul>
COLABORADORES	Contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización	<ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Política de Gestión Humana</li><li>- Política de Seguridad y Salud Ocupacional</li><li>- Política de Información y del Conocimiento</li></ul>
PROVEEDORES	Transparencia, equidad y reglas claras	<ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Reglamento de contratación</li></ul>
CLIENTES	Relación sostenible; calidad y costos competitivos y comunicación confiable	<ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Política de Servicio</li><li>- Política de Gestión Integral de Riesgos</li></ul>
ESTADO	Respetar y promover el Estado de Derecho	<ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Política de Comunicación</li></ul>
SOCIEDAD	Respeto a los derechos humanos; prestar servicios con calidad y eficiencia; suministro oportuno de información de interés público; y contribuir al desarrollo sostenible y el bienestar social	<ul style="list-style-type: none"><li>- Código de Ética</li><li>- Política Social</li><li>- Política Ambiental</li><li>- Política de Comunicación</li></ul>

Presentamos las actividades llevadas a cabo para la inclusión de los grupos de interés:

CUADRO 4

GRUPOS DE INTERÉS	TIPO DE GRUPO DE INTERÉS	PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS	FRECUENCIA
ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS	Interno	- Reporte de actividades	- Anual
COLABORADORES	Interno	- Programa de Capacitación y Desarrollo - Evaluación del desempeño - Programa de Bienestar familiar y laboral	- Durante todo el año - Anual - Durante todo el año
PROVEEDORES	Externo	- Encuesta de Satisfacción - Encuesta sobre Responsabilidad Social	- Anual - Anual
CLIENTES	Externo	- Encuesta de Satisfacción	- Anual
ESTADO	Externo	- Mapa de Imagen Empresarial (diversos públicos incluido Estado)	- Anual
SOCIEDAD	Externo	- Programa de Desarrollo - Programa de Convivencia - Programa de Apoyo a la Educación - Programa de Solidaridad	- Durante todo el año - Durante todo el año - Primer semestre del año - Durante todo el año

Este es solamente un primer escalón para garantizar el cumplimiento efectivo de los compromisos. Durante el año 2008, en trabajo conjunto con todas las áreas de Red de Energía del Perú, se buscarán determinar las prácticas socialmente responsables que cada una de ellas puede realizar para mejorar el cumplimiento de los compromisos y, además, los indicadores de gestión ya existentes que permitan “medir” este cumplimiento.

Como se indicó en el apartado anterior, la definición de un método de medición del cumplimiento de los compromisos con los GI será iniciada en el año 2008, por lo que aún no es posible reportar resultados en este tema. Sin embargo, la empresa autoevalúa el nivel de integración de la responsabilidad social en su gestión a través de los Indicadores de RSE Perú 2021.

PERÚ 2021

Es una asociación civil que se dedica al estudio y difusión de la responsabilidad social entre las empresas peruanas. Las empresas que buscan integrar la RSE como un sistema de gestión forman parte del patronato de Perú 2021 y apoyan sus actividades. Además, brinda apoyo a toda aquella institución que desee desarrollar sus prácticas de responsabilidad social.



LA EMPRESA CUENTA CON UN CÓDIGO DE ÉTICA, ÉL QUE SE OCUPA DE MANTENER RELACIONES HONESTAS ENTRE SUS TRABAJADORES ADEMÁS DE BRINDAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, SIENDO CONSECUENTES CON EL PRIMER DOCUMENTO QUE MENCIONAMOS.

1.2) Medición de indicadores de Responsabilidad Social Perú 2021

Estos indicadores de RSE evalúan el nivel de implementación de prácticas socialmente responsables con cada grupo de interés en una escala del 1 al 6. La autoevaluación del año 2007 arrojó un resultado promedio de 4.55, el cual, comparado con el de 2006 (4.93) muestra un ligero descenso. Los promedios con cada grupo de interés fueron los siguientes:

CUADRO 5		
GRUPO DE INTERÉS	2007	2006
Accionistas	5.04	5.01
Colaboradores	4.15	5.27
Clientes	5.05	-
Proveedores	3.88	5.27
Comunidad	4.77	5.22
Medio Ambiente	4.45	4.19
Gobierno y Sociedad	4.54	4.61
PROMEDIO	4.55	4.93

Debe resaltarse que los grupos de interés de Perú 2021 difieren de los de REP:

- Nuestro GI "Accionistas e Inversionistas" es identificable con el que Perú 2021 llama "Accionistas".
- Nuestro GI "Sociedad" incluye a los GI "Comunidad", "Medio Ambiente" y, parcialmente, "Gobierno y Sociedad" para Perú 2021.

Por otro lado, en el año 2006 no se aplicó la autoevaluación para el GI "Clientes", pues el diseño del cuestionario en este tópico es difícilmente aplicable a los servicios que presta REP. En el año 2007 se realizó una interpretación del cuestionario "Clientes" y se aplicó la evaluación 2007, obteniendo el puntaje mostrado.

Los resultados de esta última autoevaluación nos han llevado a determinar que muchas de nuestras prácticas socialmente responsables necesitan ser formalizadas y, en algunos casos, determinar mejores formas de medición y de respuesta ante estos resultados; estos aspectos serán considerados en el Plan Social 2008.

2. COLABORADORES

Sobre las prácticas laborales y ética del trabajo, Red de Energía del Perú tiene la convicción de que el talento humano es el actor central de la gestión empresarial, y ello implica que el grupo empresarial defina y establezca un óptimo marco de actuación y de relación apropiada con este grupo de interés.

La organización conoce la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es consciente de la igualdad de las personas sin distinción de raza, color, sexo, idioma o religión y cumple sus artículos en la práctica laboral.

La empresa cuenta con un Código de Ética, él que se ocupa de mantener relaciones honestas entre sus trabajadores además de brindar igualdad de oportunidades, siendo consecuentes con el primer documento que mencionamos.

Los indicadores que permiten realizar una gestión socialmente responsable con el Recurso Humano son presentados en este tópico: clima organizacional, capacitación y desarrollo, bienestar familiar, evaluación de desempeño y beneficios sociales los que a su vez permitirán crear un ambiente laboral de mutua confianza y lograr el desarrollo integral de las personas y del grupo así como se detalla en la Política de Gestión Humana.

La responsabilidad operativa de los aspectos laborales de la organización recae en la Jefatura del Departamento de Gestión del Talento

Humano, área que cuenta con diversos especialistas en remuneraciones, capacitación, diseño organizacional, compensaciones, entre otros.

Si bien no existen procedimientos relacionados con la formación y la sensibilización relativos a aspectos laborales, la empresa detalla los temas de este tópico y se abordan desde el ingreso del personal en la etapa de inducción.

Sobre la evaluación y seguimiento de las buenas prácticas laborales y ética del trabajo, la empresa anualmente reporta a la ONU sobre los principios del Pacto Global del tópico laboral:

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

De igual forma sobre los derechos humanos, desde el año 2005 la organización reporta anualmente los principios del Pacto Global de la ONU sobre este tópico, estos son conocidos por los trabajadores y están a la vista en las instalaciones de trabajo, lo que nos recuerda que la libertad, la igualdad y el derecho a la educación son los pilares de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Con respecto a la labor realizada por contratistas y proveedores en los que participa personal, la organización brinda las siguientes pautas: En los lugares de trabajo pedimos facilitar condiciones para laborar de manera segura y saludable, garantizar la libertad de asociación, la no discriminación en los procesos de selección de personal y que no se empleen directa o indirectamente, mano de obra forzosa o infantil, además facilitar el acceso básico a la salud a los trabajadores y sus familias.

En el caso de las empresas de seguridad Red de Energía del Perú, es más cuidadoso frente a la no vulneración de los derechos humanos.

Global Compact y Naciones Unidas han reconocido la labor de Red de Energía del Perú con respecto al Reporte de su gestión socialmente responsable, expresándolo a través de una carta de su director y del representante en Perú.

Sobre la evaluación y seguimiento de los principios del tópico derechos humanos: la empresa, con el fin de apoyar y respetar la protección de derechos humanos proclamados en el ámbito internacional, ha elaborado un Código de Buen Gobierno y Gestión Humana, ha puesto en práctica un Programa de Servicio Social y Salud que incluye al trabajador y sus dependientes, y un Plan Social comprendido a su vez por un programa de desarrollo comunitario y convivencia. Respecto al principio de no actuación como cómplices de violaciones en los derechos humanos, la empresa ha establecido cláusulas en los términos de referencia con las organizaciones que establece negocios (intermediarios laborales) en las que les exige ajustarse a sus normas de responsabilidad social.

En el caso de empresas contratistas, REP realiza visitas y lleva a cabo un análisis con respecto a derechos humanos y posteriormente realiza un informe sobre cada caso.

Los indicadores que aseguran el cumplimiento de una óptima gestión en la categoría de derechos humanos son los referidos a no discriminación, libertad de asociación, medidas contra la explotación infantil y número de incidentes con comunidades.



/// LOS INDICADORES QUE ASEGURAN EL CUMPLIMIENTO DE UNA ÓPTIMA GESTIÓN EN LA CATEGORÍA DE DERECHOS HUMANOS SON LOS REFERIDOS A NO DISCRIMINACIÓN, LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, MEDIDAS CONTRA LA EXPLOTACIÓN INFANTIL Y NÚMERO DE INCIDENTES CON COMUNIDADES. ///



2.1) Los trabajadores del Grupo ISA en Perú

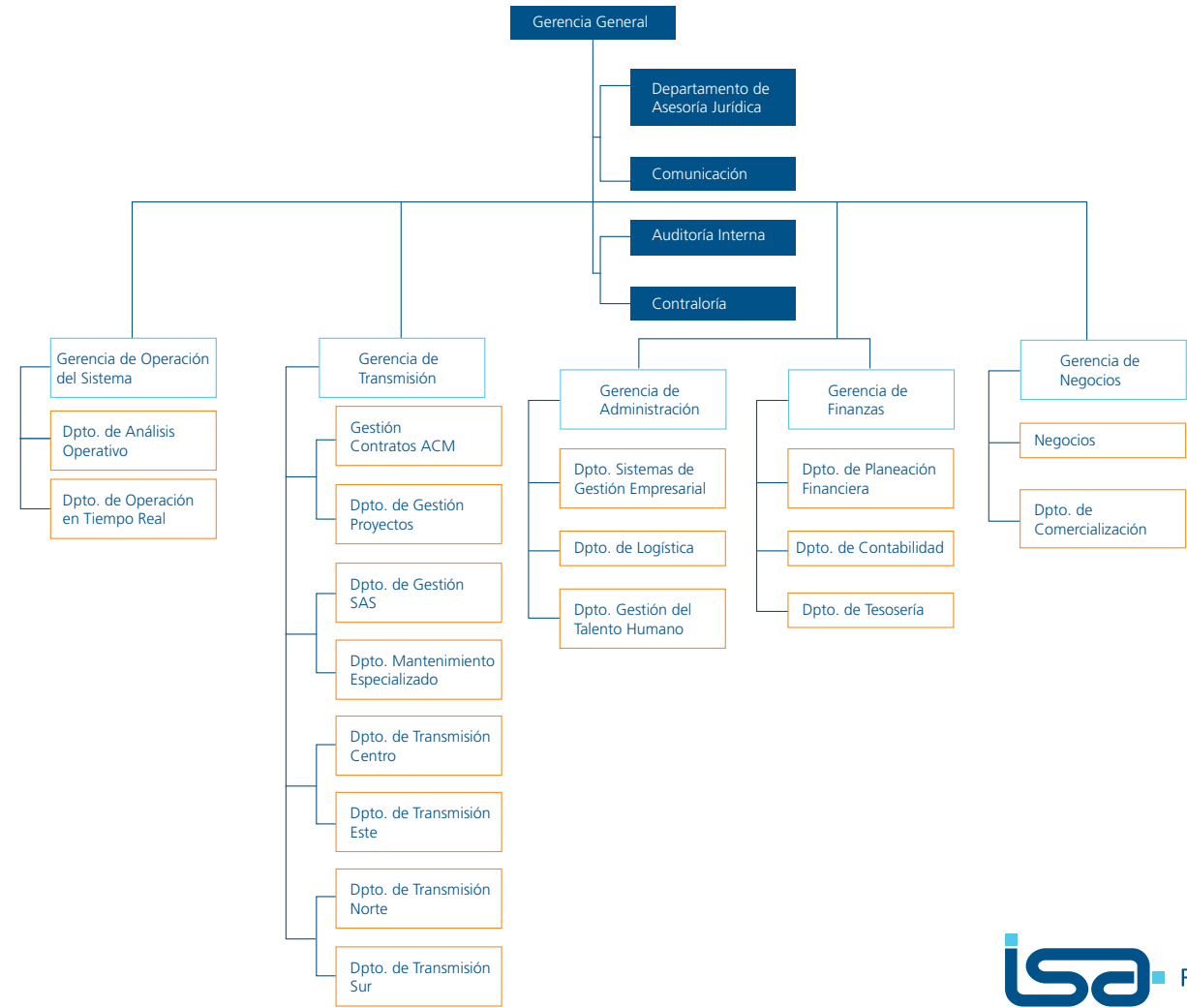
Al 31 de Diciembre del 2007, los equipos de trabajo de las empresas de transmisión eléctrica del Grupo ISA en Perú eran los siguientes:

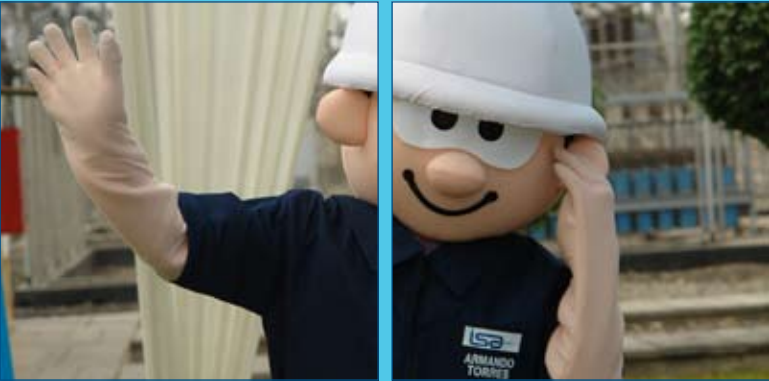
CUADRO 6			
	REP	ISA PERÚ	CTM
Gerentes	7	1	2
Jefes de Departamento	16	1	
Coordinadores	24		
Profesionales Administrativos	50	1	
Profesionales Técnicos (del Negocio)	52	1	
Técnicos Administrativos	26	1	
Técnicos del Negocio	158		
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

\*El Gerente General de REP, lo es también de ISA Perú y de CTM. El Contralor de REP, ocupa el mismo cargo en CTM.

Como se aprecia, de las tres empresas del Grupo en el Perú, REP tiene el mayor número de colaboradores. Teniendo en cuenta esta estructura, la información que mostraremos en adelante estará referida exclusivamente a esta empresa (REP).

Gráfico 1: Organigrama aprobado por el Directorio de REP en Abril del 2007.





Para optimizar el mantenimiento de su infraestructura, REP está dividida en cuatro Departamentos de Transmisión. Esta organización distribuye al personal como se muestra a continuación:

CUADRO 7: DEPARTAMENTOS DE TRANSMISIÓN		
SEDE	TOTAL	%
DT Centro Sede Lima	28	8%
DT Centro Subsede Pisco	15	5%
DT Este Sede Huánuco	28	8%
DT Este Subsede Huncayo	20	6%
DT Norte Sede Chiclayo	27	8%
DT Norte Subsede Chimbote	24	7%
DT Sur Sede Arequipa	30	9%
DT Sur Subsede Cusco	26	8%
Sede Central San Isidro	135	41%
Total	333	100%

La creación neta de empleo entre los años 2006 y 2007 se dió de la siguiente manera:

CUADRO 8: EMPLEOS EN REP	
Número de colaboradores al 31.12.2006	321
Ingresos en 2007	32
Retiros en 2007	20
Número de colaboradores al 31.12.2007	333
Creación neta de empleo	12

Considerando las cifras anteriores, el índice de rotación fue de 6.2%.

Sobre los tipos de contrato de los 333 colaboradores, 281 contaban con contratos a plazo indeterminado y 52 con contratos a plazo fijo.

2.3) Diversidad en REP

REP brinda oportunidades iguales a sus colaboradores y 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.

Con respecto a la diversidad de género, la estructura del personal de REP es como se muestra en la tabla siguiente:

CUADRO 9: DIVERSIDAD DE GÉNERO				
Grupo Ocupacional	MUJERES		HOMBRES	
	Número	%	Número	%
Directivos y Coordinadores	8	17.0%	39	83.0%
Profesionales y Técnicos de Soporte	35	46.1%	41	53.9%
Profesionales y Técnicos del Negocio	2	1.0%	208	99.0%
Total general	45	13.5%	288	86.5%

Como se hace evidente, el porcentaje de colaboradoras es muy pequeño en puestos directamente relacionados al negocio de la empresa. Este es un reflejo de la oferta laboral de la industria eléctrica la cual, a lo largo de su historia, ha sido predominantemente masculina. Por otro lado, se advierte mayor equidad en los puestos de soporte y en los puestos directivos.

El reclutamiento de personal tiene como únicos criterios de selección las aptitudes técnicas y personales de los candidatos. No se tiene en cuenta género o cualquier otro factor para su selección.

La edad promedio de nuestros colaboradores es 43 años. A continuación, mostramos la estructura de edad del equipo REP:

CUADRO 10: DISTRIBUCIÓN DE EDADES		
GRUPOS DE EDAD	REP	%
18 a 30 años	28	8%
31 a 40 años	108	32%
41 a 50 años	113	34%
51 a 60 años	82	25%
60 años a más	2	1%
Total	333	100%

Casi el 60% del equipo humano está por encima de los 40 años. Esta característica es usual en las empresas del sector, pues la experiencia es muy valiosa para mantener altos estándares de calidad en el servicio.

En cuanto a la diversidad de procedencia de los colaboradores, al ser una empresa de capitales colombianos, el Contralor y tres Gerentes son de esta nacionalidad.

2.4) Efecto multiplicador

Además de operaciones regulares, los nuevos proyectos que desarrolla REP generan puestos de trabajo durante su ejecución. En el 2007, gracias al Proyecto de Repotenciación de las Líneas de Transmisión en 220 kV Zapallal – Chimbote, la empresa empleó, a través de Abengoa Perú, a un promedio de 312 personas entre mayo y diciembre, llegando a un máximo de 538 personas en octubre.

Por otro lado, las necesidades de seguridad de las instalaciones tienen también efecto en el empleo de este sector. A través de la empresa G4S, REP emplea a 98 colaboradores, favoreciendo el empleo de personas residentes en las zonas donde se ubican sus instalaciones.

2.5) Clima organizacional

El Departamento de Gestión del Talento Humano realizó la encuesta de Clima Organizacional a los trabajadores. Por primera vez se aplicó una encuesta virtual y el proceso estuvo soportado por la firma consultora HAY GROUP. La misma herramienta de evaluación fue utilizada en todas las empresas del Grupo ISA en Sudamérica.

La encuesta estuvo compuesta por 4 dimensiones críticas que tienen naturaleza e impacto diferente en el desempeño de las personas, como compromiso, efectividad de la empresa, efectividad individual y trato con el empleado. Estas dimensiones, a su vez, están compuestas por factores y temas que ayudan a desglosar de manera más fina los resultados.

CUADRO 11: CLIMA ORGANIZACIONAL		
	2006	2007
Índice de clima organizacional	83%	72%

2.6) Capacitación y desarrollo

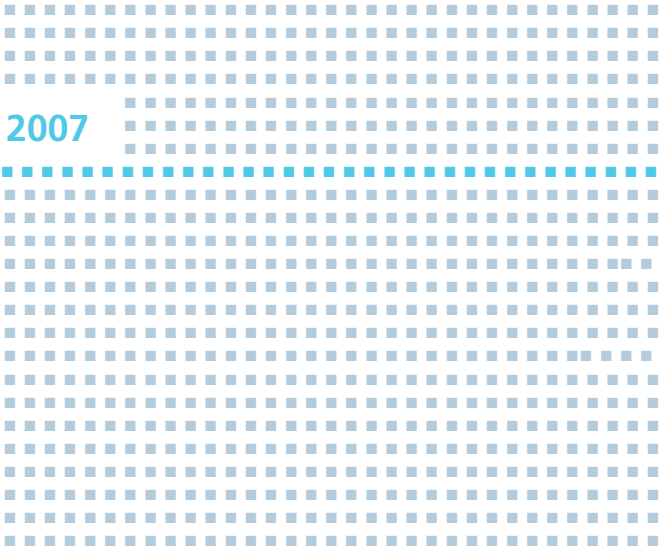
Los programas de capacitación de REP forman parte del Programa de Formación Integral, por el cual se busca fortalecer las capacidades de los colaboradores, además la empresa cuenta con el programa de Prácticas y de Jóvenes Profesionales.

A continuación se detalla el desempeño de estos programas durante el 2007:

Programa de Formación Integral (PFI)

Para el 2007 se programaron 105 eventos de capacitación. De ese total se realizaron 97, cumpliendo un 92%.

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



CUADRO 12: HORAS PROMEDIO DE CAPACITACIÓN

	2004	2005	2006	2007
Horas promedio de capacitación	64.5	74.87	65.6	72.48

Las horas de formación, según las gerencias de REP, se distribuyeron como se muestra a continuación:

CUADRO 13

Gerencias	Horas de capacitación	Personas	Promedio (Horas/persona)
Contraloría	433	4	108.2
Gerencia de Administración	1,785	27	66.1
Gerencia de Negocios	1,245	10	124.5
Gerencia de Transmisión	14,237	239	59.6
Gerencia de Finanzas	1,464	19	77.0
Gerencia General	389	9	43.2
Gerencia de Operación del Sistema	4,030	33	122.1

El promedio incluye a todo el personal capacitado durante el 2007, incluyendo tanto al personal que se retiró como a nuevos ingresos.

Programa de Jóvenes Profesionales

El Programa de Jóvenes Profesionales está dirigido a egresados de Universidades. Tiene un periodo de duración de un año, en el marco de la normatividad vigente del Ministerio de Trabajo del Perú. Durante este tiempo se fomenta el desarrollo de sus

capacidades y se complementa su formación. Al final del 2007 se contaba con 6 jóvenes profesionales y un practicante. La evolución anual se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO 14: JÓVENES PROFESIONALES Y PRACTICANTES

	2004	2005	2006	2007
Jóvenes Profesionales	7	6	11	6
Practicantes	3	5	5	1

En cumplimiento de su objetivo, complementar la formación de jóvenes egresados y estudiantes, el programa identificó e integró al equipo de REP a cinco jóvenes profesionales. Ellos ahora se desempeñan como analistas en las gerencias de Administración, Transmisión y Operación del Sistema.

2.7) Evaluación de desempeño

La organización ejecuta una evaluación de desempeño anual y las jefaturas y gerencias realizan una sesión de feed back en la que facilitan al colaborador la información que lo orientará hacia un óptimo desarrollo profesional. El porcentaje de trabajadores que reciben evaluaciones regulares es de 100%.

2.8) Bienestar familiar y laboral

Con respecto al bienestar social de los trabajadores, REP contribuye al desarrollo integral de todos sus colaboradores y sus familias, desarrollando programas recreativos y culturales, en procura de su bienestar. De esta manera, se fortaleció la relación trabajador, familia y empresa.

Vacaciones útiles

Este programa tiene por objetivo el desarrollo integral y el autodescubrimiento de las potencialidades de los hijos de los colaboradores. Para ello, REP colabora con un aporte económico

por cada niño que se inscriba en cursos académicos o recreativos de su elección. En el año 2007 se apoyó a 182 niños cuyas edades oscilaron entre los 2 y 14 años.

Premio "Excelencia Educativa"

Con este programa se busca reconocer y premiar el esfuerzo académico de los hijos de los colaboradores. Está dirigido a estudiantes de secundaria que hayan obtenido los primeros puestos en el pasado año escolar. En el 2007 se premió a 12 jóvenes y se les obsequió útiles escolares, reproductores de video y calculadoras científicas.

Programa de asistencia médica y seguros

Los colaboradores de Red de Energía del Perú cuentan con un programa de salud subvencionado por la empresa en un 80% del costo total por trabajador, el cual puede afiliarse a sus dependientes. La entidad prestadora de salud (EPS) es elegida libremente por los trabajadores y en caso algún colaborador no desee afiliarse a ella tiene la opción de solicitar un seguro médico privado. Adicionalmente, y cumpliendo con la legislación laboral vigente, REP realiza contribuciones a Essalud por el 100% de los colaboradores. Así mismo la empresa brinda un determinado número de seguros que se detallan a continuación.

CUADRO 15: COLABORADORES ASEGURADOS POR EMPRESA PRESTADORA DE SALUD

Pacífico Salud EPS	
Titular	278
Cónyuge	209
Conviviente	2
Hijo menor de 18 años	337
Hijo mayor de 18 años	141
Padres	224

CUADRO 16: COLABORADORES ASEGURADOS POR EMPRESA DE SEGUROS PRIVADA

Asistencia médica La Positiva	
Titular	48
Cónyuge	44
Hijo menor de 18 años	65
Hijo mayor de 18 años	27
Padres	71

CUADRO 17

TIPO DE SEGURO	NORMATIVIDAD
ESSALUD	Creada según Ley 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. 28518
Seguro SCTR Salud y Pensión	Seguro obligatorio mediante la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N. 26790, para todas las empresas de algo riesgo tipificado en el anexo 5 decreto supremo N. 003-98 SA.
Seguro de accidentes personales	Beneficio que otorga la empresa a sus empleados.
Seguro de asistencia médica para practicantes	Seguro obligatorio según Ley N. 28518



/// TODOS LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ESTÁN CONSIDERADOS EN UN PLAN DE JUBILACIÓN DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE EN EL PAÍS, YA SEA A TRAVÉS DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES (AFP) O EL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (SNP) ///

Préstamos a los colaboradores

Red de Energía del Perú otorga, una vez al año, préstamos libres de intereses a sus colaboradores. También realiza préstamos extraordinarios en situaciones de urgencia. A continuación se reporta la ocurrencia de los mismos.

CUADRO 18: PRÉSTAMOS ADMINISTRATIVOS			
	2006	2007	MONTOS ENTREGADOS EN 2007 (NUEVOS SOLES)
Préstamos Administrativos	214	235	906,682
Préstamos Extraordinarios	29	29	111,939

Navidad REP

Con el objetivo de incentivar los lazos de unión y confraternidad entre los trabajadores y sus familias, REP organizó celebraciones navideñas para los hijos de los colaboradores en cada sede y subsede.

Plan de Jubilación

Todos los empleados de la empresa están considerados en un plan de jubilación de acuerdo a la legislación laboral vigente en el país, 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. El porcentaje de aporte de cada trabajador en el caso de las AFP es de 10% (correspondiente al fondo) y el del SNP es del 13% de la remuneración.

CUADRO 19:		
	NÚMERO DE COLABORADORES	PORCENTAJE
SNP	5	1.50%
AFP	328	98.50%
Total	333	100.00%

Compensación por Tiempo de Servicio

La CTS tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

Este beneficio tal como lo estipula la legislación laboral vigente se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y se deposita semestralmente durante los primeros quince (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 20:		
	DEPÓSITOS EN NUEVOS SOLES	DEPÓSITOS EN USD
Mayo 2007	154,948.00	195,139.35
Noviembre 2007	236,415.61	167,109.81
Total	391,363.61	362,249.16





2.9) REP Y EL SUTREP

La empresa respalda la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos es por eso que reconoce e interactúa con SUTREP (Sindicato Único de Trabajadores de Red de Energía del Perú) con quien guarda una comunicación fluida, formal y satisfactoria. En el transcurso del año 2007 y luego de celebrar elecciones, el Sindicato cambió de Junta Directiva, contando con 173 trabajadores sindicalizados.

CUADRO 21: PERSONAL SINDICALIZADO	
CATEGORÍAS OCUPACIONALES	SINDICALIZADOS
Directivos y coordinadores	2
Profesionales y técnicos de soporte	13
Profesionales y técnicos del negocio	158
Total	173

En las reuniones que se llevan a cabo entre el Sindicato y la empresa se abordan temas de interés destacando los de derechos laborales, seguridad y salud, los mismos que son cubiertos en acuerdos.

Otro hecho importante en el año fue la finalización del Convenio Colectivo 2006-2007, el cual estuvo vigente hasta el mes de septiembre. La siguiente negociación de un Convenio Colectivo se inició en octubre del año 2007 y cerro a principios del 2008.

En años anteriores el Convenio Colectivo cubrió solo a los trabajadores sindicalizados, sin embargo en el 2007 se decidió ampliar la cobertura a todos los colaboradores exceptuando a gerentes y jefaturas. El porcentaje de cobertura del año 2007 es de 93.09%.

2.10) SALARIOS

La empresa paga mensualmente los salarios de los colaboradores y cuenta con un estudio de referenciamiento salarial del mercado. En el año 2007 se llevó a cabo la primera fase de aplicación de la política remunerativa, la que consistió en una nivelación inicial de sueldos.

Dependiendo del cumplimiento de los objetivos de cada gerencia, la empresa otorga un bono único de productividad a sus colaboradores. La totalidad de los trabajadores de REP trabajan la jornada completa, ya que la organización no registra empleados de media jornada.

2.11) SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Indice de Accidentabilidad

En el año 2007 el índice de accidentabilidad fue de 0.58. Este indicador contempla los accidentes ocurridos al personal de REP, contratistas y terceros, el cual tiene como base un factor de 240,000 horas hombre de trabajo. Tal factor es utilizado en común por las empresas del Grupo ISA con la finalidad de comparar el desempeño de las mismas bajo un solo estándar.

De los accidentes ocurridos en el 2007, el 86% de ellos corresponden al personal de las empresas contratistas, razón por la cual se ha diseñado estratégicamente un plan de acción para compatibilizar las exigencias de seguridad y salud en el trabajo a la gestión de las mismas, pues sus actividades corresponden a los servicios de mantenimiento en subestaciones, líneas de transmisión y en el desarrollo de proyectos.

De esta manera se busca que tanto REP como las empresas que trabajan con ella realicen una gestión segura, concordante con la normatividad vigente en el país y los estándares del Grupo ISA.

GRÁFICO 2: ÍNDICE DE ACCIDENTABILIDAD

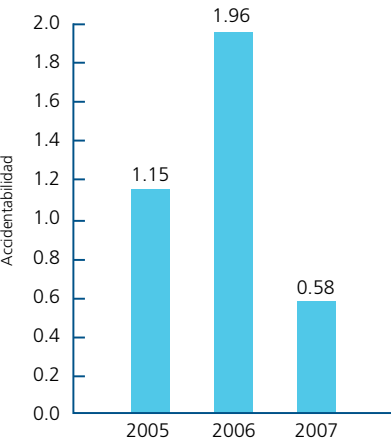
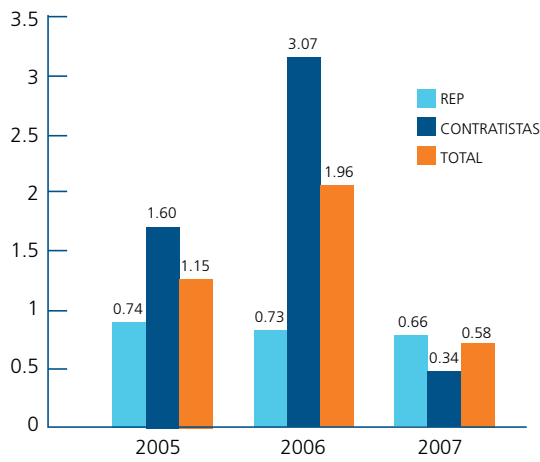


GRÁFICO 3: ÍNDICE DE ACCIDENTABILIDAD REP VS. CONTRATISTAS



Índice de Severidad

El Indicador de severidad del año 2007 resulta en 512.67, esto significa que cada trabajador ha perdido aproximadamente 05 días por concepto de accidentes.

Con referencia a los días perdidos, el indicador requiere de los días de descanso médico, sumado a los días a cargar de acuerdo a la norma ANSI Z16.1 (adoptado por el Grupo ISA) el cual refiere que en casos de accidente fatal se carga 6000 días, por tanto en el año 2007 resulta 6137 días.

IS: N° (días perdidos + días a cargar) \* 240 000 / HHT

Factor común, para el Grupo ISA es 240 000, el cual nace del producto de 100 personas\*50semanas\*48horas/semana

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

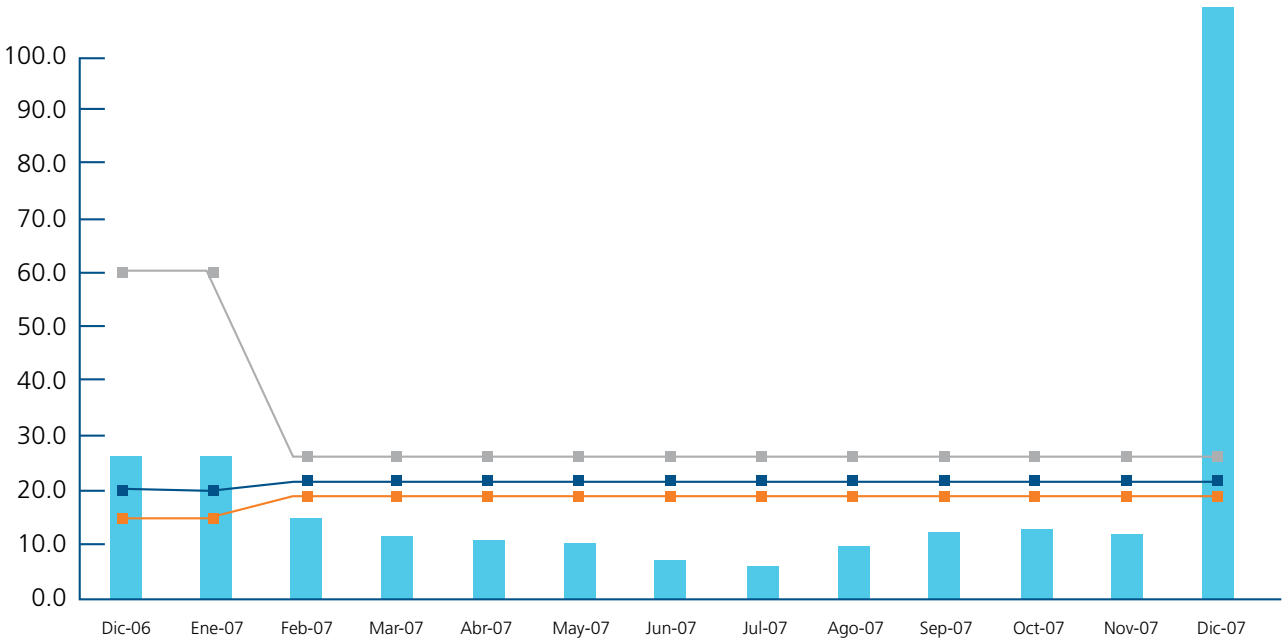
Encontramos que durante el 2007 ocurrieron:

- 1 accidente grave o incapacitante en REP
- 5 accidentes graves o incapacitantes en contratistas
- 1 accidente fatal en contratista

Al finalizar el año, estos accidentes generaron 6,137 días perdidos.



GRÁFICO 4: ÍNDICE DE SEVERIDAD



	Dic- 06	Ene-07	Feb-07	Mar-07	Abr-07	May-07	Jun-07	Jul-07	Ago-07	Sep-07	Oct-07	Nov-07	Dic-07
Accidentes	0	2	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1
Severidad	26.72	26.59	15.23	11.37	10.93	10.25	7.21	6.11	10.02	12.42	13.22	11.82	512.67
Días Perdidos	0	12	0	0	0	0	0	0	65	30	30	0	6000
Inferior	60.00	60.00	25.65	25.65	25.65	25.65	25.65	25.65	25.65	25.65	25.65	25.65	25.65
Esperado	20.00	20.00	21.37	21.37	21.37	21.37	21.37	21.37	21.37	21.37	21.37	21.37	21.37
Superior	15.00	15.00	19.24	19.24	19.24	19.24	19.24	19.24	19.24	19.24	19.24	19.24	19.24

Tasa de Ausentismo

Durante el año 2007 la tasa de ausentismo laboral fue de 0.097%. Esto se explica exclusivamente por los accidentes de trabajo.

Este indicador fue medido de la siguiente manera:

Tasa de ausentismo = 
$$\frac{\text{Nº de días perdidos} \times 100}{\text{Nº de empleados promedio en el año} \times \text{Días totales trabajados}}$$

Datos utilizados

- Nº de empleados promedio en el año: 325 personas (promedio mensualizado)
- Días trabajados: 260 (considerando 52 semanas y 5 días útiles por semana)
- Días perdidos: 84

De acuerdo con el listado de enfermedades profesionales vigente en el Perú (Decreto Supremo 18846) en REP no ocurrieron enfermedades derivadas del trabajo.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo abarca al 100% de los empleados de la empresa. El Comité durante el año 2007 se reunió en 11 sesiones de manera presencial y no presencial, con la finalidad de mantener un canal de comunicación abierto y oportuno entre los colaboradores y la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. También se realizan reuniones de los subcomités a nivel de Sedes y Subsedes.

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 22: NÚMERO DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN EL COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sede	Total de trabajadores	Miembros del Comité Central
Lima	135	5
DT	198	5
Total	333	10
Total (%)	3	

CUADRO 23: NÚMERO DE TRABAJADORES REPRESENTANTES DE LOS SUBCOMITÉS DE SST POR SEDE Y SUBSEDE

Sede	Total de trabajadores	Miembros del Sub comité de seguridad
Lima	135	4
Pisco	15	4
San Juan	28	4
Chimbote	24	4
Chiclayo	27	4
Huanuco	28	4
Huayucachi	20	4
Arequipa	30	4
Cusco	26	4
Total	333	36
Total %	10.81%	



/// RESPECTO A LOS IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS, COMO CONSECUENCIA DEL DESARROLLO DE NUESTROS PROGRAMAS SOCIALES EL RIESGO DE CONFLICTO SOCIAL CATALOGADO POR LA EMPRESA EN AÑOS ANTERIORES COMO CRÍTICO DESCENDIÓ A MODERADO, CON EL CORRESPONDIENTE BENEFICIO PARA LA ORGANIZACIÓN. ///

Capacitaciones SAS

Con respecto a las capacitaciones de Servidumbres, Ambiental y Seguridad realizadas en el 2007, estas fueron dirigidas a los colaboradores de REP y extendidas a los contratistas. Contemplaron temas tales como gestión de seguridad y salud en el trabajo, gestión medio ambiental, gestión de servidumbres, primeros auxilios, reanimación cardio pulmonar, y manejo de residuos entre otros temas.

A continuación se muestra el cuadro de horas hombre de capacitaciones realizadas el año pasado:

CUADRO 24: HORAS HOMBRE CAPACITADOS 2007	
HORAS HOMBRES CAPACITADOS 2007	
Departamento de transmisión	Horas hombres capacitados
Centro	484
Este	332
Norte	756
Sur	568
San Isidro	111
Contratistas	1209
Total	3460

Las capacitaciones realizadas fueron las siguientes:

- Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente (Manejo de Residuos)
- Primeros Auxilios
- Reanimación cardio pulmonar
- Prevención y control de incendios
- Práctica contra incendio – Manejo de extintores

- Interpretación de normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001
- Identificación de aspectos y evaluación de Impactos Ambientales
- Identificación de peligros e identificación de riesgos
- Seguridad en el trabajo
- Simulacros de sismo

Inspecciones de Seguridad

Las inspecciones son una parte muy importante en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La identificación de los aspectos susceptibles a mejorar en términos de seguridad fue realizada in situ tanto en nuestras instalaciones como en las de los clientes y en los nuevos proyectos.

Respecto a multas por temas de seguridad, REP tuvo dos durante el 2007 presentadas por OSINERGMIN, las cuales no son significativas debido a que representan menos del 0.02% de los ingresos de la compañía.

3. SOCIEDAD

Red de Energía del Perú realiza una importante labor en las 320 comunidades con las que comparte un espacio geográfico al encontrarse en estas las líneas de alta tensión.

La organización tiene como objetivo fortalecer la relación ya existente con las comunidades aledañas a la infraestructura eléctrica y llega a ellas anualmente a difundir temas preventivos, con respecto a electricidad, así como temas referidos a salud, purificación de agua y extracción de humo en las casas.

Sus trabajadores conocen la Política Social del Grupo, la que detalla el alcance, criterios, marco de actuación y principalmente brinda una pauta para tener una óptima interacción con la sociedad.

Además cuenta con la cartilla de óptimo comportamiento con comunidades, en la que se instruye a los colaboradores sobre las conductas apropiadas para trabajar en el área de influencia.

En la empresa, la responsabilidad de los aspectos sociales es compartida por el área de Responsabilidad Social, Comunicación e Imagen y el Departamento de Servidumbres, Ambiental y Seguridad, y también por la gestión de cada trabajador que interactúe con comunidades.

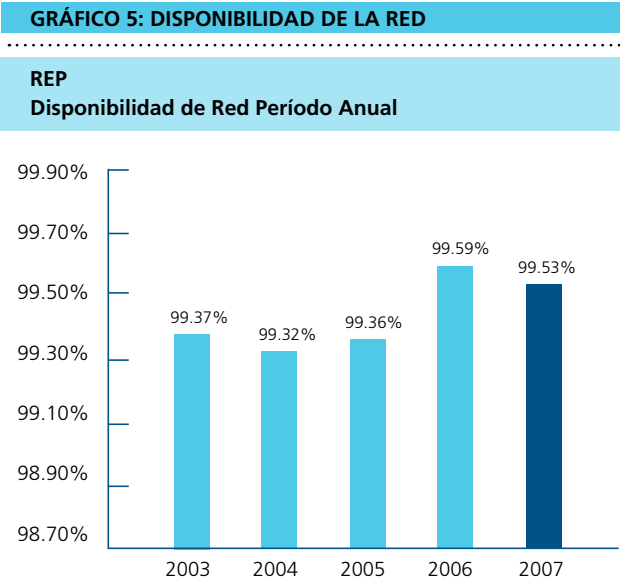
La formación y sensibilización en el tema sociedad se lleva a cabo anualmente por el área de Responsabilidad Social, la que se proyecta a la comunidad a través de un Plan Social que está conformado por diversos programas (Desarrollo, Convivencia, Solidaridad y Apoyo a la educación). El personal de cada uno de los Departamentos de Transmisión es sensibilizado en temas de índole social y participa en la gestión de los mismos.

Para la evaluación y seguimiento de los trabajos de inversión social en el año 2007 se contó con un indicador llamado índice de inversión social, el que midió los recursos destinados a este tópico y otro llamado porcentaje de avance del Plan Social logrando un porcentaje de cumplimiento de 99.44% de las acciones planificadas en el año.

Como información contextual adicional se considera importante mencionar que la gestión socio ambiental de la organización fue distinguida con el premio al mejor trabajo presentado en su categoría en el III Congreso Internacional “El Medio Ambiente y la Industria Energética” celebrado en Argentina en Abril del 2007.

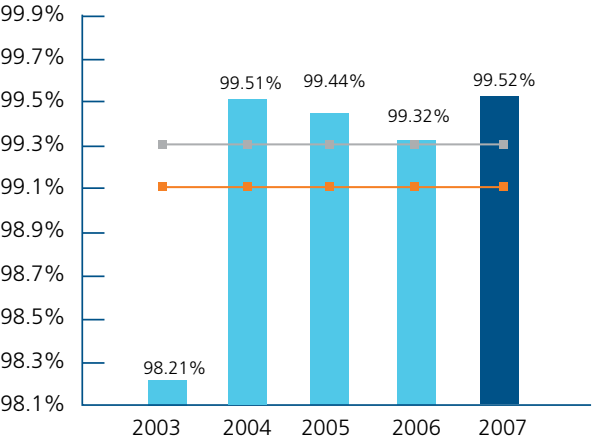
En el desarrollo del Reporte presentamos indicadores que contemplan la efectividad de los programas y prácticas sociales, así como los proyectos de desarrollo nacional y comunitarios implantados.

Respecto a los impactos económicos indirectos, como consecuencia del desarrollo de los programas sociales, el riesgo de conflicto social catalogado por la empresa en años anteriores como crítico descendió a moderado, con el correspondiente beneficio para la organización. Como establece su compromiso con la Sociedad, las empresas del Grupo ISA deben prestar servicios con calidad y eficiencia. Esta es la principal responsabilidad con la Sociedad Peruana, pues la energía que transporta es uno de los elementos fundamentales del bienestar de las personas y del crecimiento económico. El cumplimiento de este compromiso se ve reflejado en dos indicadores de la calidad de servicio: la minimización de las fallas y la disponibilidad de la red.





CTM  
Disponibilidad de Red 2003-2007



ISA PERÚ  
Disponibilidad de RED

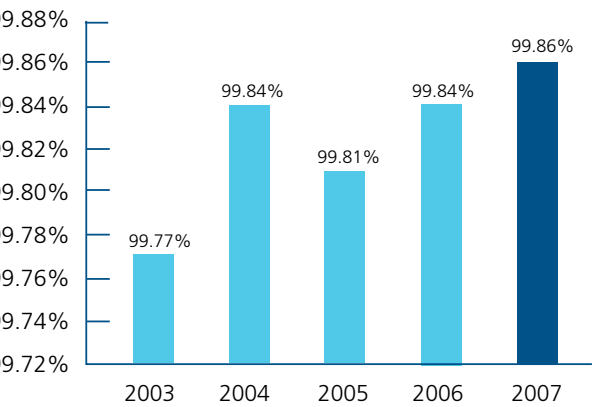
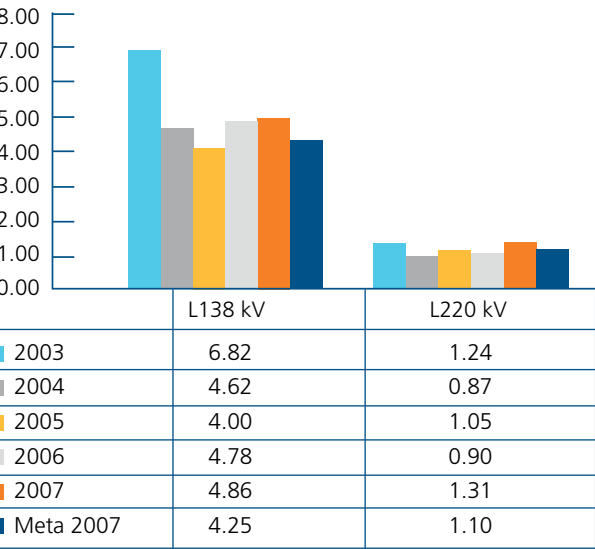
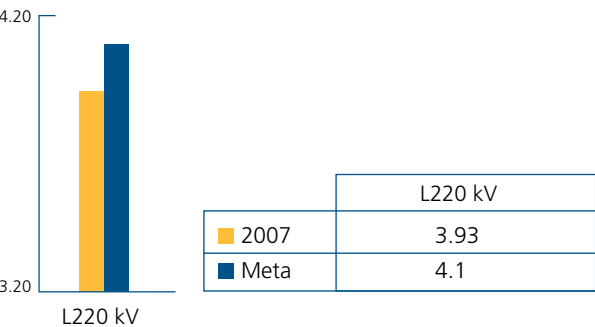


GRÁFICO 6: NÚMERO DE FALLAS POR CADA 100KM DE LÍNEA

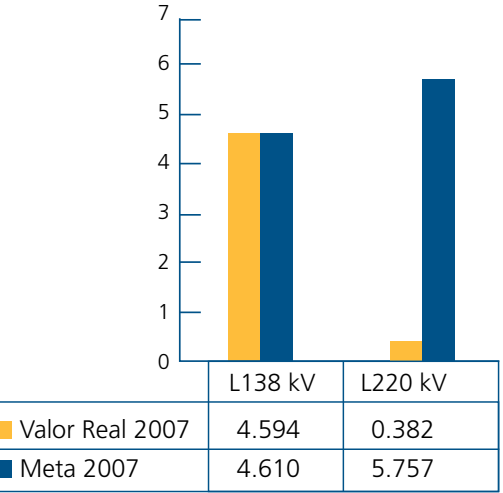
REP



CTM



ISA PERÚ  
Número de fallas por cada 100 Km de línea



3.1) PLAN SOCIAL

En el año 2007 las empresas de transmisión eléctrica del Grupo ISA en el Perú desplegaron sus acciones a favor de la sociedad peruana y de sus comunidades vecinas a través de cuatro programas sociales.

- Programa de desarrollo
- Programa de convivencia
- Programa de apoyo a la educación
- Programa de solidaridad

CUADRO 25: PROGRAMAS SOCIALES.

	REP	ISA PERÚ	CTM
Convivencia	■	■	■
Desarrollo	■		
Educación	■	■	
Solidaridad	■	■	■

Los programas sociales son distintos entre sí, dados los contextos particulares de operación de cada empresa.

El Plan Social de REP es el más desarrollado de los tres, pues lleva cuatro años de aplicación. Además, atiende la mayor área de influencia: 320 comunidades.

Como parte de este Plan Social, la empresa apoya organizaciones nacionales cuya labor se encuentra enmarcada en los compromisos de REP con sus grupos de interés.

CUADRO 26

ASOCIACIONES Y/O ENTIDADES	TIPO DE APOORTE
Asociación Civil Perú 2021	Aporte económico
Mesa de Concertación para la Lucha contra Pobreza	Aporte económico
Programa Adopta una Escuela del Ministerio de Educación	Aporte en material didáctico
Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía	Aporte económico



/// EN EL AÑO 2007, DESPUÉS DE OBTENER LOS PERMISOS RESPECTIVOS, SE VISITÓ LAS 320 COMUNIDADES VECINAS DE REP Y LAS 71 DE TRANSMANTARO LLEVANDO A TRAVÉS DE CHARLAS UN MENSAJE PREVENTIVO ANTE LA PRESENCIA CERCANA DE LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN Y TAMBIÉN UN DISCURSO INFORMATIVO EN SALUD. ///

El Plan Social de CTM se ha enfocado en los programas de convivencia (charlas preventivas) y solidaridad (donaciones), pues si bien la incorporación de esta empresa al grupo se realizó en 2006, su gestión social se inició en el segundo semestre del 2007. La prioridad fue conocer a los nuevos vecinos: 71 comunidades.

Finalmente, el Plan Social de ISA Perú se concentró en el apoyo a la educación y la óptima convivencia. Las actividades se desarrollaron en favor de las familias vecinas a las líneas de transmisión.

El área de influencia de las líneas de ISA Perú cuenta con 501 propietarios en la línea Aguaytía - Pucallpa y con 159 propietarios en la línea Oroya Nueva – Carhuamayo – Paragsha - Vizcarra. Los mantenimientos de las fajas de servidumbres y los cortes de vegetación requeridos fueron concertados en todo momento.

Durante los primeros meses del año se desarrolló un programa de donación de paquetes escolares, que tuvo como objetivo contribuir con la educación en las escuelas primarias y difundir mensajes preventivos. Los caseríos beneficiados en la línea Aguaytía – Pucallpa fueron La Unión, San Juan, El Milagro, Nueva Tihuinsa, Nuevo San Juan, El Triunfo, San Juan, Los Pinos, Montealegre y Neshuya.

En la línea Oroya – Vizcarra la distribución se realizó en los centros educativos de los poblados de San Pedro de Cajas, Junín, Huayre; Carhuamayo, Ninacaca, Vicco, Shelby y Villa Pasco.

El programa complementó la entrega de los paquetes escolares con capacitaciones sobre la convivencia con las líneas de transmisión y sus riesgos asociados, en las cuales se logró la participación de padres de familia, niños, niñas, y profesores.

Durante la época navideña se programaron múltiples fiestas en favor de los niños vecinos.

Los trabajos que conforman el Plan Social de Red de Energía del Perú se mencionan a continuación:

**3.1.1) Programa de Convivencia.**

El Programa tiene como objetivo el establecer y hacer uso efectivo de un sistema de comunicación y participación con las comunidades ubicadas en el área de influencia.

En el año 2007, después de obtener los permisos respectivos, se visitó las 320 comunidades vecinas de REP y las 71 de TransMantaro llevando a través de charlas un mensaje preventivo ante la presencia cercana de las líneas de transmisión y también un discurso informativo en salud.

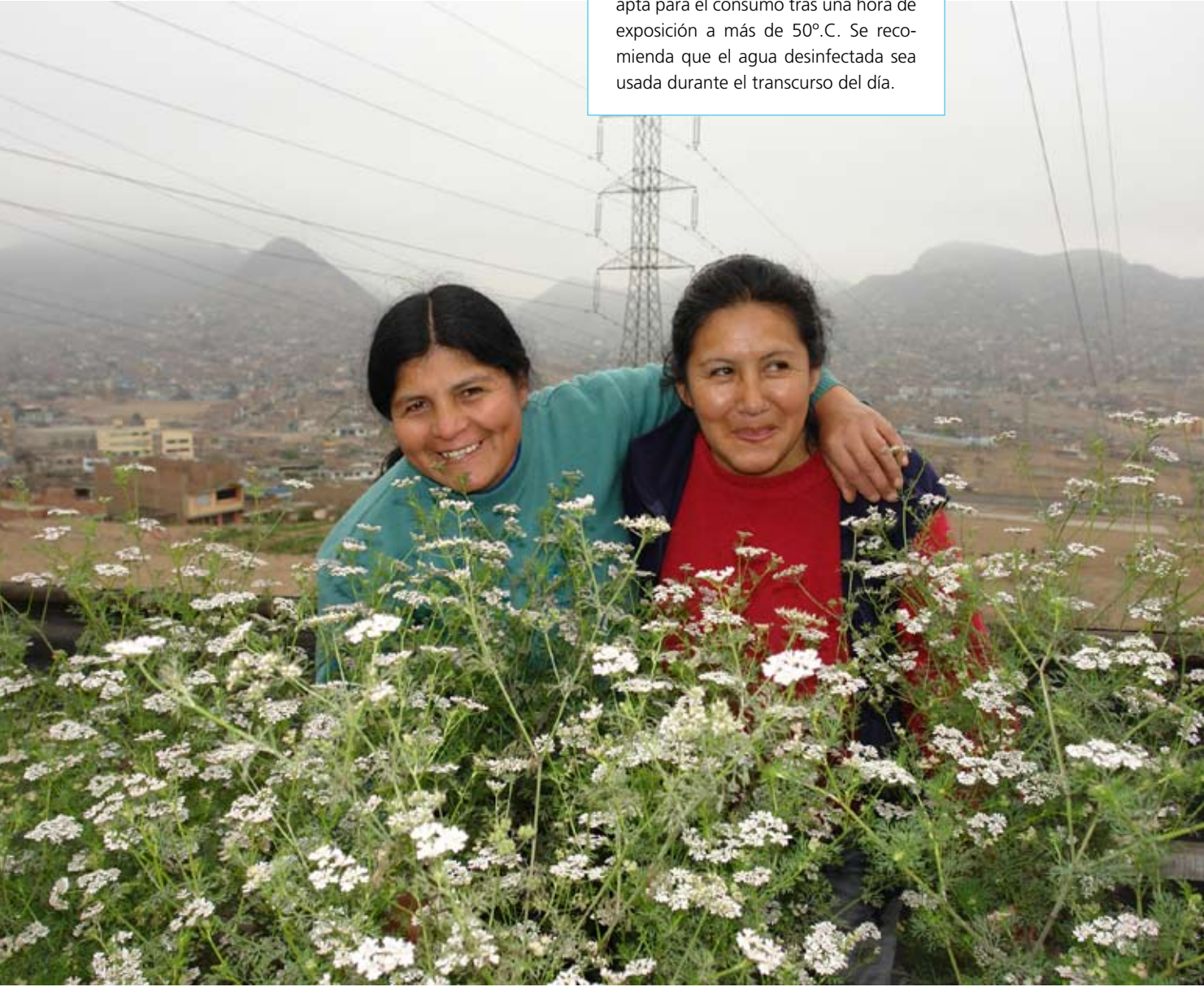
La efectividad de las charlas es medida a través de una evaluación posterior a su dictado. En el 2007 se obtuvo un promedio de 95%, indicando una alta de retención de los temas expuestos.

Los instrumentos que refuerzan el dictado de las charlas son trípticos y calendarios. Los primeros llevan información preventiva y también datos geopolíticos del Perú, así como un mapa que detalla sus regiones y capitales. Los calendarios son distribuidos también a lo largo de las líneas de alta tensión en versiones para la costa, sierra y selva. Así se respeta la idiosincrasia particular de cada región, se describe su geografía y se llega a ellos con los códigos apropiados.

**EL MÉTODO SODIS**

Este método logra la desinfección del agua haciendo uso de energía solar. El agua contaminada se introduce en botellas de plástico y se expone a la acción de la luz solar. Durante la exposición, el sol destruye los agentes patógenos gracias a la combinación de dos efectos: la radiación ultravioleta y el incremento de temperatura del agua.

Para que el método funcione eficazmente es necesaria una exposición mínima de cinco horas bajo una radiación solar de al menos 500 W/m2. En latitudes medias, esto se consigue con cinco horas de exposición en verano. El efecto conjunto de la temperatura y la radiación se produce cuando el agua supera los 50°C, momento a partir del cual el proceso de desinfección requiere un tercio de la radiación. El agua es apta para el consumo tras una hora de exposición a más de 50°C. Se recomienda que el agua desinfectada sea usada durante el transcurso del día.





#### COCINAS MEJORADAS

El mejoramiento de las cocinas se hace para extraer el humo de las viviendas. Las zonas de cocina suelen estar mal ventiladas y, en su mayoría, las viviendas no tienen un ambiente separado para realizar esta tarea. La vida se desarrolla en torno al lugar donde se preparan los alimentos, y las mujeres pasan gran parte de su tiempo allí. Las cocinas, por lo general son muy primitivas, con frecuencia nada más que un hoyo o una pila de ladrillos donde usualmente queman bostas de manera ineficiente.

Así los habitantes están expuestos al humo, que excede el nivel recomendado por la Organización Mundial de la Salud. El humo de biomasa contiene muchos componentes nocivos, incluso partículas respirables en suspensión, monóxido de carbono, óxidos de nitrógeno y otras sustancias. Las altas exposiciones a estos componentes pueden afectar el sistema respiratorio, los ojos, y el sistema inmunológico, aumentando la susceptibilidad a infecciones y a enfermedades.

Este tema está vinculado con infecciones respiratorias agudas y asociado con otros males como asma, ceguera, anemia, complicaciones del embarazo y mortalidad de neonatos.

Los temas de salud fueron adoptados después del análisis de la información recogida el año 2006, donde se detectó que la mayoría de las poblaciones del área de influencia presentaba casos de enfermedades diarreicas agudas (EDA) y de infecciones respiratorias agudas (IRA). Ante ello, se incluyó en las charlas los temas SODIS y cocinas mejoradas.

Por otro lado, con el propósito de asegurar una buena relación con los vecinos, los trabajadores y contratistas reciben una cartilla de óptima conducta con las comunidades, la política social del grupo y las pautas para el cumplimiento de los principios de Pacto Global de la ONU. Es de esta forma que se ha logrado construir una saludable relación con los pueblos vecinos a la infraestructura, la cual resulta determinante para la viabilidad de la transmisión de energía.



/// CON EL PROPÓSITO DE ASEGURAR UNA BUENA RELACIÓN CON LOS VECINOS, LOS TRABAJADORES Y CONTRATISTAS RECIBEN UNA CARTILLA DE ÓPTIMA CONDUCTA CON LAS COMUNIDADES, LA POLÍTICA SOCIAL DEL GRUPO Y LAS PAUTAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL DE LA ONU. ///





La Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza (MCLCP) fue creada el 18 de enero del 2001. Es un espacio en el que participan instituciones del Estado y la sociedad civil para adoptar acuerdos y coordinar acciones que permitan luchar eficazmente contra la pobreza en cada región, departamento, provincia y distrito del Perú. De allí su carácter inédito en el país.

/// EN EL 2007 REP SE SUMÓ A LAS ACTIVIDADES DE LA MESA DE CONCERTACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LA POBREZA, CONTRIBUYENDO A CAPACITAR Y DESARROLLAR HABILIDADES EN LOS INTEGRANTES DE LAS MESAS PROVINCIALES Y REGIONALES. ///

3.1.2) Programa de Desarrollo

Este programa tiene como propósito contribuir con el desarrollo del Perú y mejorar los niveles de generación de renta y calidad de vida de las poblaciones de escasos recursos. Según el ámbito de impacto, el programa está dividido en Desarrollo Nacional y Desarrollo Comunitario.

Desarrollo Nacional

En el 2007 REP se sumó a las actividades de la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza, contribuyendo a capacitar y desarrollar habilidades en los integrantes de las mesas provinciales y regionales. El tema trabajado fue la protección a la infancia y se buscó difundir los conocimientos necesarios para que proyectos en este tema accedan al presupuesto participativo.

Los beneficiarios directos de este programa fueron:

CUADRO 27	
	REPRESENTANTES
Mesas Regionales	23
Mesas Provinciales (Lima)	5
Mesas de Conos (Lima)	4
Total	32

Sin embargo, el efecto multiplicador de este programa se extiende a todas las localidades representadas.

Desarrollo Comunitario

En el 2007 se realizaron coordinaciones para iniciar la implementación de cuatro proyectos generadores de renta.

- **Granja de cuyes - Acomayo, Huánuco**  
Junto con el Obispado de Huánuco, se implementó una segunda granja de crianza de cuyes en el distrito de Acomayo, por el cual atraviesan las líneas de alta tensión.  
  
La entidad operadora del proyecto fue la Parroquia San Pedro de Acomayo que junto con cuarenta familias de los comités de madres pusieron en funcionamiento esta granja para su beneficio.  
  
■ **Agricultura urbana - San Juan de Miraflores, Lima**  
Continuando con la promoción de la agricultura urbana en el sur de Lima, se inició la implementación del primer huerto bajo las líneas de alta tensión del distrito de San Juan de Miraflores. Este trabajo está acompañado de capacitaciones en agricultura urbana para los pobladores vecinos de la servidumbre, logrando impactar más allá del cerco del huerto.  
  
Como en años anteriores, la implementación de este huerto urbano es dirigida por IPES, en conjunto con la Municipalidad del distrito y las familias beneficiarias.  
  
■ **Cultivo de hortalizas – Yéncala Boggiano, Lambayeque**  
Gracias a una excelente primera experiencia, en 2007 se decidió replicar el proyecto de cultivo de hortalizas de Picsi, Lambayeque. De la mano de la Estación Experimental Vista Florida del INIA, se iniciaron coordinaciones para el establecimiento de un módulo de cultivo de hortalizas en la comunidad de Yéncala Boggiano.



Este módulo servirá para transmitir a los agricultores de la zona mejoras tecnológicas para el cultivo de hortalizas, además de ingresos adicionales por la venta de la cosecha. Se espera que 15 familias participen en cada semestre, de manera que el conocimiento pueda alcanzar a la mayoría de pobladores locales.

- **Granja de cuyes reproductores – Ccasacancha, Cusco**  
Basados en la buena relación con INIA, Chiclayo, se apostó por otro proyecto en Cusco, esta vez con la Estación Experimental Andenes. En la comunidad de Ccasacancha, provincia de Anta, se identificó una zona donde es posible la crianza de cuyes reproductores, de manera que pueda abastecer a criadores locales. Quince familias han sido identificadas para participar del proyecto y se está terminando el trabajo preliminar para poner en marcha su implementación.  
  
■ **Proyectos anteriores**  
A fines del 2007 se realizó una revisión de los proyectos apoyados desde el año 2005. A continuación se presenta el estado en que se encuentra cada uno de ellos.



CUADRO 28

AÑO DE IMPLEMENTACIÓN	PROYECTO	UBICACIÓN	ESTADO
2005	Granja de crianza de cuyes	Pillko Marca, Huánuco DT Este	Operativo. Las ventas superan lo previsto.
	Granja de crianza de caracoles	San Juan de Miraflores, Lima DT Centro	Proyecto cerrado. Los caracoles murieron por plagas y la infraestructura se usará para un vivero de plantas ornamentales.
	Huerto Julián Cadavid	Villa María del Triunfo, Lima DT Centro	Operativo. Impacta a 8 familias.
2006	Fortalecimiento de la cadena agroexportadora de alcachofa	Pilcomayo y Ahuac Orcotuna, Huachac, Huancayo DT Este	Operativo. Se benefician 70 familias.
	Granja de crianza de conejos	Ventanilla, Lima DT Centro	Operativo. Será reforzado el 2008 pues fue impactado por una mudanza.
	Módulos de producción de hortalizas y abonos orgánicos	Pisci y Monsefú, Lambayeque DT Norte	Operativo. Beneficia a 30 personas.
	Huerto Indoamérica	Villa María del Triunfo, Lima DT Centro	Operativo. Huerto modelo que beneficia a 8 familias.
	Huerto Machu Picchu	Villa María del Triunfo, Lima DT Centro	Operativo. Beneficia a 08 familias y en 2008 se le incorporará un punto de agua.
	Taller de Tejidos	Horacio Zevallos, Arequipa DT Sur	Operativo. La venta supera las expectativas.

3.1.3) Programa de Apoyo a la Educación

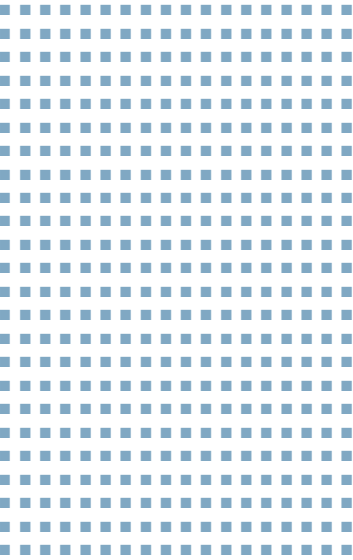
El programa de Apoyo a la Educación tiene como objetivo contribuir con el desarrollo de la Educación en el país, específicamente a nivel primaria, por lo tanto, la organización identificó importantes actividades que permiten consolidar la meta.

Programa Adopta una Escuela

La empresa se sumó a la iniciativa del Ministerio de Educación llamada “Adopta una Escuela”. REP trabajó en el fortalecimiento del programa editando material de difusión como trípticos en varios idiomas y optimizando la página web. El Ministerio de Educación reportó a la empresa los logros obtenidos por el programa en el segundo semestre del 2007.

CUADRO 29

BENEFICIARIOS	ADOPTA UNA ESCUELA AGOSTO-DICIEMBRE <sup>1</sup>	AMIGOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS AGOSTO-DICIEMBRE <sup>2</sup>
Instituciones Educativas Adoptadas	148	102
Estudiantes Beneficiados	40528	25012



ADOPTA UNA ESCUELA es una oportunidad para establecer un vínculo de cooperación entre una organización o persona natural de la Sociedad Civil y las Instituciones Educativas más pobres del país, que refleje responsabilidad compartida por la Educación.

Este vínculo debe posibilitar el desarrollo humano de ambas partes, Adoptante-Adoptado; en ese sentido, va más allá de lo estrictamente material o coyuntural.

La iniciativa pretende establecer una relación sostenida entre las partes involucradas dentro de una concepción que busca la equidad y calidad.

Esta relación implica dejar de lado la mirada coyuntural e inmediateista por una visión de mediano y largo plazo del vínculo entre adoptante y adoptado; que favorezca la mejora de la educación, con modelos de gestión participativos y abiertos a la comunidad. Adopta una Escuela, no es el fin en sí mismo de la Movilización Nacional por la Educación, sino un medio para generar una cultura de responsabilidad social por la educación.

<sup>1</sup> Período en el que se contó con los materiales de difusión de la Red de Energía del Perú.  
<sup>2</sup> Cabe mencionar que la intervención puntual (donaciones diversas) de algunas organizaciones, ha sido considerado como una etapa previa a la Adopción de una Escuela, siendo denominada dicha etapa como Amigos de las Instituciones Educativas.



LA ORGANIZACIÓN DISTRIBUYÓ ENTRE LOS NIÑOS VECINOS DE LA INFRAESTRUCTURA ALREDEDOR DE 15,500 CUADERNOS DE TAMAÑO A4. ESTOS CUADERNOS RESPETARON LA IDIOSINCRASIA, GEOGRAFÍA Y CÓDIGOS DE COMUNICACIÓN DE CADA REGIÓN, AL DIRIGIRSE ESPECÍFICAMENTE A COSTA, SIERRA Y SELVA.

Distribución de cuadernos

La organización distribuyó entre los niños vecinos de la infraestructura alrededor de 15,500 cuadernos de tamaño A4. Estos cuadernos respetaron la idiosincrasia, geografía y códigos de comunicación de cada región, al dirigirse específicamente a costa, sierra y selva.

3.1.4) Programa de Solidaridad

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

Donaciones

Red de Energía del Perú durante el año 2007 realizó donaciones a diversas instituciones del país apoyando a la educación infantil, la niñez y la sociedad en general incluyendo temas de salud y atención de emergencias.

CUADRO 30: DONACIONES RED DE ENERGÍA DEL PERÚ	
CONCEPTO	USD
Educación	1,245.37
Apoyo a la niñez	9,203.70
Apoyo a la sociedad	4,721.68
Total	15,170.75

CUADRO 31: DONACIONES CONSORCIO TRANSMANTARO	
CONCEPTO	USD
Apoyo a la niñez	4,000.00
Apoyo a la sociedad	1,071.43
Total	5,071.43

Voluntariado

En el año 2007 se apoyó al Pronoei vecino de la sub estación Ica, en el distrito de Parcona. En esta actividad participaron los trabajadores de DT Centro y de los contratistas locales, así como sus familias. Gracias a su trabajo se logró remodelar la infraestructura del centro educativo, convirtiéndolo en un lugar más adecuado para los pequeños vecinos.

En otros puntos del país se visitó otros Pronoeis en los que se realizaron trabajos anteriores con el propósito de supervisar el buen uso de las contribuciones.

Fiestas para el niño vecino

Las tres empresas organizaron alrededor de 30 fiestas navideñas para beneficiar a los niños vecinos de la infraestructura eléctrica. Para llevar a cabo esta labor, los trabajadores ahorran un monto económico en el transcurso del año y la organización contribuye con un porcentaje adicional. Esta labor se materializó en shows infantiles y juguetes para los niños.

3.2) MEDIO AMBIENTE

Sobre la dimensión ambiental, Red de Energía del Perú reconoce su responsabilidad en la preservación del medio ambiente, haciendo explícita nuestra creencia y compromiso con una gestión ambiental que permita desarrollar eficientemente nuestros procesos en beneficio de nuestros clientes, accionistas y la comunidad en general, en un marco de desarrollo sostenible.

En este sentido REP tiene por objetivos la identificación, evaluación, prevención, mitigación, control o compensación de los impactos ambientales en todas las actividades desarrolladas por la empresa; el manejo de riesgos y contingencias ambientales que puedan presentarse afectando los ecosistemas, las comunidades o sus interrelaciones; la potenciación de los efectos



/// CON RESPECTO A LOS IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS, LA EMPRESA EN EL AÑO 2007, HA REALIZADO INVERSIONES COMO LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE RECICLAJE, ACTIVIDADES DE REFORESTACIÓN Y SE HAN REALIZADO MONITOREOS AMBIENTALES EN LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN. ///



benéficos derivados de la gestión ambiental de las operaciones de la empresa y el manejo sostenible de los recursos naturales aprovechados en los procesos y actividades cotidianas en todas las instalaciones.

El área responsable de la supervisión, formación y sensibilización en materia de gestión ambiental en la empresa es el Departamento Servidumbres, Ambiental y Seguridad, además REP cuenta con una Política Ambiental que se encuentra al alcance de todos los colaboradores a través de un enlace virtual en la página web interna, la misma que define las directrices para una correcta gestión.

La aplicación de esta política esta basada en 4 criterios:

- **Integralidad:** Tanto en el análisis de los impactos ambientales, como en la concepción e implementación de las medidas de gestión, se tienen en cuenta las dimensiones física, biótica, cultural, económica y sociopolítica.
- **Prevención:** El enfoque de la gestión tiene un énfasis preventivo, tanto con respecto a los impactos, como a los riesgos y contingencias ambientales.
- **Responsabilidad:** REP es responsable por el manejo sostenible de los Recursos Naturales y por la gestión de los impactos y riesgos ambientales que cause en el desarrollo de sus operaciones.
- **Participación ciudadana:** La Gestión Ambiental del Grupo ISA se enmarca en la aplicación de procesos participativos con los grupos de interés relacionados, en lo concerniente a la gestión de los impactos y riesgos ambientales derivados de sus operaciones.

Los indicadores que permiten evaluar el desempeño ambiental de la organización se detallan en este capítulo como es el caso de la biodiversidad con la descripción de terrenos adyacentes a espacios naturales protegidos, la descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad, habitats protegidos y estrategias para la gestión de impactos; de igual manera se detallan las iniciativas para mitigar los impactos generados y el cumplimiento normativo entre otros.

Para realizar estas actividades, se cuenta con instrumentos de gestión ambiental, que incluyen principalmente: manual de gestión ambiental, programas de medio ambiente y estudios ambientales.

Las instalaciones de la concesión de la empresa cruzan algunos espacios de alta biodiversidad, principalmente en las instalaciones que se encuentren en la zona de selva y además cruzan un área natural protegida (Parque Nacional Cerros de Amotape). La descripción de las áreas de alta biodiversidad se encuentra en los estudios ambientales aprobados por el Ministerio de Energía y Minas, en el que se incluye el plan de manejo para mitigar los impactos ambientales generados.

La identificación de los impactos ambientales se encuentra en los estudios ambientales, además, se cuenta con una matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales aplicable a todas las instalaciones de la empresa.

Con respecto a los impactos económicos indirectos significativos, la empresa en el año 2007, ha realizado inversiones como la implementación de programas de reciclaje, actividades de reforestación y se han realizado monitoreos ambientales en las líneas de transmisión.





A continuación se detallan los principales aspectos e impactos ambientales identificados en la empresa:

CUADRO 32	
ASPECTOS AMBIENTALES	IMPACTOS AMBIENTALES POTENCIALES O REALES
Vertimiento de aguas residuales domésticas	Alteración de la calidad del agua. Contaminación de suelos. Afectación en el uso del recurso hídrico para otros usos. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores.
Uso de estructuras y conductores energizados	Interrupción de flujo y corredores de aves silvestres. Accidentes aéreos. Muerte de aves silvestres por electrocución.
Manejo de residuos sólidos	Alteración de la calidad del agua. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores. Contaminación de suelos. Afectación de flora o fauna.
Fugas y derrames de hidrocarburos, lubricantes y aceites dieléctricos	Alteración de la calidad del agua. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores. Afectación de flora o fauna. Contaminación de suelos.
Emisión de ruidos	Afectación a la fauna del lugar. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores.
Emisión de Radiaciones Electromagnéticas	Afectación de la salud de trabajadores o pobladores.
Emisión de Gases de Combustión	Deterioro de la calidad de aire. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores.

Transporte de materiales, equipos y personal	Deterioro de la calidad de aire. Contaminación de suelos. Erosión de suelos. Afectación de flora o fauna. Afectación de las actividades de la comunidad. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores.
Ocupación de Áreas protegidas o sensibles	Deterioro de áreas naturales protegidas. Deterioro de recursos arqueológicos.
Ocupación de áreas para electroductos y servidumbre de paso	Afectación de áreas naturales protegidas. Afectación de las actividades de la comunidad. Afectación de flora o fauna.
Movimiento y Almacenamiento de materiales	Deterioro de la calidad de aire. Afectación en el uso del recurso hídrico para otros usos Afectación de terrenos agrícolas y otros bienes de la comunidad.
Deforestación para electroductos y corredores de paso	Erosión de suelos. Afectación de flora o fauna.
Construcción de caminos de acceso	Afectación de otras actividades por pérdida de suelo. Afectación de flora o fauna. Desestabilización de taludes.
Gestión para la Capacitación	Concientización ambiental
Gestión de Recursos Humanos	Generación de empleo
Gestión de las Relaciones comunitarias	Generación de ingresos y empleo.
Gestión de Instrumentos de Gestión	Conservación del medio ambiente





La empresa conserva todos los habitats que se encuentran en el área de influencia de las líneas de transmisión y subestaciones, por lo cual cuenta con un manual de gestión ambiental y un programa ambiental, el cual es aplicable en todas las instalaciones de la concesión.

Las estrategias para la conservación y protección del medio ambiente se encuentran en los manuales de manejo ambiental, programas, y estudios ambientales aprobados por el Ministerio de Energía y Minas, en estos se detallan las actividades de prevención, control, y mitigación de los impactos ambientales.

Entre las principales iniciativas ejecutadas en el 2007, se encuentran, la implementación del plan de manejo de residuos sólidos, programa de forestación y reforestación, monitoreos ambientales de ruido, monitoreo de radiaciones electromagnéticas, y el inicio de la implementación de la norma ISO 14001.

La línea de transmisión de Talara a Zorritos, cruza una extensión de 2,5 km del Parque Nacional Cerros de Amotape causando impacto en la belleza paisajística de la zona, así como en la flora y fauna local. Sin embargo según el EIA y los monitoreos llevados a cabo anualmente, ninguno de estos causan daños significativos en la biodiversidad de este espacio natural protegido.

En los trabajos de mantenimiento la empresa genera impactos no significativos y trabaja de inmediato en la restauración de habitats. Es el caso de plantas que, por su crecimiento excesivo, pueden afectar los cables de alta tensión, obedeciendo a este hecho los colaboradores de mantenimiento se ocupan de podar los árboles o en su defecto cortarlos y reemplazarlos por nuevos plantones.

Asimismo, la organización, preocupada por el cambio climático realiza actividades a favor del medio ambiente como la foresta-

ción, reforestación, el control de emisión de gases de combustión y el manejo de residuos sólidos, las que están enmarcadas en la gestión ambiental de REP y, a su vez, incluidas en el presupuesto anual.

En relación con el cumplimiento de la normatividad ambiental, en el 2007 REP no recibió ninguna sanción ni multa por parte del organismo regulador. Se recibió una observación en el sentido de que el almacenamiento de la chatarra y aisladores (residuos) ubicados en la subestación Huancavelica no era el adecuado; por lo que, como medida correctiva, se está construyendo un almacén para los residuos sólidos.

Cabe mencionar que el presupuesto ejecutado durante el año en este ámbito ascendió a 130,500.00 nuevos soles, como se detalla a continuación:

CUADRO 33	
DESCRIPCIÓN	NUEVOS SOLES
Monitoreo de parámetros ambientales en líneas de transmisión	s/.20,000.00
Monitoreo de parámetros ambientales en subestaciones	s/.27,000.00
Programa de reforestación en zonas de servidumbres	s/.20,000.00
Programa de reciclaje en sede San Isidro	s/.5,000.00
Mejoramiento de depósitos de residuos en subestaciones	s/.22,500.00
Plan piloto de gestión de residuos en subestaciones	s/.36,000.00

3.2.1) Nivel de ruido

Los monitoreos ambientales se realizan anualmente con el objetivo de evaluar la calidad ambiental en el área de influencia de las subestaciones y líneas de transmisión. En el 2007, se monitoreó el nivel de ruido ambiental en el área de influencia de 46 subestaciones y 17 líneas de transmisión.

Los niveles de ruido en el área de influencia de las subestaciones se ubicaron por debajo de los 80 dB (A), que es el Estándar de Calidad Ambiental (ECA) de ruido para una zona industrial en horario diurno. Los niveles de ruido ambiental en el área de influencia de las líneas de transmisión, se vieron influenciadas por otras fuentes generadoras de ruido, ya que algunas líneas se encontraban en zonas urbanas e industriales. Así, el parque automotor hizo que uno de los valores obtenidos en el distrito de Independencia (Lima) superara el estándar ambiental en 1.9 dB(A).

De acuerdo a los resultados obtenidos, se aprecia que la empresa no genera un impacto ambiental significativo por emisión de ruido al ambiente.

GRÁFICO 7: INDICADOR DE RUIDO AMBIENTAL  
Indicador de ruido ambiental en subestaciones 2006-2007

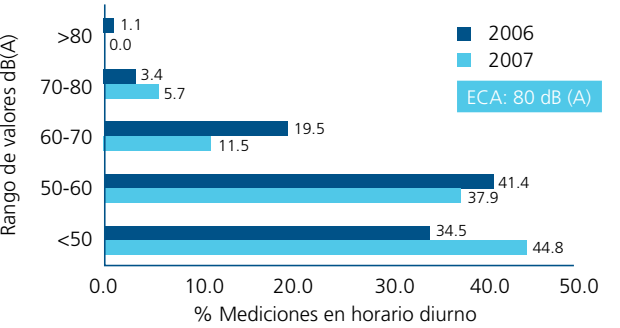
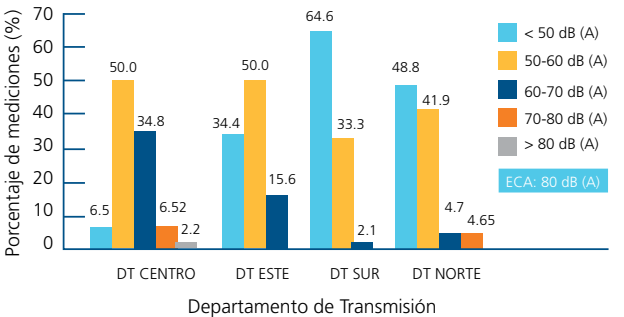


GRÁFICO 8: RUIDO AMBIENTAL EN LÍNEAS DE TRANSMISIÓN



3.2.2) Radiaciones electromagnéticas.

En el 2007 se midió la emisión de los campos electromagnéticos en 46 subestaciones y en 17 líneas de transmisión. Los valores fueron comparados con el límite máximo permisible establecido por la Comisión Internacional de Protección de Radiaciones No Ionizantes (ICNIRP) que establece un límite máximo permisible (LMP) de 420 microteslas (μT), y los estándares nacionales de calidad ambiental (ECA) para radiaciones no ionizantes, que es de 83 microteslas (μT), y fue establecido en el Decreto Supremo N° 010-2005-PCM.

Los niveles de emisiones de campos electromagnéticos medidos dentro de las subestaciones, se encuentran por debajo de 20 microteslas (μT) y el nivel de radiaciones electromagnéticas en el área de influencia de las subestaciones y líneas de transmisión se encuentra por debajo de 5 microteslas (μT).

Todos los resultados obtenidos en el monitoreo se encuentran por debajo del límite máximo permisible establecido por el ICNIRP, y del estándar de calidad ambiental (ECA) para radiaciones no ionizantes.



GRÁFICO 9: EMISIÓN DE CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS

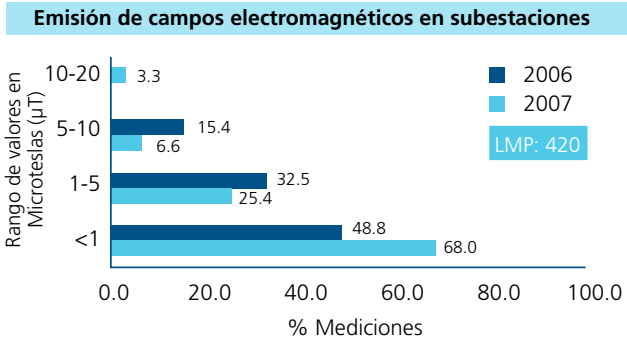


GRÁFICO 10: MONITOREO AMBIENTAL DE CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS

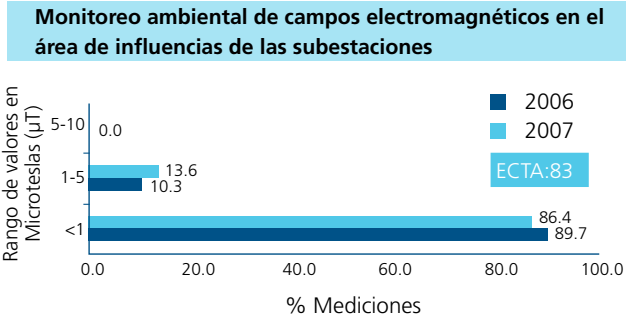
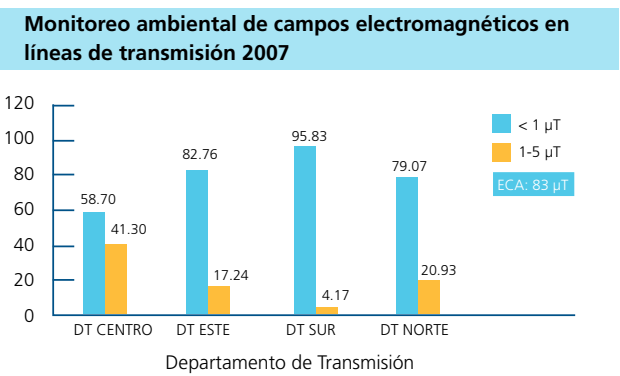


GRÁFICO 11: MONITOREO AMBIENTAL EN LÍNEAS



3.2.3) Generación anual de residuos sólidos

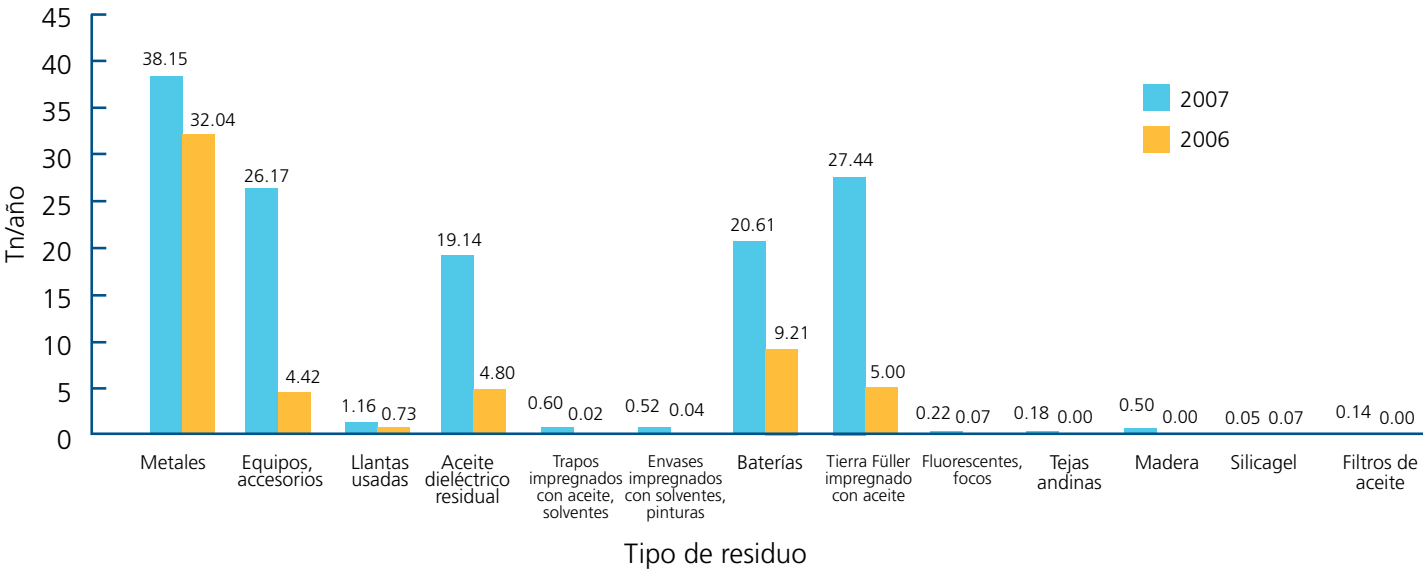
Los principales residuos industriales generados en el año 2007 fueron: chatarra, baterías, tierra fúller impregnada con aceite, aceite dieléctrico residual, aisladores y bujes. Asimismo, se contrató a una empresa autorizada para la recolección, transporte, tratamiento y disposición final de los residuos industriales peligrosos de seis subestaciones, principalmente donde se tenía almacenada la tierra fúller impregnada con aceite.

Los residuos industriales que no fueron recolectados, se almacenan en las subestaciones, hasta que se acumula un volumen considerable y se solicita los servicios de una Empresa Prestadora de Residuos Sólidos (EPS-RS) o Empresa Comercializadora de Residuos Sólidos (EC-RS), autorizada en la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), para la recolección, transporte, comercialización, tratamiento o disposición final de los residuos.

LOS PRINCIPALES RESIDUOS INDUSTRIALES GENERADOS EN EL AÑO 2007 FUERON: CHATARRA, BATERÍAS, TIERRA FÚLLER IMPREGNADA CON ACEITE, ACEITE DIELECTRICO RESIDUAL, AISLADORES Y BUJES.

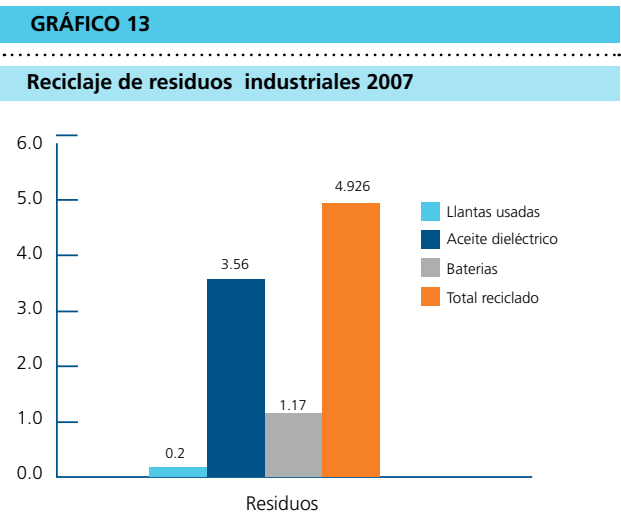
GRÁFICO 12: GENERACIÓN DE RESIDUOS

Generación anual de residuos sólidos industriales



REP, CON LA FINALIDAD DE CONTAR CON PROVEEDORES A LA ALTURA DE LAS EXIGENCIAS DE SUS CLIENTES, REALIZA SUS CONTRATACIONES SOBRE LA BASE NORMATIVA DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO, UN REGLAMENTO DE CONTRATACIONES APROBADO POR EL DIRECTORIO Y UN PROCEDIMIENTO DE ADQUISICIONES ENMARcado EN LA NORMA ISO 9001:2000 DE GESTIÓN DE CALIDAD.

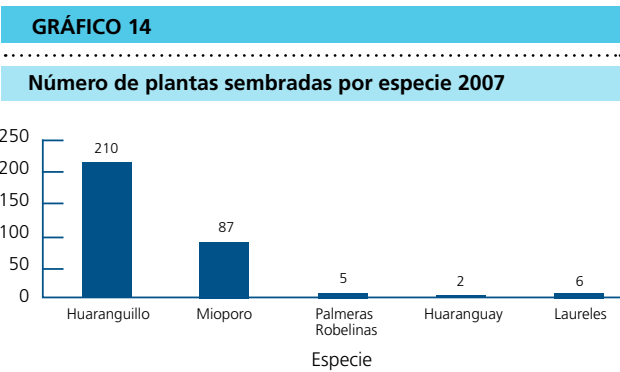
Entre los residuos sólidos gestionados en el 2007, se encuentran los siguientes:



El porcentaje de residuos reciclados en el 2007, a través de una empresa comercializadora de residuos sólidos (EC-RS), en comparación con la generación anual, fue de 7.30%.

3.2.4) Siembra de árboles

En el 2007 se realizaron actividades de arborización en los distritos de San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo de Lima Metropolitana, llegando a sembrar 311 plantas, entre árboles y arbustos, que incluyeron las especies de Mioporo, Huaranguillo, Palmeras Robelinas enanas, Huaranguay y Laureles, los cuales fueron sembrados en el área de influencia de la servidumbre eléctrica.



3.2.5) Residuos Sólidos en las Oficinas

Como parte del Plan de Manejo de Residuos Sólidos de REP, en el 2007, se implementó un proyecto de reciclaje en las oficinas de la Sede Central San Isidro, con el fin de mitigar el impacto ambiental generado por las actividades. Los residuos recolectados son entregados a una empresa autorizada para su reciclaje y ejecución de proyectos sociales.

4) PROVEEDORES

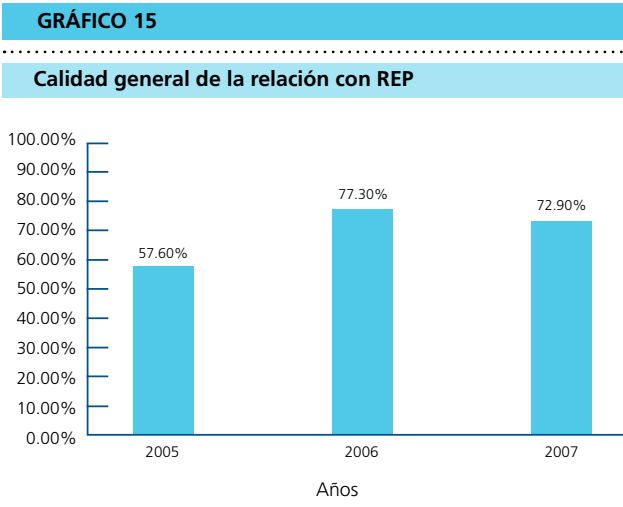
REP, con la finalidad de contar con proveedores a la altura de las exigencias de sus clientes, realiza sus contrataciones sobre la base normativa de los principios de Buen Gobierno Corporativo, un Reglamento de Contrataciones aprobado por el Directorio y un procedimiento de adquisiciones enmarcado en la norma ISO 9001:2000 de gestión de calidad. Asimismo, la Gerencia General de REP ha nombrado un comité de contrataciones que evalúa las propuestas y recomienda la adjudicación de todos los contratos que superan las 14 UIT.

4.1) Encuesta a Proveedores

Para el año 2007, REP nuevamente encargó a Datum Internacional la realización de un estudio cuyo propósito fue evaluar el nivel de lealtad y la satisfacción de sus Proveedores, además obtener de ellos oportunidades de mejora. Con la información obtenida se busca definir, implementar y monitorear acciones de mejoramiento continuo que garanticen la competitividad de REP en la relación con sus proveedores.

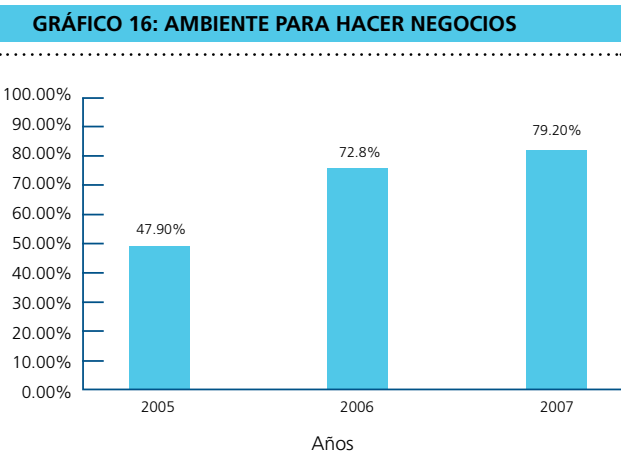
Medición de la Calidad General de la relación con REP

El índice de satisfacción general ha mostrado cierta disminución respecto al año pasado (de 77.3% a 72.9%), sin embargo su evaluación continúa siendo positiva.



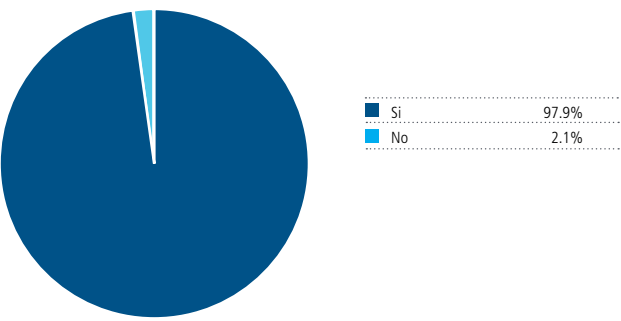
Medición de la percepción del ambiente para hacer negocios con REP

Las nuevas políticas de la organización han logrado que en el 2007 los procesos sean más ágiles y eficientes.



Transparencia

El 97.9% de proveedores percibe a REP como una empresa transparente en sus prácticas.





**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, siendo integrante del Sistema Supervisor de la Inversión en Energía compuesto por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Protección de la Propiedad Intelectual y el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía.

**4.2) Responsabilidad Social con Proveedores**

En el año 2007, Red de Energía del Perú invitó a cinco proveedores con los cuales tiene contratos de intermediación laboral para brindarles talleres en Responsabilidad Social, en los que se explicó la Política Social del Grupo (Pacto Global de la ONU), la forma en que una empresa puede adherirse a este pacto, cómo formular su informe de progreso y la cartilla para el correcto comportamiento en comunidades con sub tópicos como los que mostramos a continuación:

- Buenas normas y costumbres establecidas en la comunidad
- Diversidad cultural
- Contratación local
- Seguridad y Emergencias
- Medio Ambiente
- Bienes de la compañía

Asimismo, se mostró el trabajo que realiza REP con cada uno de sus grupos de interés. Posteriormente, se realizó una encuesta RSE de carácter voluntario, por medio de la cual se reconocieron las acciones de Responsabilidad Social que cada empresa proveedora viene realizando. El promedio obtenido por las empresas que respondieron la encuesta RSE fue de 17.3 sobre un puntaje total de 22, lo cual indica que hay empresas con potencial para desarrollar acciones en Responsabilidad Social.

También se encontró algunas empresas con disposición a conocer acerca del tema, pero aún reacias en adoptar medidas al respecto. Sin embargo, REP considera que, paulatinamente y de manera voluntaria, se irán integrando a este tipo de actividades de apoyo social.

**5. ESTADO**

REP respeta la Constitución Política del Perú, la democracia y cumple a cabalidad con las estipulaciones contenidas en el contrato de concesión de los sistemas de transmisión eléctrica Etecen-Etesur, suscrito con el Estado Peruano el 05 de Septiembre del año 2002.

Uno de los roles más importantes con el Estado es el pago de tributos, los que REP realiza voluntariamente y sin retraso. Así como en años anteriores, la empresa ha cumplido con las exigencias en el año 2007, sin contar con ninguna multa tributaria significativa ante SUNAT.

Adicionalmente la empresa cumplió con los requerimientos establecidos por Osinergmin, ente supervisor y regulador del sector eléctrico.

El Estado peruano, a través del Ministerio de Energía y Minas, otorgó a la empresa la responsabilidad de ejecutar el proyecto de ampliación Nro 1, Interconexión Eléctrica San Juan – Chilca a 220 kV, que fue una ampliación del Contrato de Concesión y una muestra de confianza. Este proyecto culminó el año 2007, periodo en el que también se iniciaron los trabajos de la Construcción del Segundo Circuito de la línea de transmisión de 220kV Zapallal - Paramonga Nueva- Chimbote 1 y la ampliación de las subestaciones asociadas. Ambos proyectos han tenido la finalidad de ampliar la capacidad de transmisión de las líneas de alta tensión con las que contaba el país.

La organización declara no haber recibido ninguna ayuda financiera del gobierno ni tampoco haber financiado campañas políticas o lobbys.

Existen campañas públicas lideradas por el Ministerio de Educación y la Confiep como el “Programa Adopta una Escuela” en la que la organización ha participado voluntariamente al igual que otras organizaciones privadas.

**6. CLIENTES**

Sobre la responsabilidad del servicio, Red de Energía del Perú transmite energía eléctrica en alta tensión y tal como se detalla en el apartado referido al grupo de interés Sociedad, el año 2007 se tuvo un 99.86% de disponibilidad de la Red y este indicador refleja un óptimo servicio.

La organización cuenta con el procedimiento de satisfacción del cliente el que se aplica al servicio de Transmisión de Energía Eléctrica, al servicio de Operación de Sistemas de Transmisión y al servicio de Mantenimiento de Sistemas de Transmisión, el procedimiento de atención de requerimientos de clientes, que busca brindar un tratamiento efectivo y oportuno a las sugerencias y solicitudes de los clientes relacionados o no con los servicios prestados y el procedimiento de atención de reclamos.

Adicionalmente cuenta con una directiva de atención al cliente externo que tiene por objeto dar los lineamientos para lograr la mayor satisfacción posible en los clientes, basada en los principios y valores de la organización, considerando además los aspectos legales y comerciales que correspondan.

La responsabilidad en la organización de la interacción con los clientes es de la gerencia comercial quien evalúa y realiza un seguimiento a los contratos.

La formación y sensibilización en la organización la realiza también la gerencia comercial y en la directiva del cliente externo establece que todos los trabajadores de la empresa deben conocer adecuadamente el giro del negocio de la empresa y el sector en el que se desarrolla, así como estar familiarizados con cada uno de los servicios que se presta a los clientes y los potenciales servicios a prestar.

La empresa no realiza campañas de marketing, no tiene productos, sin embargo sí guarda estricto respeto por la confidencialidad de la información de sus clientes y se ajusta al cumplimiento normativo de las leyes peruanas. Durante el 2007 REP no ha tenido ninguna queja o reclamo respecto a la privacidad del cliente.

El indicador principal que se reporta en esta dimensión es el de satisfacción del cliente, trabajo que se encarga a un equipo consultor de primer nivel el cual nos indica los estándares de calidad del servicio que ofrece REP.

Los equipos de REP trabajan para transportar energía a 19 departamentos del país a través de 7,526.59 kilómetros de circuitos de líneas de transmisión, 2,076.41 de los cuales corresponden a clientes.

El siguiente cuadro muestra las empresas de Generación, Distribución y Clientes Libres a quienes se brinda el servicio de transmisión de energía eléctrica a través de los bienes concesionados a REP.



“ EN EL AÑO 2007 SE REALIZARON 41 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. ”

CUADRO 34: EMPRESAS A LAS QUE SE LES BRINDA SERVICIO DE TRANSMISIÓN

GENERADORAS	DISTRIBUIDORAS	CLIENTES LIBRES	TRANSMISORAS
ELECTROPERÚ	EDELNOR	MINAS BUENAVENTURA	GUADALUPE
EDEGEL	HIDRANDINA		
EGENOR	ELECTROSURMEDIO		
TERMOSELVA	ELECTROCENTRO		
ELECTROANDES	LUZ DEL SUR		
ELÉCTRICA SANTA ROSA			
SHOUGESA			
EEPSA			
CAHUA			
EGASA			
EGEMSA			
SAN GABAN			
EGESUR			
ENERSUR			
KALLPA			

A continuación se muestra a las empresas de Generación, Transmisión, Distribución y Clientes Libres a los que REP presta servicios de Operación y Mantenimiento en sus instalaciones, mediante contratos de mediano y largo plazo.

CUADRO 35: EMPRESAS A LAS QUE SE LES BRINDA SERVICIOS DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO

GENERADORAS	TRANSMISORAS	DISTRIBUIDORAS	CLIENTES LIBRES
SAN GABAN	ETESELVA	HIDRANDINA	ANTAMINA
EGENOR	ISA SUCURSAL PERÚ	ELECTRONOROESTE	ACEROS AREQUIPA
EDEGEL	COMPAÑÍA TRANSMISORA ANDINA	SEAL	XSTRATA TINTAYA
EGASA	CONENHUA	ELECTROSURESTE	ARASI
			MILPO

El siguiente cuadro muestra las empresas de Generación, Transmisión, Distribución y Otros a los que REP presta servicios puntuales, técnicos especializados y de administración.

CUADRO 36: EMPRESAS A LAS QUE SE LES BRINDA SERVICIOS ESPECIALIZADOS

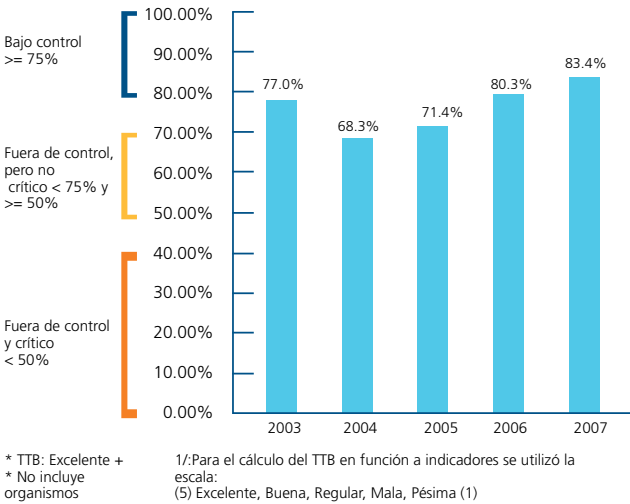
GENERADORAS	TRANSMISORAS	DISTRIBUIDORAS	OTROS
EGASA	TRANSMANTARO	ELECTROSUR	INTERNEXA
			ISA PERÚ

En el año 2007 se realizaron 41 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.

La metodología top two boxes analiza tópicos relacionados con la calidad del servicio, satisfacción y lealtad de los clientes. Se destaca por su alto nivel de exigencia, pues solo incluye entre sus resultados las calificaciones de excelente y buena

GRÁFICO 17: CALIFICACIÓN DEL SERVICIO DE REP

Top Two Boxes (en función a indicadores)<sup>1/</sup>



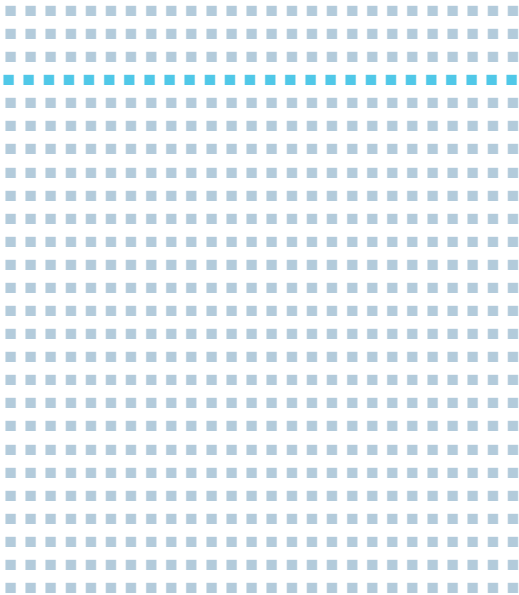
La encuesta de satisfacción del cliente fue realizada por la empresa Datum Internacional y la frecuencia de ocurrencia es anual.

Sobre la muestra podemos indicar que fue integrada por 30 empresas clientes y 03 entidades reguladoras.

Durante el 2007 Red de Energía del Perú no presenta multas por incumplimiento de leyes y normativas impuestas por el ente regulador en relación con el servicio de transmisión.

7) ACCIONISTAS

Red de Energía del Perú esta firmemente comprometida con el objetivo de agregar valor a la inversión realizada por sus propietarios velando por los compromisos establecidos con cada uno de sus grupos de interés. Con tal fin, desarrolla su actividad empresarial de manera eficiente y competitiva tratando de optimizar responsablemente el uso de los recursos disponibles para que estos reviertan en beneficio de los inversores y demás grupos de interés.



En el año 2007 REP tuvo un excelente desempeño financiero, el que se refleja en nuestros indicadores y en el cumplimiento de las obligaciones. Así mismo recibió la clasificación de riesgo AAA en la emisión de bonos, cabe resaltar que es la máxima clasificación y se otorga a las empresas que tiene mayor capacidad de pago oportuno y bajo riesgo crediticio. Estos documentos se encuentran al alcance del público en general en [http://www.rep.com.pe/clasificacion\\_riesgo.htm](http://www.rep.com.pe/clasificacion_riesgo.htm). Gracias a estos resultados REP cuenta con una sólida presencia en el mercado peruano.

Los indicadores que permiten monitorear la gestión financiera de la empresa son ayuda significativa de gobiernos, contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local así como los impactos económicos indirectos, todos estos se encuentran a detalle a lo largo de este capítulo. Además se

ha incluido en los capítulos colaboradores y medio ambiente los indicadores económicos relacionados con ambos temas como beneficios sociales y consecuencias financieras debido al cambio climático.

Dentro de la organización el departamento de Planeación Financiera es el encargado de velar por la buena gestión económica de la empresa buscando generar valor permanente a los accionistas y brindar información adecuada y oportuna a nuestros clientes internos.

El Grupo ISA ha encontrado socios estratégicos para el desarrollo de la transmisión eléctrica en el Perú. A continuación mostramos la estructura accionarial de las empresas:

CUADRO 37				
		REP	CTM	ISA PERÚ
Accionistas del Grupo ISA	ISA (Colombia)	30%	30%	28.07%
	Transelca (Colombia)	30%	30%	54.86%
	Empresa de Energía del Bogotá (Colombia)	40%	40%	-
	Fondo de inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales (Perú)	-	-	17.07%

ISA y Transelca son empresas del Grupo ISA. La suma de sus participaciones otorga al Grupo el 60% de las acciones de REP y de CTM, y el 82.93% de las acciones de ISA Perú.

Empresa de Energía de Bogotá (EEB) es propietaria del 40% de las acciones de REP y de CTM, mientras que el Fondo de Inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales posee el 17.07% restante de las acciones de ISA Perú.

7.1) Resultados del ejercicio 2007

La utilidad neta de REP al 31 de septiembre de 2007 ascendió a 16,717 miles de USD, superior en 5,832 miles, respecto a similar período del año anterior.

Este incremento en la utilidad neta, se explica principalmente por una mayor utilidad operativa por USD 6,846 miles debido principalmente al reconocimiento de los ingresos adicionales a la concesión dentro de la fijación tarifaria<sup>3</sup>, remuneración de las ampliaciones a la infraestructura recibida en concesión, mayores servicios técnicos especializados, suscripción del contrato de operación y mantenimiento con la empresa Consorcio TransMantaro S.A<sup>4</sup>. Por otro lado, atenúa este impacto un mayor gasto de impuesto a la renta y participación de utilidades corriente y diferido por USD 2,782 miles.

<sup>3</sup> Referido a la gestión que realizó REP ante el Concedente invocando la cláusula de desequilibrio económico del Contrato de Concesión y que logró este reconocimiento en la fijación tarifaria a partir de mayo 2007.

<sup>4</sup> Al 31 de diciembre 2007 se han reconocido ingresos por administración, operación y mantenimiento por USD 1,849 miles.

CUADRO 38

ESTADO DE RESULTADOS REP	2007	2006
Ingresos Operacionales	70733	60893
Costo de Ventas (Operacionales)	-28852	-26845
Utilidad Bruta	41881	34048
Gastos de Administración	-7798	-7275
Ganancia (Pérdida) por Venta de Activos	-	41
Otros Ingresos	1101	1291
Otros Gastos	-544	-311
Utilidad Operativa	34640	27794
Ingresos Financieros	878	853
Gastos Financieros	-10894	-12637
Resultado antes de Participaciones y del Impuesto a la Renta	24624	16010
Participación de los trabajadores	-1298	-836
Impuesto a la Renta	-6609	-4289
Utilidad (Pérdida) Neta del Ejercicio	16717	10885

Por otro lado, contribuye a esta mejor utilidad neta, la reducción de los gastos financieros en USD 1,743 miles producto principalmente de: a) Al 30 de septiembre 2006 se reconoció en los resultados las comisiones pagadas por adelantado correspondientes al préstamo sindicado por USD.977 miles con motivo de su pre-cancelación en ese periodo, situación que no se repite en el mismo periodo para el año 2007, b) Intereses devengados y pagados en el año 2006 por préstamos subordinado por USD 1,330 miles con vinculadas que fueron cancelados a diciembre 2006, situación que no se repite en el año 2007 y c) Incremento de la pérdida por diferencia en cambio en el año 2007 por USD 347 miles.



“ EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE REP TIENE COMO FINALIDAD ADMINISTRAR DE MANERA ADECUADA Y TRANSPARENTE LA RELACIÓN CON SUS ACCIONISTAS Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS. EL CÓDIGO HA SIDO MODIFICADO EN JULIO DE 2007, OBEDECIENDO A MEJORAS REALIZADAS RESPECTO AL BUEN GOBIERNO ”

Cabe señalar que el EBITDA (utilidad operacional<sup>5</sup> más depreciación y amortización) al 31.12.2007 alcanza USD. 47,985 miles (USD. 40,546 miles al 31 de diciembre del 2006) lo que le permite a REP cubrir adecuadamente su carga financiera y planes de inversión.

7.2) Indicadores Financieros

REP muestra adecuados niveles de liquidez, debido a que el 87.34% de sus pasivos son de largo plazo. En cuanto a sus activos corrientes, estos representan el 8.58%, dentro del cual destaca el rubro caja equivalente al 4.86% del total activo.

CUADRO 39			
INDICADORES	DIC.05	DIC.06	DIC.07
Prueba Ácida 1/.	0.73	0.92	0.93
Razón Corriente	1.03	1.18	1.17
ROA	3.66%	3.44%	4.46%
ROE 2/.	7.49%	7.10%	10.48%
Margen Operativo <sup>6</sup>	45.71%	45.64%	48.97%

7.3) Gobierno Corporativo

El Código de Buen Gobierno de REP tiene como finalidad administrar de manera adecuada y transparente la relación con sus accionistas y otros grupos de interés. El Código ha sido modificado en julio de 2007, obedeciendo a mejoras realizadas respecto al Buen Gobierno, tales como la implementación del Reglamento de Junta de Accionistas y Reglamento de Junta Directiva, y la creación del Comité de Negocios dentro del Directorio. Se encuentra a libre disposición del público en la página web: <http://www.rep.com.pe>. La evaluación del cumplimiento de este Código ha sido delegado a la Contraloría de la organización. Además 02 trabajadores de la empresa que

representan el 0.60% de los colaboradores de REP han sido capacitados en políticas anticorrupción.

7.4) El Directorio

El Directorio es el encargado de la dirección estratégica de la empresa y la supervisión de su gestión, su presidencia no ocupa un cargo ejecutivo. Está conformado por cinco directores y sus respectivos alternos, en su totalidad de nacionalidad colombiana; ninguno de ellos ocupa un cargo ejecutivo en la organización y cada uno representa a las organizaciones accionistas. Se llevan a cabo reuniones mensuales y también reuniones extraordinarias cuando ocurre algún hecho de importancia. En el año 2007, el directorio tuvo doce sesiones, y asistieron en su mayoría la totalidad de sus miembros los que reciben una dieta fija por cada sesión. En estas reuniones entre otros temas y actividades realizan un monitoreo al cumplimiento del plan estratégico y al desempeño económico, ambiental y social de la empresa. Cuenta con el apoyo del área de Contraloría en su responsabilidad de fortalecer el sistema de control interno que le permite conocer qué está ocurriendo en cada momento en las áreas, divisiones y negocios de la empresa.

<sup>5</sup> Utilidad operacional definida según la nueva estructura del estado de ganancias y pérdidas de CONASEV -vigente a partir del 31 de marzo 2007-, el mismo que incorpora a las partidas de otros ingresos y gastos como parte de los resultados operativos.

1/. Considera sólo caja y bancos y cuentas por cobrar comerciales.

2/. Utilidad del ejercicio/Patrimonio Promedio. El patrimonio promedio considera el patrimonio a inicio y final de cada año.

<sup>6</sup> El indicador Margen operativo para los años anteriores a diciembre 2006 ha sido reformulado para efectos comparativos con el calculado a diciembre 2007, ello en virtud de la nueva estructura del estado de ganancias y pérdidas que incorpora a los rubros de otros ingresos y gastos como parte de los resultados operativos.



El reglamento de funcionamiento del directorio estipula que para evitar conflictos de intereses el director debe manifestar el tema y abstenerse de participar en la deliberación y resolución del mismo, caso contrario puede ser removido por el directorio o por la junta general a propuesta de cualquier accionista o director.

Si bien los miembros del directorio son profesionales altamente capacitados no existe un procedimiento normado para la determinación de la capacitación y experiencia exigible.

El desempeño del Directorio se autoevalúa anualmente, considerando: participación individual, desempeño del Directorio, frecuencia de presentación de los temas, grado de profundidad de temas tratados y desempeño de la administración.

A través de nuestra página Web [www.rep.com.pe/contactenos.htm](http://www.rep.com.pe/contactenos.htm) nuestros grupos de interés pueden comunicarse con el máximo órgano de gobierno de la organización.

7.5) Comité de Auditoría

Es un Comité del Directorio y su principal función es proveer soporte al Directorio en su responsabilidad sobre el control interno de REP. Además, es responsable de coordinar la evaluación de los auditores externos y evaluar el cumplimiento del Código de Ética y Código de Buen Gobierno.

En el transcurso del año 2007 se han realizado diversas auditorías internas que han reportado el manejo de fondos en la organización.

7.6) Comité de Gerencia

Tiene la responsabilidad de dirigir y administrar la compañía con el fin de asegurar el cumplimiento de la visión, misión, objetivos empresariales y los compromisos con los grupos de interés. En

estas reuniones de trabajo se abordan temas de importancia para la organización, de los cuales un porcentaje importante deriva de los comités realizados por cada una de las gerencias.

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

CUADRO 40		
NACIONALIDAD	NÚMERO DE DIRECTIVOS	PORCENTAJE
Peruana (Local)	4	50%
Colombiana	4	50%
Total	8	100%

7.8) 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.

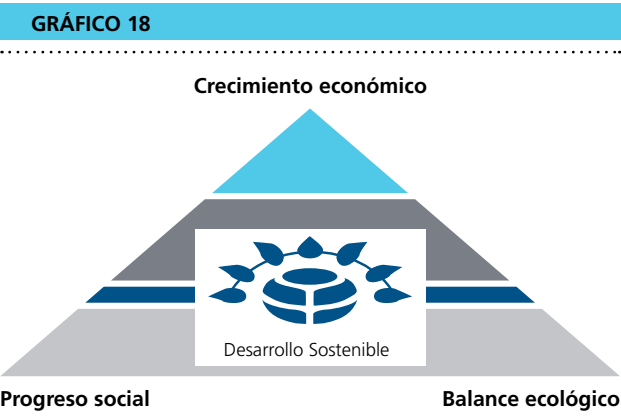
7.9) Gestión Integral de Riesgos

La gestión de Red de Energía del Perú, está enfocada al desarrollo sostenible de sus grupos de interés, desde la visión, misión y Política de Responsabilidad Social, la que en su alcance estipula construir viabilidad para las actividades desarrolladas por las empresas del Grupo 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.

La política se difunde a través de la intranet y en físico a todo el personal de la organización con el propósito de que basen su trabajo diario en el marco de la misma.

Los impactos, expectativas e intereses de los grupos de interés son recogidos a través de los siguientes documentos.

- Resultados de la Aplicación de Indicadores de Responsabilidad Social Perú 2021.
- Oportunidades de mejora en el cumplimiento de los compromisos con los grupos de interés de Red de Energía del Perú.
- Resultados de la encuesta a los grupos de interés Mapa de Imagen.



La organización, dada la naturaleza del negocio “transmisión de energía eléctrica en alta tensión” no genera mayores riesgos o amenazas en la sostenibilidad de los grupos de interés. Sin embargo para la construcción de cada Plan Estratégico anual y para este caso el del año 2007, la empresa realizó un FODA en donde identifica Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, así como un mapeo de riesgos en salvaguarda de la sostenibilidad de la organización, del negocio y de los grupos de interés, ya que cada uno de ellos, los normativos, de mercado, económicos, de la naturaleza y los sociopolíticos en su ocurrencia habrían impactado indirectamente en los públicos.

**Las Oportunidades de mejora en el cumplimiento de los compromisos con los grupos de interés de Red de Energía del Perú:**

Este documento, fue preparado por el Departamento de Sistemas de Gestión Empresarial , con la finalidad de apoyar a las diversas áreas en la selección de actividades que efectivamente eleven el nivel de cumplimiento, de los compromisos de la empresa con cada uno de los grupos de interés. Las recomendaciones se tomaron del Esquema de Gestión de Responsabilidad Social ISA y del Informe de Retroalimentación del Premio Nacional de la Calidad.

El documento muestra oportunidades de mejora que se podrían implementar por cada grupo de interés y ha sido difundido a los Gerentes, Jefes y Coordinadores de la organización.

**Mapa de Imagen:**

En el apartado Comunicación con sus stakeholders se evalúa los canales de comunicación que se mantienen, la información que reciben, la que les gustaría recibir, los aspectos a mejorar, si fue apropiada la remitida en el año anterior, entre otros.

**CON EL PROPÓSITO DE DIRIGIR EL DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS CAMBIOS PERTINENTES QUE PUEDAN OCURRIR LA EMPRESA CUENTA CON UN MAPA ESTRATÉGICO DIVIDIDO EN CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.**

**Plan Estratégico:**

Es importante también destacar, que para la formulación del Plan estratégico anual, la organización tuvo en cuenta las expectativas y demandas que realizan los grupos de interés, en virtud de su sostenibilidad y las recopiló a través de instrumentos que estamos detallando en cada uno de los apartados referidos a los públicos.

CUADRO 41	
Colaboradores	Encuesta de Clima Organizacional (Ver página 17)
Proveedores	Encuesta anual de proveedores ( Ver página 49)
Clientes	Encuesta anual de Clientes (Ver página 53)
Estado	Referencia a Estado (Ver Páginas 50,51)
Accionistas	Junta general de accionistas (Ver paginas 53-55)
Sociedad	Visita directa a 320 comunidades en donde la población puede brindar sus opiniones u observaciones. Otros cabildos abiertos. (Ver páginas 30-33)

Red de Energía del Perú realiza un monitoreo permanente de la gestión de riesgos. En un inicio identificó grupos de interés, estableció compromisos con cada uno de ellos valiéndose de instrumentos para el levantamiento de información y formuló objetivos, en la actualidad cuenta con un monitoreo de los mismos e indicadores de desempeño.

El buen monitoreo de los riesgos es determinante para que no se vean afectados los grupos de interés.

En el caso del año 2007 periodo que cubre el presente reporte hemos ejecutado el Proyecto de ampliación Nro 1 Interconexión eléctrica San Juan – Chilca a 220 kV e iniciado la construcción del 2do circuito de la línea de transmisión de 220 kV Zapallal – Paramonga Nueva – Chimbote, ha sido el mayor impacto en nuestros grupos de interés y en este caso ha sido de naturaleza favorable ya que ha generado ingresos en los proveedores, se ha realizado una óptima gestión por encargo del Estado, se ha incrementado los ingresos de la organización a favor de los accionistas, se ha favorecido a la sociedad con proyectos de mejoramiento del medio ambiente, de educación y desarrollo todo en el ámbito de lo que estipulan las leyes nacionales.

Con el propósito de dirigir el desempeño de la organización y los cambios pertinentes que puedan ocurrir la empresa cuenta con un mapa estratégico dividido en cada uno de los grupos de interés.





/// RED DE ENERGÍA DEL PERÚ SE ENCUENTRA SUSCRITA AL PACTO GLOBAL Y EN ESTE REPORTE SE INFORMA, POR TERCER AÑO CONSECUTIVO, EL CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS. ///

CUADRO 42

GESTIÓN DE RIESGOS AÑO 2007

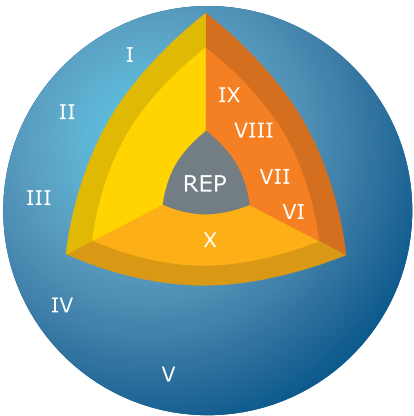
El desempeño obtenido en el año 2007 fue óptimo con respecto a la gestión de riesgos, se llevó un monitoreo del mismo.

Para el año próximo la empresa también ha identificado 17 riesgos y cuenta con una ficha en la que detalla la definición de los mismos, sus componentes y los macro procesos afectados, las medidas de administración del riesgo, el status de la tarea de manejo y los responsables de su administración.

El aprendizaje que la organización ha tenido con respecto a la gestión de riesgo es que este es variable y puede cambiar de año en año.

El mecanismo de gobierno implantado para gestionar los riesgos en la organización es el establecimiento de un área de Sistemas de Gestión Empresarial que monitorea permanentemente el tema en coordinación y conocimiento del Comité de Gerencia.

GRÁFICO 19



EXTERNO	EXTERNO-INTERNO
I. Riesgos Normativos: 1. Inestabilidad legal, normativa, regulatoria y modificación de normas internacionales de contabilidad 2. Imprecisiones o vacíos en el Contrato de Concesión II. Riesgos de Mercado: 3. Problemas estructurales del sector III. Riesgos Económicos: 4. Variaciones desfavorables de variables macroeconómicas IV. Riesgos de la Naturaleza: 5. Fenómenos de la naturaleza V. Riesgos Sociopolíticos: 6. Conflicto Social	VI. Riesgos Ambientales 7. Servidumbres no preservadas VII. Riesgos Comerciales: 8. Morosidad de Cartera 9. Incumplimientos Contractuales de terceros VIII. Riesgos de Crecimiento: 10. Gestión inadecuada del Negocio 11. Gestión inadecuada en nuevos negocios IX. Riesgos de Ética: 12. Corrupción / Faltas a la ética X. Riesgos Operacionales: 13. Inadecuado manejo de información 14. Fallas humanas o de procedimiento 15. Indisponibilidad de sistemas, equipos y materiales 16. Pérdida o disminución de competitividad y eficiencia 17. Administración inadecuada del Talento humano

8) PACTO GLOBAL

Red de Energía del Perú se encuentra suscrita al Pacto Global y en este reporte se informa, por tercer año consecutivo, el cumplimiento de los diez principios.

El informe de progreso de la organización se realiza a través del reporte de sostenibilidad, tal como lo permite la Guía de preparación.

Georg Kell Director ejecutivo de la oficina del Pacto Global en Naciones Unidas dirigió una carta al Gerente General de REP el 10 de septiembre de 2007. En ella, comunica que el informe de progreso incluido en el Reporte de Sostenibilidad 2006, se encuentra seleccionado como "informe de progreso notable".

Principio 1.

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

Este año se iniciaron reuniones de coordinación con la oficina del Pacto Global en Lima con el propósito de mostrar a las empresas suscritas al mismo la forma más eficiente de formular el reporte de progreso y cómo cumplir con cada uno.

En el 2007 igual que en años anteriores no se presentaron incidentes relacionados con violación de derechos humanos, ni tampoco incidentes con comunidades campesinas.

Principio 2.

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

Se acudió a las empresas contratistas, recomendándoles su adhesión al Pacto Global. Asimismo, se explicó este principio y la importancia para la organización del respeto por los derechos humanos. La organización ha identificado a los principales proveedores que nos brindan servicios y cuyo trabajo involucra la contratación de personal y se ha ocupado de que reciban capacitación e información sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La organización ha realizado inversiones significativas entendiéndose como gastos importantes, estratégicos o de mayor cuantía, sin embargo los contratos en los que se encuentran enmarcados no incluyen cláusulas específicas que estén rotuladas como "derechos humanos", si no mas bien cláusulas referidas a pago de su personal en los tiempos previstos, seguridad social y penalidades en caso se incumplan las mismas, sin embargo no se han identificado el número y porcentaje de estas inversiones.

El único documento o acuerdo que contempla el tema de Derechos Humanos, es el Pacto Global, el que es conocido por los trabajadores y además REP lo difunde voluntariamente entre las contratistas. Así mismo los trabajadores de Red de Energía del Perú conocen la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Principio 3.

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

En el transcurso del año 2007 el SUTREP, Sindicato único de Trabajadores de Red de Energía del Perú, cambió de Junta Directiva después de celebrar elecciones. Asimismo, la Convención Colectiva estuvo vigente hasta Septiembre del mismo año. En virtud de la libertad de asociación en REP, al 31 de Diciembre de 2007, 173 trabajadores estaban afiliados al sindicato.



■ ■ EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EMPRESA RECHAZA Y CONDENA LOS CASOS DE PRÁCTICA DE SOBORNO. ESTE DOCUMENTO SE HA DIFUNDIDO ENTRE SUS COLABORADORES Y SE ENCUENTRA A DISPOSICIÓN EN LA INTRANET DE LA EMPRESA. ■ ■

**Principio 4.**  
Apoyar la eliminación de todo trabajo forzoso u obligado.

Red de Energía del Perú no acepta el trabajo forzado o realizado bajo coacción. El trabajo es voluntario, los trabajadores tienen un descanso anual y sus horas extras son remuneradas de acuerdo a lo establecido por la ley. En la gestión posterior al periodo de este reporte consideramos importante insertar este tópico en la Política de Gestión Humana. Sin embargo este principio del Pacto Global es conocido por los trabajadores de la empresa.

**Principio 5.**  
Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

Respecto a las empresas contratistas que brindan servicios a Red de Energía del Perú, la organización programó visitas y, entre varios tópicos abordados, el velar por este principio fue una de las tareas realizadas. En el 2007 en la organización 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 Red de Energía del Perú no se llevan a cabo prácticas discriminatorias y existe igualdad en género, raza, religión y filiación. Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades. En el año 2007 ocurrieron 45 procesos de selección, 25 fueron cubiertos por convocatorias internas y 20 por convocatorias externas y públicas. Es importante destacar que la organización cuenta con una directiva para reportar Hostigamiento Sexual. Esta tiene por objeto reglamentar el procedimiento preventivo interno que permita al personal de la empresa, practicantes y personal de las empresas de servicios que realicen actividades en locales de REP, interponer quejas en caso sean víctimas de hostigamiento sexual. Durante el 2007 no se reportaron incidentes referentes a este tópico.

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

Red de Energía del Perú realiza su gestión orientada a la prevención de impactos ambientales en los proyectos que emprende y en la operación de la red de transmisión eléctrica. Cuenta con una política ambiental y con indicadores que permiten conocer el estado ambiental de su infraestructura.

Las intervenciones por mantenimiento de la línea que puedan tener un impacto en la naturaleza son compensadas. Así la tala de árboles de gran altura que afecten las líneas de alta tensión se equilibra con la siembra de nuevos que son ubicados de preferencia en lugares seguros.

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

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

**Principio 9.**  
Desarrollo y difusión de tecnologías limpias.

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

**Principio 10.**  
Trabajar en contra de la corrupción.

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

■ ■ ■ VERIFICACIÓN EXTERNA

la elaboración de Memorias de Sostenibilidad”, fue sometido a auto validación y luego a verificación a cargo de una empresa auditora.

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 Deloitte & Touche S.R.L. de acuerdo al alcance indicado en el informe de revisión independiente.

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



**Deloitte.**

Deloitte & Touche S.R.L.  
Las Begonias 441, Piso 6  
San Isidro, Lima 27  
Perú

Tel: +51 (1) 211 8585  
Fax: +51 (1) 211 8586  
www.deloitte.com/pe

## Informe de Revisión Independiente

Informe de Revisión Independiente del Reporte de Sostenibilidad 2007 de Red de Energía del Perú S.A.

A los Grupos de Interés de Red de Energía del Perú S.A.

### Alcance de nuestro trabajo

Hemos realizado la revisión de los siguientes aspectos del Reporte de Sostenibilidad (RS):

- La adaptación de los contenidos del IARC a la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.0 (G3), en cuanto al perfil de la organización e indicadores principales relacionados a las dimensiones Económica, Ambiental y Social.
- La información incluida en el RS 2007 de la Compañía relativa a la aplicación de los principios de materialidad, integridad y capacidad de respuesta, establecidos en la norma AA 1000 de AccountAbility. Esta revisión abarca los elementos indicados en el punto anterior.

Cualquier información distinta a la descrita arriba e incluida en el RS, no ha sido revisada como parte de nuestro trabajo.

### Estándares y procesos de verificación

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con la International Standard on Assurance Engagements (other than Assurance of Financial Statements) (ISAE 3000) emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), consistentemente con AccountAbility Standard (AA1000AA), emitida por AccountAbility.

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas al área de Responsabilidad Social, así como a las diversas unidades de la Compañía que han participado en la elaboración del RS y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Compañía para conocer los principios, sistemas y enfoques de gestión aplicados.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el RS 2007.
- Revisión de los actos de las reuniones del ejercicio 2007 de las Juntas de Accionistas y Directorio, relacionadas a la Responsabilidad Social de la Compañía.
- Revisión de las actuaciones realizadas en relación con la identificación y consideración de los grupos de interés a lo largo del ejercicio.
- Análisis de la aplicación de los principios de materialidad, integridad y capacidad de respuesta en la información incluida en el RS, de acuerdo al entendimiento de la Compañía sobre los requerimientos de los grupos de interés, en relación a los aspectos materiales descritos en la sección "Sobre la información presentada" incluida en el capítulo "Sobre el Reporte de Sostenibilidad".
- Revisión relativa a que la información contenida en el RS no contradice ninguna información relevante suministrada por la Compañía en sus estados financieros auditados.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del RS a los recomendados en la Guía G3 de GRI, y comprobación que los indicadores incluidos en el RS corresponden con los recomendados por dicho estándar, indicándose aquellos no aplicables o no disponibles.
- Revisión de la información correspondiente a los enfoques de gestión aplicados.
- Validación, mediante pruebas selectivas, de la información cuantitativa y cualitativa correspondiente a los indicadores GRI incluida en el RS 2007 y su adecuada compilación, a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de la Compañía.

### Conclusiones

En la tabla de indicadores GRI se detallan aquellos que han sido revisados y el alcance de la verificación. Como resultado de nuestro trabajo:

- No se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el RS 2007 no ha sido preparado de acuerdo con la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative versión 3.0 (G3) en los aspectos indicados en el alcance.
- No se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que la información incluida en el RS 2007, relativa a la aplicación de los principios de materialidad, integridad y capacidad de respuesta, establecidos en la norma AA1000, en relación a los grupos de interés, contiene errores u omisiones significativas.

### Recomendaciones

Adicionalmente, presentamos nuestras recomendaciones relativas a las áreas de mejora para fortalecer los procesos, programas y sistemas ligados a la gestión de la Responsabilidad Social. Entre las más importantes destacan:

- Ampliar de forma consistente, en temas relacionados a gestión y reporte, la base de conocimiento del personal de la Compañía vinculado a la función de Responsabilidad Social.
- Elaborar un plan de acción para todos a aquellos indicadores no disponibles a la fecha de nuestra revisión, con la finalidad de ser implementados en el corto plazo.

### Responsabilidades de la Dirección de Red de Energía del Perú S.A. y de Deloitte

- La preparación del Reporte de Sostenibilidad 2007, es responsabilidad del área de Responsabilidad Social. Para ello, coordina con las áreas responsables y canaliza la información necesaria para su emisión. Posteriormente el área de Comunicación e Imagen se encarga de su difusión.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de Red de Energía del Perú S.A. de acuerdo con los términos del contrato de servicios.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por Código Ético de la International Federation of Accountants (IFAC). Asimismo, en aplicación de los procedimientos internos de Red de Energía del Perú S.A., nuestra propuesta de servicios ha sido aprobada por el Comité de Contrataciones.
- El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior al de una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte de Sostenibilidad 2007 de Red de Energía del Perú S.A.

Lima, 26 de mayo de 2008  
Deloitte & Touche S.R.L.

Gerardo Herrera Paredón

Deloitte S.R.L. inscrita en la Oficina Registral de Lima y Callao como Sociedad de Responsabilidad Limitada con Partida N°11264978.



## ■ ■ ■ ANEXOS

### MISIÓN

Prestamos servicios competitivos en sistemas de transmisión de energía eléctrica generando valor para los accionistas, favoreciendo al desarrollo integral del personal, satisfaciendo las expectativas de los clientes, alcanzando estándares de clase mundial, comprometidos con el mejoramiento, la responsabilidad social y la preservación del medio ambiente, contribuyendo así al desarrollo del país y sus comunidades.

### VISIÓN

"Para el 2011, ser la empresa líder en la gestión de sistemas de transmisión de energía eléctrica en el Perú, siendo reconocidos como modelo en Gestión y Responsabilidad Social Empresarial."

### VALORES

- Respeto entre todos, como base de la convivencia. Respeto a la vida, a los derechos, a las diferencias, a las creencias y al pensamiento.
- Honestidad para crear las condiciones de confianza, que generan la transparencia y la honradez.
- Solidaridad entre nuestra gente y con la sociedad. Nadie puede crecer, desarrollarse, ser feliz cabalmente, independientemente de lo que ocurra a los demás.
- Compromiso para asumir responsabilidades y retos. Involucrarse pro-activamente para prevenir y resolver problemas.



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

DEFINICIÓN Y ALCANCE

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

- La difusión y supervisión de la cartilla, se ejecutará por el Área de Responsabilidad Social, Gerentes, Jefes, Supervisores de Contratos que laboran en Red de Energía del Perú S.A. y Gerentes de empresas Contratistas que brinden servicios a REP, el cumplimiento, por todos los trabajadores\*
- El presente documento es coherente con el Código de Ética de Red de Energía del Perú S.A. y el Pacto Mundial (ONU)

FUNDAMENTOS (NUESTROS VALORES)

- El Respeto
- La Solidaridad
- El Compromiso
- La Honestidad

La práctica y difusión de los mismos, contribuyen a crear un ambiente óptimo para el desarrollo de las relaciones con las diversas comunidades del área del influencia\*\*.

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

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

■ Comportamiento con respecto al medio ambiente

Los trabajadores, tomarán en cuenta permanentemente las disposiciones de la empresa en cuanto a evitar y prevenir el impacto medioambiental negativo, que se pueda generar en las zonas de trabajo y las de reacción inmediata en el caso que ocurra alguno.

Estas disposiciones se hacen extensivas a nuestros colaboradores en general, con el fin de no dañar las condiciones ambientales y los ecosistemas que se encuentren en el área de influencia.

■ Comportamiento con respecto a los bienes de la compañía

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

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 sub estaciones de REP con un ancho a ambos lados del eje de la línea de un kilómetro para las áreas rurales y de 150 mts para las áreas urbanas.



/// COMO RESULTADO DE UNA GESTIÓN SOCIAL RESPONSABLE, LAS EMPRESAS DEL GRUPO ISA ESPERAN SER RECONOCIDAS COMO ORGANIZACIONES LEGÍTIMAS, CONFIABLES Y COMPROMETIDAS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA SOCIEDAD. ///



## POLÍTICA SOCIAL GRUPO EMPRESARIAL ISA

### INTRODUCCIÓN

La Política Social del Grupo 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 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 ISA.

### MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

#### SOCIEDAD

Para el Grupo ISA la sociedad esta 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 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 ISA.

### ALCANCE DE LA POLÍTICA

Construir viabilidad para las actividades desarrolladas por las empresas del Grupo 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 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 ISA está fundamentada 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 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 ISA son responsables de desarrollar conocimiento del entorno social donde realizan sus operaciones y establecer procesos fluidos de comunicación con la sociedad.
- Las empresas del Grupo 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 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 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.



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	-	7
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	-	55 - 60
2	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1	Nombre de la organización	-	4
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios	-	4
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures)	-	4,5,14,15
2.4	Localización de la sede principal de la organización	-	4
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	-	4,5
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	-	4
2.7	Mercados servidos	-	51 - 53
2.8	Dimensiones de la organización informante	-	14,15,52,53,55
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	-	2,3
2.1	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo	-	7
3	PARÁMETROS DE LA MEMORIA		
	Perfil de la memoria		
3.1	Período cubierto por la información contenida en la memoria	-	2
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente	-	2
3.3	Ciclo de presentación de las memorias	-	2
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	-	3
	Alcance y cobertura de la memoria		
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria	-	2,3
3.6	Cobertura de la memoria	-	2,3
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	-	3
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones	-	2,4,5
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	-	2,3

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
3.1	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión	-	2
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria	-	2,3
	Índice del contenido del GRI		
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria		70 - 80
	Verificación		
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria		3
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		56,57
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo		56
4.3	Número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos		56
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno		57
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización		56
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno		57
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		57
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		65
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		56
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social		57
	Compromisos con iniciativas externas		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	7	57 - 60



ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	-	29 - 38
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya	-	29
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido	-	9
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete		8,9
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	-	8,11
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	-	12

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS	ALCANCE DE LA VERIFICACION
5.1	Dimensión económica			
	Información sobre enfoque de gestión		53,54	
	Indicadores del desempeño económico			
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	-	No Disponible	-
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	7,8	44	1
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	-	18 - 20	-
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos Presencia en el mercado	-	50	-
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6	No Disponible	-
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6	No Disponible	-
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6	57,66	-
	Impactos económicos indirectos			
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie	-	No Disponible	-
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	-	27	-
5.2	Dimensión ambiental			
	Información sobre enfoque de gestión		38 - 46	
	Indicadores del desempeño ambiental			
	Materiales			
EN1	Materiales utilizados por peso y volumen	8	No Disponible	-
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	8,9	No Disponible	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS	ALCANCE DE LA VERIFICACION
	Energía			
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	8	No Disponible	-
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	8	No Disponible	-
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	8,9	No Disponible	-
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas	8,9	No Disponible	-
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	8,9	No Disponible	-
	Agua			
EN8	Captación total de agua por fuentes	8	No Disponible	-
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	8	No Disponible	-
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	8,9	No Disponible	-
	Biodiversidad			
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	8	44	2
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	42,43	-
EN13	Hábitats protegidos o restaurados	8	44	3
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	8	44	-
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	-
	Emisiones, vertidos y residuos			
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	8	No Disponible	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS	ALCANCE DE LA VERIFICACION
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	No Disponible	-
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 su naturaleza y destino	8	No Disponible	-
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	8	No Disponible	-
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	8	No Disponible	-
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	No Disponible	-
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	No Disponible	-
	Productos y servicios			
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	8, 9	44 - 48	-
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	-
	Cumplimiento normativo			
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	8	44	-
	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	No Disponible	-
	General			
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	8,9	No Disponible	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS	ALCANCE DE LA VERIFICACION
5.3	Dimensión social			
	Información sobre enfoque de gestión:		12 - 13	
	Prácticas laborales y ética en el trabajo			
	Indicadores del desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo			
	Empleo			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	20 – 22	14 - 16	4
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo, y región	6	16,17	5
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	6	18 - 22	-
	Relaciones empresa/trabajadores			
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	1,3	22	-
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	3	22	-
	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	-	25	-
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región**	-	22 - 25	6
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	-	26	-
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	-	22	-
	Formación y educación			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	-	18	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS	ALCANCE DE LA VERIFICACION
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	-	17,18	-
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	-	18	-
	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	1,6	14 - 17	7
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		12 - 13	
	Indicadores de desempeño de derechos humanos			
	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, 5, 6	61	-
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, 5, 6	No Disponible	-
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	1, 4, 5	No Disponible	-
	No discriminación			
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	1, 6	62	8
	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	22	



ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS	ALCANCE DE LA VERIFICACION
	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	62	9
	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	62	10
	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	-
	Derechos de los indígenas			
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	1	61	-
	Información sobre enfoque de gestión: Sociedad		26 - 27	
	Indicadores de desempeño de sociedad			
	Comunidades			
SO1	Naturaleza , alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa	1	29 - 38	-
	Corrupción			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	10	No Disponible	-
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	10	56	-
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	10	No Disponible	
	Política pública			
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”F	10	50,51	-
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	10	50	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS	ALCANCE DE LA VERIFICACION
	Comportamiento de competencia			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	-	No Aplica	-
	Cumplimiento normativo			
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	-	26,44,50,53	-
	Información sobre enfoque de gestión: Responsabilidad sobre producto		51	
	Indicadores del desempeño de la responsabilidad sobre productos			
	Salud y seguridad del cliente			
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación	-	No Disponible	-
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	-	No Disponible	-
	Etiquetado de productos y servicios			
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	8	No Disponible	-
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	8	No Aplica	-
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	-	53	-
	Comunicaciones de marketing			
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	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS	ALCANCE DE LA VERIFICACION
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	-
	Privacidad del cliente			
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	-	51	-
	Cumplimiento normativo			
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	-	53	-





■ ■ ■ LEYENDA

JUSTIFICACIÓN DE LA NO APLICABILIDAD DE LOS SIGUIENTES INDICADORES GRI EN EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2007:

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

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

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

JUSTIFICACIÓN DE LA NO DISPONIBILIDAD DE LOS SIGUIENTES INDICADORES GRI EN EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2007:

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

**EC5:** La organización no ha realizado un estudio por rangos de relaciones salariales.

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

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

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

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

**EN8 – EN10:** Se encuentra en implementación el programa de monitoreo de fuentes de agua.

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

**EN16 – EN25:** Se encuentra en implementación el programa de monitoreo de emisiones, vertidos y residuos.

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

**EN29:** Los cálculos de emisiones contaminantes debido a transporte, no estuvieron disponibles a la fecha del cierre del reporte.

**EN30:** Este indicador no se encuentra desarrollado de acuerdo al GRI.

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

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

**HR3:** La compañía no ha destinado horas de capacitación para los trabajadores en derechos humanos durante el año 2007.

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

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

**SO4:** Se encuentra en proceso de aprobación Protocolo de fraude.

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

**PR3:** La Compañía no presenta información para este indicador.

\* Notas sobre el alcance y verificación:

(1) La compañía no ha identificado riesgos como consecuencia del cambio climático.

(2) Solo se incluye información de las operaciones desarrolladas por la compañía en el departamento de Piura, provincias de Talara y Zorritos.

(3) No se detallan las áreas restauradas y protegidas en donde ha operado la compañía, se informa de manera general.

(4) Solo se reporta el número de retiros sin distinción de tipo de contrato, puesto, sede.

(5) Solo se informa el ratio de rotación respecto al total de empleados.

(6) El índice de accidentabilidad y días perdidos incluyen al personal de REP, contratistas y terceros. La tasa de ausentismo no ha sido calculada de acuerdo a los lineamientos GRI. Ningún indicador se desglosa por región.

(7) No se reportan los grupos de edad ni el género de los miembros del directorio.

(8) No se ha definido política antidiscriminación de manera formal.

(9) La compañía no ha realizado la identificación con riesgo de explotación infantil

(10) La compañía no ha identificado que operaciones pueden ser de riesgo de trabajo forzado o no consentido.

