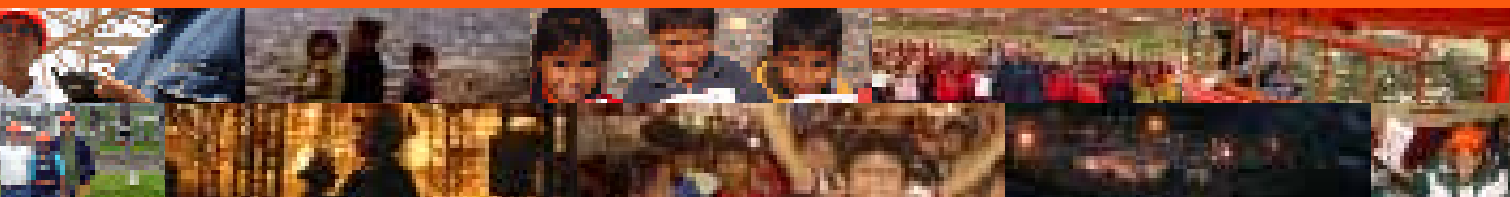


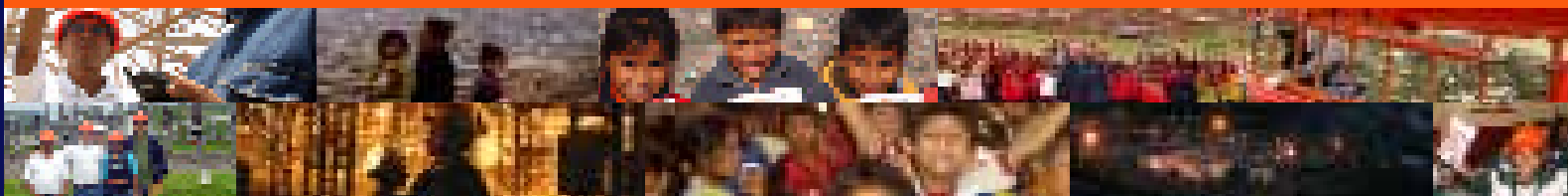
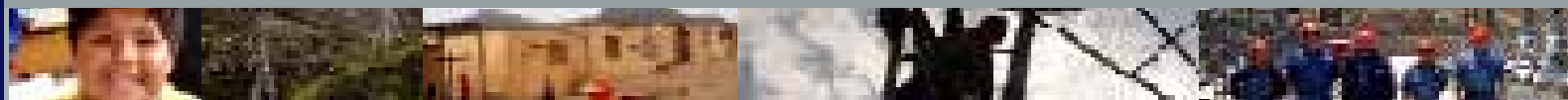


Avenida Canaval y Moreyra 522 Piso 11
San Isidro, Lima 27, Perú
www.rep.com.pe



Reporte de sostenibilidad

2006



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.

Misión

Prestamos servicios con valor agregado 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.

Valores

Ch’uya rurasqa – Honestidad
Runa masinchikkuna ch’uya ch’uya
Ilank’asqaykuta rikuspa aswan allin chanin-
chasqata qhawariwanankupaq.

Para crear las condiciones de confianza que generan transparencia y honradez.

Yanapanakuspa ruraykuna – Solidaridad
Ilank’aq pura runawanpas, llanta runakunawan-
pas. Manan pipas allintaqa, kusi kusillaqa
kawsankumanchu, wakin runa masinta mana
qhawarispaga.

Entre nuestra gente y la sociedad. Nadie puede crecer, desarrollarse, ser cabalmente feliz, independientemente de lo que le ocurra a los demás.

Respeto ukhupi kawsay – Respeto
Llapallanchis, chay respeto ukhupi, allin
kawsakunapaq. Runakunaq kawsayninta, dere-
chosninta, yuyaymanayninta, huk niraypi
kawsayninkunata, iñininkunata ima allin
respetuwan qhawasqa kananpaq.

Entre todos, como base de la convivencia.
Respeto a la vida, a los derechos, a las diferen-
cias, a las creencias y al pensamiento.

Compromiso Nisqa – Compromiso
Yuyaypi imatapas allin ruranaykupaq.
Sasachakukuykunatapas ch’uyancharisqa
kanqa, tukuy imapas allin qhawarisqa ukhupin
Ilank’ayniykuqa rurakunqa.
Para asumir responsabilidades y retos.
Involucrarse proactivamente para prevenir y
resolver problemas.

Allin ch’uyanchasqa kawsaypim REP nisqaqa
hatarin.

REP avanza con sus valores.

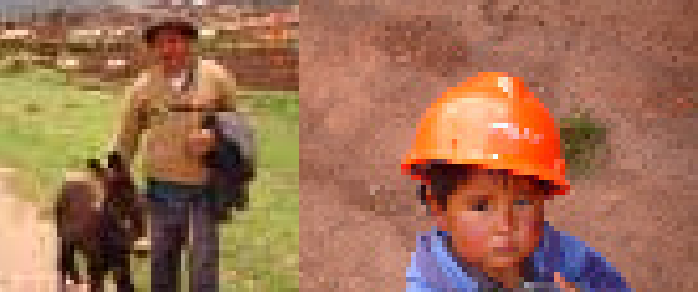
>

contenido

	Preliminares
2	Sobre Red de Energía del Perú
4	Política Social del Grupo Empresarial ISA
6	Declaración del Gerente General
8	Presentación del Reporte de Sostenibilidad 2006
	Grupos de interés
10	Colaboradores
16	Proveedores
18	Sociedad
31	Estado
32	Clientes
33	Accionistas
39	Pacto Global - Reporte de Progreso
44	Anexos

Reporte de sostenibilidad

2006



Sobre Red de Energía del Perú

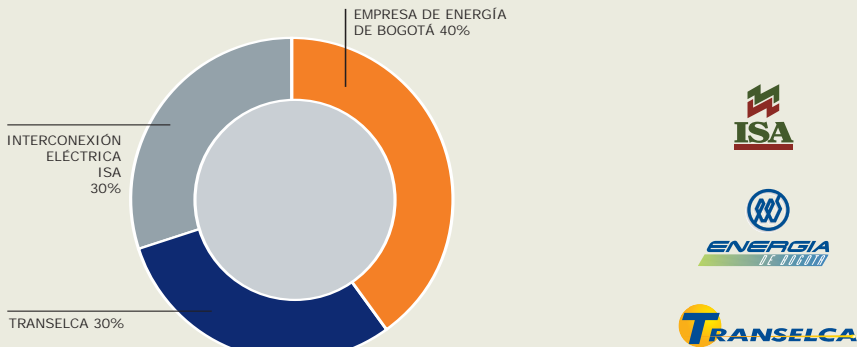
Constituida en el año 2002, Red de Energía del Perú S.A. ofrece servicios de transmisión de energía eléctrica; servicios asociados, entre los que se cuentan servicios de operación y mantenimiento de instalaciones de transmisión, prestados a importantes empresas mineras y de transporte de energía del país y servicios técnicos especializados. La infraestructura de REP está conformada por 5,398.6 kilómetros de circuitos de 60, 138 y 220 KV.

Mediante la prestación efectiva, rentable y sostenible de sus servicios, y con un plan de inversiones a largo plazo, Red de Energía del Perú S.A. contribuye a mejorar la calidad de vida de los peruanos y al desarrollo del país teniendo como base el principio de Responsabilidad Social hacia todos sus grupos de interés.

Red de Energía del Perú S.A.	
Nombre Comercial	REP
Tipo de sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20504645046
CIIU	40104
Inicio de actividad	02/08/2002
Domicilio legal	Avenida Canaval y Moreyra N° 522 Piso 11 Torre Wiese, Urb. El Palomar, San Isidro Lima 27 - Perú
Teléfono	(51-1) 712 6600
Fax	(51-1) 712 6845
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), Transelca S.A. E.S.P., empresas que forman parte del Grupo ISA, y Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P. (EEB).

Gráfico 1
Composición Accionarial



El grupo empresarial ISA es uno de los protagonistas de los sectores eléctrico y de telecomunicaciones en Latinoamérica, tiene presencia en todos los países de la Comunidad Andina (CAN) y en Mercosur. Desarrolla sus actividades mediante su empresa matriz, Interconexión Eléctrica S.A. (ISA) y cuenta con ocho empresas en el sector de la energía (ISA, Transelca, ISA Perú, Red de Energía del Perú –REP–, Consorcio TransMantaro, ISA Bolivia, Companhia de Transmissão de Energia Eléctrica Paulista –CTEEP– y XM –Compañía de Expertos en Mercados–) y dos en el sector telecomunicaciones (Internexa y Flycom Comunicaciones).



Actualmente, el Grupo ISA es considerado como el mayor transportador internacional de energía de Latinoamérica, cuenta con 36,628 kilómetros de circuitos de alta tensión, con redes en Colombia, Perú, Bolivia y Brasil e interconexiones con Venezuela, Ecuador y Perú.

Gráfico 2



Política Social del 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 fundamentado en los siguientes criterios:

Responsabilidad
Actuar de forma coherente y cumplir los compromisos adquiridos.

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

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

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

MARCO DE ACTUACIÓN

- La matriz del Grupo 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.

Declaración del Gerente General

En la Política Social del Grupo ISA y de su filial REP, reconocemos que las empresas son actores relevantes para el desarrollo de las sociedades, pero a su vez requieren condiciones sociales e institucionales que favorezcan su viabilidad. En Red de Energía del Perú somos coherentes con este enunciado y hemos desarrollado una gestión social que empieza a distinguirse por el cumplimiento de los compromisos asumidos con los grupos de interés, por contribuir con el incremento de la calidad de vida de los peruanos y por fortalecer la educación y salud infantil.

El 2006 resultó importante para la organización, ya que la responsabilidad social como modelo de gestión fue consolidándose y marcando liderazgo en el país. Es así que la revista América Economía y la fundación Prohumana categorizaron a REP como una empresa líder en Responsabilidad Social a nivel

latinoamericano y Procapitales, junto con la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, otorgaron a REP el premio al Mejor Comportamiento con el Entorno Interno y Externo en el Primer Concurso de Gobierno Corporativo 2006.

También tuvimos la oportunidad de medir la interiorización de la responsabilidad social en la empresa con respecto a cada grupo de interés aplicando los Indicadores Perú 2021, diseñados por el patronato que agrupa a las empresas socialmente responsables del país, obteniendo una calificación media alta, resultado interesante considerando la corta edad de la empresa.

Estos temas y otros referentes a las actividades con los grupos de interés son desarrollados en el Reporte de Sostenibilidad 2006.

El 2006 resultó importante para la organización, ya que la responsabilidad social como modelo de gestión fue consolidándose y marcando liderazgo en el país.

En esta segunda edición el documento ha evolucionado, presentando más información y, por primera vez, reportando de acuerdo con los lineamientos del Global Reporting Initiative, aún parcialmente, con el compromiso de adaptarnos cada vez más, buscando siempre la mayor transparencia en la publicación de información.

Finalmente, para el 2007 la empresa ha diseñado una gestión que optimiza el cumplimiento de cada compromiso hacia los grupos de interés y, con respecto al público

Sociedad, define el campo de acción, especializándose en temas como agricultura, en los que ya cuenta con experiencias exitosas y reconocidas.

Continuamos trabajando acorde con la misión, la visión, la política social, los principios del Pacto Global y los objetivos del milenio. Estamos seguros de que creando sinergias y logrando que más organizaciones adopten una gestión socialmente responsable tendremos un mundo mejor.


Carlos Ariel Naranjo Valencia



Presentación del Reporte de Sostenibilidad 2006

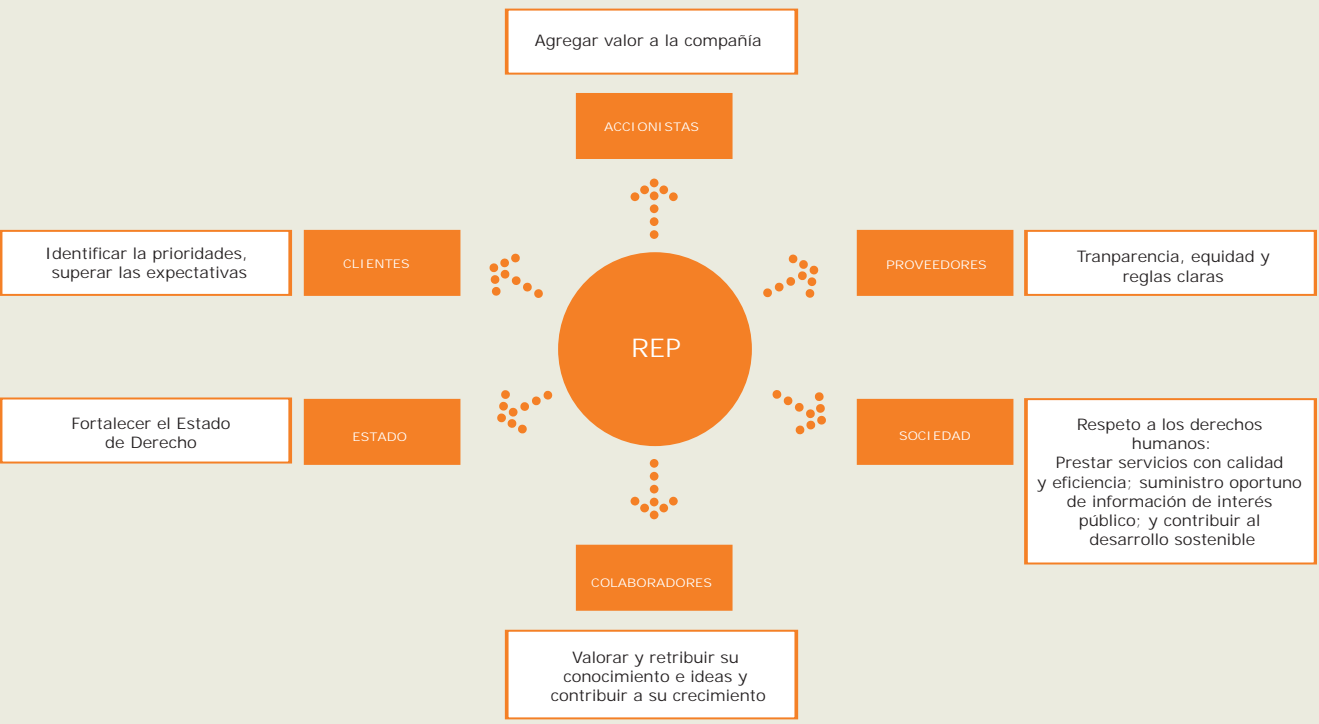
El Reporte de Sostenibilidad de REP constituye el informe de las acciones en torno a su relación con los grupos de interés durante el año 2006. Esta información se muestra tanto en forma cualitativa como cuantitativa, exponiendo los resultados de los métodos de consulta aplicados con cada uno de ellos.

La primera edición de este reporte, el Informe REP Responsabilidad Social Empresarial 2005, fue publicado en el 2006. Para esta segunda edición, por primera vez tomamos como referencia la “Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del

Global Reporting Initiative (GRI), con el fin de brindar mayor transparencia a la información que reportamos.

La responsabilidad social en REP está orientada hacia los grupos de interés mediante los compromisos asumidos con ellos. Tanto los grupos de interés como los compromisos fueron determinados por el conjunto de las empresas del Grupo ISA, al igual que su política social. Ésta y los principios del Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el Código de Ética y el Código de Buen Gobierno Corporativo para orientar el accionar socialmente responsable de la organización.

Gráfico 3



En el 2006, REP asesorada por Perú 2021, asociación civil sin fines de lucro que trabaja por la difusión y promoción de la responsabilidad social como metodología de gestión empresarial, aplicó por primera vez la evaluación de Indicadores de Responsabilidad Social Perú 2021, que consistió en un autodiagnóstico cualitativo que permite determinar la integración de la responsabilidad social en las estrategias, políticas y procesos de la empresa.

La imagen que muestran los indicadores Perú 2021 es respaldada por los reconocimientos y buenos resultados que mostró la relación de REP con sus grupos de interés en el 2006:

- Procapitales y la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) otorgaron a REP el premio al Mejor Comportamiento con el Entorno Interno y Externo en el Primer Concurso de Gobierno Corporativo 2006.
- La Sociedad Nacional de Industrias premió con Medalla de Oro a REP por su modelo de gestión empresarial. Fue la primera vez que una empresa de transmisión eléctrica obtuvo dicha distinción. Ello ocurrió en el marco de la X Semana de la Calidad 2006 que reconoció a las empresas líderes en la implementación de programas y modelos exitosos de gestión empresarial en el Perú.
- La Asociación PROhumana y la destacada revista AméricaEconomía eligieron a REP como una de las empresas peruanas líderes en responsabilidad social, después de una investigación en la que participaron gran número de empresas latinoamericanas.

- Aldeas infantiles SOS en Chiclayo y el Colegio de la comunidad de Pillao Matao, en Cusco, otorgaron a los colaboradores de REP reconocimientos a su labor social en esas zonas.
- La evaluación del clima organizacional, al personal logró una calificación de 4.15 puntos (83%), cumpliendo la meta establecida. Pese al descenso con respecto al año anterior, algunas áreas muestran notable mejora como liderazgo, comunicación interna y satisfacción del personal con su trabajo.
- El estudio a proveedores dio como resultado que el 77.3% considera que la relación con la empresa es buena o excelente, lo cual representó un importante avance respecto a la encuesta anterior, en que la calificación fue de 57%.
- El 80.3% de nuestros clientes calificó el servicio de REP como excelente o bueno, superando los resultados históricos.
- Con respecto a medio ambiente, en el 2006 la empresa fortaleció su gestión con un mayor número de medidas preventivas e indicadores de control, cumpliendo con todas las normas ambientales para el sistema de transmisión de energía.
- El Mapa de Imagen REP, realizado por Apoyo Comunicación Corporativa, mostró que el Índice de Imagen en el 2006 fue de 79.7%, destacando las perspectivas a futuro y el manejo empresarial de REP.



Grupos de Interés

1. COLABORADORES

La política de gestión humana del Grupo ISA se compromete a crear un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas; logrando el desarrollo integral de las personas y del grupo; y sus empresas en forma compartida. Sus criterios son conocimiento, liderazgo, participación y reconocimiento.

El primero de sus criterios busca identificar y desarrollar competencias que lleven al reconocimiento del grupo y sus empresas en sus respectivos mercados. Así, se brindan las condiciones para la creación y transferencia de experiencia y conocimiento, valorando también las iniciativas de autoformación y mejora.

Con relación al liderazgo, establece programas de formación y fortalecimiento, promueve y facilita el liderazgo responsable, y hace públicos reconocimientos a los líderes cuya gestión aporta significativamente a alcanzar los logros de la organización.

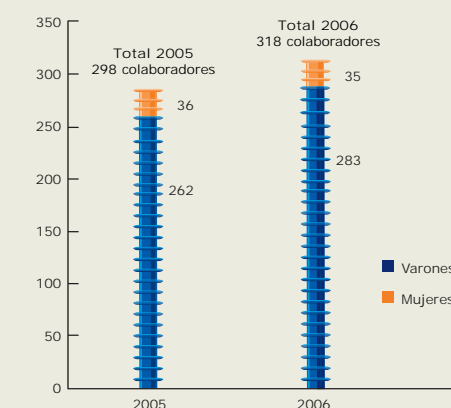
Promueve y valora la participación de los colaboradores en los procesos del día a día, desarrollando un liderazgo participativo y reconociendo las ideas que inciden positivamente en la creación de valor.

En cuanto al reconocimiento, éste, además de mostrarse en el día a día, tiene actividades específicas como premiaciones de proyectos y grupos de trabajo destacados por su labor y resultados.

Al finalizar el 2006, REP contaba con un equipo humano de 318 colaboradores (la evolución de los últimos dos años se muestra en el Gráfico 4, 20 puestos de trabajo más que el año anterior. De estos

puestos, 283 son ocupados por varones y 35 por mujeres. La empresa reporta un bajo porcentaje de personal femenino dado que ésta es una característica de la oferta laboral para la industria eléctrica peruana. Respecto a esto, también es pertinente mencionar que algunas jefaturas y gerencias son ocupadas desde el inicio de las operaciones por mujeres.

Gráfico 4
Colaboradores por género



REP genera empleo en 19 departamentos del país y en el 2006, gracias a la implementación del Proyecto de ampliación N° 1 Interconexión Eléctrica San Juan - Chilca a 220 KV, encargado por el Estado peruano a la empresa, se logró dar trabajo a 270 personas más, a través del contratista, según se detalla en el Gráfico 5.

La nómina de la empresa también se incrementó, ya que ingresó personal que está optimizando el trabajo en los Departamentos de Transmisión (DT).

Nuestro compromiso Valorar y retribuir sus conocimientos e ideas y contribuir a su crecimiento.

Gráfico 5
Personal del Proyecto Interconexión Eléctrica San Juan - Chilca a 220 kV (de julio a diciembre de 2006)

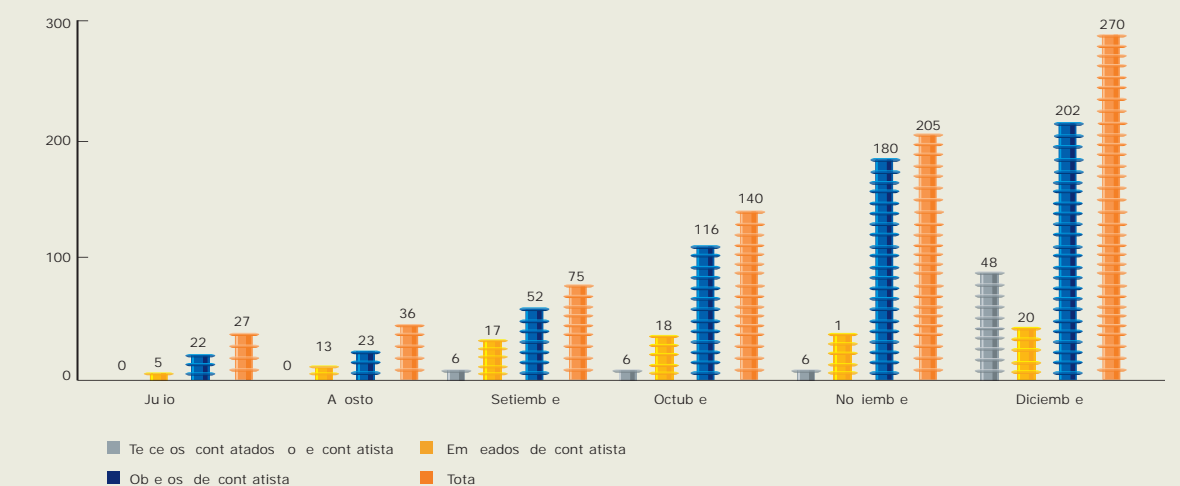
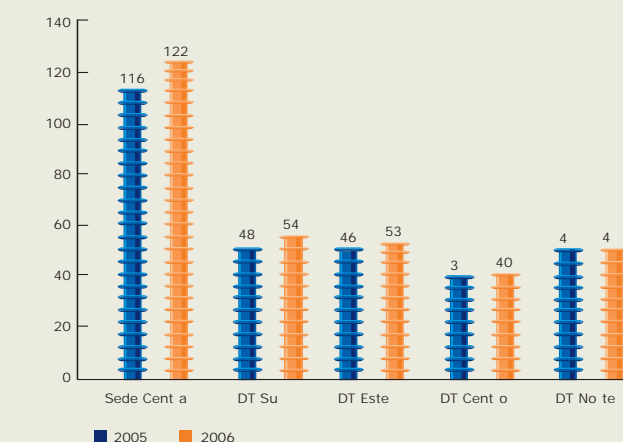


Gráfico 6
Colaboradores por DT





Grupos de interés

1.1 Clima organizacional

El área de gestión del talento humano realizó la encuesta de clima organizacional al personal y se logró una calificación de 4.15 puntos (83%) cumpliendo la meta establecida, y pese a que los resultados muestran una caída en comparación con el año anterior, algunos aspectos evaluados presentan mejoras. Para la exposición de los resultados usamos el método Top Two Boxes, que muestra el porcentaje acumulado de respuestas con calificaciones Excelente o Muy buena solamente.

Existe un sentimiento de orgullo cada vez mayor hacia la empresa. La experiencia y el conocimiento adquirido siguen siendo los principales factores para adjudicar a REP una imagen positiva y con alto sentido de identificación.

El estudio de clima laboral muestra una mejora en la percepción de los aspectos remunerativos; no obstante, se hace necesario, entre otras medidas, lograr mayor difusión del esquema de compensaciones y beneficios.

Respecto a las condiciones de trabajo, se indicó que el personal de REP considera que la empresa es un medio ideal para trabajar. El factor reconocimiento (salario emocional) requiere ser reforzado, para lo cual se debe potenciar la competencia asociada al liderazgo. La comunicación interna es la variable que más ha evolucionado, si bien aún debe mejorar la comunicación bidireccional.

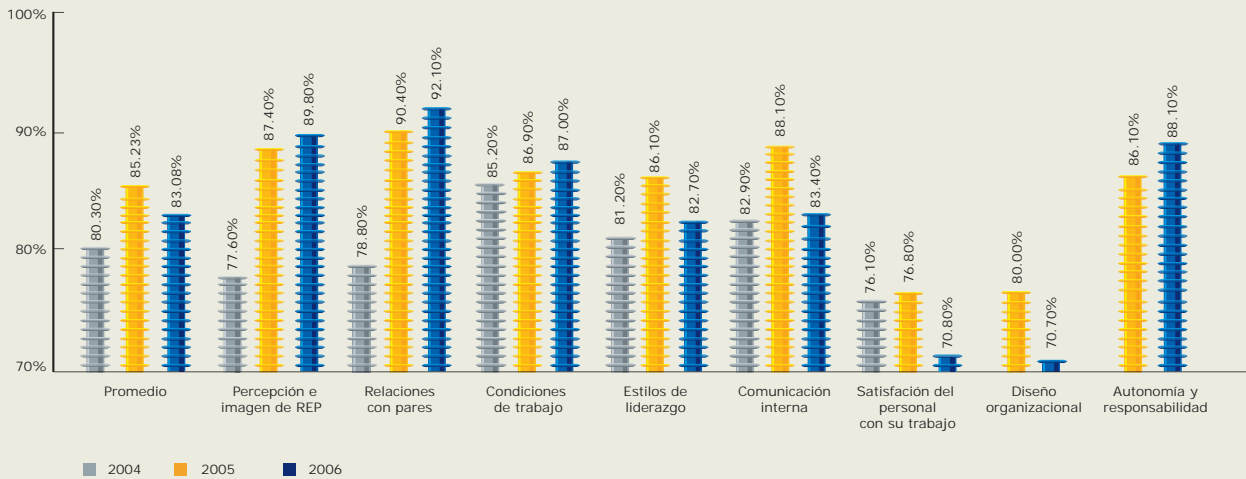
Respecto al diseño organizacional, las personas sienten que la organización avanza gracias al modelo de gestión y a la filosofía de actuar bajo un método normado que cuenta con una alta exigencia de cumplimiento de los procedimientos. Existe expectativa por el proceso de optimización de los procesos y análisis de las capacidades estructurales.

El Gráfico 8 muestra los resultados obtenidos en cada una de las variables que componen el clima organizacional.

Gráfico 7
Clima organizacional



Gráfico 8
Clima organizacional



1.2 Programa de formación integral

El área de Gestión del Talento Humano, basándose en el análisis de procesos, desarrolló a lo largo del año el Programa de Formación Integral, que tuvo por objetivo disminuir las brechas existentes en las competencias técnicas, organizacionales y humanas, mediante actividades y eventos de capacitación.

Como podemos apreciar en el Gráfico 9, en el 2006 se logró brindar un promedio de 65.6 horas por trabajador como parte del plan de formación integral.

1.3 Programa de jóvenes profesionales

También se ampliaron los programas de jóvenes profesionales y de prácticas preprofesionales, los que se orientan a fomentar el desarrollo de competencias de los jóvenes que estudian o egresan de las universidades a ejercitar su desempeño en diversos escenarios de trabajo, que permitan afianzar su integración efectiva en el mercado laboral.

1.4 Sindicato Único de Trabajadores de REP

Con respecto al Sutrep, tiene reuniones con los representantes de la empresa acerca de temas de interés común. El último convenio colectivo entre el sindicato y la empresa celebrado en el 2005 tiene vigencia hasta octubre del 2007.

Gráfico 9
Capacitación

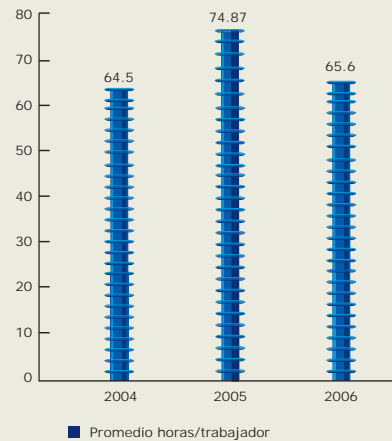
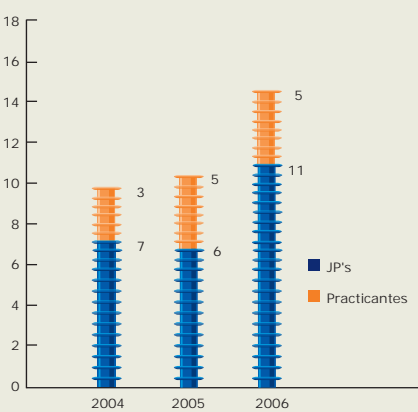


Gráfico 10
Jóvenes profesionales y practicantes



Grupos de interés



1.5 Seguridad y salud en el trabajo

Sobre la seguridad del trabajo, el índice de accidentabilidad en el 2006 fue de 1.96. Dicho indicador incluye los accidentes ocurridos al personal de REP, contratistas y terceros. Tiene como base un factor de 240,000 horas hombre de trabajo, utilizado en común por las empresas del Grupo ISA con la finalidad de comparar el desempeño en seguridad de las mismas bajo un mismo criterio.

De los accidentes ocurridos en el 2006, el 82% corresponde al personal de las empresas contratistas, de los cuales el 64% se debe a acciones en condiciones inseguras, razón por la cual se han establecido estratégicamente exigencias de seguridad y salud en el trabajo en la gestión de los contratistas que brindan servicios de mantenimiento en subestaciones y líneas de transmisión, de manera que se mantenga una gestión concordante con la normatividad vigente en el país, los estándares de REP y del Grupo ISA.

Gráfico 11
Índice de accidentabilidad

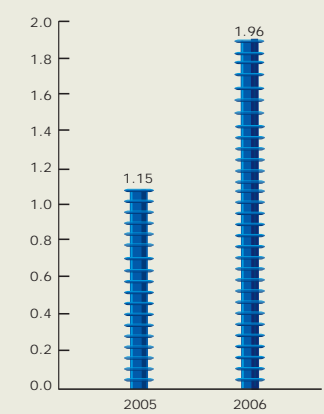
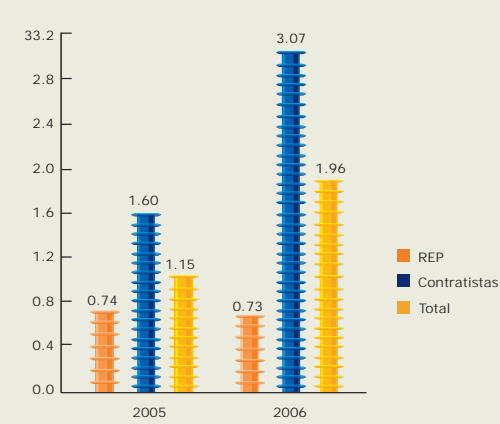


Gráfico 12
Índice de accidentabilidad (detalle)



Es de vital importancia continuar desarrollando programas de educación y entrenamiento para nuestros colaboradores, así como para el personal de las empresas contratistas, toda vez que el mayor porcentaje de los accidentes se debe a factores personales. En 2005 se inició un proyecto de mejora con el fin de disminuir los accidentes y las situaciones de riesgo en el trabajo. En adelante se muestran algunas actividades realizadas en el marco de este proyecto durante en el año 2006.

- Formación de facilitadores de servidumbres, ambiental y seguridad
Se consolidó la formación de facilitadores SAS, los cuales brindan el apoyo necesario para la implementación eficaz del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Ellos están distribuidos en las sedes y subsedes.

- Adecuación al Decreto Supremo 009-2005-TR
Se reportaron avances en la adecuación a esta norma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuya auditoría inicia el 1 de abril de 2007.

Una de las actividades de adecuación a este decreto fue la elección de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, junto con nueve subcomités en cada una de las sedes y subsedes de los Departamentos de Transmisión.

- Organización de brigadas para casos de emergencias
También se han conformado las brigadas para actuar en casos de emergencia tales como evacuación, prevención y control de incendios y primeros auxilios distribuidos en las sedes y subsedes. En la sede San Isidro se cuenta con tres brigadas debido a la cantidad del personal y a los riesgos asociados considerados en dichos eventos.

- Sensibilización de seguridad y salud en el trabajo
El programa de sensibilización en seguridad y salud en el trabajo se continuó desarrollando, pues es uno de los pilares de la visión cultural de la organización. Se llevaron a cabo 11 talleres a nivel nacional como primer paso en el logro de este objetivo.

Luego de culminar la primera etapa se detectaron algunas competencias relacionadas con la interiorización de una cultura de seguridad, las cuales, fueron comunes entre todas las sedes y

subsedes, motivo por el cual en el 2006 se impartieron nuevos talleres con el mismo alcance.

En esta segunda etapa se reforzaron las competencias y subcompetencias identificadas como base personal y grupal para vivir en una cultura de seguridad laboral.

Durante los talleres se trabajó con un sistema interno de refuerzo: los mismos participantes fueron los protagonistas del cambio dentro de una comunidad consecuente y atenta de las debilidades para ejercer una presión social positiva mediante el feedback interactivo y asertivo. Se creó el taller “Siempre Alerta”, proponiéndose el reto permanente de “Cuidar el equipo de protección personal” para utilizarlo en momentos inesperados con la mayor prontitud y de la mejor manera posible, reforzando la idea de que la seguridad depende de uno y de todos, frase con la que se concluyó cada taller.

Durante todos los talleres y en sus diversas estrategias metodológicas se procuró que los asistentes tuvieran que mantenerse en un estado de alerta constante y tomar decisiones preventivas, al conocer la posibilidad de riesgo.

Asimismo, en los talleres se impartieron contenidos teóricos por parte del equipo del área de seguridad y salud en el trabajo, y se contó con la participación activa de los facilitadores de seguridad de cada sede, quienes ejercen un rol de dirección importante en las sesiones que realizan los equipos en sus propias sedes a fin de detectar posibles riesgos en el trabajo, entre otros temas relacionados.

Cuadro 1
Asistencia a los talleres de seguridad y salud en el trabajo

Sede	2005	2006
Lima	56	89
Pisco	6	7
San Juan	22	30
Chimbote	11	9
Chiclayo	22	19
Huánuco	18	18
Huancayo	11	9
Arequipa	25	22
Cusco	15	12
Total	186	215

- Inspecciones de seguridad en las subestaciones
Son parte fundamental de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y se llevan a cabo en todas las subestaciones, propias y de nuestros clientes. Las inspecciones son actividades de mantenimiento de líneas de transmisión, proyectos de obras civiles de manera planificada y no planificada, las cuales sirven como herramientas para determinar los aspectos susceptibles a mejorar en términos de condiciones o actos por debajo del estándar, que significa cualquier desviación en el desempeño de las personas, en relación con los estándares establecidos.

1.6 Bienestar social

Con respecto al bienestar social, REP continuó contribuyendo al desarrollo integral de los trabajadores, conociendo y analizando su problemática; desarrollando programas sociales, recreativos y culturales, procurando el bienestar del trabajador y de su familia. De esta manera, se ha fortalecido la relación trabajador-familia-empresa. En el 2006 se desarrollaron las siguientes acciones:

- Vacaciones útiles
REP contribuyó con el desarrollo integral de los hijos de sus colaboradores, en el descubrimiento de sus potencialidades y buscando la identificación del trabajador y su familia con la empresa.

El programa de vacaciones útiles estuvo dirigido a niños entre los 2 y 11 años, tuvo una duración de dos meses (enero y febrero) y benefició a 183 hijos de trabajadores de REP.

- Programa de asistencia médico familiar
Se brindaron servicios de atención para la salud, por intermedio de una entidad prestadora de salud, contribuyendo con ello en el bienestar físico y mental del trabajador. Esta actividad estuvo dirigida a todo el personal afiliado al programa de salud, incluyendo a sus derechohabientes afiliados. Este programa se ejecuta de acuerdo con la voluntad del trabajador y también de conformidad con la ley.

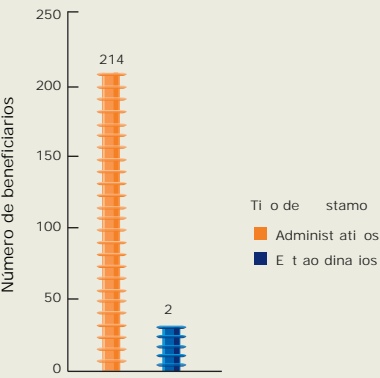
- Campañas de salud preventivas y examen médico ocupacional
Este programa tuvo como objetivo fomentar una cultura preventiva. Las campañas de salud se realizaron en coordinación con las clínicas que

Grupos de interés

brindan servicios a REP. Cabe resaltar que dichas actividades estuvieron dirigidas tanto a los empleados, jóvenes profesionales, practicantes y personal tercerizado.

- **Navidad REP**
REP organizó fiestas dirigidas a los hijos de los colaboradores con el objetivo de incentivar los lazos de unión, confraternidad y camaradería entre los trabajadores y sus familias.
- **Premio “Excelencia Educativa”**
REP organiza este evento en reconocimiento al esfuerzo académico de los hijos de sus colaboradores, integrantes también de la familia REP. Son invitados los estudiantes de secundaria que hayan obtenido el primer, segundo o tercer lugar en el pasado año escolar y se les hace entrega de útiles escolares y otros regalos como reproductores de MP3 y calculadoras científicas.
- **Préstamos administrativos**
REP otorga préstamos administrativos a sus colaboradores. Además, otorga préstamos extraordinarios por motivos de urgencia del colaborador. Así, durante el 2006, el número de beneficiarios de los préstamos fue el mostrado en el gráfico 13.

Gráfico 13
Préstamos a trabajadores



1.7 Comunicación interna

La comunicación interna de la organización se ha visto fortalecida por las acciones desarrolladas por el área de de Comunicación e Imagen, que ha desarrollado una plataforma multimedios REP:

Los productos fueron los periódicos: REPortando electrónico, REPortando físico, REPmail.com, el informativo digital vía Intranet, los paneles informativos en las sedes y subsedes, el correo electrónico comunicacioneimagen@rep.com.pe, el proyecto 24 horas, la energía de la gente (videos sobre actividades internas), y difusión de noticias internas: notas de prensa / avisos, apariciones de REP en prensa, radio, televisión e Internet.

Adicionalmente también se implementaron y desarrollaron los servicios de NOTIREP (servicio diario de noticias) y como todos los años la producción de medios de soporte (memoria, calendarios, tarjetas navideñas) y servicio de préstamo de libros.

2. PROVEEDORES

Nos referimos a las organizaciones que nos suministran bienes y servicios, nuestros socios en el día a día.

Para lograr mayor eficiencia y transparencia en las contrataciones, REP cuenta con un reglamento de contrataciones aprobado por el directorio, publicado en la página web de la organización (www.rep.com.pe), un comité de contrataciones nombrado por la gerencia general y un procedimiento de adquisiciones enmarcado en la norma ISO 9001:2000, concerniente a la gestión de calidad.

Semestralmente la organización realiza reuniones con sus principales proveedores con el propósito de compartir con ellos la política, plan y programas sociales. Adicionalmente, se explican los principios del Pacto Global de la ONU.

El área de logística precisa en los contratos de locación especificaciones que orienten la contratación de personal local y el aseguramiento de que los trabajadores subcontratados reciban su salario y beneficios en forma oportuna y correcta. En el 2006 REP asumió el compromiso de iniciar la promoción de la responsabilidad social entre los proveedores acercándose a las seis empresas más importantes que involucran personal en los servicios que brindan a la organización.



Nuestro compromiso
Transparencia, equidad y reglas claras.

2.1 Encuesta a proveedores

REP encargó a Datum Internacional la realización de la encuesta anual de satisfacción y lealtad de proveedores, la cual nos brinda una idea clara, a través de diversos indicadores, de cómo perciben nuestros proveedores su relación con la empresa.

Gracias al desempeño de nuestro departamento de logística y al apoyo de todos nuestros colaboradores, en el 2006 la empresa obtuvo notables resultados. A continuación presentamos los principales indicadores, mostrando el porcentaje de proveedores encuestados que dio calificación Excelente o Muy buena en cada categoría.

El indicador “Ambiente para hacer negocios” hace referencia a la facilidad y disposición para concretar operaciones comerciales en condiciones de equidad. De los proveedores encuestados, el 72.80% considera que el ambiente para hacer negocios en REP es Excelente o Muy bueno.

El gráfico 15 muestra que un 77.30% de los proveedores calificó la relación con REP como Excelente o Muy buena.

Gracias a las sugerencias surgidas a la luz del análisis efectuado se llevarán a cabo mejoras en la comunicación con los proveedores y se especificarán mejor los requerimientos que realice la empresa.

Gráfico 14
Ambiente para hacer negocios

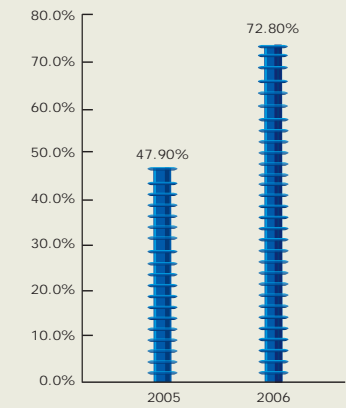
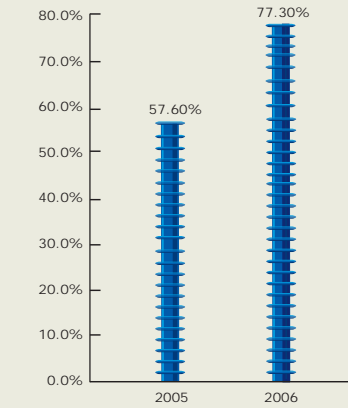
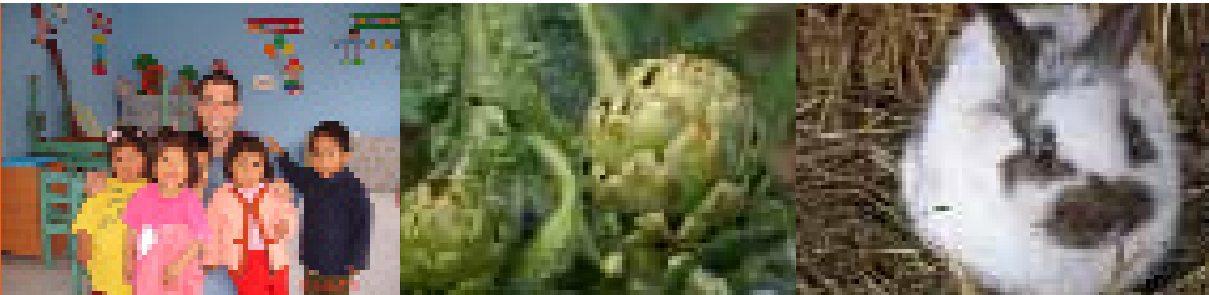


Gráfico 15
Calidad general de la relación con REP



Grupos de interés



3. SOCIEDAD

3.1 La energía de la gente

La energía eléctrica que REP transmite es elemento indispensable para el bienestar de los pueblos del Perú. De esta manera, un servicio de calidad y con el menor número de interrupciones se convierte en nuestro primer deber con este grupo de interés.

Gráfico 16
Disponibilidad de la red

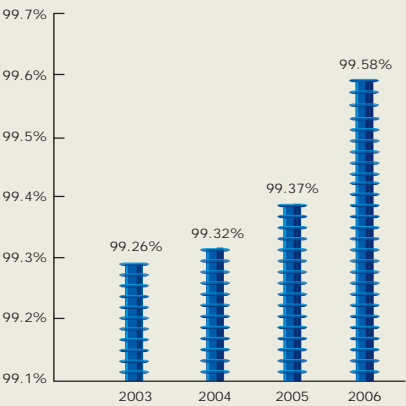
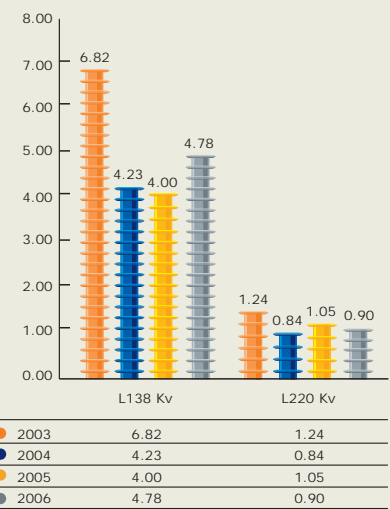


Gráfico 17
Número de fallas por cada 100 km-año



Al revisar ambos gráficos, apreciamos que tanto el número de fallas como el tiempo de suspensión del servicio requerido para la reparación han disminuido, demostrando así la mejora en calidad y eficiencia de nuestro servicio.

3.2 Plan Social 2006

Durante el 2006 REP interactuó con los grupos de interés a través de la gestión de las diversas áreas de la organización y, con el afán de cumplir efectivamente los compromisos adquiridos con la sociedad, formuló e implementó el Plan Social 2006 para así atender, en la mayoría de los casos, a las comunidades vecinas a la infraestructura de la empresa, con quienes comparte un espacio geográfico.

En el 2006 el Plan Social estuvo integrado por tres programas

- Programa de desarrollo
- Programa de convivencia
- Programa de atención a los compromisos con los grupos de interés.

El área de Responsabilidad Social tiene también a su cargo la tarea de velar por el cumplimiento de los principios del Pacto Global en la empresa.

3.2.1 Programa de desarrollo

El Programa de desarrollo tuvo como objetivo elevar la calidad de vida de las comunidades, fomentando así el desarrollo local y, a largo plazo, el desarrollo nacional.

Para la ejecución de este programa en el 2006 se tuvieron en cuenta las siguientes directrices:

- El aporte de recursos debe ser compartido entre REP y las entidades copromotoras, como organizaciones no gubernamentales, fundaciones, gobiernos regionales y locales, y organizaciones comunales, las cuales sean capaces y estén dispuestas a contribuir con la implementación de los proyectos.
- De preferencia, los nuevos proyectos de desarrollo comunitario deben ser complementarios con otros proyectos y programas en curso, creando sinergias y evitando la redundancia.
- Se le debe dar prioridad a proyectos replicables en comunidades similares, pertenecientes al área de influencia de REP.

Nuestro compromiso
Respetar los derechos humanos; prestar servicios con calidad y eficiencia; suministrar oportunamente información de interés público; y contribuir al desarrollo sostenible.

Cuatro proyectos fueron implementados durante el 2006 en distintos puntos del Perú. Estos fueron financiados por REP y sus copromotores. Además, se continuó con el programa de agricultura urbana en la servidumbre eléctrica.

- Fortalecimiento de la cadena agroexportadora de alcachofa
El proyecto vinculó a 100 productores con la agroindustria. La copromoción se hizo junto con Incagro y Technoserve.

El primer paso fue identificar agricultores de escasos recursos, de las comunidades de Huachac, Orcotuna, Pilcomayo y Ahuac, en la provincia de Huancayo. Ellos, dedicados tradicionalmente al cultivo de papa y maíz, recientemente se iniciaban en el cultivo de alcachofa.

Los agricultores recibieron capacitaciones en gestión técnico-productiva y empresarial. Asimismo, se les asesoró durante la etapa productiva y, finalmente, se les brindó los contactos para vender a los agroindustriales.

La etapa de implementación de este proyecto ha terminado. La venta de sus productos empezó en enero del 2007, proyectándose aumentar los ingresos por ventas de los productores en US\$ 26,400 durante el primer año.

- Tejiendo oportunidades de desarrollo para mujeres
Conjuntamente con la Asociación Cristiana de Jóvenes y la Embajada Alemana, REP buscó contribuir al desarrollo humano de 32 mujeres y sus familias del asentamiento humano Horacio Zevallos, en la zona urbano-marginal de Arequipa. Para esto se implementó un taller textil en el cual se dictan técnicas de tejido y conceptos de administración.

El proyecto generó un efecto positivo en los ingresos y la autoestima de las tejedoras. Las ventas del taller entre septiembre y octubre del 2006 han sido de S/. 4,610 y se han proyectado ventas promedio de S/. 2,000 por mes.

- Granja de crianza para conejos de Castilla
Trabajando de la mano con la asociación Caminando Juntos, REP logró instalar una granja de conejos, la cual se ha convertido en un elemento importante del bienestar de los 500 niños de la Comunidad de Niños Sagrada Familia, en Ventanilla.

Además de brindar ingresos por las ventas, los cuales permiten la sostenibilidad del proyecto y solventan los gastos de la comunidad, la granja permite capacitar en un oficio a los niños mayores y brindar terapias emocionales para los más pequeños.

- Módulos de producción de hortalizas y abonos orgánicos
A través de la transferencia de tecnologías de agricultura ecológica y orgánica, el proyecto busca mejorar el nivel de vida de 120 campesinos de las comunidades de Pícsi y Monsefú, en Chiclayo.

El proyecto es promovido por el Instituto Nacional de Investigación y Extensión Agraria y REP. La inversión otorgada por los copromotores es utilizada para la ejecución de los dos primeros módulos (primer año) de la transferencia tecnológica.

Los ingresos provenientes de la venta de la producción de estos módulos serán repartidos entre los beneficiarios (60 por módulo) y el INIA, de manera que este último pueda implementar dos módulos más en el siguiente año. La implementación del proyecto se inició en diciembre del 2006.

Grupos de interés

- Programa de Agricultura Urbana en la servidumbre eléctrica
Especial mención merece este programa que desde el 2005 IPES Promoción del Desarrollo Sostenible y la Municipalidad de Villa María del Triunfo, junto con REP, vienen promoviendo, con el objetivo de contribuir con el desarrollo local y, adicionalmente, encontrar una utilidad a las servidumbres, generando renta a las poblaciones aledañas.

La agricultura urbana y periurbana, bajo las líneas de alta tensión, utiliza la servidumbre eléctrica para implementar huertos en ella. En el 2006, 40 familias han sido impactadas por los proyectos. Éstas, además de cosechar hortalizas, legumbres y otros vegetales para el autoconsumo, tienen la posibilidad de vender el excedente en ferias periódicas que se organizan en la municipalidad.

Los huertos también son medios de inclusión social, ya que los participantes son, en un 86%, mujeres de escasos recursos económicos, antes dedicadas exclusivamente a las labores del hogar. Ahora generan un ingreso adicional para sus hogares y tienen una participación más igualitaria en la vida social de sus comunidades.

Durante el 2006 REP fue copromotor del desarrollo de tres huertos, Machu Picchu, Indoamérica y Julián Cadavid. Para el 2007 están planificados tres nuevos huertos, uno de los cuales será un gran centro de capacitación en agricultura urbana, "Huerto Paracas", y contará con el apoyo económico de la Fundación RUAF (Resource Centres on Urban Agriculture & Food Security) de Holanda.

Si bien REP ha desarrollado huertos en un solo distrito, hoy es un actor importante del plan estratégico de agricultura urbana en el Cono Sur de Lima, el cual busca un crecimiento sostenido de este sistema económico y ecológico urbano, contribuyendo a la utilización de espacios baldíos, a la armonía con el medio ambiente, a la seguridad alimentaria y a la generación de ingresos de la población, basados en la participación de todos los actores involucrados. Sin embargo, no somos los únicos en esta tarea, ya son varias instituciones que crean sinergias y buscan:

- Implementar programas de asistencia técnica para una agricultura urbana de productividad ecológica y sostenible.
- Recuperar y desarrollar tecnologías apropiadas y buenas prácticas en agricultura urbana mediante la investigación participativa.
- Facilitar el acceso y uso racional de agua en la agricultura urbana del Cono Sur de Lima.
- Fortalecer la producción local y la comercialización interna y externa de agricultura urbana.
- Implementar un sistema de control de calidad para los productos de la agricultura urbana de los distritos.
- Facilitar el acceso a la información y promover el financiamiento e inversión de la agricultura urbana en los distritos sureños de Lima.



La agricultura urbana y periurbana, bajo las líneas de alta tensión, utiliza la servidumbre eléctrica para implementar huertos en ella. En el 2006, 40 familias han sido impactadas por el proyecto. Éstas, además de cosechar hortalizas, legumbres y otros vegetales para el autoconsumo, tienen la posibilidad de vender el excedente en ferias periódicas que se organizan en la municipalidad.



El Arqueólogo Walter Alva y representante de REP presentando el cuaderno de la costa.



3.2.2 Programa de convivencia o relaciones comunitarias

El programa de convivencia o relaciones comunitarias tuvo como propósito fortalecer las relaciones y vínculos con las comunidades con las que la empresa comparte un espacio geográfico.

En el 2006 el programa realizó trabajos preventivos y de relacionamiento, llegando a 319 pueblos con una charla estructurada, diseñada y supervisada por la empresa, que abordó temas como la prevención de accidentes, el respeto por la servidumbre eléctrica, la conservación del medio ambiente, así como, el método de purificación de agua llamado SODIS. Este último tema resulta de gran interés para ambas partes, ya que en un 28.8% de comunidades existen enfermedades diarreicas agudas, las que son generadas por una mala calidad del agua.

- El Método SODIS: Solar water disinfection
Se refiere a la desinfección solar de agua y es una tecnología sencilla que hace uso de la radiación solar para inactivar y destruir los microorganismos patógenos presentes en ella.

El tratamiento consiste básicamente en llenar botellas plásticas con agua y exponerlas a pleno sol durante aproximadamente cinco horas. Presenta muchas ventajas frente a otros métodos:

- Es un procedimiento sencillo para mejorar la calidad microbiológica del agua para beber, inactivando o destruyendo la mayoría de los microorganismos.
- Requiere el uso de botellas plásticas, fáciles de manipular y convenientes para el almacenamiento y transporte del agua.
- Reduce el riesgo de contaminación, pues el agua tratada permanece en envase cerrado hasta su uso.
- No requiere el uso de sustancias químicas que afecten el olor y el sabor del agua.
- Es sostenible, pues sólo depende de recursos locales.
- Es una tecnología de bajo costo, ya que tanto la inversión como el costo de operación resultan ser muy económicos.

- Es una tecnología ambientalmente sana, pues reduce la demanda de leña y carbón, y, por ende la deforestación. Además, emplea botellas plásticas usadas, convirtiéndose en una forma de reciclaje.

De esta manera, nos encontramos ante un método sencillo ideal para uso doméstico, el cual ha sido bien aceptado por la población objetivo de siete países en desarrollo y es difundido por la empresa en las 189 comunidades del área de influencia sin acceso al agua potable.

- Trípticos y calendarios preventivos
Con la copromoción de la ONG ADRA se realizaron otros trabajos preventivos con respecto a la seguridad de terceros, como la distribución de trípticos y calendarios con mensajes didácticos y adaptados a las diferentes realidades del país.
- Cuadernos REP
Con respecto al apoyo a la educación, REP distribuyó a nivel nacional 10,000 cuadernos del tipo costa y 10,000 del tipo sierra, los que fueron preparados específicamente para la población de cada región, teniendo en cuenta en sus ilustraciones temas culturales, la idiosincrasia e idioma.

En el cuaderno costero participó el destacado arqueólogo Walter Alva, descubridor de las tumbas reales del Señor de Sipán, difundiendo un mensaje a los niños peruanos sobre este importante hallazgo.

En el cuaderno serrano, de la misma forma, aparece Machu Picchu y es el reconocido historiador cusqueño Víctor Angles, quien describe las características del lugar.

- Las Fiestas Navideñas "El niño vecino"
Los trabajadores de REP tienen la buena costumbre de ahorrar en el transcurso del año para poder realizar la fiesta al niño vecino, iniciativa que es complementada con un aporte económico de la empresa.

Este año se organizaron a lo largo de la línea de alta tensión 33 fiestas navideñas en la que se distribuyeron alimentos y juguetes a aproximadamente 6,000 niños.

■ Otras actividades

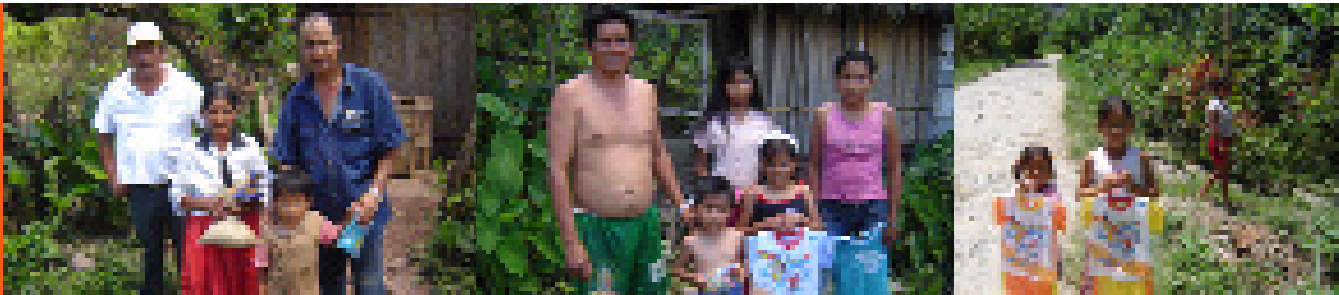
- Reasentamientos
El personal de la gerencia de transmisión, para hacer viable el Proyecto de Ampliación N° 1: Interconexión Eléctrica San Juan - Chilca a 220 KV, debió reubicar a familias que vivían en forma insegura bajo las líneas de alta tensión. Las personas fueron empadronadas y posteriormente invitadas a ver los terrenos a los que posiblemente se les reubicaría y, ya contando con su consentimiento, se les condujo voluntariamente a vivir en sus nuevos hogares.

Después de los seguimientos respectivos, las personas reubicadas están satisfechas respecto a sus nuevas condiciones de vida.

- Programa de solidaridad
REP participa con recursos, trabajo voluntario o donaciones que permitan atender situaciones de crisis humanitarias de alta vulnerabilidad o situaciones de marginalidad social. Adicionalmente, contribuye con universidades u organizaciones de beneficencia donando material operativo que ya no se use en la organización.



Grupos de interés



■ **Voluntariados**
El personal de la empresa trabajó en forma destacada, junto con los maestros y padres de familia de la escuela primaria de Pillao Matao, poblado vecino de la subestación Quencoro, en Cusco, en donde se construyeron baños techados y lavatorios. De la misma forma, el personal de la subestación Socabaya supervisó la culminación de los baños del colegio vecino ubicado en Horacio Zevallos, Arequipa.

■ **Concurso de Cometas 2006: “Vuela cometa, pero vuela seguro”**
Una idea que surgió como una preocupación por parte del área de Seguridad, Ambiental y Servidumbre (SAS) luego se convertiría en una oportunidad, no sólo para educar sino también para estrechar lazos con la comunidad a través de sus niños. Con el apoyo de los colaboradores de la subsede en Quencoro, el 29 de agosto del 2006 se realizó el primer proyecto piloto: “Vuela cometa, pero vuela seguro” en el colegio Pillao Matao, ubicado a pocos minutos de la subsede en Cusco.

Ese día, el equipo REP conformado por los técnicos de líneas, seguridad, imagen, responsabilidad social y docentes especializados en artes y manualidades, llegaron cargados de consejos, así como con una dosis de diversión para los 80 niños de cuarto, quinto y sexto de primaria.

Nuestros colaboradores transmitieron con gran habilidad el mensaje “Vuela cometa, pero vuela seguro” y presentaron por primera vez al personaje “Armando Torres, el liniero”. A través de dicho personaje se logró mostrar lo que realiza un generador, un transmisor y un distribuidor, enfatizando en el trabajo que hace REP en la transmisión de energía eléctrica en el Perú.

Luego, los niños participaron de un taller didáctico a cargo de un profesional experto proveniente de la Escuela de Bellas Artes de Cusco. En dicho taller cada niño armó su propia cometa con los útiles y materiales que REP les entregó.

Poniendo en práctica los consejos de Armando Torres, todos los niños fueron trasladados a un lugar seguro para el vuelo de cometas, alejado de las torres de alta tensión. Ahí se realizó el concurso de cometas, que premiaba con una bicicleta montañera y paquetes de útiles escolares, las cometas más bonitas y que a la vez vuelen más alto. Si bien los niños fueron los protagonistas del evento, todos los colaboradores de REP no pudieron dejar de volar una cometa o de bailar una pegajosa canción con alguno de los niños del colegio.

Los resultados obtenidos motivan a su re aplicación en 2007. Ha sido una muestra de cómo la energía de la gente puede llevar educación y a la vez unas horas de acercamiento y sano esparcimiento con niños y niñas que se llevaron más que un mensaje de seguridad a sus casas.



Cuadro 2

Donaciones	Beneficiarios
Material de cómputo, otros enseres	Cruz Roja del Perú
Equipo eléctrico	Universidad Nacional de Ingeniería.
Equipo eléctrico y de comunicaciones	Universidad San Agustín de Arequipa
Viveres y ropa	Damnificados por el desborde del río Huallaga
Vacunas	Centro de Salud Cerropón, Chiclayo
Juegos recreativos	Complejo deportivo Juan Aurich, Chiclayo
Fiesta de San Pedro	Ciudad de Chimbote
Ropa deportiva	Pronoei Santa Rosa, Huallanca
Viveres	Aldea Infantil Virgen de la Paz, Chiclayo
Reubicación de dos centros comunales.	Apurímac, Cusco
Donación de 150 carpetas	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión / Municipalidad Distrital de Chilca, Cañete

3.2.3 Programa de atención a los compromisos con los grupos de interés

- **Reporte al Pacto Global**
En el 2006 REP reportó al Pacto Global los trabajos realizados en la organización durante el 2005 con el propósito de cumplir con los principios en medio ambiente, anticorrupción, trabajo y derechos humanos (ver capítulo, Reporte al Pacto Global).
- **Elaboración y distribución del primer Reporte de Sostenibilidad**
Después de trabajos de coordinación llevados a cabo con cada una de las gerencias de la empresa, se presentaron en el primer Reporte de Sostenibilidad los resultados de encuestas e indicadores que evidencian el cumplimiento de los compromisos establecidos con cada uno de los grupos de interés durante el 2005. Se distribuyeron 350 ejemplares entre colaboradores, vecinos, autoridades, clientes y proveedores.
- **Participación en Investigaciones en RSE**
REP, entre varias empresas latinoamericanas, fue calificada como una empresa líder en responsabilidad social, después del “Estudio Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial 2006”, realizado por la Asociación PROhumana y la revista AméricaEconomía.

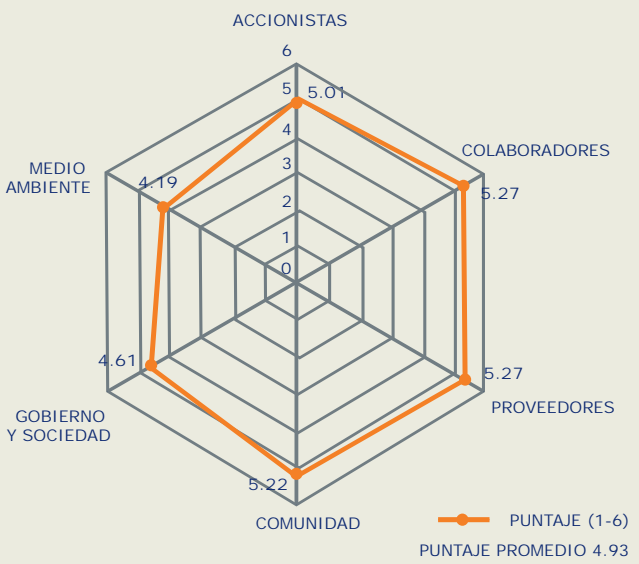
Esta última destacó a REP junto con Compañía Minera Antamina como los ejemplos peruanos en RSE en el especial “Compromiso en Cadena”, publicado el 24 de noviembre del 2006, donde se resumen los resultados del estudio.

- **Medición de Indicadores Perú 2021**
En el 2006 se aplicó un autodiagnóstico que muestra el desempeño que la empresa ha tenido respecto al cumplimiento de sus responsabilidades hacia cada grupo de interés incluyendo el medio ambiente.
- **Gestión ambiental**
REP, enmarcado en su política ambiental, y comprometido en la ejecución de una gestión ambiental adecuada, ha realizado diversas actividades enfocadas en la prevención, mitigación y control, así como la compensación de los impactos ambientales negativos y la potenciación de los impactos positivos.

En el 2006, REP, en cumplimiento de la normatividad nacional y los compromisos voluntarios asumidos en materia ambiental, ha realizado diversas actividades, entre las cuales destacan:

- **Monitoreos ambientales**
En los cuales se evaluó la calidad ambiental, midiendo el nivel de ruido y campos electromagnéticos, en todas las subestaciones de la empresa, tanto dentro como en el exterior de las mismas, los cuales fueron comparados con la normatividad nacional y con las normas internacionales de la Comisión Internacional de Protección de Radiaciones No Ionizantes (ICNIRP, por sus siglas en inglés), organización no gubernamental oficialmente reconocida por la Organización Mundial de la Salud (OMS). De los monitoreos se concluyó que en ninguna subestación supera los límites máximos permisibles o estándares ambientales establecidos.

Gráfico 18



Grupos de interés



Adicionalmente, se evaluó la calidad del agua potable en todas las subestaciones con el objetivo de identificar las zonas donde el agua no cuenta con un tratamiento adecuado o simplemente no cuenta con un tratamiento. En este caso, se pudo determinar que en algunas subestaciones el agua no era de muy buena calidad, por lo que se tomaron las medidas necesarias para evitar riesgos a la salud.

- **Informes de gestión ambiental**
Se han realizado varios informes sobre la gestión ambiental, tanto para las autoridades competentes, como para la gestión interna o de grupo, entre las principales están: el Informe Anual de Gestión Ambiental, el Plan de Manejo de Residuos Sólidos, la declaración de residuos sólidos, el informe de reporte de residuos sólidos, actualización de las guías de gestión ambiental de REP, informes de auditorías.

- **Inspecciones ambientales**
Con el objetivo de evaluar la gestión ambiental de la empresa, se realizaron varias inspecciones a subestaciones, de esta manera se lograron determinar las brechas y las oportunidades de mejora de la gestión ambiental de la empresa.

Adicionalmente, se inspeccionaron algunas actividades específicas, como por ejemplo; las actividades de regeneración de aceite, en las cuales fueron identificados los impactos ambientales.

- **Implementación de la Norma ISO 14001**
A finales del 2006, se evaluó la posibilidad de implementar la norma ISO 14001, concerniente a la gestión ambiental, por lo que se elaboró un cronograma de trabajo para su implementación a mediano plazo, así como se hizo con la Norma ISO 9001, con la cual REP se encuentra certificada actualmente,

Durante el 2006, la empresa arrojó los siguientes indicadores de emisiones de ruido, radiaciones y generación de residuos:

- **Emisión de ruido:**
En el 2006, se realizó un monitoreo de emisión de ruido y ruido ambiental, dentro y fuera de todas las subestaciones de la empresa, cuyos resultados fueron comparados con el límite

máximo permisible establecido en el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Subsector Electricidad (85 dB) y el estándar ambiental de ruido para una zona industrial en horario diurno (80 dB) establecido en el Reglamento de Estándares Nacionales de Calidad Ambiental para Ruido D.S. N° 085-2003-PCM.

Los niveles de emisión de ruido, medidos dentro de las subestaciones, están en el rango de 50 a 60 dB, los cuales no superan en ningún caso el límite máximo establecido en el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Subsector Electricidad (85 dB).

Gráfico 19
Emisión de ruido

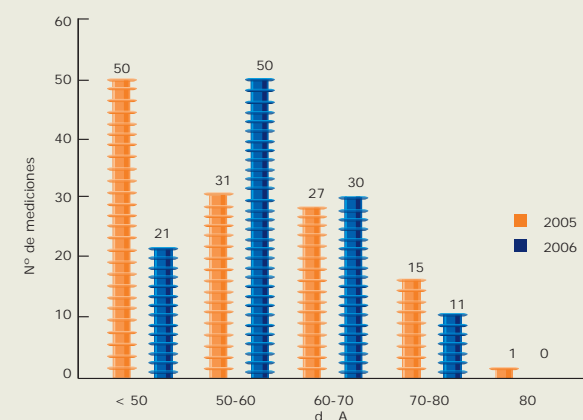
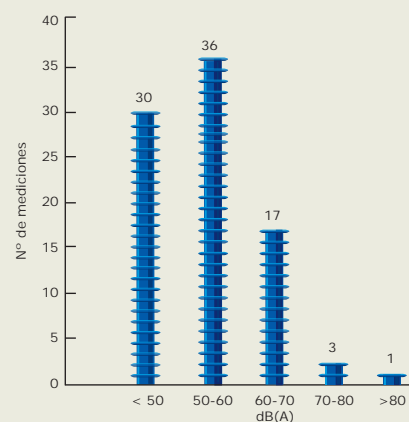


Gráfico 20
Ruido ambiental 2006



El monitoreo ambiental se realizó en el exterior de todas las subestaciones de la empresa, para evaluar la calidad ambiental.

Los niveles de ruido indican que la empresa no genera un impacto significativo por emisión de ruido al medio ambiente, ya que la mayoría de los valores obtenidos están entre los 50 a 60 dB, Solamente en una medición de ruido ambiental, en el exterior de una subestación, se obtuvo 82 dB, encontrándose como fuente sonora a una central termoeléctrica ubicada cerca de la subestación.

- **Emisión de radiaciones electromagnéticas**
En el 2006 se realizó un monitoreo de emisión de radiaciones electromagnéticas en todas las subestaciones de REP, encontrándose que están por debajo de 420 uT, que es el límite máximo permisible, establecido por la ICNIRP, ya que actualmente no se cuenta con límites máximos

permisibles establecidos en la normatividad nacional para el sector eléctrico. Asimismo, se midió el nivel de radiaciones electromagnéticas en el exterior de las subestaciones, los cuales se encuentran por debajo de los estándares nacionales de calidad ambiental para radiaciones no ionizantes (83uT), establecidos en el Decreto Supremo N° 010-2005-PCM.

El nivel de emisiones de radiaciones electromagnéticas, medido en el banco de transformadores, sala de control y debajo de los interruptores de las 45 subestaciones, está por debajo de 9.73 uT, siendo el límite recomendado por el ICNIRP 420 uT. Asimismo, el nivel de radiaciones electromagnéticas, medido en dos puntos ubicados en el exterior de las 45 subestaciones, está por debajo de 4.54 uT, siendo el estándar ambiental establecido por la normatividad nacional 83 uT.

Gráfico 21
Emisión de radiaciones electromagnéticas

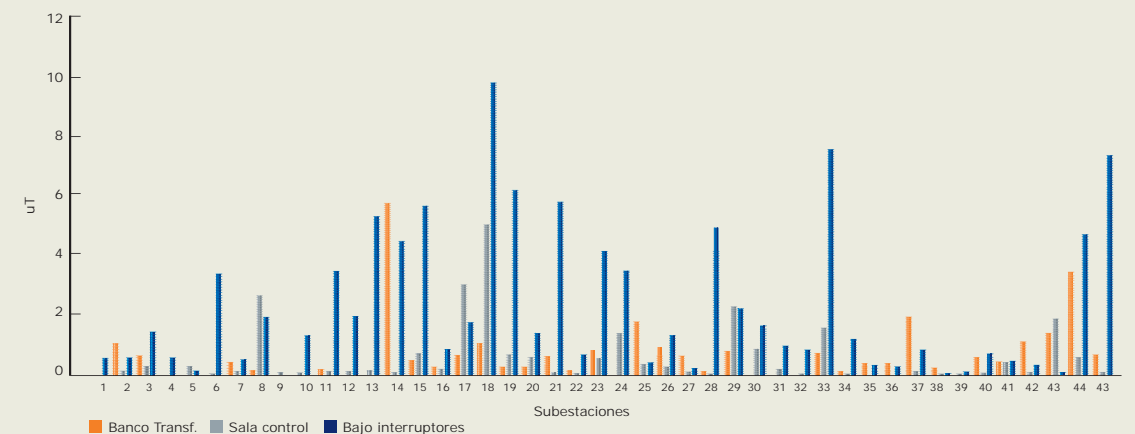
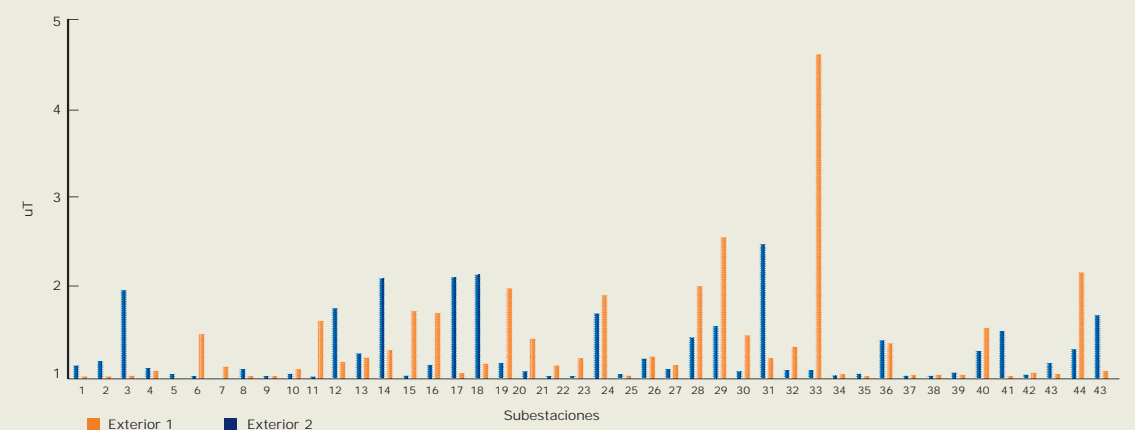
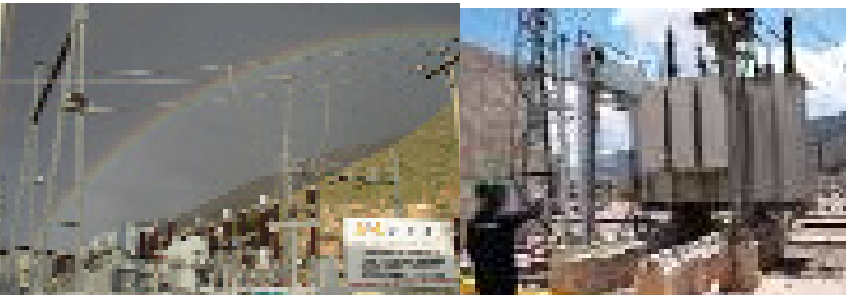


Gráfico 22
Monitoreo ambiental de radiaciones electromagnéticas



Grupos de interés



- Generación de residuos sólidos

Los principales residuos industriales generados en el 2006, fueron: chatarra, baterías, aisladores, bujes, aceite dieléctrico y tierra fuller contaminada con éste.

Todos los residuos industriales generados se almacenaron convenientemente en las subestaciones, hasta que se acumule un volumen considerable y solicitar 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 o disposición final de los residuos industriales.

Cabe indicar que para el presente año se ha programado la disposición final de los residuos generados en las actividades de regeneración de aceite.
- Gestión Integral de Riesgos

Durante el 2006 continuando con la implantación del sistema de Gestión Integral de Riesgos Organizacionales (GIRO), REP avanzó en la identificación, evaluación y control de los riesgos organizacionales obteniendo como resultado la definición de diversas medidas de administración de los mismos, delegándose su ejecución a cada responsable funcional de los macroprocesos de la organización. Se está implementando esta buena práctica empresarial con el fin de atender, prevenir el impacto y proteger el cumplimiento de los objetivos de la organización. En el gráfico 24 podemos ver la definición esquemática de la GIRO.

Gráfico 23
Generación anual de residuos sólidos

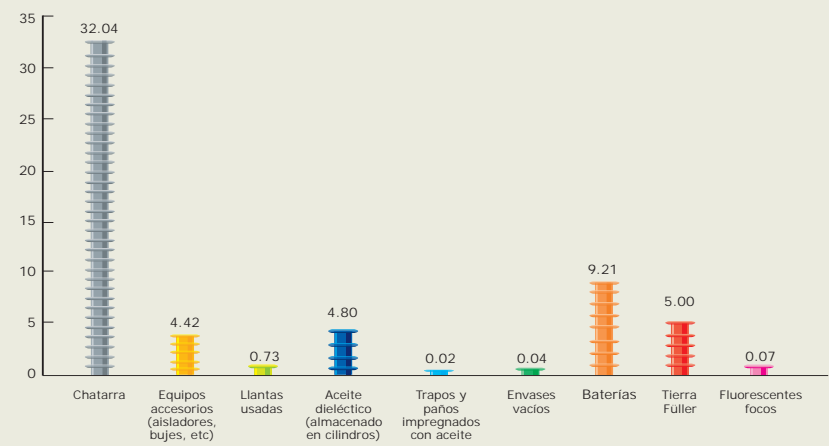
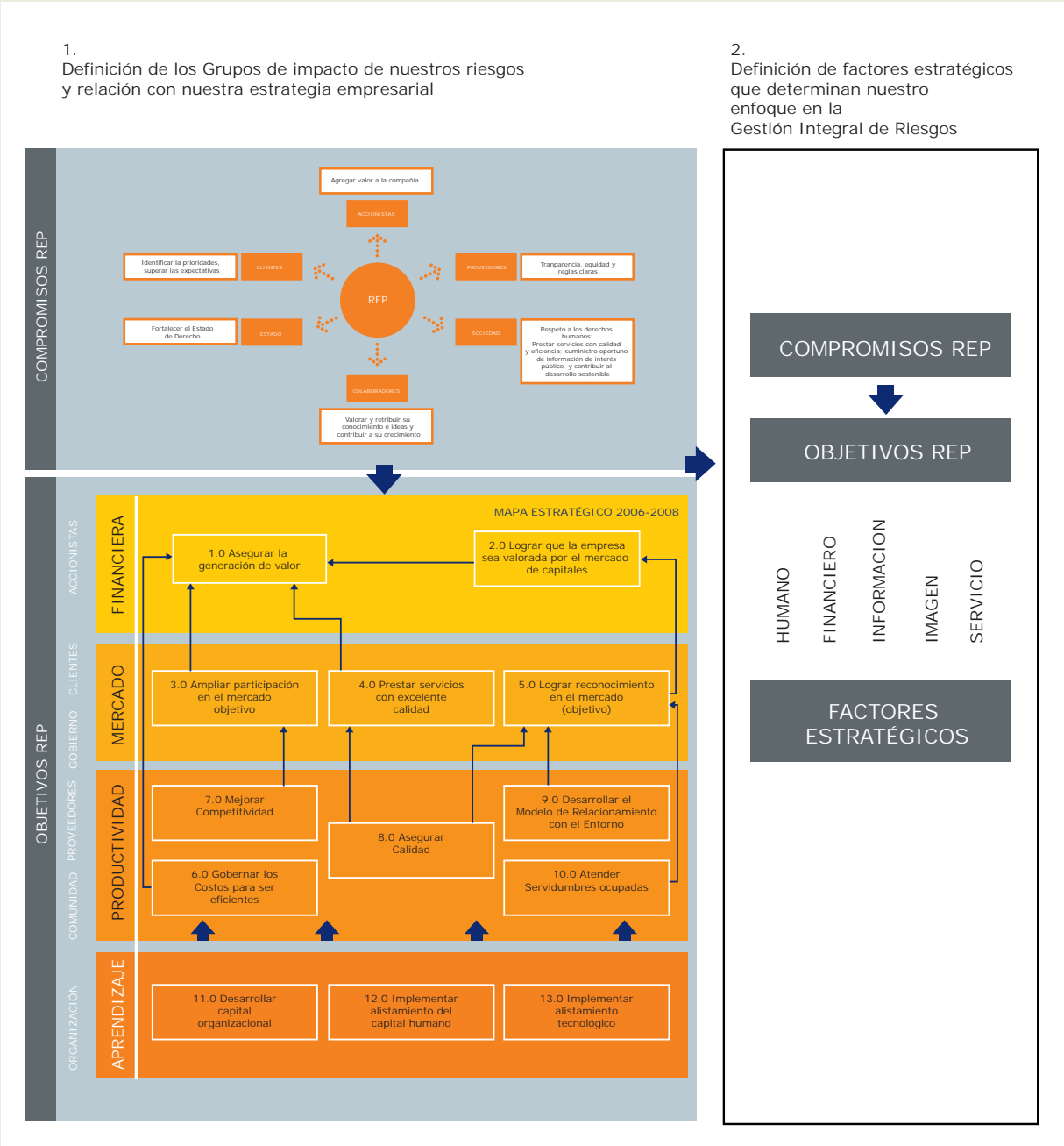


Gráfico 24

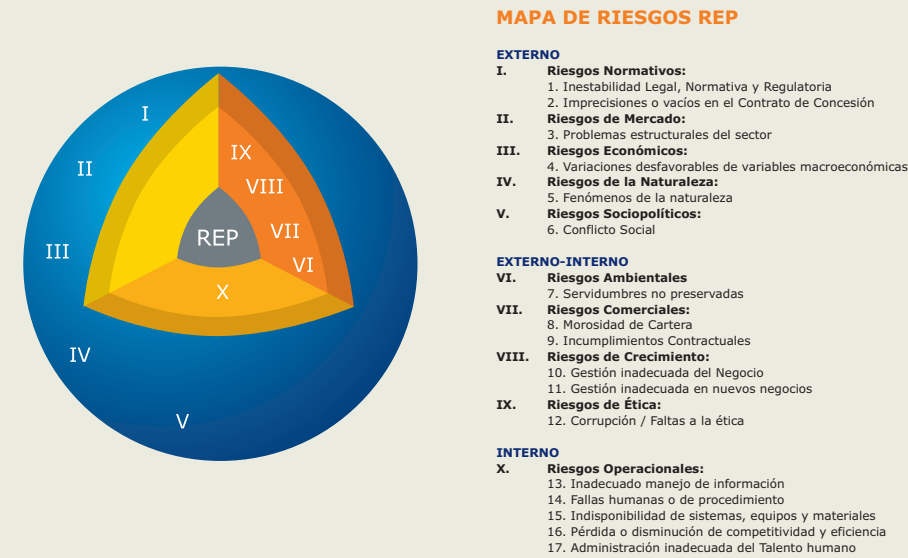


Grupos de interés



El esquema general de la GIRO se enfoca sobre la gestión de todos y cada uno de los riesgos identificados en el Mapa de Riesgos de REP:

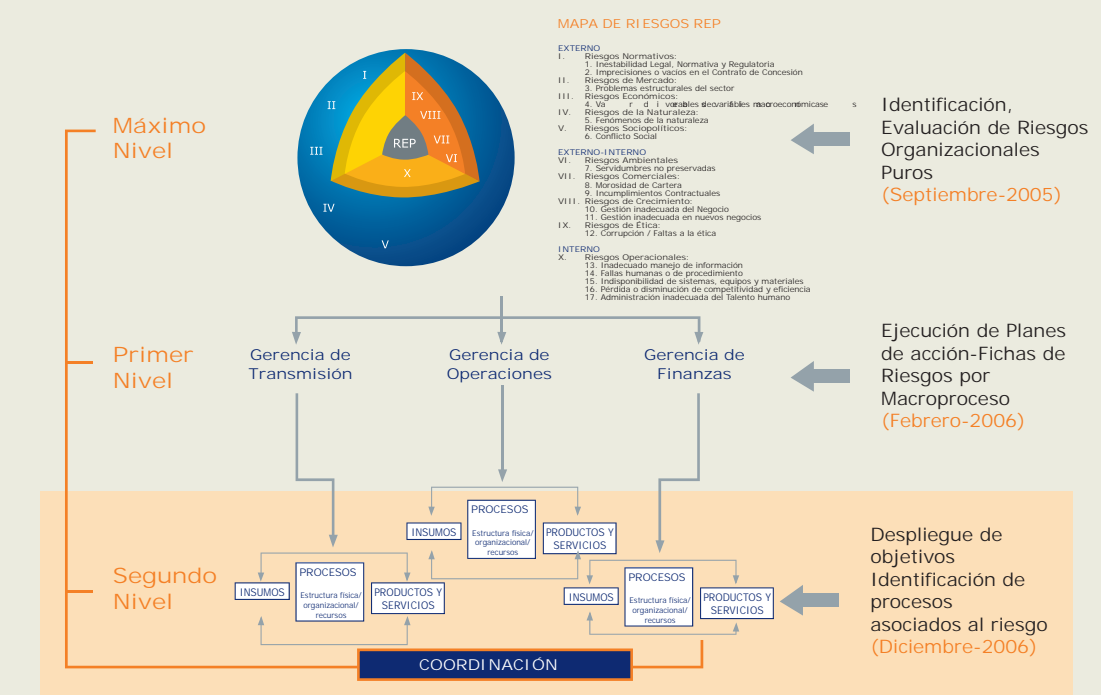
Gráfico 25



De esta manera, REP ha venido asegurando que las diversas áreas estén ejecutando acciones de protección o prevención ante los

riesgos en todos los macroprocesos del negocio. La gestión de la implementación de riesgos organizacionales en REP se despliega como lo muestra el siguiente esquema:

Gráfico 26



Nuestro compromiso

Fortalecer el estado de derecho.

4. ESTADO

El Estado es para REP y para el Grupo ISA el conjunto de la institucionalidad, responsable de garantizar los derechos de los ciudadanos, velar por el interés general y proteger los bienes públicos. Para el ejercicio de la actividad empresarial resulta vital que el Estado cumpla y haga cumplir la Constitución y las leyes, garantice seguridad jurídica, defina y respete reglas de juego claras y estables, y aplique la justicia de forma oportuna e imparcial.

REP respeta la Constitución Política del Perú 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 5 de septiembre del 2002.

Uno de los aspectos primordiales de la relación con el Estado tiene que ver con el cumplimiento de las obligaciones tributarias, en la medida en que la empresa aporta los recursos que permiten la operación del Estado, la redistribución de la riqueza y la inversión social para lograr mayores niveles de equidad. Con respecto a este tópico, en el 2006, así

como en años anteriores, la empresa ha cumplido con las exigencias tributarias de ley que el Estado estipula.

La empresa cumplió con los requerimientos establecidos por el Osinerg (Organismo Supervisor de la Inversión en Energía), el ente regulador y fiscalizador del sector eléctrico.

El Estado, mediante el Ministerio de Energía y Minas, otorgó a la empresa la responsabilidad de ejecutar el proyecto de ampliación N° 1 Interconexión Eléctrica San Juan - Chilca a 220 KV, lo que viene a ser una ampliación del contrato de concesión y una muestra de confianza fortalecida.

El proyecto consiste en la ampliación de la capacidad de transmisión de la líneas entre San Juan de Miraflores y Chilca y la construcción de una subestación eléctrica en el distrito de Chilca. Esta subestación permitirá conectar al Sistema Eléctrico Nacional la energía generada por las centrales termoeléctricas de Enersur y Globeleq, las cuales hacen uso del gas de Camisea.



Grupos de interés

Nuestro compromiso
Identificar las prioridades, superar las expectativas.

Nuestro compromiso
Agregar valor a la compañía.

5. CLIENTES

REP es el mayor transportador de energía eléctrica en el Perú con 5,398.6 kilómetros de circuitos de 60, 138 y 220 KV que unen 19 departamentos, incluida la interconexión entre el Perú y Ecuador que desarrolló en el 2004 y que permite la integración e intercambio energético entre las dos naciones.

Los clientes a los cuales REP prestó servicios de transmisión en el 2006 fueron:

- Termoselva
 - Cahua
 - Edegel
 - EEPSA
 - Egenor
 - Electroandes
 - Electroperú
 - Shougesa
 - C.M. Buenaventura
 - Hidrandina
- Edelnor
 - Egasa
 - Egemsa
 - San Gabán
 - Egesur
 - Enersur
 - Minera Corona
 - Santa Rosa
 - Coelvisa

Los clientes a los cuales REP prestó servicios de operación, mantenimiento y servicios complementarios en 2006 fueron:

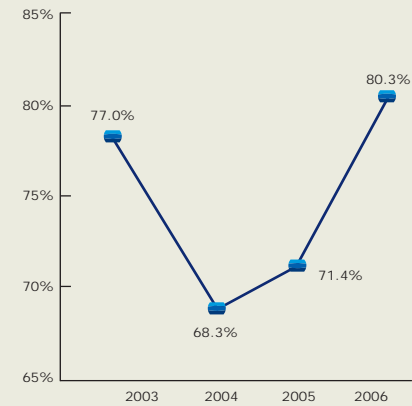
- Consorcio TransMantaro
 - Xstrata Tintaya
 - C.T. Andina
 - Compañía Minera Antamina
 - Conehua
 - Egenor
 - Electronoroeste
 - Edegel
 - Egasa
 - San Gabán
- Electro Sur Este
 - E.T. Guadalupe
 - Eteselva
 - Hidrandina
 - Impsat
 - ISA Sucursal Perú
 - ISA Perú
 - AIPSA
 - Redesur
 - SEAL
 - C.A. Arequipa
 - Electrosur

Los clientes a los cuales REP prestó servicios técnicos especializados puntualmente en el 2006:

- Luz del Sur
- Siemens
- ABB
- Electrocentro

Al finalizar el 2006, REP nuevamente realizó una encuesta a sus clientes obteniendo que un 80.3% (mediante calificación Top Two Boxes) calificaba el servicio de la empresa como Excelente y Bueno, superando así todos los resultados obtenidos anteriormente, razón por la que podemos inferir que éste está en una mejora continua. El siguiente gráfico muestra el histórico de la encuesta a los clientes.

Gráfico 27
Calificación del servicio de REP



6. ACCIONISTAS

6.1 Creación de valor

La gestión financiera de REP durante el 2006 sobresalió por el fortalecimiento de sus operaciones, alcanzando resultados altamente satisfactorios.

A continuación, algunos hechos relevantes relacionados con la gestión financiera:

- REP mantiene la más alta clasificación de riesgo crediticio AAA, para los bonos colocados en el mercado de capitales, clasificados por Apoyo & Asociados Internacionales S.A.C. (asociados a Fitch Ratings) y Equilibrium Clasificadora de Riesgos S.A.
- Reestructuración del saldo del crédito sindicado utilizado para el pago de la concesión, con un nuevo financiamiento con la banca local por un valor de US\$ 34,000 miles. Con esta operación se logró una mejora en las condiciones de financiamiento de REP.
- Se canceló el préstamo subordinado con los accionistas, cuyos recursos fueron utilizados en el 2002 para el pago de la concesión.

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

Desde el 1 de enero del 2005, los auditores externos han sido Dongo-Soria Gaveglío y Asociados, firma miembro de PricewaterhouseCoopers.

Asimismo, la opinión de los auditores externos sobre los estados financieros ha sido sin salvedades para la revisión limitada al 31 de agosto, así como para el cierre del ejercicio fiscal 2006.

Durante el 2006, los auditores externos no han efectuado servicios adicionales a la revisión de los estados financieros. Cuando se han requerido, los servicios de asesorías especializadas han sido brindados por diferentes firmas de auditoría y consultoría.

6.1.1 Resultados financieros

Al 31 de diciembre del 2006, el resultado neto del ejercicio es de US\$ 10,885 miles. Este resultado frente al 2005 de US\$ 11,470 miles presenta una disminución generada principalmente por las provisiones para desvalorización de suministros y deterioro de activos muebles, gastos por los intereses de la deuda subordinada cancelada en diciembre del 2006, además de la pérdida en cambio neta generada principalmente por la deuda en soles VAC por efecto de la apreciación del sol con respecto al dólar estadounidense.

Los ingresos operacionales de la compañía alcanzaron un valor de US\$ 60,893 miles, de los cuales el principal ingreso fue la remuneración anual garantizada por US\$ 57,856 miles. Adicionalmente, REP brinda servicios adicionales de transmisión y de operación y mantenimiento a instalaciones eléctricas de propiedad de terceros; por estos conceptos obtuvo ingresos complementarios por US\$ 3,037 miles. En relación con el 2005 y de acuerdo con lo previsto en la regulación, los ingresos operacionales presentan un incremento del 4% debido principalmente al esquema de liquidación anual de la remuneración anual garantizada.

Como resultado de lo anterior, durante el 2006 se presentó un incremento del EBITDA de 3%, al pasar de US\$ 38,996 miles en el 2005 a US\$ 40,024 miles en el 2006.

En cuanto a los costos y gastos operacionales, sin incluir provisiones, depreciaciones ni amortizaciones

Grupos de interés



por US\$ 13,251 miles, alcanzaron un valor total de US\$ 20,869 miles, que reflejan un incremento del 8% frente a los montos devengados en el 2005, generado principalmente por ajustes en los precios de servicios de terceros asociados al mantenimiento, gastos relacionados con la gestión de nuevos negocios y el efecto en la conversión de los gastos en soles a dólares producto de la apreciación cambiaria registrada en el 2006.

Los resultados financieros netos se conforman por los ingresos financieros generados por la gestión de excedentes de tesorería que para el 2006 alcanzaron un valor de US\$ 830 miles, frente a US\$ 413 miles registrados en el año anterior, diferencia que se

explica principalmente por el incremento del saldo promedio de caja y las mayores tasas de interés. Por otro lado se tienen los gastos financieros. Éstos presentan una ejecución en el 2006 de US\$ 11,084 miles, lo que representa un resultado superior al presentado en el 2005 de US\$ 10,750 miles, producto de haber reconocido en los resultados las comisiones pagadas por adelantado correspondientes al crédito sindicado y el registro de los intereses del préstamo subordinado con accionistas.

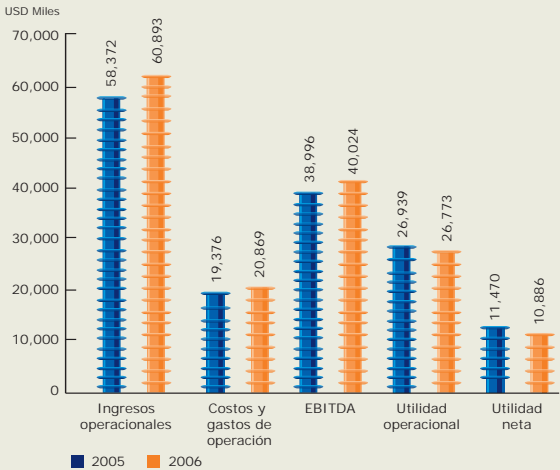
El impuesto a la renta y participaciones para el 2006, presenta un menor valor frente al 2005, como consecuencia, principalmente, de la menor utilidad antes de impuestos, generados por la pérdida en cambio originada por la apreciación del nuevo sol con respecto al dólar y mayores costos operacionales.

Los activos de la compañía presentan un incremento de US\$ 2,399 miles, lo cual se explica principalmente por el mayor saldo de caja.

En relación con las cuentas del pasivo, se resalta durante el 2006 la amortización de las deudas vigentes, así como la cancelación de la deuda subordinada.

Al finalizar el año, el patrimonio de la compañía alcanzó los US\$ 158,645 miles, de los cuales US\$ 121,254 miles correspondieron a capital social y capital adicional, US\$ 4,737 miles a reserva legal, US\$ 71 miles por efecto de valoración de instrumento financiero derivado y US\$ 32,583 miles a resultados acumulados, incluyendo la utilidad del 2006.

Gráfico 28
Resultados



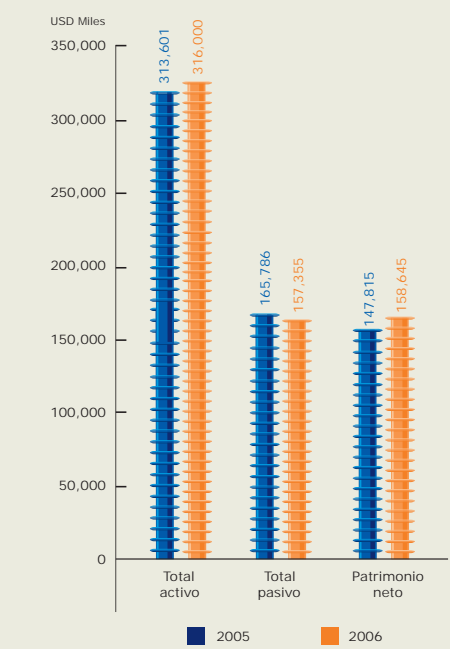
Cuadro 3
Estado de ganancias y pérdidas
(Expresado en miles de dólares USA)

	2006	2005	Var. %
Ingresos Operacionales	60,893	58,372	4%
Costos y Gastos de operación	20,869	19,376	8%
EBITDA	40,024	38,996	3%
Amortización y depreciación	13,251	12,057	10%
Utilidad operacional	26,773	26,939	-1%
Financieros (neto)	-11,783	-9,654	22%
Otros ingresos (egresos) neto	1,021	-256	-498%
Utilidad antes de impuestos y participaciones	16,011	17,029	-6%
Impuesto a la renta y participación de los trabajadores	-5,125	-5,559	-8%
Utilidad neta del año	10,885	11,470	-5%

Cuadro 4
Balance General
(Expresado en miles de dólares USA)

ACTIVO	2006	2005	Var.
Activo corriente	26,050	23,200	2,850
Activo no corriente	289,950	290,401	-451
Total activo	316,000	313,601	2,399
PASIVO Y PATRIMONIO NETO	2006	2005	Var.
Pasivo corriente	22,245	22,452	-208
Pasivo no corriente	135,111	143,334	-8,223
Total pasivo	157,355	165,786	-8,431
Patrimonio neto	158,645	147,815	10,830
Total pasivo y patrimonio neto	316,000	313,601	2,399

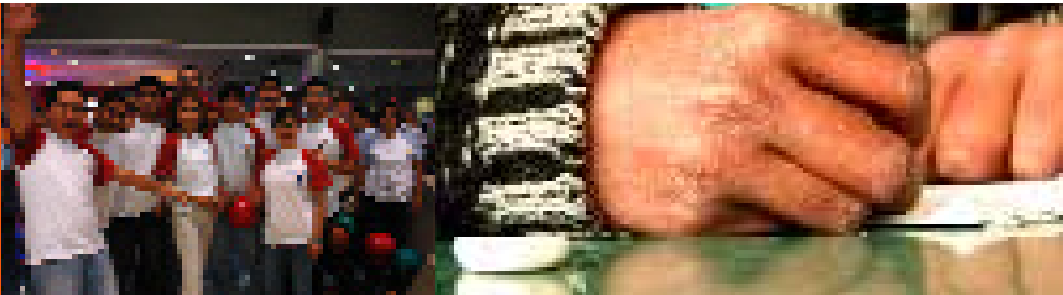
Gráfico 29
Balance general



6.1.2 Inversiones de capital

Durante el 2006 se ejecutaron inversiones en gastos de capital por US\$ 13,673 miles, de los cuales US\$ 9,517 miles corresponden a las inversiones en proyectos asociados al plan de expansión que constituyen ampliaciones al sistema de transmisión entregado en concesión a REP, tales como la construcción de la subestación Chilca y las líneas asociadas; y la construcción del segundo circuito de la línea de transmisión a 220 KV Zapallal-Paramonga-Nuevo Chimbote 1 y ampliación de las subestaciones asociadas.

Otros proyectos que destacaron durante el 2006 fueron: el reemplazo de equipos de patio de llaves en subestaciones, la estabilización de suelos de la subestación Tingo Maria, los transformadores de reserva, la modernización del sistema nacional de protecciones, la adecuación de la sede principal en Lima, y la mejora de las telecomunicaciones en la zona este. Asimismo, se llevó a cabo la adquisición de activos fijos por US\$ 1,113 miles, dentro de los cuales se incluyen equipos especializados para el mantenimiento de subestaciones y líneas.



Grupos de interés

6.1.3 Indicadores financieros

Durante el 2006, REP alcanzó un excelente desempeño, lo cual se refleja en sus indicadores, en el cumplimiento de sus obligaciones y en la clasificación de riesgo AAA de sus valores.

Cuadro 5

Indicador	2006	2005
Indice de Endeudamiento Patrimonial	0.99	1.12
Indice de Endeudamiento	50%	53%
Indice de Liquidez - Prueba corriente	1.17	1.03
Indice de Liquidez - Prueba ácida	0.99	0.79
EBITDA	40,024	38,996
Margen EBITDA	66%	67%
Margen Operacional	44%	46%
Margen Neto	18%	20%

6.1.4 Valores de inversión emitidos

El programa de emisión de bonos corporativos está conformado por cinco emisiones, de las cuales la cuarta fue retirada de lista:

Cuadro 6

BONOS CORPORATIVOS - RED DE ENERGÍA DEL PERÚ (USD MILES)

CONCEPTO	MONEDA	TASA	FECHA DE EMISIÓN	PLAZO	PERIODO DE PAGO	MONTO EMITIDO	AMORTIZ	SALDO DIC. 2006
BONOS						100,000	12,352	90,266
1ERA EMISIÓN	Dólares	5.750%	14.07.03	10A	Trim.	30,000	4,091	25,909
2DA EMISIÓN (1)	Soles VAC	5.125%	10.11.03	10A	Trim.	20,000	1,861	20,757
3ERA EMISIÓN (Serie A)	Dólares	7.750%	19.07.04	12A	Trim.	14,200	284	13,916
3ERA EMISIÓN (Serie B)	Dólares	7.625%	20.08.04	12A	Trim.	5,800	116	5,684
5TA EMISIÓN	Dólares	LIBOR 90D+ 2.5625%	02.12.04	10A	Trim.	30,000	6,000	24,000

(1) Saldo Expresado en USD al TC compra al cierre Dic.-06

En relación con la variación de la cotización de dichos valores en la Bolsa de Valores de Lima, ésta se desarrolló de la siguiente forma durante el 2006:

Cuadro 7

NEGOCIACIÓN DE BONOS DE RED DE ENERGÍA DEL PERÚ - 2006

Código ISIN	Nemónico	Año-Mes	Negociación	Cotizaciones %				
				Apertura	Cierre	Máxima	Mínima	Promedio
PEP70310M032	REP1BC3A	2006-05	MC	104.4143	104.4143	104.4143	104.4143	104.4143

Nota: MC: Mercado continuo de BVL.

6.2 Junta General de Accionistas

De conformidad con la Ley General de Sociedades, la Junta General de Accionistas se convoca por lo menos una vez al año o cuando el interés de la Sociedad lo exija. En el ejercicio 2006, la Junta General se reunió en dos oportunidades con la presencia de la totalidad de los accionistas.

A diciembre del 2006 estaba en elaboración un mecanismo por el cual los accionistas pudiesen presentar sus sugerencias. Ellos, a través de este procedimiento, serán capaces de canalizar formalmente sus sugerencias en el momento que consideren oportuno a través del Secretario del Directorio.

6.3 Gobierno corporativo en REP

La transparencia de las operaciones y de la gestión de toda empresa es el pilar para el aseguramiento de su crecimiento sostenido. Es así que el tema de gobierno corporativo, más que una exigencia legal o cumplimiento de principios, es una autoexigencia que cada empresa se compromete a cumplir, por respeto a sus accionistas, inversionistas, trabajadores, comunidad, proveedores y clientes, los llamados stakeholders, cada uno de estos actores juega un papel fundamental en la existencia de la empresa.

REP, gracias al Contrato de Concesión firmado con el Estado peruano, inicia sus operaciones en septiembre del 2002, con objetivos y metas institucionales a corto y largo plazo. Teniendo siempre bien en claro la importancia de contar con una gestión transparente, crea mecanismos para asegurar la eficiencia y eficacia de sus procesos.

Con fecha julio 22 del 2005, la Junta General de Accionistas aprobó el Código de Buen Gobierno de REP, que estructura y compila las medidas específicas respecto del gobierno de la sociedad, su conducta y su información. El mismo se divulgó al interior de la compañía y al mercado de valores, y aparece publicado en la página web de la sociedad (<http://www.rep.com.pe>).

El Código de Buen Gobierno de REP tiene como finalidad administrar de manera adecuada y transparente su relación con sus accionistas y otros grupos de interés. En la elaboración del Código de Buen Gobierno, REP tuvo en cuenta los principios de buen gobierno corporativo aplicables para sociedades peruanas de conformidad con la norma emitida por la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y

Valores (Conasev), y los lineamientos de sus accionistas.

El Directorio de REP delegó en la Contraloría la evaluación del cumplimiento del Código. Así se realizaron las evaluaciones correspondientes a los años 2005 y 2006, de las cuales se obtuvieron como resultado recomendaciones que cuentan con planes de acción a ser implementados por la gerencia.

En el 2006, se realizó la evaluación al cumplimiento de este código, se detectaron algunas oportunidades de mejora y se efectuó el seguimiento a la implementación de los planes de acción. El propósito del mismo es:

- Asegurar el respeto de quienes inviertan en acciones o en cualquier otro valor emitido por la empresa.
- Asegurar la adecuada administración de sus asuntos y el conocimiento público de su gestión.

Complementando lo descrito anteriormente, REP ha visto necesario contar con un Protocolo de Administración de los Riesgos de Actos Impropios, Fraude y Corrupción, con el objetivo de asegurar que los riegos, fraude y corrupción sean identificados, detectados de manera oportuna, investigados efectivamente, maximizando las eventuales recuperaciones y evitando futuras recurrencias. El Protocolo, que está en proceso de revisión para su emisión definitiva, establece los lineamientos generales del manejo de los fenómenos del fraude y la corrupción. Su aplicación es integral e incluye a todas las instancias de REP, sus empleados, filiales y empresas asociadas en operaciones de riesgo compartido.

Procapitales y la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, otorgaron a REP el premio al Mejor Comportamiento con el Entorno Interno y Externo en el Primer Concurso de Gobierno Corporativo realizado en el 2006.

6.4 El rol del Directorio, primordial para el gobierno corporativo

El Directorio de REP tiene como principal función la dirección estratégica de la empresa y la supervisión de su gestión. La conformación del mismo se ajusta al tamaño de la empresa, al número de accionistas y garantiza la pluralidad de opiniones para una adecuada toma de decisiones.

Grupos de interés



El Directorio se reúne por lo menos una vez al mes, o cuando la sociedad lo requiera por temas de importancia, garantizando de esta manera la supervisión continua. En el ejercicio 2006, el Directorio tuvo 16 sesiones, y asistieron en su mayoría la totalidad de sus miembros.

6.5 Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría fue creado como comité del Directorio en diciembre del 2003. Su principal función es proveer soporte al Directorio en su responsabilidad sobre el control interno de REP, sirviendo de nexo entre éste y los auditores externos, además de ser responsable de coordinar la evaluación que realizan los auditores externos sobre la información financiera, debiendo presentar informes periódicos al Directorio.

6.6 El Comité de Gerencia

Se trata del equipo responsable de dirigir y administrar la compañía para asegurar el cumplimiento de la visión, misión, la estrategia, los objetivos empresariales y los compromisos con los grupos de interés.

Sus sesiones son semanales, con una duración máxima de tres horas. En caso de ser necesario se programarán sesiones extraordinarias.

Las sesiones son presididas por el gerente general y asisten los gerentes de las distintas áreas; el jefe del Departamento de Asesoría Jurídica, quien además actúa como secretario, y, el Contralor, quien asiste con voz pero sin derecho de voto. Además, el comité podrá invitar a la sesión a aquellas personas cuya opinión o presencia se considere necesaria.

6.7 Selección y retribución de los órganos de dirección

El Directorio, el Gerente General y el Contralor constituyen los órganos de dirección de la empresa. El Código de Buen Gobierno Corporativo de REP establece su selección atendiendo a criterios de competencia profesional, idoneidad y reconocida solvencia moral. En el caso del Gerente General, éste es seleccionado por el directorio, salvo el primero que es designado en la escritura de la constitución social. En el caso del Contralor, este es seleccionado por el Gerente General de una terna propuesta por el accionista Empresa de Energía de Bogotá.

Por otro lado, las dietas son fijadas según la dedicación y experiencia profesional de cada director, mientras las remuneraciones del Gerente General y el Contralor son fijadas de acuerdo a los parámetros acordados para el personal de la organización.

Pacto Global – Reporte de Progreso

En el 2006 REP reportó voluntariamente, y como primera empresa en el país, un informe de progreso y cumplimiento del Pacto Global, después de supervisar a lo largo del 2005 el desarrollo de este compromiso.

El reporte sobre el cumplimiento de las acciones del 2006 está programado por la Confiep a finales de mayo del 2007.

A continuación mostramos un resumen del informe de progreso preparado.

Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones	Anexos presentados
La empresa conoce y respeta los derechos humanos.	Código de Buen Gobierno y Gestión Humana. Actividades de bienestar social 2006
Cuenta con una política de seguridad difundida en el personal y las empresas contratistas.	Política de seguridad y salud ocupacional.
Trabaja por la integridad y desarrollo económico de las comunidades de su área de influencia mediante un plan social, el cual está conformado por un Programa de Desarrollo, un Programa de Relaciones Comunitarias y un Programa de Responsabilidad Social Interna.	Política Social de Grupo.
Cuenta con una compañía de seguridad, que conoce la política de seguridad y responsabilidad social de la empresa, de acuerdo con lo solicitado por la guía de avance del Pacto Global.	Cargos y evidencias de acuerdos.
La empresa realiza periódicamente actividades de integración con los trabajadores y sus familias.	Actividades de bienestar social 2006.

Pacto Global – Reporte de Progreso



Principio 2: Asegurarse de no actuar como cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Acciones	Anexos presentados
La empresa vigila que los contratistas de intermediación laboral cumplan con sus obligaciones hacia sus trabajadores.	Cláusulas referidas a intermediación laboral en los contratos tipo de REP. Se incrementaron cláusulas a favor de los trabajadores tercerizados sobre aspectos como horas extras, seguridad y beneficios laborales.
La empresa cuenta con un Código de Ética, el cual ha sido difundido entre sus trabajadores; a su vez, vigila el cumplimiento del mismo.	Código de Ética.
Selecciona a sus proveedores, y ha establecido una cláusula en sus contratos en la que exige a las empresas con las que realiza negocios ajustarse a las normas de responsabilidad social preestablecidas.	Especificaciones en el tópico de responsabilidad social en los contratos.

Principio 3: Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Acciones	Anexos presentados
La empresa cuenta con un sindicato, cuyos representantes son elegidos libremente por los trabajadores. Actualmente están sindicalizados 159 trabajadores, lo que equivale al 50% de ellos. En el marco de asegurar óptimas relaciones de trabajo, la administración de REP ha mantenido durante el 2006 reuniones constantes con la dirigencia sindical de Sutrep, con la finalidad de afianzar el mejoramiento y la comunicación con sus integrantes. Asimismo, se cumplieron íntegramente los compromisos asumidos en la negociación colectiva vigente.	Cláusulas referidas a intermediación laboral en los contratos tipo de REP.
La última negociación colectiva se realizó en el 2005, y su vigencia es hasta el 2007.	
Aplica un Programa de Formación Integral para sus trabajadores.	Plan de Formación Integral (gestión de talento humano).

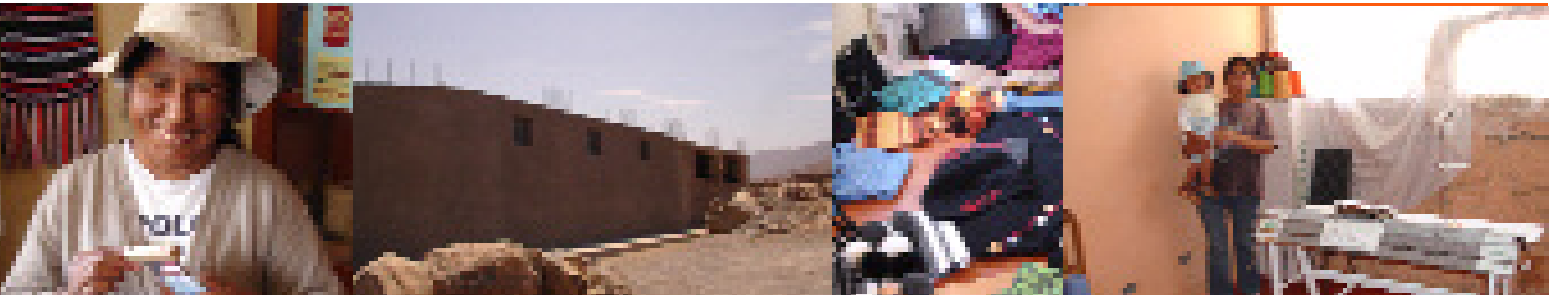
Principio 4: Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzado o realizado bajo coacción.

Acciones	Anexos presentados
Aplica y respeta las normas en materia de compensación por tiempo suplementario (el 8.29% del monto de la planilla de noviembre del 2006 es para el pago de horas extras).	Montos planilla de un mes al azar y como muestra.
Facilita al personal una copia de sus contratos y un reglamento interno de trabajo.	Reglamento de trabajo.
Presta ayuda a organizaciones que velan por el desarrollo y formación de niños que han vivido en condiciones de abandono.	Plan Social, trabajos en responsabilidad social.
Ayuda a desarrollar actividades generadoras de renta destinadas a la manutención y generación de empleo para jóvenes y adolescentes.	Programa de jóvenes profesionales y programa de practicantes.

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

Acciones	Anexos presentados
Contrata solamente personas mayores de edad (18 años) de igual forma hacen extensiva esta norma a quienes tienen vínculo con los contratistas que prestan servicios a REP. Para este aspecto se tiene en cuenta el documento de identidad de cada trabajador de la empresa; igual exigencia es para los contratistas. Las empresas contratistas proveedoras de personal se rigen por la ley de intermediación laboral; además, deben cumplir las normas que exige la empresa.	Cláusulas referidas a intermediación laboral en los contratos que suscribe REP.
Supervisa a las contratistas que le proveen personal, con el propósito de verificar las condiciones en las que están sus trabajadores, además de solicitarles por escrito y con la asistencia a capacitación, la aceptación y conocimiento de la política de responsabilidad social, el Pacto Global y pautas para el óptimo comportamiento en comunidades.	Cartas compromiso de contratistas, especificaciones en responsabilidad social.

Pacto Global – Reporte de Progreso



Principio 6: Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Acciones	Anexos presentados
No existe la ocurrencia de discriminación en ninguna de sus expresiones (étnica, de género, por edad, por religión). Cuenta con los expedientes de procesos de selección de personal, los que son archivados y sirven como prueba de no discriminación. En todas las áreas de la organización laboran hombres y mujeres, quienes además reciben un salario de acuerdo con lo establecido en el contrato y el que está determinado por el tipo de servicio que brindan.	Ver código de buen gobierno, capítulo 3 en 3.2: Selección de personal, metodología.

Principio 7: Mantener un enfoque preventivo frente al medio ambiente.

Acciones	Anexos presentados
REP cuenta con una política medioambiental, con criterios cautelares y es preventiva de cualquier impacto.	Política ambiental.
Brinda capacitación a todas las comunidades de su área de influencia a favor del medio ambiente.	Programa de Convivencia.

Principio 8: Promover mayor responsabilidad ambiental.

Acciones	Anexos presentados
No genera mayor impacto en el medio ambiente; sin embargo, la empresa está comprometida a prevenir y mitigar cualquiera que ocurra, por más pequeño que sea.	Contenido de charlas dictadas a 319 comunidades del país, en las que se aborda el tópico medio ambiente.

Principio 9: Desarrollo y difusión de tecnologías limpias.

Acciones	Anexos presentados
Ha iniciado el desarrollo de un Sistema de Gestión Ambiental que permitirá mejorar la administración ambiental y obtener una certificación.	Política ambiental, avances del sistema de gestión ambiental.

Principio 10: Trabajar en contra de la corrupción, incluyendo la extorsión y soborno.

Acciones	Anexos presentados
La empresa cuenta con un código de buen gobierno que incluye un código de ética; éste se ha difundido y se practica entre sus trabajadores.	Código de Buen Gobierno, Código de Ética.
Uno de sus valores es la honestidad, los trabajadores han recibido talleres en este tópico.	Evidencia de capacitación en el valor honestidad, continuando con el trabajo para la interiorización de valores iniciado en 2005.
La empresa cuenta con un comité de contrataciones conformado por diferentes gerentes, el que garantiza contrataciones transparentes.	Ver Código de Buen Gobierno en Título 4, de los proveedores, página 54.
La empresa cuenta con un área de contraloría y con auditorías externas.	Ver Código de Buen Gobierno, capítulo 4 en 4.4.1. La contraloría ha desarrollado un protocolo antifraude.
Cuenta con balances auditados publicados en la Memoria y en la página web de la empresa.	http://www.rep.com.pe/



Anexos - Anexo 1

Este reporte fue preparado siguiendo las indicaciones de la “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad”, la cual es un documento del Global Reporting Initiative (GRI), organización cuyo fin es brindar un marco para que las empresas publiquen información sobre su desempeño económico, social y ambiental. El uso de esta guía es libre para las organizaciones que deseen tomarla en cuenta.

Entre los diferentes niveles de aplicación definidos por GRI, REP considera que el presente reporte logra el “nivel de aplicación B”, que corresponde al de una organización cuyos criterios de transparencia en la información económica, social y ambiental se encuentran muy cerca de los lineamientos propuestos.

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.

La siguiente tabla muestra en su primera columna los indicadores propuestos en la guía. La columna siguiente muestra el número de el(los) principio(s) del Pacto Global relacionado(s) con dicho indicador, en caso exista esta relación. Finalmente, la tercera columna muestra la página del Reporte de Sostenibilidad donde se puede ubicar la información del indicador.

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

Índice de contenidos de Global Reporting Initiative

Pacto Mundial
Páginas del Reporte de Sostenibilidad

1.	ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia	—	6-7
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades		
	- Impactos	—	9, 16, 18, 31, 32, 33
	- Riesgos	—	30
	- Oportunidades	—	25
2.	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1	Nombre de la organización	—	2
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios	—	3
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures)	—	2-3
2.4	Localización de la sede principal de la organización	—	2
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	—	2
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	—	2, 32
2.7	Mercados servidos	—	
2.8	Dimensiones de la organización informante		
	- Número de empleados	—	10
	- Ventas netas	—	34
	- Capitalización total	—	35
	- Cantidad de productos o servicios prestados	—	32
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	—	31, 35
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo	—	9
3.	PARÁMETROS DE LA MEMORIA		
	Perfil de la memoria		
3.1	Período cubierto por la información contenida en la memoria	—	8
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente	—	8
3.3	Ciclo de presentación de las memorias	—	8
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	—	54
	Alcance y cobertura de la memoria		
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria	—	8
3.6	Cobertura de la memoria	—	8
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	—	7
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	—	N.A.
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	—	8
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión	—	N.A.

Anexo 1



Índice de contenidos de Global Reporting Initiative		Pacto Mundial	Páginas del Reporte de Sostenibilidad
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria	—	8
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria	—	44-51
	Verificación		
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria	—	44
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	—	37-38
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	—	37-38
4.3	Número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	—	N.A.
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno	—	37
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización	—	38
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno	—	37-38
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	—	38
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	—	Contratapa 4-5, 10, 37-38
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	—	12, 17, 18, 35-30, 32, 38
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social	—	N.A.
	Compromisos con iniciativas externas		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	7	38-30
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	—	17, 18-25
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya	—	6-7
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido	—	8
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	—	8
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interes, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categorías de grupos de interés	—	4-5

Índice de contenidos de Global Reporting Initiative		Pacto Mundial	Páginas del Reporte de Sostenibilidad
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	—	6-7
5.	ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO		
5.1	Dimensión económica		
	Información sobre el enfoque de gestión económica		
	Indicadores del desempeño económico		
	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	—	36-37
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	7, 8	N.A.
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	—	15-16
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	—	N.A.
	Presencia en el mercado	—	
EC5	Rango de las relaciones entre el salario incial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6	N.R.
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se dersarrollen operaciones significativas	—	N.A.
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6	N.A.
	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	—	18-24
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos	—	18-24
5.2	Dimensión ambiental		
	Información sobre el enfoque de gestión ambiental		
	Indicadores del desempeño ambiental		
	Materiales		
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	8	N.R.
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	8, 9	N.R.
	Energía		
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	8	N.R.
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	8	N.R.
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	8, 9	N.R.
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	34-35
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	8, 9	N.R.

Anexo 1



Índice de contenidos de Global Reporting Initiative		Pacto Mundial	Páginas del Reporte de Sostenibilidad
Agua			
EN8	Captación total de agua por fuentes	8	N.R.
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	8	N.R.
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	8, 9	N.R.
Biodiversidad			
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	8	N.R.
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	N.R.
EN13	Hábitats protegidos o restaurados	8	N.R.
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	8	N.R.
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	N.R.
Emisiones, vertidos y residuos			
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	8	N.R.
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	8	N.R.
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	8, 9	N.R.
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso	8	N.R.
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso	8	N.R.
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	8	N.R.
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	8	28
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	8	N.R.
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	N.R.
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	N.R.
Productos y servicios			
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	8, 9	N.A.
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	N.A.
Cumplimiento normativo			
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	8	N.R.
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	N.R.

Índice de contenidos de Global Reporting Initiative		Pacto Mundial	Páginas del Reporte de Sostenibilidad
General			
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	8	N.R.
5.3 Dimensión social			
Información sobre el enfoque de gestión de prácticas laborales y ética del 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	—	10-11
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo, y región	6	10
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	15-16
Relaciones empresa/trabajadores			
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	1, 3	40
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	3	N.R.
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 programaas de seguridad y salud en el trabajo	—	14
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región	—	N.R.
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	—	14-15
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	—	14-15
Formación y educación			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	—	13
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	—	13
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	—	N.R.
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	N.R.
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional	1, 6	N.R.
Información sobre el enfoque de gestión de derechos humanos			
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	40

Anexo 1



Índice de contenidos de Global Reporting Initiative		Pacto Mundial	Páginas del Reporte de Sostenibilidad
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	16
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	N.R.
No discriminación			
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	1, 6	42
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	13
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	41
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	39-40
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	N.R.
Derechos de los indígenas			
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	1	N.A.
Información sobre el enfoque de gestión en relación con la sociedad			
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	22, 24
Corrupción			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	10	43
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	10	43
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	10	43
Política pública			
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	10	24
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	10	N.A.
Comportamiento de competencia			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	—	31

Índice de contenidos de Global Reporting Initiative		Pacto Mundial	Páginas del Reporte de Sostenibilidad
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	—	N.R.
Información sobre el enfoque de gestión de responsabilidad sobre productos			
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	—	N.R.
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	—	N.R.
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	N.A.
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	N.A.
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	—	32
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	—	6,7 tapa posterior
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	—	N.A.
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	—	N.A.
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	—	N.R.
N.A.	No aplica		
N.R.	No reportado		
—	El indicador no está directamente relacionado con ningún principio del Pacto Mundial		



Anexo 2

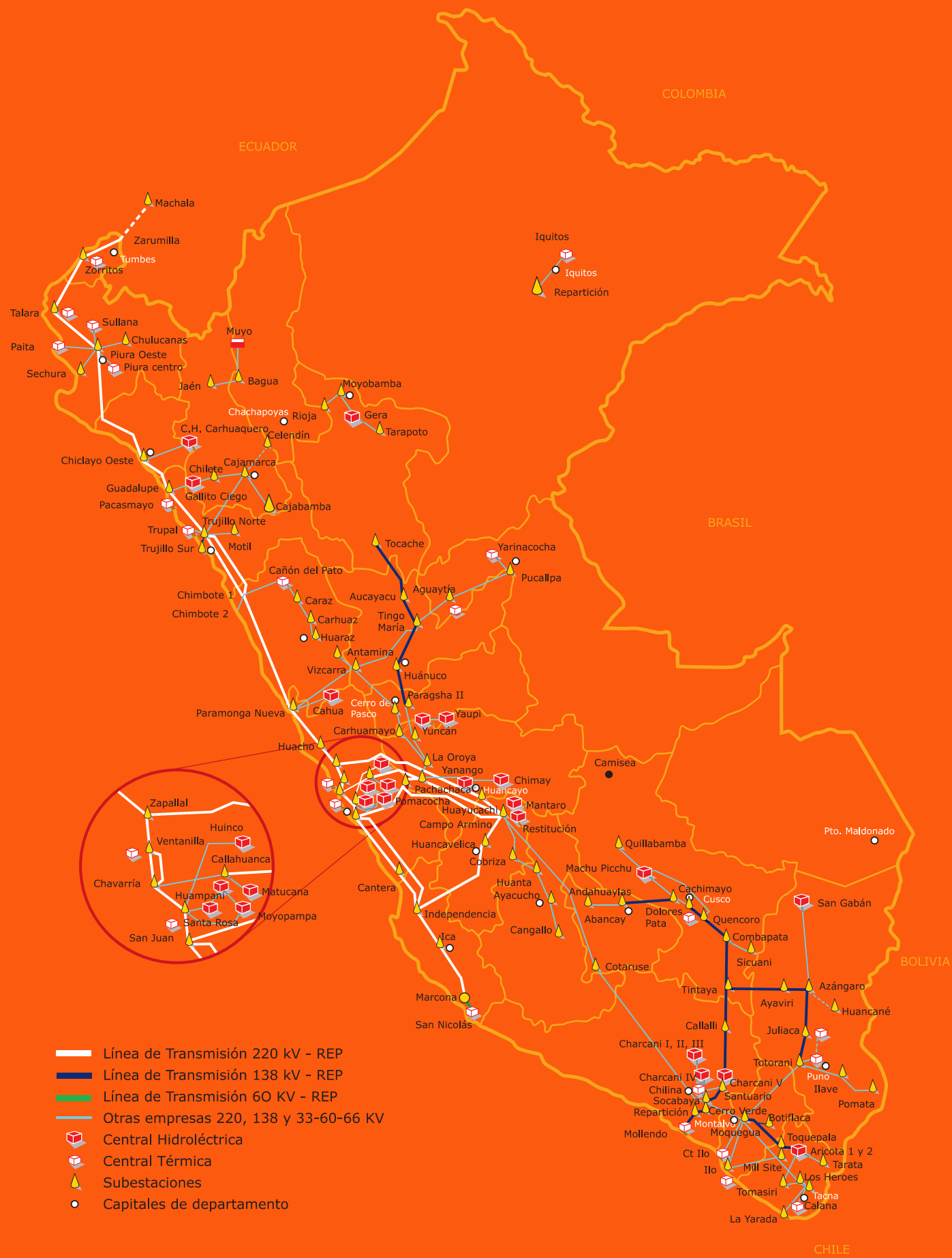
ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico	Descripción	Página
1	Composición accionarial	2
2	Ubicación geográfica de empresas del Grupo ISA	3
3	Grupos de interés y compromisos de REP	8
4	Colaboradores por género	10
5	Personal del proyecto Interconexión Eléctrica San Juan – Chilca a 220KV	11
6	Colaboradores por DT	11
7	Clima organizacional	12
8	Clima organizacional (detalle)	12
9	Capacitación	13
10	Jóvenes profesionales y practicantes	13
11	Índice de accidentabilidad	14
12	Índice de accidentabilidad (detalle)	14
13	Préstamos a trabajadores	16
14	Ambiente para hacer negocios	17
15	Calidad general de la relación con REP	17
16	Disponibilidad de la red	18
17	Número de fallas por cada 100 Km. - año	18
18	Resultados de la medición de indicadores de RSE Perú 2021	25
19	Emisión de ruido	26
20	Ruido ambiental	26
21	Emisión de radiaciones electromagnéticas	27
22	Monitoreo ambiental de radiaciones electromagnéticas	27
23	Generación anual de residuos sólidos	28
24	Esquema general de la gestión integral de riesgos	29
25	Mapa de riesgos	30
26	Despliegue de la gestión de la implementación de riesgos organizacionales	30
27	Calificación del servicio	32
28	Estado de resultados	34
29	Balance general	35

Anexo 3

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro	Descripción	Página
1	Asistencia a los talleres de seguridad y salud en el trabajo	15
2	Donaciones y beneficiados	24
3	Estado de ganancias y pérdidas	34
4	Balance general	35
5	Indicadores financieros	36
6	Bonos corporativos REP	36
7	Negociación de bonos corporativos REP	36



INFRAESTRUCTURA DE LA RED

Para una máxima eficiencia, Red de Energía del Perú S.A. está organizada en departamentos de transmisión (DT) distribuidos geográficamente en el país. Cuenta con 45 subestaciones y 5,398.6 kilómetros de circuitos de 60, 138 y 220 kV que unen 19 departamentos del Perú, incluida la interconexión entre Perú y Ecuador.

REP garantiza el óptimo funcionamiento del sistema interconectado nacional, mediante sus dos centros de control, los cuales están ubicados en Lima, uno, y otro como respaldo en Arequipa. Desde éstos se realiza toda la operación y control del sistema de transmisión de REP.

Las instalaciones de transmisión eléctrica están distribuidas geográficamente en cuatro departamentos de transmisión:

Departamento de Transmisión Norte

Sede: Chiclayo.

Subsede: Chimbote.

Subestaciones: Zorritos, Talara, Piura Oeste, Chiclayo Oeste, Guadalupe, Trujillo Norte, Chimbote 1, Paramonga Nueva.

Departamento de Transmisión Centro

Sede: Lima.

Subsede: Pisco.

Subestaciones: Huacho, Zapallal, Ventanilla, Chavarria, Santa Rosa, San Juan, Callahuanca, Independencia, Ica, Marcona, San Nicolás.

Departamento de Transmisión Este

Sede: Huánuco.

Subsede: Huancayo.

Subestaciones: Pachachaca, Pomacocha, Huayucachi, Huancavelica, Paragsha 2, Huánuco, Tingo María, Aucayacu, Tocache.

Departamento de Transmisión Sur

Sede: Arequipa.

Subsede: Cusco.

Subestaciones: Callalli, Santuario, Socabaya, Cerro Verde, Repartición, Mollendo, Moquegua, Toquepala, Quencoro, Combapata, Tintaya, Cachimayo, Abancay, Ayaviri, Juliaca, Azángaro, Puno.

Las fotografías son parte del archivo fotográfico de REP. Éstas fueron tomadas con el consentimiento de las personas que allí aparecen, para el registro de las actividades de la empresa.

Sobre el Reporte de Sostenibilidad 2006

Edición y producción

Luis Pérez-Egaña Loli	lpereze@rep.com.pe
Manuel Arana Oviedo	marana@rep.com.pe

Colaboración

Gabriela Arbulú León Prado

Corrección de estilo

Alberto Ñiquen

Diseño y Diagramación

Icono Comunicadores

Impresión

Lettera Gráfica