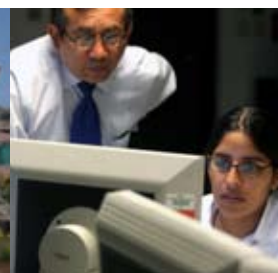




REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
2008

Responsabilidad social



- REP
- ISA PERÚ
- TRANSMANTARO

CONTENIDO



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
2008

Responsabilidad social



Sobre el Reporte de Sostenibilidad

Las empresas del Grupo ISA en el Perú

Declaración del Gerente General

1. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Red de Energía del Perú

- 1.1. Normas y compromisos
- 1.2. Medición de indicadores de Responsabilidad Social Perú 2021

2. COLABORADORES

- 2.1. Los trabajadores del Grupo ISA
- 2.2. El equipo de Red de Energía del Perú
- 2.3. Diversidad en REP
- 2.4. Clima organizacional
- 2.5. Capacitación y desarrollo
 - Programa de Formación Integral (PFI)
 - Programa de Jóvenes Profesionales
- 2.6. Evaluación del desempeño
- 2.7. Bienestar familiar y laboral
 - Vacaciones útiles
 - Premio “Excelencia Educativa”
 - Programa “Manos Productivas”
 - Programa de asistencia médica y seguros
 - Préstamos a los colaboradores
 - Navidad REP
 - Plan de Jubilación
 - Compensación por tiempo de servicio
- 2.8. Sindicato Único de Trabajadores de Red de Energía del Perú SUTREP
- 2.9. Salarios
- 2.10. Seguridad y salud en el trabajo
 - Indicadores de seguridad
 - Indicadores de salud
 - Comité de seguridad y salud en el trabajo
 - Capacitaciones SAS
 - Inspecciones de seguridad y observaciones en el trabajo
 - Implementación del Sistema Integrado de Gestión

3. SOCIEDAD

- 3.1. Plan Social
 - 3.1.1. Programa de convivencia
 - 3.1.2. Programa de desarrollo
 - Desarrollo nacional
 - Desarrollo comunitario
 - Proyectos anteriores
 - 3.1.3. Programa de apoyo a la educación
 - Programa “Adopta una escuela”
 - Distribución de cuadernos
 - 3.1.4. Programa de solidaridad
 - Donaciones
 - Voluntariado
 - Fiestas para el niño vecino
 - 3.1.5. Compromisos y resultados
- 3.2. Medio ambiente
 - 3.2.1. Nivel de ruido
 - 3.2.2. Radiaciones electromagnéticas
 - 3.2.3. Generación anual de residuos sólidos
 - 3.2.4. Residuos sólidos en las oficinas

4. PROVEEDORES

- 4.1) Encuesta a proveedores
 - Medición de la percepción del ambiente para hacer negocios con REP
 - Transparencia

5. ESTADO

6. CLIENTES

7. ACCIONISTAS

- 7.1. Resultados del ejercicio 2008
- 7.2. Indicadores financieros
- 7.3. Gobierno corporativo
- 7.4. Directorio
- 7.5. Comité de auditoría
- 7.6. Comité de gerencia
- 7.7. Comité de negocios
- 7.8. Gestión integral de riesgos

8. PACTO GLOBAL

Verificación por tercera parte

Anexos

- Visión
- Misión
- Valores
- Cartilla para el correcto comportamiento en comunidades
- Política social
- Código de ética
- Retroalimentación sobre este reporte

Sobre el Reporte de Sostenibilidad

- Ámbito y período de cobertura

El Reporte de Sostenibilidad 2008 abarca hechos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008. Las empresas del Grupo ISA incluidas en este documento son:

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



■ REP
■ ISA PERÚ
■ TRANSMANTARO

SOBRE EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



PARA LA FORMULACIÓN DE ESTE DOCUMENTO SE HA TOMADO EN CUENTA LA GUÍA DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE PARA LA PREPARACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD (G3)...

ÁMBITO Y PERÍODO DE COBERTURA

El Reporte de Sostenibilidad 2008 abarca hechos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008. Las empresas del Grupo ISA incluidas en este documento son:

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

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

PERIODICIDAD

Red de Energía del Perú ha elaborado una publicación anual (el Balance Social 2005, el Reporte de Sostenibilidad 2006 y el Reporte de Sostenibilidad 2007). Específicamente, este reporte es el segundo que incorpora información de las tres empresas de transmisión eléctrica del Grupo ISA en el Perú, y tiene además periodicidad anual.

SOBRE LA INFORMACIÓN PRESENTADA

La información del Reporte de Sostenibilidad 2008 ha sido facilitada por las diferentes gerencias de las empresas del grupo y recopilada por el área de Responsabilidad Social, que se encarga de la formulación del presente documento. Para la elaboración se tuvo en cuenta los requerimientos de la Guía G3 del GRI (Global Reporting Initiative).

Los indicadores presentados forman parte de las herramientas de gestión con las que cuenta cada área de las empresas. Las mismas se definen durante el proceso

de planeamiento anual que lleva a cabo la organización. Si bien se muestra información de las empresas del Grupo ISA en el Perú, la mayoría obedece a Red de Energía del Perú S.A. – REP. Pese a ello, se realizan las precisiones respectivas y se orienta al lector en la ocurrencia de menciones referidas a ISA Perú y al Consorcio TransMantaro. La cobertura del reporte abarca todas las operaciones de Red de Energía del Perú dentro del país y no presenta ninguna limitación respecto a la información de las dimensiones económica, ambiental y social.

Tal como lo estipula la ley, los hechos de importancia han sido reportados a la CONASEV (Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores). El Reporte de Sostenibilidad 2008, no presenta cambios significativos en alcance, cobertura, ni método de valoración.

Con respecto a la prioridad de los aspectos incluidos en la memoria y la materialidad de los contenidos, se ha otorgado relevancia en la presentación al capítulo referido a Sociedad, grupo de interés en que las empresas se distinguen, por el contexto en el que se desarrolla el negocio y por la extensión territorial de su infraestructura presente en 19 departamentos del país y su interacción con 391 comunidades.

Los compromisos asumidos con los grupos de interés y los indicadores que evidencian su cumplimiento se derivan del Direccionamiento Estratégico del Grupo Empresarial ISA, los indicadores precisan el trabajo en las dimensiones social, económica y medio ambiental, y obedecen a criterios y estándares internacionales como el Global Reporting Initiative y el Pacto Mundial.

En el presente documento se muestra la gestión realizada en las dimensiones social, económica y medio ambiental, que integran el desarrollo sostenible y con cada grupo de interés.

PREPARACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL REPORTE

Para la formulación de este documento se ha tomado en cuenta la Guía de Global Reporting Initiative para la preparación de Memorias de Sostenibilidad (G3), de la misma forma en que se trabajó el 2008. En dicha oportunidad se informó sobre los trabajos ejecutados en el 2007. El nivel de aplicación de la Guía G3 de GRI fue verificada por el área de Responsabilidad Social de REP. Además, por un consultor externo quien ha revisado este reporte de sostenibilidad, en relación con el perfil de la organización e indicadores de la dimensión económica, ambiental y social señalados en la guía G3 de GRI.

Información adicional

www.rep.com.pe

www.isa.com.pe

CTM no cuenta con página web.

Para mayor información sobre este documento contactar a:

Red de Energía del Perú

Área de Responsabilidad Social

Av. Canaval y Moreyra 522, Piso 11, Torre Wiese
Urb. El Palomar

San Isidro, Lima 27, Perú

Luis Pérez – Egaña Loli lpereze@rep.com.pe

Pamela Zamudio Cisneros pzamudio@rep.com.pe



LAS EMPRESAS DEL GRUPO ISA EN EL PERÚ

RED DE ENERGÍA DEL PERÚ

Empresa constituida en el año 2002, brinda servicios de transmisión de Energía Eléctrica, cuenta con 46 subestaciones y 5,837.46 kilómetros de circuitos de transmisión de 220, 138 y 60 kV, que unen 19 departamentos del país, incluida la interconexión entre Perú y Ecuador. Además, presta servicios de operación, mantenimiento de instalaciones de transmisión y servicios técnicos especializados a diversas empresas del país.

Nombre Comercial	REP
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20504645046
CIU	40104
Inicio de Actividad	05/09/2002
Domicilio Legal	Avenida Canaval y Moreyra 522 Piso 11, Torre Wiese Urb. El Palomar, San isidro Lima 27, Perú.
Teléfono	+51 (1) 7126600
Fax	+51 (1) 7126845
Página web	http://www.rep.com.pe
Auditor Externo	Dongo - Soria, Gaveglio y Asociados, firma-miembro de 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 (30%), Transelca S.A. E.S.P (30%), empresas que forman parte del Grupo ISA, y Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P (40%).

ISA PERÚ

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

Nombre Comercial	ISA PERU
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20501844986
CIU	4011

Inicio de Actividad	16/02/2001
Domicilio Legal	Avenida Canaval y Moreyra 522, Piso 11, Torre Wiese Urb. El Palomar, San Isidro Lima 27, Perú
Teléfono	+51 (1) 7126789
Fax	+51 (1) 7126865
Auditor externo	Dongo-Soria Gaveglio y Asociados Sociedad Civil Firma miembro de PricewaterhouseCoopers

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

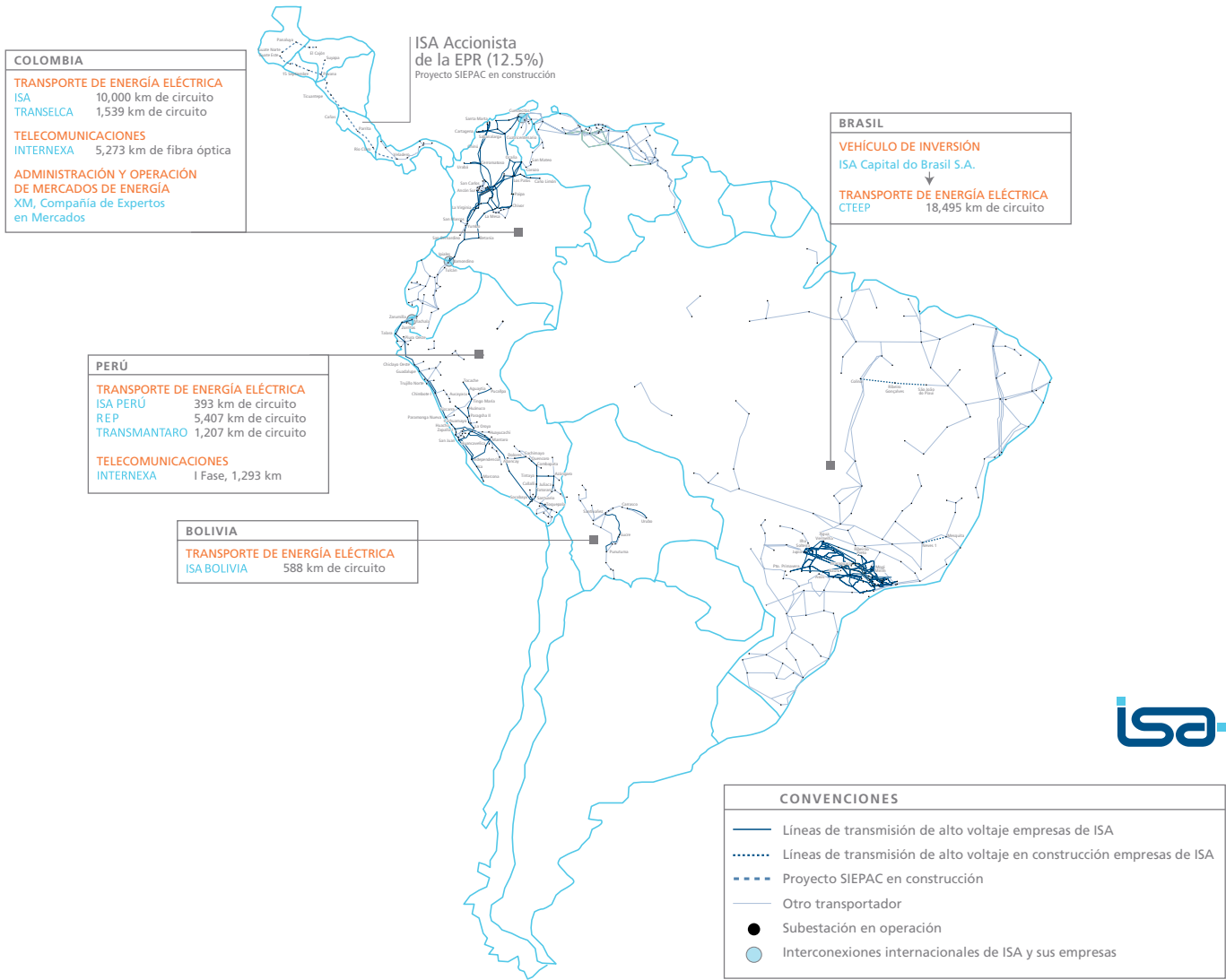
CONSORCIO TRANSMANTARO S.A.

Empresa peruana que forma parte del grupo empresarial ISA. Los accionistas de CTM son Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P (60%) y Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P (40%).

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

Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20383316473
C.I.I.U.	4011
Domicilio legal	Avenida Canaval y Moreyra 522 Piso 11, Torre Wiese Urb. El Palomar, San Isidro Lima 27, Perú
Teléfono	+51 (1) 7126600
Fax	+51 (1) 7126865
Auditor Externo	Dongo - Soria Gaveglio y Asociados, firma miembro de PricewaterhouseCoopers
Clasificadoras de Riesgo	Apoyo & Asociados Internacionales Pacific Credit Rating

PRESENCIA DE ISA Y SUS EMPRESAS EN LATINOAMÉRICA



OPERACIONES DE LA COMPAÑÍA



Carlos Ariel Naranjo Valencia
Gerente General

“ QUEREMOS SER PARTE DEL DESARROLLO DEL PAÍS Y SABEMOS QUE PARA ESTA DIFÍCIL, PERO GRATIFICANTE TAREA DEBEMOS CONOCER EN PROFUNDIDAD Y LIDERAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL. ”

DECLARACIÓN DEL GERENTE GENERAL

Red de Energía del Perú, cuenta con acciones socialmente responsables para cada uno de sus grupos de interés. Nuestros proveedores reciben un trato transparente, con reglas claras y con equidad y nuestros clientes tienen una relación sostenible, un servicio de calidad y costos competitivos. Todo esto ocurre en el marco de una comunicación fluida y confiable. Nuestros colaboradores se desarrollan permanente y agregan valor a la empresa, mientras que nuestros accionistas reciben información oportuna y transparente. En paralelo, las relaciones con el Estado se llevan a cabo en el marco de la ley y contribuyen con el desarrollo del país. La empresa es respetuosa con el medio ambiente y ya viene implementando acciones concretas en este tópico.

El año 2008 fue un periodo en el que vimos los resultados de los proyectos sociales que implementamos tiempo atrás. Vimos que dichos proyectos se habían tornado sostenibles y los encontramos desarrollándose, siendo ejemplos de responsabilidad social en el sector y en la región. Resulta gratificante visitarlos y encontrarlos fuertes e independientes. Hoy más que un

rol de supervisor, cumplimos el papel de buenos vecinos y amigos agradecidos por la oportunidad que se nos ha dado en decenas de comunidades, de llevar una pequeña contribución en la generación de renta en las poblaciones de escasos recursos económicos.

La gestión social en la empresa se realiza en paralelo con todos los grupos de interés, se reporta a través de este documento y bajo los estándares internacionales más rigurosos para la elaboración de memorias. Nos exigimos mucho, pero tenemos el norte claro, sabemos a dónde nos dirigimos y a dónde queremos llegar. Queremos ser parte del desarrollo del país y sabemos que para esta difícil, pero gratificante tarea debemos conocer en profundidad y liderar la responsabilidad social. Lo tenemos muy presente en cada una de nuestras actividades, trabajando con ética, velando por la seguridad de los vecinos y de la nuestra, reconociendo la competencia de las autoridades, dando un servicio de calidad y respetando los derechos humanos, así como los diez principios del Pacto Mundial con los que estamos comprometidos desde el año 2004. Eso es el Grupo ISA en el Perú.

Carlos Ariel Naranjo Valencia
Gerente General

SOBRE EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

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

En el año 2006, las empresas que conforman el grupo ISA, luego de llevar a cabo reuniones de coordinación con los principales directivos, seleccionaron a los “grupos de interés” (GI) considerados estratégicos para el desempeño de la organización. Estos son identificables y cuentan con un mismo grado de importancia. Adicionalmente, también se formularon los siguientes compromisos con cada uno de ellos:

Cuadro N° 1: Grupos de Interés y Compromisos.	
Grupos de interés	Compromisos
Accionistas e inversionistas	Crecimiento con rentabilidad y generación de valor.
Colaboradores	Contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización.
Proveedores	Transparencia, equidad y reglas claras.
Clientes	Relación sostenible, calidad y costos competitivos y comunicación confiable.
Estado	Respetar y promover el Estado de Derecho.
Sociedad	Respeto a los derechos humanos; prestar servicios con calidad y eficiencia; suministro oportuno de información de interés público; y contribuir al desarrollo sostenible y el bienestar social.

1.1. Normas y compromisos

Las empresas del Grupo ISA cuentan con normas internas para el cumplimiento de los compromisos con estos (políticas, códigos y reglamentos) que están diseñadas grupos de interés de la siguiente manera:

Cuadro N° 2: Grupos de Interes, Compromisos, Normas Internas		
Grupos de interés	Compromisos	Normas internas relacionadas
Accionistas e inversionistas	Crecimiento con rentabilidad y generación de valor.	Código de Ética Política de Inversión Política de Control Política de Gestión Integral de Riesgos Código de Buen Gobierno Protocolo de Administración de Actos Impropios Código de Ética
Colaboradores	Contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización.	Política de Gestión Humana Política de Seguridad y Salud Ocupacional Política de Información y del Conocimiento Reglamento Interno de Trabajo Protocolo de Administración de Actos impropios
Proveedores	Transparencia, equidad y reglas claras.	Código de Ética Reglamento de Contratación Código de Ética
Clientes	Relación sostenible, calidad y costos competitivos y comunicación confiable	Código de Ética Política de Servicio Política de Gestión Integral de Riesgos
Estado	Respetar y promover el Estado de Derecho	Código de Ética Política de Comunicación Código de Buen Gobierno
Sociedad	Respeto a los derechos humanos; prestar servicios con calidad y eficiencia; suministro oportuno de información de interés público; y contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar social.	Código de Ética Política Social Política Ambiental Política de Comunicación

//

EN EL AÑO 2006, LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN EL GRUPO ISA, LUEGO DE LLEVAR A CABO REUNIONES DE COORDINACIÓN CON LOS PRINCIPALES DIRECTIVOS, SELECCIONARON A LOS “GRUPOS DE INTERÉS” (GI) CONSIDERADOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN. //

A continuación presentamos las actividades que se llevan a cabo en favor de los grupos de interés:

Cuadro N° 3 : Actividades realizadas en favor grupo de interés			
Categoría de grupo de interés	Tipo de grupo de interés	Principales actividades realizadas	Frecuencia
Sociedad	Externo	Programa de Desarrollo.	Durante todo el año
		Programa de Convivencia.	Durante todo el año
		Programa de Apoyo a la Educación.	Primer semestre del año
		Programa de Solidaridad.	Durante todo el año
Colaboradores	Interno	Programa de Capacitación y Desarrollo.	Durante todo el año
		Evaluación del desempeño.	Anual
		Programa de Bienestar. Familiar y Laboral.	Durante todo el año
		Encuesta de Satisfacción al Cliente Interno.	Anual
Proveedores	Externo	Encuesta de Satisfacción a Proveedores.	Bianual
		Encuesta sobre Responsabilidad Social.	Bianual
		Mapa de Imagen Empresarial: Evaluación de la imagen de REP mediante encuestas a las principales audiencias del sector.	Anual
Clientes	Externo	Encuesta de Satisfacción a clientes.	Anual
		Mapa de Imagen Empresarial: Evaluación de la imagen de REP mediante encuestas a las principales audiencias del sector.	Anual

Categoría de grupo de interés	Tipo de grupo de interés	Principales actividades realizadas	Frecuencia
Estado	Externo	Mapa de Imagen Empresarial: Evaluación de la imagen de REP mediante encuestas a las principales audiencias del sector.	Anual
Accionistas e inversionistas	Interno	Reporte de actividades.	Anual

Este es solamente un primer escalón para garantizar el cumplimiento efectivo de los compromisos. Durante el año 2008 se ha trabajado en la identificación de prácticas socialmente responsables que cada una de las áreas puede realizar para asegurar el cumplimiento de los compromisos, adicionalmente del seguimiento de los indicadores ya existentes que permitan “medir” su gestión.

REP autoevalúa el nivel de integración de la responsabilidad social en su gestión a través de los Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial, Perú 2021.

Perú 2021

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



1.2. Medición de indicadores de Responsabilidad Social Perú 2021

Estos indicadores de RSE evalúan el nivel de implementación de prácticas socialmente responsables con cada grupo de interés en una escala del 1 al 6.

Las prácticas que se evalúan incluyen:

Accionistas. Indicadores relacionados a la ética y transparencia en la gestión de los accionistas y la alta gerencia, la forma de gobernabilidad de la empresa y el grado de integración de la responsabilidad social como estrategia y cultura empresarial.

Colaboradores. Indicadores referidos a la relación de la empresa con sus colaboradores y sus familias, considerando los diferentes aspectos de la vida laboral y los estándares establecidos para una óptima situación de empleo.

Proveedores. Lineamientos elementales de la relación de la empresa con su cadena productiva, selección de proveedores, valores y transferencia de recursos para el desarrollo de los proveedores.

Comunidad. Impacto de las actividades de la empresa en su comunidad y el grado de integración de ambas.

Medio Ambiente. Impacto de las actividades de una empresa y su cadena productiva en el medio ambiente, la productividad de la empresa para el manejo estratégico de sus desechos y la sensibilización sobre educación ambiental.

Gobierno y Sociedad. Políticas y actividades de la empresa en relación con el gobierno.

La autoevaluación del año 2008 arrojó un resultado promedio de 5.23, el cual, comparado con el de 2007 (4.55) muestra ascenso.

Los resultados en cada grupo de interés fue el siguiente:

Cuadro N° 4: Resultados de la aplicación de indicadores en Responsabilidad Social Perú 2021	
Grupos de interés	2008
Accionistas	5.53
Colaboradores	4.85
Clientes	-
Proveedores	5.34
Comunidad	5.33
Medio Ambiente	4.82
Gobierno y Sociedad	5.49
PROMEDIO	5.23

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

- Nuestro GI “Accionistas e Inversionistas” es identificable con el que Perú 2021 llama GI “Accionistas”.
- Nuestro GI “Sociedad” incluye a los GI definidos por Perú 2021 como: “Comunidad”, “Medio Ambiente” y, parcialmente, “Gobierno y Sociedad”.
- La autoevaluación para el GI “Clientes” no se realizó, pues el diseño del cuestionario en este tópico es difícilmente aplicable a los servicios que presta REP.

2. COLABORADORES

En Red de Energía del Perú el talento humano es el actor central de la gestión empresarial, y ello implica que el grupo empresarial defina y establezca un óptimo marco de actuación y de relación con este grupo de interés.

La empresa guía su accionar de acuerdo al Código de Ética brindando igualdad de oportunidades a los colaboradores sin distinción de raza, color, sexo, idioma o religión, además conocemos y practicamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La responsabilidad operativa de los aspectos laborales de la organización recae en la Jefatura de Gestión del Talento Humano, área que cuenta con diversos especialistas en remuneraciones, capacitación, diseño organizacional, compensaciones, bienestar social, entre otros.

Se cuenta con indicadores que permiten realizar una gestión socialmente responsable con el Recurso Humano, estos son: clima organizacional, capacitación y desarrollo, bienestar familiar, evaluación de desempeño y beneficios sociales los que a su vez nos permiten crear un ambiente laboral de mutua confianza y lograr el desarrollo integral de las personas.

Respecto a la formación y sensibilización de los colaboradores relativos a aspectos laborales, la empresa los da a conocer desde el ingreso del personal a través del programa de inducción. Sobre la evaluación y seguimiento de las buenas prácticas laborales y ética del trabajo, la empresa anualmente reporta a la ONU sobre el cumplimiento de los principios del Pacto Global en el tópico laboral:

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

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

Para una correcta evaluación y seguimiento de los principios, la empresa ha elaborado un Código de Buen Gobierno, un Programa de Servicio Social y Salud que incluye al trabajador y sus dependientes, y un Plan Social comprendido a su vez por un Programa de Desarrollo Comunitario y Convivencia. La empresa ha establecido cláusulas en los términos de referencia con las organizaciones que establece negocios (intermediarios laborales) en las que les exige ajustarse a sus normas de responsabilidad social.

Con respecto a la labor realizada por contratistas y proveedores en los que participa personal, la organización brinda las siguientes pautas:

- En los lugares de trabajo pedimos facilitar condiciones para laborar de manera segura y saludable.



- Garantizar la libertad de asociación, la no discriminación en los procesos de selección de personal y que no se empleen directa o indirectamente, mano de obra forzosa o infantil.
- Además facilitar el acceso básico a la salud.

Con el fin de realizar seguimiento, REP realiza visitas a los proveedores y lleva a cabo un análisis, posteriormente realiza un informe sobre cada caso. Es de esta forma que la empresa atiende la categoría Derechos Humanos.

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

2.1. Los trabajadores del Grupo ISA en Perú

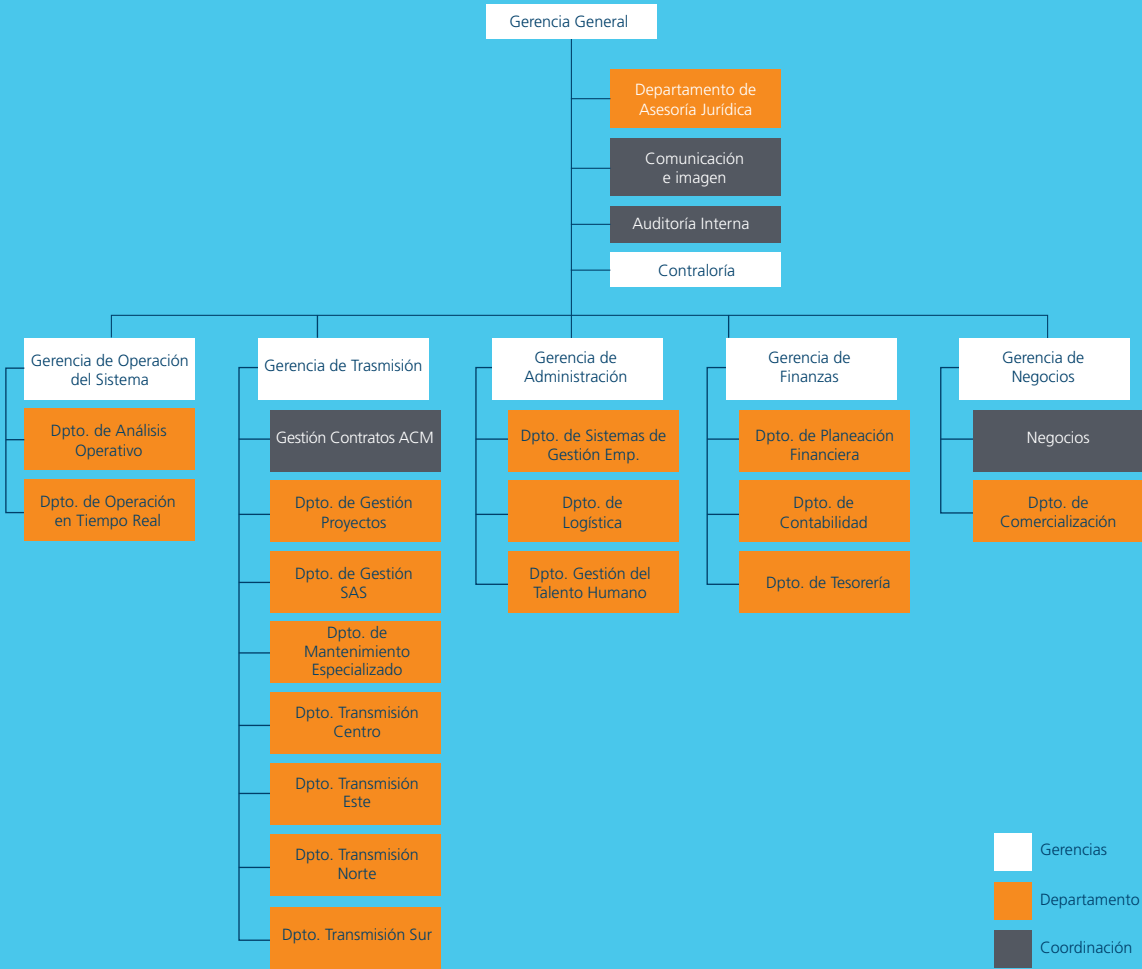
Las empresas de transmisión eléctrica del Grupo ISA en Perú al 31 de diciembre del 2008 esta formado por el siguiente grupo humano:

Cuadro N° 5: Colaboradores en Red de Energía del Perú.			
	REP	ISA PERU	CTM
Directivos	24	2	2
Coordinadores	25		
Profesionales Administrativos	47	1	
Profesionales del Negocio	58	1	
Técnicos Administrativos	23	1	
Técnicos del Negocio	161		
TOTAL	338	5	2

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

2.2. El equipo de Red de Energía del Perú

Gráfico 1: Organigrama aprobado por el Directorio de REP en Abril del 2008.



//

CON EL FIN DE REALIZAR SEGUIMIENTO, REP REALIZA VISITAS A LOS PROVEEDORES Y LLEVA A CABO UN ANÁLISIS, POSTERIORMENTE REALIZA UN INFORME SOBRE CADA CASO. ES DE ESTA FORMA QUE LA EMPRESA ATIENDE LA CATEGORÍA DERECHOS HUMANOS. //

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

Cuadro N° 6: Departamentos de Transmisión.		
Personal por principales Sedes		
DT Norte	51	15%
DT Sur	56	17%
DT Este	52	15%
DT Centro	44	13%
Sede Principal	135	40%
TOTAL	338	100%

Sobre los tipos de contrato de los 338 colaboradores, 302 contaban con contratos a plazo indeterminado y 36 con contratos a plazo fijo.

La creación neta de empleo entre los años 2007 y 2008 se dio de la siguiente manera:

Cuadro N° 7: Empleos en REP	
Número de colaboradores al 31.12.2007	333
Ingresos en 2008	22
Retiros en 2008	17
Número de colaboradores al 31.12.2008	338
Creación neta de empleo	5

Considerando las cifras anteriores, el índice de rotación fue de 5.7%, mostrando un ligero descenso en comparación con el año 2007 en el que el índice fue de 6.2%.

2.3. Diversidad en REP

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

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

Cuadro N° 8: Diversidad de género		
Personal por Género		
Masculino	294	87%
Femenino	44	13%
TOTAL	338	100%

Cuadro N° 9: Personal femenino por categoría ocupacional		
Personal Femenino		
Grupo ocupacional	Número	%
Directivos y coordinadores	9	20%
Profesionales y técnicos de soporte	32	73%
Profesionales del negocio	3	7%
TOTAL	44	100%

El bajo porcentaje de colaboradoras es un reflejo de la oferta laboral de la industria eléctrica la cual, a lo largo de su historia, ha sido predominantemente masculina. Por otro lado, hay mayor presencia femenina en puestos de soporte y directivos.

La edad promedio de nuestros colaboradores es 44 años. A continuación, mostramos la estructura de edad del equipo REP:

Cuadro N° 10: Distribución de edades		
Grupos de edad	REP	%
18 a 30 años	28	8.28
31 a 40 años	110	32.54
41 a 50 años	106	31.36
51 a 60 años	89	26.33
60 años a más	5	1.48
TOTAL	338	100

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

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

2.4. Clima organizacional

El Departamento de Gestión del Talento Humano realizó la encuesta de Clima Organizacional a los trabajadores.

Nuevamente se llevó a cabo en forma virtual y el proceso estuvo soportado por la firma consultora HAY GROUP. La misma herramienta de evaluación fue utilizada en todas las empresas del Grupo ISA en América del Sur.

La encuesta estuvo compuesta por 4 dimensiones críticas tales como compromiso, efectividad de la empresa, efectividad individual y trato con el empleado. Los resultados de la encuesta son expuestos a la organización por el departamento de gestión del talento humano.

Respecto al año anterior el índice de clima organizacional aumentó en tres puntos porcentuales. Los resultados se muestran a continuación:

Cuadro N° 11: Clima Organizacional		
	2007	2008
Masculino	294	87%
Femenino	44	13%
TOTAL	338	100%

2.5. Capacitación y desarrollo

A través del Programa de Formación Integral, REP busca fortalecer las capacidades de los colaboradores, además la empresa cuenta con el programa de Prácticas y de Jóvenes Profesionales.

A continuación se detalla el desempeño de estos programas durante el 2008:

Programa de Formación Integral (PFI)

Para el 2008 se programaron 154 eventos de capacitación. De ese total se realizaron 120, cumpliendo un 78%.



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

Cuadro N° 12: Horas promedio de Capacitación					
	2004	2005	2006	2007	2008
Horas promedio de capacitación	64.5	74.9	65.6	72.5	97.9

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

Cuadro N° 13: Capacitación por Gerencias			
Capacitación por gerencias	Personas	Horas Total/ Año	Promedio (Horas/ Persona)
Contraloría/Auditoría Interna	4	368	92
Gerencia de Negocios	10	835	83
Gerencia de Administración	28	3,223	115
Gerencia de Finanzas	21	2,006	96
Gerencia General	12	682	57
Gerencia de Operación del Sistema	33	3,047	92
Gerencia de Transmisión	237	21,875	92

El promedio incluye a todo el personal capacitado durante el 2008, incluyendo personal que se retiró como nuevos ingresos.

Programa de Jóvenes Profesionales

Dirigido a egresados de Universidades, tiene un periodo de duración de un año, en el marco de la normatividad vigente del Ministerio de Trabajo del Perú. Durante este

tiempo se fomentará el desarrollo de sus capacidades y se complementará su formación. Al final del 2008 se contaba con 12 jóvenes profesionales y un practicante. La evolución anual se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 14: Jóvenes Profesionales y Practicantes					
	2004	2005	2006	2007	2008
Jóvenes Profesionales	7	6	11	6	12
Practicantes	3	5	5	1	1

2.6. Evaluación de desempeño

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

2.7. Bienestar familiar y laboral

Red de Energía del Perú busca contribuir al desarrollo integral de todos sus colaboradores y sus familias, para ello diseña programas recreativos y culturales, en procura de su bienestar. De esta manera, se fortalece la relación trabajador, familia y empresa.

Vacaciones útiles

REP durante los meses de verano desarrolla este programa con el objetivo de estimular el desarrollo integral y el autodescubrimiento de las potencialidades de los hijos de los colaboradores. Consiste en la colaboración de la organización con un aporte económico por cada niño

que se inscriba en cursos académicos o recreativos de su elección. En el año 2008 se apoyó a 156 niños a nivel nacional cuyas edades oscilaron entre los 2 y 14 años. Este evento tiene un cierre en el mes de marzo con una actividad de integración en la cual participan padres e hijos.

La participación por ciudad se muestra a continuación:

Cuadro N°15: Niños inscritos en el programa de Vacaciones Útiles	
Departamento	Niños inscritos en el programa
Arequipa	27
Cusco	13
Chiclayo	15
Chimbote	17
Huánuco	8
Huancayo	17
Lima	59
Total	156

Premio “Excelencia Educativa”

A comienzos de año se realiza esta premiación buscando reconocer y premiar el esfuerzo académico de los hijos de los colaboradores. El programa esta dirigido a estudiantes de secundaria que hayan obtenido los primeros puestos en el pasado año escolar. En el 2008 se premió a 17 jóvenes obsequiándoles becas escolares, reproductores de vídeo y útiles escolares.

Programa “Manos Productivas”

Este programa esta dirigido a las colaboradoras de la organización y a las esposas y/o madres de los colaboradores. El objetivo del programa es enseñar a las

participantes diferentes técnicas, las cuales permitirán desarrollar las habilidades y capacidades de cada dándoles las posibilidades para que en un corto, mediano o largo plazo puedan generarles un ingreso extra. El año 2008 se desarrolló la técnica “aplicación de resina”, la cual fue realizada a nivel nacional teniendo una participación de 116 personas. Al término de los talleres se realizó un concurso de la técnica aplicada.

Programa de asistencia médica y seguros

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

Cuadro N° 16: Colaboradores asegurados por empresa prestadora de salud	
Pacífico Salud EPS	
Titular	334
Cónyuge	254
Conviviente	4
Hijo menor de 18 años	412
Hijo mayor de 18 años	154
Padres	287



“ EL SINDICATO Y LA EMPRESA LLEVAN A CABO REUNIONES EN LAS QUE ABORDAN TEMAS DE INTERÉS DESTACANDO LOS DERECHOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD, ESTOS TEMAS SON CUBIERTOS EN LOS ACUERDOS SINDICALES. ”

Cuadro N° 17: Tipos de Seguros	
Tipo de Seguro	Normatividad
ESSALUD	Creada según Ley N°27056
Seguro EPS	Las Entidades Prestadoras de Salud EPS, fueron creadas en el año 1997 a través de la Ley N°26790, siendo de libre elección del trabajador.
	Seguro obligatorio según Ley N° 28518
Seguro de vida ley	Seguro obligatorio mediante la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N°26790, para todas las empresas de algo riesgo tipificado en el anexo 5, Decreto Supremo N° 003-98 S.A.
Seguro SCTR Salud y Pensión	Es un beneficio que otorga la empresa a sus empleados.
Seguro de accidentes personales	Seguro obligatorio según Ley N° 28518
Seguro de asistencia médica para practicantes	

Préstamos a los colaboradores
Una vez al año, REP otorga préstamos libres de intereses a sus colaboradores. También realiza préstamos extraordinarios en situaciones de urgencia. A continuación se reporta la ocurrencia de los mismos.

Cuadro N° 18: Préstamos administrativos		
	Número de préstamos	Montos entregados en 2008 (Nuevos Soles)
Préstamos Administrativos	255	1,148,305.00
Préstamos Extraordinarios	29	80,978.00

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

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

Cuadro N° 19: Tipo de Sistemas Previsionales		
	Número de colaboradores	Porcentaje
SNP	6	1.77%
AFP	332	98.23%
Total	338	100.00%

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

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

Cuadro N° 20: Depósitos de CTS		
	Depósitos en Nuevos Soles	Depósitos en USD
Mayo 2008	323,508.86	176,672.30
Noviembre 2008	372,897.93	166,289.04
Total	696,406.79	342,961.34

2.8. Sindicato Único de Trabajadores de Red de Energía del Perú - SUTREP

La organización respalda la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos es por eso que reconoce e interactúa con SUTREP, con quien guarda una comunicación fluida y satisfactoria. Al 31 de diciembre de 2008 se cuenta con 178 trabajadores sindicalizados, que representan al 52.6% del total.

Cuadro N° 21: Personal Sindicalizado	
Categorías ocupacionales	Sindicalizados
Coordinadores	1
Profesionales y técnicos de soporte	10
Profesionales y técnicos del negocio	167
Total	178

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

La última negociación del Convenio Colectivo cerró a principios del 2008. En años anteriores el convenio cubrió

solo a los trabajadores sindicalizados. Sin embargo, desde 2007 se decidió ampliar la cobertura a todos los colaboradores exceptuando a los cargos directivos.

2.9. Salarios

La remuneración se paga mensualmente a todos los colaboradores y se cuenta con un estudio de referenciamiento salarial del mercado. Adicionalmente, la empresa otorga un bono único de productividad a sus colaboradores, el cual se liquida en función del cumplimiento de los objetivos de cada gerencia. La totalidad de los trabajadores de REP trabajan la jornada completa.

2.10. Seguridad y Salud en el trabajo

Índice de Accidentalidad
El índice de accidentalidad en el año 2008 fue de 0.26. Este indicador contempla los accidentes ocurridos al personal de REP, contratistas y terceros, el cual tiene como base un factor de 240,000 horas hombre de trabajo. Tal factor es utilizado en común por las empresas del Grupo ISA con la finalidad de comparar el desempeño de las mismas bajo un solo estándar.

De los accidentes ocurridos en el 2008, el 100% de ellos corresponden al personal de las empresas contratistas, razón por la cual se ha diseñado estratégicamente un plan de acción para compatibilizar las exigencias de seguridad y salud en el trabajo a la gestión de las mismas, pues sus actividades corresponden a los servicios de mantenimiento en subestaciones, líneas de transmisión y en el desarrollo de proyectos.

[illegible]

// SE REALIZARON TRES JORNADAS DE SEGURIDAD EN LA QUE PARTICIPARON LOS COORDINADORES Y FACILITADORES DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE. //



Tasa de Ausentismo

En el año 2008 la tasa de ausentismo laboral fue de 10.69% incluyendo a colaboradores de empresas contratistas, considerando únicamente a colaboradores de REP fue de 0%. Esto se explica exclusivamente por accidentes de trabajo.

Este indicador fue medido de la siguiente manera:

Tasa de Ausentismo =

N° de días perdidos x 100

N° de empleados promedio en el año x Días totales trabajados

Datos utilizados

- Número de empleados promedio en el año: 338 personas (promedio mensualizado).
- Días trabajados por colaborador: 260 (considerando 52 semanas y 5 días útiles por semana).
- Días perdidos: 94 (días perdidos considerando a todos los colaboradores debido a descanso médico por accidentes de trabajo).

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

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo abarca al 100% de los empleados de la empresa. El comité durante el año 2008 se reunió en 12 sesiones de manera presencial y no presencial, con la finalidad de mantener un canal de comunicación abierto y oportuno entre los

colaboradores y la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. También se realizan reuniones de los subcomités a nivel de sedes y subsedes de cada Departamento de Transmisión.

El porcentaje de representantes del Comité y Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación al total de trabajadores, se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Cuadro N° 22: Número de trabajadores representados en el Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Total de trabajadores	Miembros del Comité Central
338	5
Total (%)	1.48%

Cuadro N° 23: Número de trabajadores representados de los Subcomités de SST por Sede y Subse		
Sede	Total de Trabajadores	Representantes de los Trabajadores
Lima	127	2
Pisco	15	2
San Juan	37	2
Chimbote	22	2
Chiclayo	29	2
Huánuco	30	2
Huayucachi	22	2
Arequipa	29	2
Cusco	27	2
Total	338	18
Total %	5.33%	

Capacitaciones SAS (Servidumbre, Ambiental y Seguridad)

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

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

Las capacitaciones realizadas fueron las siguientes:

- Primeros Auxilios.
- Reanimación cardio-pulmonar
- Toma de presión

- Prevención y control de incendios
- Práctica contra incendio
- Manejo de extintores
- Simulacros de sismo
- Revisión de procedimientos
- Identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales
- Identificación de peligros e identificación de riesgos
- Uso de tensiómetro y estetoscopio
- Riesgo eléctrico, entre otros.

Asimismo, se realizaron tres jornadas de seguridad en la que participaron los coordinadores y facilitadores de seguridad y medio ambiente. En ella se revisaron procedimientos de seguridad o propuestas de unificación de procedimientos.

Cuadro N° 24: Cronograma de Actividades de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo					
Semana de la seguridad y salud en el trabajo					
Día	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
Actividad	Inauguración Semana SST	Revisión de procedimientos	Revisión de procedimientos	Charlas y Talleres	Charlas y Talleres Cierre Semana SST
Sede San Isidro	73	36	36	38	38
Sede San Juan, Pisco	27	16	17	27	27
Sede Chiclayo	26	26	28	29	29
Sub Sede Chimbote	8	28	23	8	8
Sede Huanuco	14	23	21	18	30
Sub Sede Huayucachi	16	14	14	33	25
Sede Arequipa	25	0	30	30	15
(realizado el miércoles y jueves)					
Sub Sede Cusco	16	19	22	20	20
Totales por día	205	162	191	203	192



Inspecciones de Seguridad y Observaciones en el Trabajo

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

Las observaciones en el trabajo tienen como finalidad verificar, durante la ejecución de los mantenimientos y/o proyectos, la forma de actuar del personal técnico y supervisor, contrastando estas acciones con los procedimientos e instructivos de trabajo. De manera que se pueda eliminar en ese instante las condiciones y acciones que se encuentren por debajo de los estándares.

Implementación del Sistema Integrado de Gestión

Durante el 2008 se realizó la segunda fase de la Implementación del Sistema Integrado de Gestión ISO 9001:2000, OHSAS 18001:2007 e ISO 14001:2004. Este proyecto ya concluyó con la realización y difusión a nivel nacional de las matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) y la Identificación Aspectos y Evaluación de Impactos Ambientales (IAS).

3. SOCIEDAD

Red de Energía del Perú está presente en las 320 comunidades que constituyen su área de influencia, realizando una importante labor en el desarrollo económico y social de cada una de ellas. El objetivo de REP es fortalecer la relación ya existente con las comunidades aledañas a la infraestructura eléctrica. Llega a ellas anualmente a difundir temas preventivos, con respecto a los riesgos sobre electricidad, así como temas referidos

a salud, purificación de agua y extracción de humo en las casas.

Nuestros colaboradores conocen la política social del Grupo que incluye el alcance, criterios, marco de actuación y principalmente brinda una pauta para tener una óptima interacción con la sociedad. También se cuenta con una cartilla de óptimo comportamiento con comunidades, en la que se instruye a los colaboradores sobre las conductas apropiadas para trabajar en el área de influencia.

La responsabilidad en la organización de los aspectos sociales es compartida por la Gerencia General, el área de Responsabilidad Social, Servidumbres, Imagen Institucional y la gestión de cada trabajador que tiene contacto con comunidades.

La formación y sensibilización en el tema sociedad se lleva a cabo anualmente por el área de Responsabilidad Social, la que se proyecta a la comunidad a través de un Plan Social que está conformado por diversos programas (desarrollo, convivencia, solidaridad, apoyo a la educación).

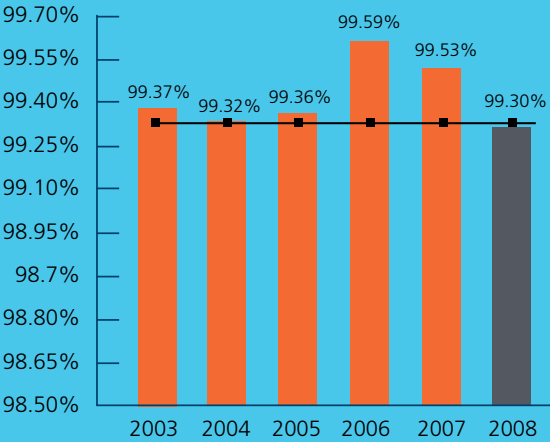
En el año 2008 para la evaluación y seguimiento de los trabajos de inversión social se contó con un indicador llamado “índice de inversión social”, con el cual se midieron los recursos destinados a este tópico. También tuvimos otro denominado “porcentaje de avance del Plan Social”, el cual marcaba un porcentaje de cumplimiento de 99.44% de las acciones planificadas en el año.

Respecto a los impactos económicos indirectos, como consecuencia del desarrollo de nuestros programas sociales, el riesgo de conflicto social descendió a la categoría de “moderado”. Cabe mencionar que en años anteriores este aspecto estaba calificado en niveles “crítico”.

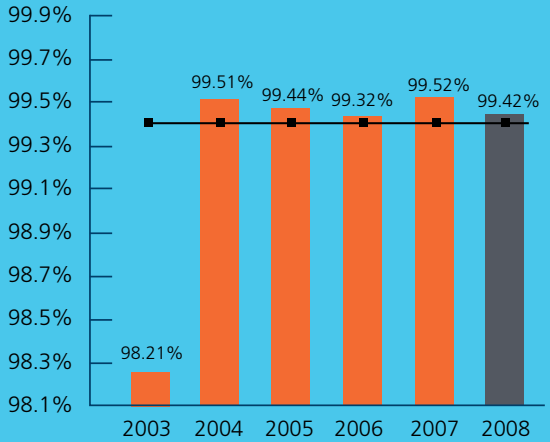
Tal como está establecido con la sociedad, establecemos nuestro compromiso con la sociedad prestando servicios con calidad y eficiencia. Esta es la principal responsabilidad que tenemos con la sociedad peruana, pues la energía que transportamos es uno de los elementos fundamentales del bienestar de las personas y del crecimiento económico. El cumplimiento de este compromiso se ve reflejado en dos indicadores de la calidad de servicio: la minimización de las fallas y la mayor disponibilidad.

Gráfico 5: Disponibilidad de la Red

Red de Energía del Perú

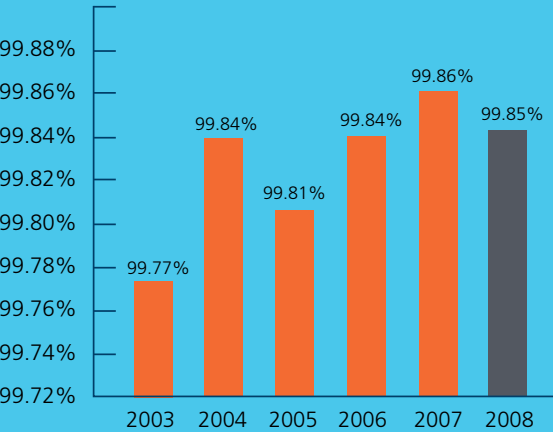


Consorcio Transmantaro





ISA PERÚ



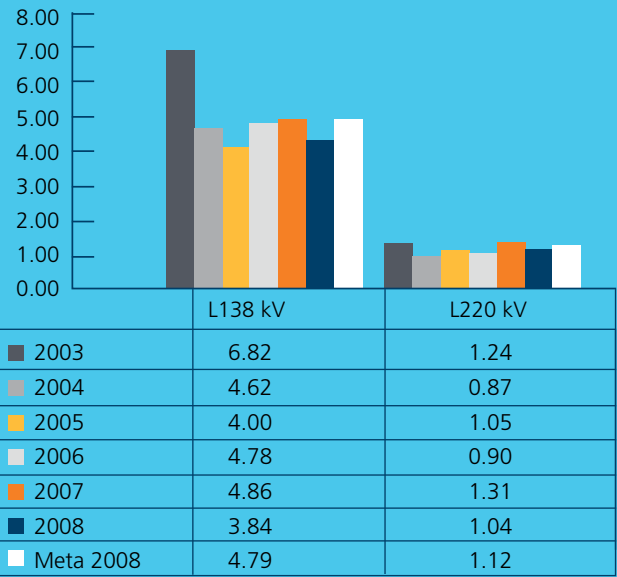
Kilovoltio (kV): Medida de potencial eléctrico, de símbolo *kV*, que es igual a 1,000 voltios

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

En las líneas de 138 kV, por cada 100 km hubo 3.84 fallas durante el año 2008 y en líneas de 220 kV 1.04 fallas, ambos valores se encuentran por debajo de la meta programada para el año y en comparación al 2007 se muestra mejora en el indicador.

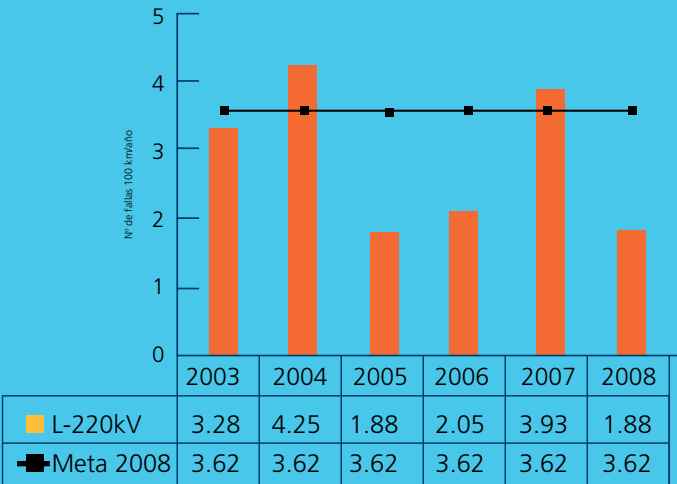
Gráfico 6: Número de fallas por cada 100km de línea

Red de Energía del Perú



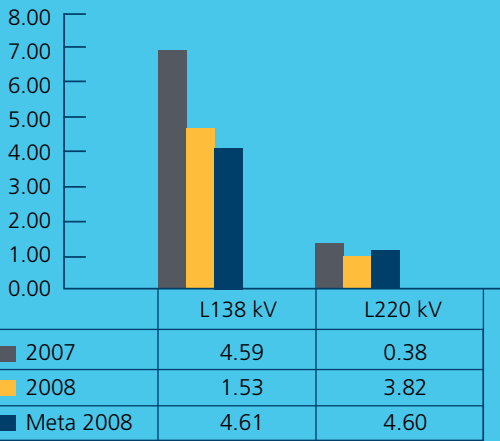
Por cada 100 km hubo 1.88 fallas durante el año 2008, valor que se encuentra por debajo de la meta programada para el año y en comparación al 2007 se muestra importante mejora en el indicador.

Consortio Transmantaro



En las líneas de 138 kV, por cada 100 km hubieron 1.53 fallas durante el año 2008 y en líneas de 220 kV 3.82 fallas, ambos valores se encuentran por debajo de la meta programada para el año.

ISA PERÚ





3.1 Plan Social

Las empresas de transmisión eléctrica del Grupo ISA en el Perú durante el año 2008 desplegaron sus acciones a favor de la sociedad peruana y de sus comunidades vecinas desarrollando cuatro programas sociales.

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

Cuadro N° 25: Programas Sociales			
	REP	ISA Perú	CTM
Convivencia	x	x	x
Desarrollo	x	x	x
Educación	x	x	x
Solidaridad	x	x	x

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

Cuadro N° 26: Apoyo a organizaciones nacionales	
Asociaciones y/o Entidades	Tipo de aporte
Mesa de Concertación para la Lucha contra Pobreza	Aporte económico
Programa Adopta una Escuela del Ministerio de Educación	Aporte en material didáctico
Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía	Aporte económico

El Plan Social de CTM incluye programas de convivencia mediante charlas preventivas en riesgos sobre electricidad y en temas de salud como purificación de agua y extracción de humo del interior de las casas en las 71 comunidades que forman parte de su área de influencia, solidaridad a través de donaciones y apoyo a la educación con el reparto de útiles escolares.

El Plan Social de ISA Perú se orient  hacia el apoyo a la educación, mediante un programa de donaciones de paquetes escolares y la óptima convivencia. Las actividades se desarrollaron en favor de las familias vecinas a las líneas de transmisión eléctrica.

El  rea de influencia de ISA Perú cuenta con mas de 500 propietarios en la línea Aguaytía - Pucallpa y con 159 propietarios en la línea Oroya Nueva – Carhuamayo – Paragsha - Vizcarra. Los mantenimientos de las fajas de servidumbres y los cortes de vegetación requeridos fueron concertados en todo momento y con un previo diálogo.

Durante los primeros meses del año 2008 se desarrolló la entrega de paquetes escolares, a cada niño se le otorgó un cuaderno, una cartuchera con lapicero y lápiz y un estuche de colores. Este apoyo tuvo como objetivo contribuir con la educación en las escuelas primarias y difundir mensajes preventivos. Los caseríos y poblados menores beneficiados en la línea Aguaytía – Pucallpa fueron La Unión, San Juan, El Milagro, Nueva Tihuinsa, Nuevo San Juan, El Triunfo, San Juan, Los Pinos, Montealegre y Neshuya.

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

Asimismo, se dictaron capacitaciones sobre la convivencia con las líneas de transmisión y sus riesgos asociados, en las cuales se logró la participación de padres de familia, niños, niñas y profesores.

Podemos concluir afirmando que ISA Perú además de ser considerado un buen vecino, contribuye con el desarrollo del país.

Los programas que conforman el Plan Social de Red de Energía del Perú se detallan a continuación:

3.1.1. Programa de Convivencia

El objetivo de este programa es establecer y hacer uso efectivo de un sistema de comunicación y participación con las comunidades ubicadas en el área de influencia.

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

Charlas a comunidades

En el año 2008, después de obtener los permisos respectivos, se visitaron las 320 comunidades aledañas de REP llevando a través de charlas un mensaje preventivo ante la presencia cercana de las líneas de transmisión y también con un discurso informativo en salud. Los temas fueron adoptados después del análisis de la información del año anterior, donde se detectó que la mayoría de las poblaciones del área de influencia presentaba casos de enfermedades diarreicas agudas (EDA) y de infecciones respiratorias agudas (IRA). Ante ello, se incluyó en las charlas los temas SODIS y cocinas mejoradas.



“ LA EFECTIVIDAD DE LAS CHARLAS ES MEDIDA A TRAVÉS DE UNA EVALUACIÓN POSTERIOR A SU DICTADO. EN EL 2008 SE OBTUVO UN PROMEDIO DE 95%, INDICANDO UNA ALTA DE RETENCIÓN DE LOS TEMAS EXPUESTOS. ”

La efectividad de las charlas es medida a través de una evaluación posterior a su dictado. En el 2008 se obtuvo un promedio de 95%, indicando una alta de retención de los temas expuestos.

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

EL MÉTODO SODIS

Este método logra la desinfección del agua haciendo uso de energía solar. El agua contaminada se introduce en botellas de plástico y se expone a la acción de la luz solar.

Durante su exposición, el sol destruye los agentes patógenos gracias a la combinación de dos efectos: la radiación ultravioleta y el incremento de temperatura del agua.

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

El agua es apta para el consumo tras una hora de exposición a más de 50°C. Se recomienda que el agua desinfectada sea usada durante el transcurso del día.

COCINAS MEJORADAS

Este método logra la desinfección del agua haciendo uso de energía solar. El agua contaminada se introduce en botellas de plástico y se expone a la acción de la luz solar.

Durante su exposición, el sol destruye los agentes patógenos gracias a la combinación de dos efectos: la radiación ultravioleta y el incremento de temperatura del agua.

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

El agua es apta para el consumo tras una hora de exposición a más de 50°C. Se recomienda que el agua desinfectada sea usada durante el transcurso del día.

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

Concurso de cometas: “Vuela cometa pero vuela seguro”

En el transcurso del mes agosto con el apoyo de los colaboradores de la subsede Quencoro, y con el propósito de formar una cultura preventiva sobre los riesgos de la electricidad, se llevó a cabo en la ciudad de Cusco la segunda edición del concurso “Vuela cometa pero vuela seguro”.

La actividad central se llevó a cabo en el distrito de San Jerónimo contando con la participación de 100 niños de cuarto, quinto y sexto de primaria, los mismos que participaron de una charla sobre riesgos eléctricos. Los niños también asistieron a un taller didáctico a cargo de un profesional experto proveniente de la Escuela de Bellas Artes de Cusco. Con su ayuda cada niño armó su propia cometa con los útiles y materiales que REP les entregó. Luego se trasladó a los niños a un lugar seguro alejado de las torres de alta tensión y se inició el concurso. Los ganadores fueron premiados con bicicletas montaÑeras y paquetes de útiles escolares.

3.1.2. Programa de Desarrollo

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

Desarrollo Nacional

En el 2008 REP se sumó a dos iniciativas:

Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza

REP contribuyó en la capacitación y desarrollo de habilidades en los integrantes de las mesas provinciales y regionales. Los temas trabajados fueron: acceso a servicios básicos y a oportunidades de mercado, acceso a la identidad, electrificación rural, saneamiento rural, telecomunicación rural y conservación del medio ambiente. Se buscó difundir los conocimientos necesarios para que proyectos en estos temas accedan al presupuesto participativo.

Los beneficiarios directos de este programa fueron 75 personas de los 24 departamentos del país. Sin embargo, dado que esta capacitación permitirá lograr una mejor formulación, implementación, seguimiento y evaluación de proyectos de mejora de servicios públicos, los beneficiarios del programa se multiplican.

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

Programa Sembrando

Durante el 2008 con el aporte de REP la organización apoyó la implementación de 500 viveros familiares en las zonas alto andinas del país, como complemento los agricultores recibieron capacitaciones en manejo de cultivos, nutrición y fabricación de subproductos con valor agregado.

De esta manera se buscó diversificar la dieta de los pobladores con hortalizas de alto aporte nutricional a fin de disminuir las deficiencias alimenticias de la zona y mejorar la salud. A través de este aporte la organización busca contribuir al desarrollo productivo y social de los sectores con mayor escasez de recursos económicos del país. Los beneficiarios fueron aproximadamente 3,000 personas.

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

Desarrollo Comunitario

Red de Energía del Perú implementa proyectos generadores de renta a favor de las poblaciones con mayor escasez de recursos, actualmente los proyectos están enfocados en la agricultura, además de la construcción de la infraestructura necesaria se capacita a los beneficiarios en técnicas de cultivos y manejo post cosecha, nutrición y de gestión empresarial, de esta manera se asegura la sostenibilidad de los proyectos.

Los criterios para la selección de proyectos:

- Pertenecer al área de influencia
- Compromiso de la comunidad
- Generación de renta
- Alianza con co promotores o comunidades

Cada proyecto sigue una secuencia de pasos que conforman su ciclo de vida:

- Identificación
- Formulación
- Ejecución
- Seguimiento y evaluación
- Calificación de proyectos

En el 2008 se inició la implementación de cuatro proyectos generadores de renta.

Ampliación del Huerto Paracas – Villa María del Triunfo, Lima

En el año 2005 se implementó el Huerto Paracas en copromoción con FAO, ONG IPES y la Municipalidad de Villa María del Triunfo, beneficiando a 11 familias que aprendieron técnicas de agricultura urbana. Durante el 2008 se iniciaron las actividades para su ampliación en 2,000 m², con lo que se unirán 9 familias a este proyecto, las mismas que recibieron capacitaciones técnicas, asesoría en nutrición y gestión empresarial. Los productos provenientes del huerto son utilizados para autoconsumo y para venta local. Los beneficiarios son 95 personas.



// ENTENDEMOS LA ÓPTIMA CONVIVENCIA, COMO VIVIR EN PAZ Y ARMONÍA CON LAS PERSONAS Y EL MEDIO QUE NOS RODEA, BASÁNDONOS EN EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD Y EL RESPETO, RECONOCIENDO LA CAPACIDAD DE LOS INTEGRANTES DE UNA COMUNIDAD PARA ELEGIR Y RESPONDER POR LAS CONSECUENCIAS DE SUS ACCIONES. //



Capacitación para la comercialización de productos provenientes de la agricultura urbana – Villa María del Triunfo, Lima

Este proyecto beneficia a los agricultores urbanos del Cono Sur de Lima mediante la aplicación de un sistema de comercialización para sus productos. El proyecto incluye un estudio de mercado, implementación de un centro de distribución de insumos, capacitaciones técnicas y en gestión empresarial. El número de beneficiarios fue de 230 personas.

Invernadero en la escuela – San Jerónimo, Cusco

Consistió en la implementación de un invernadero en la institución educativa “Virgen del Carmen”, se benefició a 221 personas entre estudiantes y profesores quienes ahora pueden diversificar su dieta con hortalizas orgánicas, a las que antes tenían escaso acceso. De esta manera se busca mejorar el nivel de nutrición de los escolares.

Invernadero en la escuela – Tres de Diciembre, Huancayo

Basados en la experiencia en Cusco replicamos este exitoso proyecto en la institución educativa “Simón Bolívar” beneficiando a 162 estudiantes y profesores, quienes incluyen los productos del invernadero en su dieta diaria elevando así los índices de nutrición.

Proyectos anteriores

A fines del 2008 se realizó una revisión de los proyectos apoyados desde el año 2005. A continuación se presenta el estado en que se encuentra cada uno de ellos.

Cuadro N° 27: Proyectos Anteriores implementados por REP

Año de implementación	Proyecto	Ubicación	Número de beneficiarios	Estado
2005	Granja de crianza de cuyes	Pillko Marca, Huánuco DT Este	50 personas	Operativo. Las ventas superan lo previsto.
	Granja de crianza de caracoles	San Juan de Miraflores, Lima DT Centro	15 personas	Proyecto cerrado. Los caracoles murieron por plagas y la infraestructura se usará para un vivero de plantas ornamentales.
	Huerto Julián Cadavid	Villa María del Triunfo, Lima DT Centro	11 personas	Operativo.
2006	Fortalecimiento de la cadena agroexportadora de alcachofa	Pilcomayo y Ahuac Orcotuna, Huachac, Huancayo DT Este	100 productores	Operativo.
	Granja de crianza de conejos	Ventanilla, Lima DT Centro	500 niños	Operativo. Será reforzado el 2008 pues fue impactado por una mudanza.
	Módulos de producción de hortalizas y abonos orgánicos	Pisci y Monsefú, Lambayeque DT Norte	120 campesinos	Operativo.
	Huerto Indoamérica	Villa María del Triunfo, Lima DT Centro	8 madres de familia	Operativo.
	Huerto Machu Picchu	Villa María del Triunfo, Lima DT Centro	9 madres de familia	Operativo. En 2008 se le incorporó un punto de agua.
	Taller de Tejidos	Horacio Zevallos, Arequipa DT Sur	32 mujeres	Operativo. La venta supera las expectativas.
2007	Granja de cuyes	Acomayo, Huánuco DT Este	20 personas	Operativo.
	Granja de Cuyes reproductores	Ccasacancha, Cusco DT Sur	25 personas	Operativo. Los cuyes son vendidos a criadores locales superando lo previsto.
	Cultivo de hortalizas	Yéncala Boggiano, Lambayeque DT Norte	45 personas	Operativo. Las ventas superan lo previsto.
	Huerto San Juan	San Juan de Miraflores, Lima DT Centro	0	Aún en implementación por demora en trámites administrativos en la municipalidad.



3.1.3. Programa de Apoyo a la Educación

Nuestro objetivo es contribuir con el desarrollo de la educación en el país, específicamente a nivel primaria. En el 2008 persiguiendo este fin la organización realizó las actividades que se detallan a continuación:

Programa Adopta una Escuela

La empresa se sumó a la iniciativa del Ministerio de Educación llamada “Adopta una Escuela”. REP trabajó en el fortalecimiento del programa a través del diseño e impresión del material de difusión en idioma español e inglés “Manual del Adoptante”. Este manual tiene la finalidad de dar a conocer a las personas naturales e instituciones adoptantes los aspectos claves del proceso de adopción de escuelas públicas de todo el país, así como brindar orientaciones sencillas para que este proceso se desarrolle con éxito. De esta manera se logró apoyar a 370,000 estudiantes a nivel nacional.

Distribución de cuadernos.

Como cada año se realizó la distribución de cuadernos entre los niños vecinos de la infraestructura a nivel nacional, se logró entregar 15,500 cuadernos de tamaño A4 a escolares de nuestras comunidades. Estos cuadernos respetaron la idiosincrasia, geografía y códigos de comunicación de cada región, al dirigirse específicamente a costa, sierra y selva.

Adopta una Escuela es una oportunidad para establecer un vínculo de cooperación entre una organización o persona natural de la Sociedad Civil y las Instituciones Educativas más pobres del país. En este marco se refleja responsabilidad compartida por la educación. Este vínculo debe posibilitar el desarrollo humano de ambas partes “Adoptante-Adoptado”. En ese sentido, va más allá de lo estrictamente material o coyuntural.

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

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

3.1.4. Programa de Solidaridad

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

Donaciones

Durante el 2008 se realizaron diversas donaciones que respondieron a emergencias o labores de importancia que se ajustaron a los criterios de colaboración de la empresa.

Cuadro N° 28: Distribución de fondo para donaciones	
Concepto	Nuevos Soles
Educación	800.00
Apoyo a la niñez	10,290.00
Apoyo a la sociedad	13,990.00
Total	25,080.00

Voluntariado

En el año 2008 se apoyó a la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Gloria” ubicada en el distrito de La Joya, de la región de Arequipa. En esta escuela primaria que alberga a 118 niños se construyó un toldo que actualmente permite a los alumnos utilizar el patio en sus actividades recreativas y cívicas, esto no era posible dado el intenso sol característico de la zona. Además, se delimitaron las áreas de seguridad y se sembraron arbustos en la periferia. Las acciones fueron posibles gracias a la participación solidaria de los trabajadores de REP y sus familiares.

Fiestas para el niño vecino

Con motivo de celebrar la navidad en nuestras comunidades se organizaron 15 fiestas para los niños vecinos de nuestra infraestructura a nivel nacional. Esta iniciativa es posible gracias a nuestros colaboradores de todas las subestaciones. Con su apoyo fue posible la realización de shows infantiles y la entrega de regalos.



//

EL PROGRAMA ATIENDE ACCIONES SOLIDARIAS EN TODO EL PAÍS REFERIDAS A DESASTRES Y DONACIONES, PREFERENTEMENTE RELACIONADAS A TEMAS DE SALUD O EDUCACIÓN INFANTIL, EN LAS COMUNIDADES CON LAS QUE COMPARTIMOS UN ESPACIO GEOGRÁFICO. //

3.1.4. Compromisos y resultados

A continuación presentamos un listado de los proyectos y actividades que conformaron el Plan Social 2008.

Cuadro N° 29: Actividades que conforman el Plan Social.			
Proyecto/Actividad	Finalizado	En proceso	No ejecutado
Charlas preventivas a 320 comunidades	X		
Reparto de trípticos informativos/educativos	X		
Reparto de calendarios preventivos	X		
Apoyo a proyecto de la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza	X		
Apoyo a proyecto invernaderos familiares del Programa Sembrando	X		
Proyecto: Ampliación del Huerto Paracas – Lima		X	
Proyecto: Capacitación para la comercialización de productos provenientes de la agricultura urbana – Lima	X		
Proyecto: Invernadero en la Escuela – Cusco		X	
Proyecto: Invernadero en la Escuela – Huancayo		X	
Supervisión de proyectos anteriores	X		
Apoyo a Programa Adopta una Escuela – MINEDU	X		
Distribución de cuadernos en las escuelas de nuestras comunidades	X		
Donaciones y atención de emergencias			
Voluntariado en PRONOEI de Chiclayo			X
Voluntariado en Colegio Nuestra Señora de la Gloria – Arequipa	X		
Fiestas navideñas para el niño vecino	X		





3.2 Medio ambiente

Red de Energía del Perú busca desarrollar eficientemente los procesos en beneficio de nuestros clientes, accionistas y la comunidad en general, en un marco de desarrollo sostenible. Nuestra responsabilidad en la conservación del ambiente se hace explícita a través de la Política Ambiental del grupo que se encuentra al alcance de todos los colaboradores a través de un enlace virtual en la página web interna. Esta política se basada en cuatro criterios: integralidad, prevención, responsabilidad y participación ciudadana.

En este sentido REP tiene por objetivos la identificación, evaluación, prevención, mitigación, control o compensación de los impactos ambientales en todas las actividades desarrolladas por la empresa. Dentro de la organización, el área encargada de la supervisión del cumplimiento de estos objetivos, además de la formación y sensibilización en materia de gestión ambiental, es el Departamento de Servidumbres, Ambiental y Seguridad.

La organización cuenta con una matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales aplicable a todas las instalaciones de la empresa, la cual mostramos a continuación:

Cuadro N° 30: Impactos Ambientales potenciales o reales.	
Aspectos ambientales	Impactos potenciales o reales
Vertimiento de aguas residuales domésticas	Alteración de la calidad del agua. Contaminación de suelos. Afectación en el uso del recurso hídrico para otros usos . Afectación de la salud de trabajadores o pobladores.
Uso de estructuras y conductores energizados	Interrupción de flujo y corredores de aves silvestres. Accidentes aéreos. Muerte de aves silvestres por electrocución.
Generación de residuos	Alteración de la calidad del agua. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores. Contaminación de suelos.
Fugas y derrames de hidrocarburos, lubricantes y aceites dieléctricos	Alteración de la calidad del agua. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores. Afectación de flora o fauna. Contaminación de suelos.
Emisión de gases de combustión	Deterioro de la calidad de aire. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores.
Transporte de materiales, equipos y personal	Deterioro de la calidad de aire. Contaminación de suelos. Erosión de suelos. Afectación de flora o fauna. Afectación de las actividades de la comunidad. Afectación de la salud de trabajadores o pobladores.
Ocupación de Áreas protegidas o sensibles	Deterioro de áreas naturales protegidas. Deterioro de recursos arqueológicos.



RESPECTO AL CAMBIO CLIMÁTICO, LA ORGANIZACIÓN REALIZA ACTIVIDADES A FAVOR DEL MEDIO AMBIENTE COMO LA FORESTACIÓN, REFORESTACIÓN, EL CONTROL DE EMISIÓN DE GASES DE COMBUSTIÓN Y EL MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS, LAS QUE ESTÁN ENMARCADAS EN LA GESTIÓN AMBIENTAL DE REP E INCLUIDAS EN EL PRESUPUESTO ANUAL. //



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

Durante el 2008 REP a través de programas de medio ambiente, estudios ambientales y manuales de gestión ambiental, realizó diversas actividades para la conservación del ambiente.

Las instalaciones de la concesión de la empresa cruzan algunos espacios de alta biodiversidad, principalmente en las instalaciones que se encuentran en la zona de selva y el área natural protegida Parque Nacional Cerros de Amotape causando impacto en la belleza paisajística de la zona, así como en la flora y fauna local. La descripción de estas áreas se encuentran en los estudios ambientales aprobados por el Ministerio de Energía y Minas, los cuales que junto a monitoreos periódicos no registran daños significativos en la biodiversidad de estos espacios.

Respecto al cambio climático, la organización realiza actividades a favor del medio ambiente como la forestación, reforestación, el control de emisión de gases de combustión y el manejo de residuos sólidos, las que están enmarcadas en la gestión ambiental de REP e incluidas en el presupuesto anual.

En relación con el cumplimiento de la normativa ambiental, el 2008 REP no recibió ninguna sanción ni multa por parte del organismo regulador.

3.2.1. Nivel de ruido
En el año 2008, se monitoreó el nivel de ruido en el área de influencia de 46 subestaciones y 17 líneas de transmisión, con el objetivo de evaluar la calidad ambiental y cumplir con los compromisos asumidos en los estudios ambientales.

El 98.9% de los valores, monitoreados en el área de influencia de las subestaciones, se ubicaron por debajo de los 80 dB (A), que es el Estándar de Calidad Ambiental (ECA) de ruido para una zona industrial en horario diurno. El 1.1% de los valores sobrepasaron el estándar ambiental,

debido a otras fuentes externas de ruido, que afectaron las mediciones.

El 83.25 % de las mediciones realizadas en líneas de transmisión, se ubicaron entre los 50 y 60 dB (A), y el 16.75% se encontraban entre los 60 y 80dB (A), no superando en ningún momento los 80 dB (A).

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

Gráfico 7: Nivel de ruido ambiental en el área de influencia de subestaciones

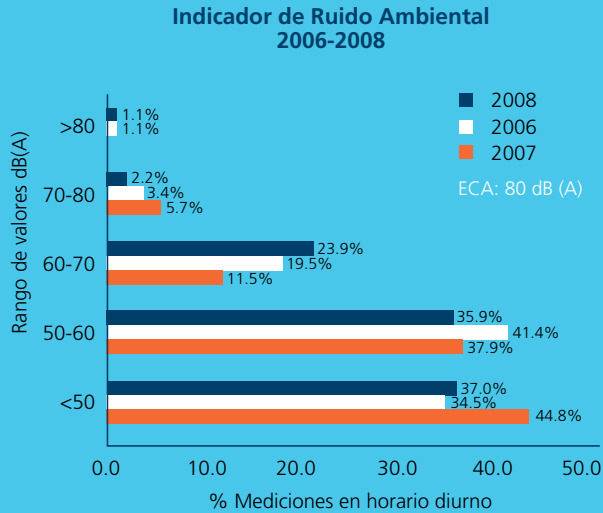
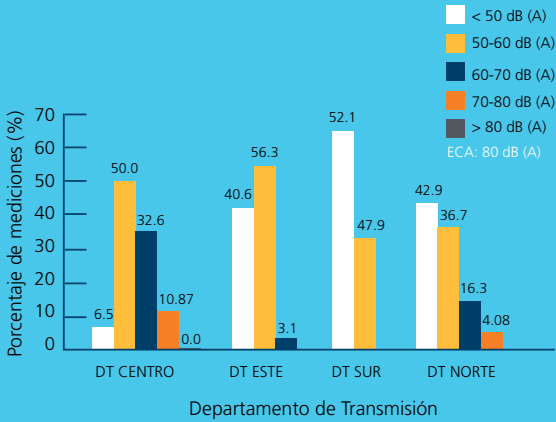


Gráfico 8: Nivel de ruido ambiental en el área de influencia de líneas de transmisión



3.2.2. Radiaciones electromagnéticas.

En el 2008 se midió la emisión de los campos electromagnéticos en 46 subestaciones y en 17 líneas de transmisión.

Los niveles campos electromagnéticos, dentro de las subestaciones, se encuentran por debajo de 20 microteslas (μT). El límite recomendado por la Comisión Internacional de Protección de Radiaciones No Ionizantes (ICNIRP) de 420 microteslas (μT).

Los niveles campos electromagnéticos, en el área de influencia de las subestaciones y líneas de transmisión se encuentra por debajo de 6 microteslas (μT). El estándar de calidad ambiental es de 83 microteslas (μT).

Todos los resultados obtenidos en el monitoreo se encuentran por debajo del límite máximo permisible

establecido por el ICNIRP, y el estándar de calidad ambiental (ECA) nacional para radiaciones no ionizantes.

Gráfico 9: Nivel de campos electromagnéticos dentro de subestaciones

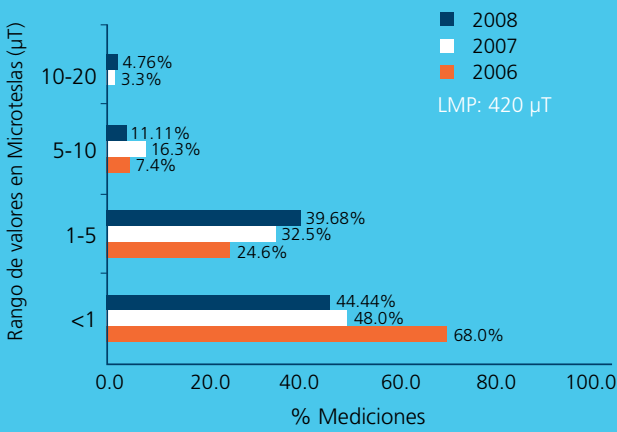


Gráfico 10: Nivel de campos electromagnéticos en el área de influencia de subestaciones

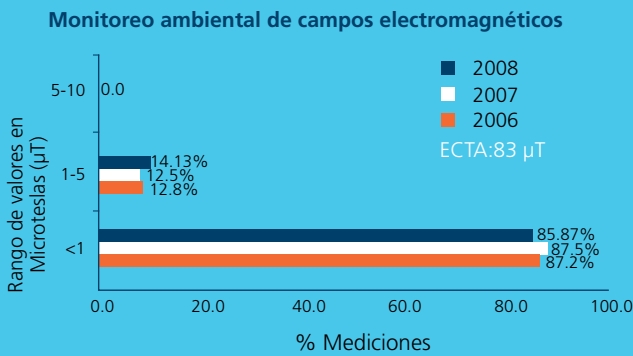
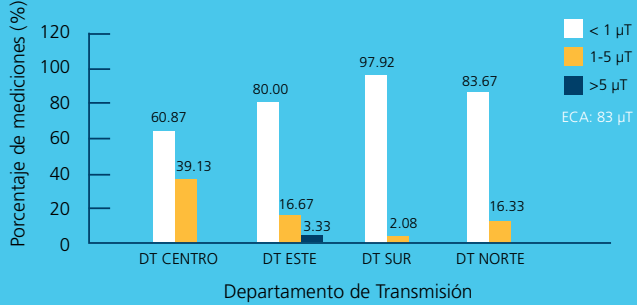


Gráfico 11: Nivel de campos electromagnéticos en el área de influencia de líneas de transmisión.



Residuos Sólidos: Aquellas sustancias, productos o subproductos en estado sólido o semisólido de los que su generador dispone, o está obligado a disponer, en virtud de lo establecido en la normatividad nacional o de los riesgos que causan a la salud y el ambiente.

3.2.3. Generación anual de residuos sólidos

Los principales residuos industriales (desechos propios de la industria energética) generados en el año 2008 fueron: metales, baterías, tierra fuller impregnada con aceite, aceite dieléctrico residual, aisladores y bujes, entre otros.

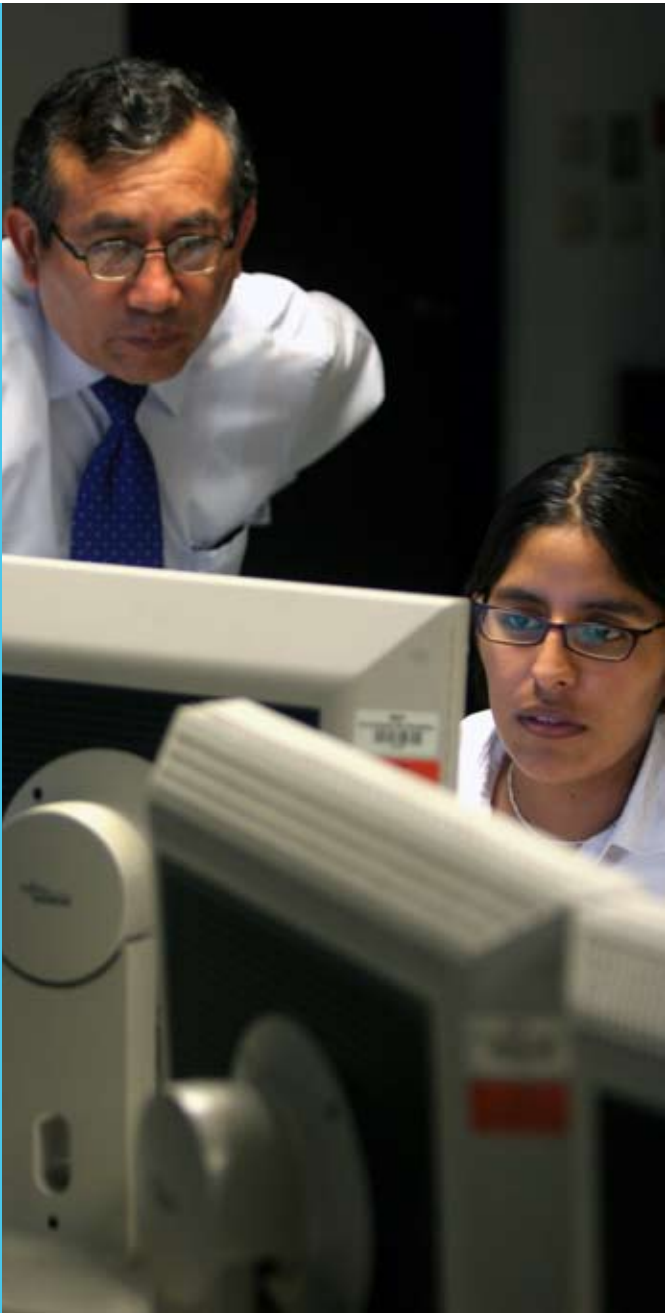
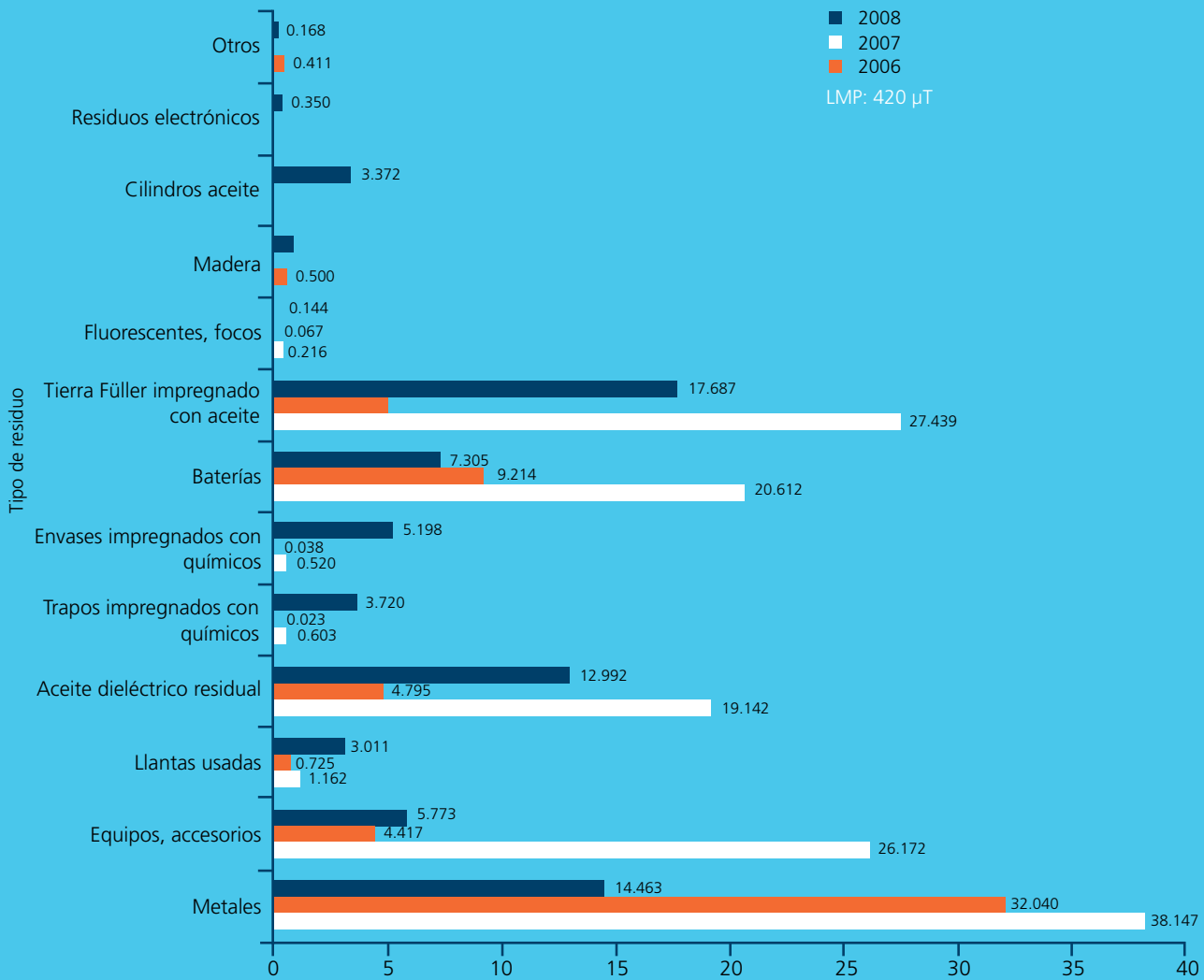


Gráfico 12: Generación anual de residuos sólidos industriales



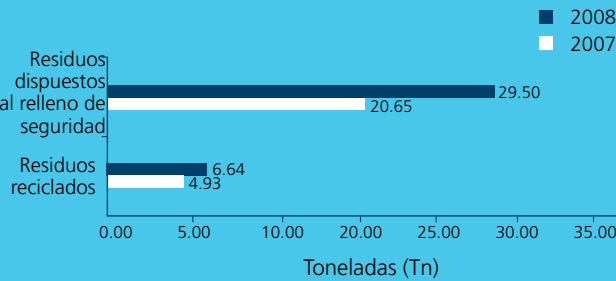


BUSCANDO CUMPLIR CON NUESTRO COMPROMISO DE TRANSPARENCIA, EQUIDAD Y REGLAS CLARAS LAS CONTRATACIONES EN RED DE ENERGÍA DEL PERÚ SE REALIZAN SOBRE LA BASE NORMATIVA DE LOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO, EL REGLAMENTO DE CONTRATACIONES APROBADO POR EL DIRECTORIO Y EL PROCEDIMIENTO DE ADQUISICIONES ENMARcado EN LA NORMA ISO 9001:2000 DE GESTIÓN DE CALIDAD. //

En el 2008, se realizó la recolección, transporte, comercialización, tratamiento y disposición final de los residuos a través de Empresas Prestadoras de Residuos Sólidos (EPS-RS) y empresas comercializadoras de Residuos Sólidos (EC-RS), registradas en la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), de acuerdo a lo indicado en el Gráfico N° 13.

Gráfico 13: Gestión de Residuos Industriales 2007-2008

Monitoreo ambiental de campos electromagnéticos



3.2.5. Residuos Sólidos en las Oficinas

Como parte del Plan de manejo de residuos sólidos de REP, en el año 2008, se continuó con el proyecto de reciclaje en las oficinas de la Sede Central San Isidro. Con ello se apuntó a mitigar el impacto ambiental generado por las actividades. Los residuos recolectados son entregados a una empresa autorizada para su reciclaje y ejecución de proyectos sociales.

3.2.6. Implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001

Con el objetivo de mejorar la gestión ambiental en la empresa, el 2008 se continuó con la implementación del Sistema Integrado de Gestión ISO 9001, OHSAS 18001

e ISO 14001, en esta etapa se identificó y evaluó los aspectos e impactos ambientales.

Asimismo, se identificó los peligros y se evaluaron los riesgos, en todas las sedes y subsedes. Con los resultados obtenidos en la evaluación, se establecieron planes de acción, los cuales serán implementados progresivamente.

4. PROVEEDORES

Buscando cumplir con nuestro compromiso de transparencia, equidad y reglas claras las contrataciones en Red de Energía del Perú se realizan sobre la base normativa de los principios de Gobierno Corporativo, el Reglamento de Contrataciones aprobado por el Directorio y el procedimiento de adquisiciones enmarcado en la norma ISO 9001:2000 de gestión de calidad. Asimismo, se cuenta con un comité de contrataciones nombrado por la Gerencia General de REP que evalúa las propuestas y recomienda la adjudicación de todos los contratos que superan las 14 UIT (unidades impositivas tributarias).

4.1) Encuesta a Proveedores

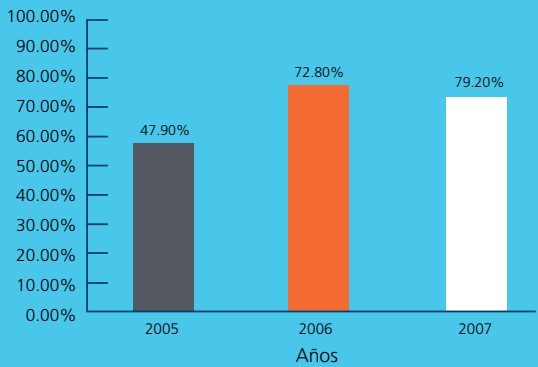
REP realiza una encuesta a sus proveedores con el propósito de evaluar su nivel de lealtad y la satisfacción. En vista a los resultados positivos que se obtuvieron en el 2007 se decidió tomar la encuesta cada dos años. Durante el 2008 se han implementando las oportunidades de mejora recomendadas.

Mostramos a continuación los resultados de la última encuesta a cargo de Datum:

- Medición de la percepción del ambiente para hacer negocios con REP

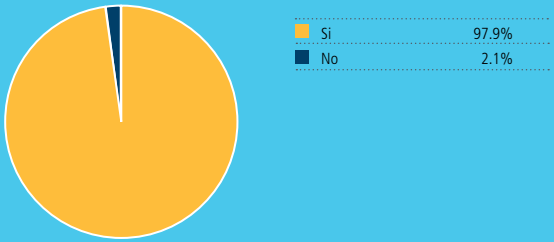
Durante el 2007 se aplicaron nuevas políticas de la organización, logrando que los procesos sean más ágiles y eficientes. Esto se vio reflejado en la mejor puntuación de este indicador que hace referencia a la facilidad y disposición para concretar operaciones comerciales en condicione de equidad.

Gráfico 14: Ambiente para hacer negocios



Transparencia

Este indicador mide la transparencia en los negocios, la claridad de las reglas de juego y la equidad en la participación de los proveedores. El 97.9% de proveedores percibe a REP como una empresa transparente en sus prácticas.



5. ESTADO

El 5 de Setiembre de 2002 Red de Energía del Perú suscribió con el Estado peruano el contrato de concesión de los sistemas de transmisión eléctrica Etecen-Etesur.

La organización cumple a cabalidad con las estipulaciones contenidas en dicho contrato y con el pago de tributos. Asimismo, la empresa cumple con los requerimientos establecidos por Osinergmin, ente supervisor y regulador del sector eléctrico.

Texto N°6

OSINERGMIN

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

En el año 2008 se culminó la Construcción del Segundo Circuito de la línea de transmisión de 220kV Zapallal-Paramonga Nueva-Chimbote 1 y la ampliación de las subestaciones asociadas. Ambos proyectos han tenido la finalidad de ampliar la capacidad de transmisión de las líneas de alta tensión con las que contaba el país.



La organización no recibe ayuda financiera del gobierno ni tampoco financia campañas políticas o lobbies.

6. CLIENTES

Red de Energía del Perú busca lograr la mayor satisfacción posible en los clientes, basada en los principios y valores de la organización, considerando además los aspectos legales y comerciales que correspondan, como se detalla en la directiva de atención al cliente externo.

La organización transmite energía eléctrica en alta tensión y en el año 2008 se tuvo un 99.30% de disponibilidad de la red y este indicador refleja un óptimo servicio. Los equipos de REP trabajan para transportar energía a través de 2,067.5 km de circuitos de transmisión de 138 y 220 kV que corresponden a nuestros clientes.

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

La responsabilidad en la organización de la interacción con los clientes es de la gerencia comercial y son los mismos quienes evalúan y realizan un seguimiento a los contratos.

La formación y sensibilización en la organización la realiza también la gerencia comercial y vela porque todos los

trabajadores de la empresa conozcan adecuadamente el giro del negocio de la empresa y el sector en el que se desarrolla, así como estar familiarizados con cada uno de los servicios que se presta a los clientes y los potenciales servicios a prestar.

La empresa no realiza campañas de marketing, sin embargo, sí guarda estricto respeto por la confidencialidad de la información de sus clientes y se ajusta al cumplimiento normativo de las leyes peruanas. Durante el año 2008, REP no ha tenido ninguna queja o reclamo respecto a la privacidad del cliente.

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

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

Cuadro N° 31: Empresas a las que se les brinda servicio de transmisión	
Cahua	
CM Buenaventura	
Duke Energy Egenor	
Edegel	
Edelnor	
Eepsa	
Egasa	
EGE San Gabán	
Egemsa	
Egesur	
Electro Sur Medio	
Electroandes	
Electroperú	
Enersur	
Gepsa	
Hidrandina	
Kallpa Generación	
Shougesa	
Sociedad Minera Corona	
Termoselva	



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

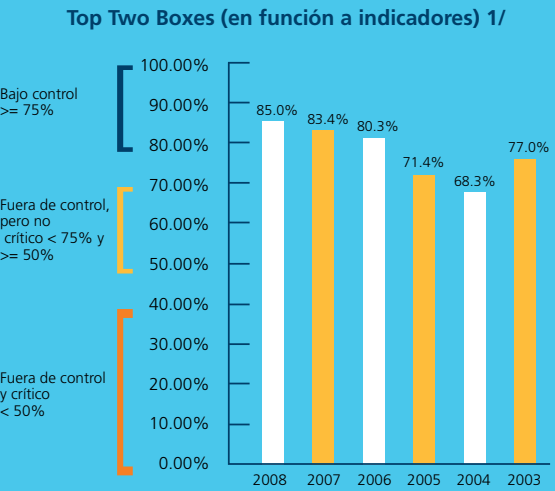
- Arasi S.A.C.
- BHP Billiton Tintaya
- Compañía Minera Antamina
- Compañía Minera Milpo
- Compañía Minera Santa Luisa
- Compañía Transmisora Andina
- Conenhua
- Consorcio TransMantaro
- Corporación Aceros Arequipa
- Duke Energy Egenor
- E.T. Guadalupe
- Edegel
- Egasa
- EGE San Gabán
- Electro Sur Este
- Electronoroeste
- Electrosur
- Enersur
- Eteselva
- Global Crossing
- Hidrandina
- Internexa
- ISA Perú
- ISA Sucursal del Perú
- Luz del Sur
- Redesur
- Seal
- Sociedad Minera Cerro Verde

Encuesta de satisfacción del cliente

La encuesta de satisfacción del cliente es realizada por la empresa Datum Internacional con una frecuencia anual. La muestra incluye 30 empresas clientes y 3 entidades reguladoras.

En el año 2008 se realizaron 46 entrevistas con el propósito de evaluar los estándares de calidad del servicio que ofrece REP a sus clientes, precisando el nivel de su satisfacción, identificando sus prioridades y atendiendo sus expectativas.

Gráfico 16: Calificación del servicio de REP



La metodología “Top Two Boxes” analiza tópicos relacionados con la calidad del servicio, satisfacción y lealtad de los clientes. Se destaca por su alto nivel de exigencia, pues

solo incluye entre sus resultados las calificaciones de excelente y buena.

Durante el 2008 Red de Energía del Perú no presenta multas por incumplimiento de leyes y normativas impuestas por el ente regulador en relación con el servicio de transmisión.

7. ACCIONISTAS

Red de Energía del Perú vela por los compromisos establecidos con cada uno de sus grupos de interés, por ello esta firmemente comprometida con el objetivo de agregar valor a la inversión realizada por sus propietarios.

En el año 2008 REP tuvo un excelente desempeño financiero, el que se refleja en nuestros indicadores y en el cumplimiento de las obligaciones. Asimismo, se cuenta

con la clasificación de riesgo AAA en la emisión de bonos, máxima clasificación que se otorga a las empresas que tienen mayor capacidad de pago oportuno y bajo riesgo crediticio. Estos documentos se encuentran al alcance del público en general en http://www.rep.com.pe/clasificacion_riesgo.htm

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

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

Cuadro N° 32		REP	CTM	ISA
Accionistas del Grupo ISA	ISA (Colombia)	30%	30%	28.07%
	Transelca (Colombia)	30%	30%	54.86%
	Empresa de Energía del Bogotá (Colombia)	40%	40%	-
	Fondo de inversión en Infraestructura, Servicios Públicos y Recursos Naturales (Perú)	-	-	17.07%

/// RED DE ENERGÍA DEL PERÚ VELA POR LOS COMPROMISOS ESTABLECIDOS CON CADA UNO DE SUS GRUPOS DE INTERÉS, POR ELLO ESTA FIRMEMENTE COMPROMETIDA CON EL OBJETIVO DE AGREGAR VALOR A LA INVERSIÓN REALIZADA POR SUS PROPIETARIOS. ///



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

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

7.1. Resultados del ejercicio 2008

Al 31 de diciembre de 2008, el Resultado Neto del Ejercicio (resultado final, después de depreciaciones, amortizaciones, intereses, impuestos y participación de trabajadores) fue de USD 18.2 millones. Este resultado muestra un crecimiento respecto al año 2007 (USD 16.7 millones) generado, principalmente, por los mayores ingresos en la Remuneración Anual, variaciones en el índice Finished Good Less Foods and Energy, la entrada en operación de la Ampliación N°2 – LT Zapallal-Chimbote. Igualmente, aumentaron los ingresos por los nuevos servicios de Operación y Mantenimiento a terceros, tal es el caso de Consorcio TransMantaro, entre otras empresas.

Es importante resaltar que la mayor volatilidad en los resultados financieros por efecto de las variaciones en

el entorno macroeconómico fue mitigada, en parte, por la decisión de la compañía de mantener sus registros contables en dólares estadounidenses.

De otro lado, los ingresos operacionales de la compañía alcanzaron un valor de USD 77.1 millones. De ese total, el principal ingreso fue la Remuneración Anual, que alcanzó los USD 67.6 millones.

En lo que respecta a los costos y gastos operacionales -sin incluir provisiones, depreciaciones ni amortizaciones por USD 15.1 millones -, alcanzaron un valor total de USD 27.8 millones. El monto refleja un incremento del 19.5 % respecto a los montos devengados en el año 2007. Ello obedece, principalmente, a los nuevos servicios brindados a terceros, la entrada en operación del 2do. Circuito de la Línea de Transmisión Zapallal-Chimbote. Asimismo, el servicio de gerenciamiento de la vinculada Consorcio TransMantaro y el efecto en la conversión de los gastos en soles a dólares, producto de la depreciación cambiaria registrada en el 2008.

Como resultado de lo anterior, durante el año 2008 se presentó un incremento del EBITDA de 3.9 %, al pasar de USD 47.4 millones en el año 2007 a USD 49.3 millones en el año 2008.

EBITDA: Resultado antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones.

Cuadro N° 33: Estado de ganancias y pérdidas (expresado en miles de dólares USA)			
	REP	CTM	ISA
Ingresos Operacionales	77,127	70,733	9.0
Costo y Gastos de operación	-27,849	-23,306	19.5
EBITDA	49,278	47,427	3.9
Amortización y depreciación	-15,056	-13,345	12.8
Utilidad operacional	34,223	34,083	0.4
Ingresos (gastos) Financieros (neto)	-7,832	-10,016	-21.8
Otros ingresos (egresos) neto	228	557	-59.0
Utilidad antes de impuestos y participaciones	26,619	24,623	8.1
Impuesto a la renta y Part. de los trabajadores	-8,420	-7,907	6.5
Utilidad neta del año	18,198	16,717	8.9

Los ingresos financieros generados por los excedentes de tesorería alcanzaron un valor de USD 2.0 millones, superando el USD 1.0 millón registrado el año anterior. Esta diferencia se explica por el incremento del saldo promedio de caja y las mayores tasas de interés sobre todo en nuevos soles.

En lo que se refiere a los gastos financieros, éstos presentan una ejecución de USD 8.5 millones, que significan una disminución de USD 2.5 millones frente al año 2007 (USD 9.1 millones). El resultado obedece a los menores saldos de deuda, el menor costo financiero obtenido en las últimas colocaciones de bonos y la capitalización de intereses asociados a los proyectos en construcción.

En la gestión del año 2008 destaca también el resultado de USD 1.3 millones por la pérdida en cambio neta, como efecto neto de la apreciación del sol respecto al dólar, asociado principalmente a la deuda en soles VAC correspondiente a la Segunda Emisión del Primer Programa de Bonos. Debe indicarse que el año 2007 se registró una pérdida en cambio neta de USD 1.9 millones generada por la apreciación registrada en dicho año.

De otro lado, el Impuesto a la Renta y participaciones para el año 2008 presentan un mayor valor frente al año 2007 como consecuencia, principalmente, de la mayor utilidad antes de impuestos, derivada de los mayores ingresos operacionales y menores gastos financieros.

7.2. Indicadores Financieros

Los indicadores financieros de Red de Energía del Perú se presentan a continuación:

Indicadores	2008	2007
Índice de Endeudamiento Patrimonial	1.23x	1.34x
Índice de Endeudamiento	0.55x	0.57x
Índice de Liquidez-Prueba corriente	0.88x	1.18x
Índice de Liquidez-Prueba ácida	0.80x	1.03x
EBITDA (miles de USD)	49,278	47,427
Margen EBITDA	63.89%	67.05%
Margen Operacional	44.4%	48.2%
Margen Neto	23.6%	23.6%

7.3. Gobierno Corporativo

El Código de Buen Gobierno de REP tiene como finalidad administrar de manera adecuada y transparente la relación con sus accionistas y otros grupos de interés. Se encuentra a libre disposición del público en la página web: http://www.rep.com.pe/buen_gobierno.htm

La evaluación del cumplimiento de este Código ha sido delegada a la Contraloría de la organización. La empresa ha capacitado a dos personas, que representan el 0.60% de los empleados, en temas de mejores prácticas para la identificación y manejo de situaciones ante casos de corrupción.

7.4. El Directorio

El Directorio es el órgano encargado de la dirección estratégica de la empresa y la supervisión de la gestión, su presidencia no ocupa un cargo ejecutivo en la misma. Está conformado por

cinco directores y sus respectivos alternos, en su totalidad y son de nacionalidad colombiana. Ninguno de los directores ocupa un cargo ejecutivo en la organización. Representan al grupo de interés “accionistas”, celebra reuniones mensuales y también reuniones extraordinarias cuando ocurre algún hecho de importancia. En el año 2008, el directorio tuvo catorce sesiones, y asistieron en su mayoría la totalidad de sus miembros los que recibieron una dieta fija por cada sesión.

En estas reuniones entre otros temas y actividades se realizaron monitoreos al cumplimiento del plan estratégico y al desempeño económico, ambiental y social de la empresa. El directorio cuenta con el apoyo del área de Contraloría. Esta oficina tiene como función fortalecer el sistema de control interno, que le permita conocer qué está ocurriendo en cada momento en las áreas, divisiones y negocios de la empresa.

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

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

El desempeño del Directorio se autoevalúa anualmente considerándolos siguientes aspectos: participación

individual, desempeño del Directorio, frecuencia de presentación de los temas, grado de profundidad de temas tratados y desempeño de la administración.

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

7.5. Comité de Auditoria

Es un Comité del Directorio cuya principal función es proveer soporte al Directorio en su responsabilidad sobre el control interno de REP. Además a través del Auditor Interno se coordina la ejecución de diversas auditorías internas. El Comité de Contraloría sesionó con normalidad en el transcurso del año 2008.

7.6. Comité de Gerencia

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

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

Cuadro N° 34: Directivos según procedencia		
Nacionalidad	Número de directivos	Porcentaje
Peruana (Local)	4	50%
Colombiana	4	50%
Total	8	100%





7.8. Comité de Negocios

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

7.9. Gestión Integral de Riesgos

La organización cuenta con un Plan Estratégico anual y para su elaboración durante el año 2008 se realizó un FODA en donde identificamos Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. El ejercicio contempló además un mapeo de riesgos en salvaguarda de la sostenibilidad de la organización, del negocio y de los grupos de interés, ya que cada uno de ellos, los riesgos normativos, de mercado, económicos, de la naturaleza y los sociopolíticos en su ocurrencia habrían impactado indirectamente en los públicos.

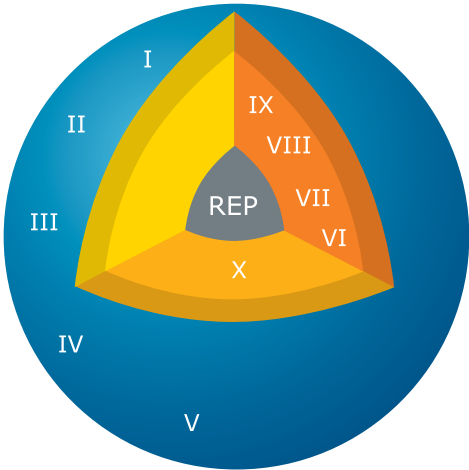
/// EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE REP TIENE COMO FINALIDAD ADMINISTRAR DE MANERA ADECUADA Y TRANSPARENTE LA RELACIÓN CON SUS ACCIONISTAS Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS. ///

EXTERNO

- I. Riesgos Normativos:
 - 1. Inestabilidad legal, normativa, regulatoria y modificación de normas internacionales de contabilidad
 - 2. Imprecisiones o vacíos en el Contrato de Concesión
- II. Riesgos de Mercado:
 - 3. Problemas estructurales del sector
- III. Riesgos Económicos:
 - 4. Variaciones desfavorables de variables macroeconómicas
- IV. Riesgos de la Naturaleza:
 - 5. Fenómenos de la naturaleza
- V. Riesgos Sociopolíticos:
 - 6. Conflicto Social

EXTERNO-INTERNO

- VI. Riesgos Ambientales
 - 7. Servidumbres no preservadas
- VII. Riesgos Comerciales:
 - 8. Morosidad de Cartera
 - 9. Incumplimientos Contractuales de terceros
- VIII. Riesgos de Crecimiento:
 - 10. Gestión inadecuada del Negocio
 - 11. Gestión inadecuada en nuevos negocios
- IX. Riesgos de Ética:
 - 12. Corrupción / Faltas a la ética



INTERNO

- X. Riesgos Operacionales:
 - 13. Inadecuado manejo de información
 - 14. Fallas humanas o de procedimiento
 - 15. Indisponibilidad de sistemas, equipos y materiales
 - 16. Pérdida o disminución de competitividad y eficiencia
 - 17. Administración inadecuada del Talento humano



RED DE ENERGÍA DEL PERÚ DESDE EL AÑO 2004 SE ENCUENTRA SUSCRITA AL PACTO MUNDIAL Y EN ESTE REPORTE SE INFORMA, POR CUARTO AÑO CONSECUTIVO, EL CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS.

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

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

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

Cabe resaltar que en el año 2008 Red de Energía del Perú recibió la recertificación del ISO 9001: 2000.

Mapa de Imagen

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

Plan Estratégico

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

Cuadro N° 35: Mecanismos de comunicación con grupo de interés.	
Colaboradores	Encuesta de Clima Organizacional
Proveedores	Encuesta de Proveedores
Clientes	Encuesta anual de Clientes
Estado	Referencia a Estado
Accionistas	Junta General de Accionistas
Sociedad	Visita directa a 320 comunidades en donde la población puede brindar sus opiniones u observaciones.

8. PACTO MUNDIAL

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

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

El informe de progreso de la organización se realiza a través del Reporte de Sostenibilidad, tal como lo permite la Guía de Preparación.

Principio 1

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

Red de Energía del Perú conoce y vela por el cumplimiento y difusión de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos dentro y fuera de la organización. Durante el año 2008, se organizó una charla con nuestros proveedores en la que se mostraron los lineamientos que tiene la organización en este tema y se contó con la presencia del representante de la Oficina del Pacto Mundial en Perú para explicar cada uno de los principios e invitar a suscribirse a esta iniciativa.

A lo largo del año no se presentaron incidentes relacionados con violaciones de derechos humanos en nuestra área de influencia.

Principio 2

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

Dentro de la organización el Pacto Mundial es ampliamente difundido por lo que todos los colaboradores conocen cada principio. Además de brindar charlas informativas a nuestros proveedores y contratistas, en los contratos se incluye un anexo en el que se detalla que REP vela por el cumplimiento de cada principio tanto en sus instalaciones como en la de sus proveedores. De esta manera difundimos la iniciativa y velamos por su cumplimiento ya que esta cláusula nos faculta para realizar visitas o solicitar información cuando lo creamos conveniente. Por otro lado, los contratos incluyen ítems específicos sobre pago del personal, seguridad social y penalidades por infracciones a las mismas.

Principio 3

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

La organización cuenta con un Sindicato Único de Trabajadores (SUTREP), el que cuenta con 178 afiliados. REP respalda la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos es por eso que reconoce e interactúa con SUTREP, con quien guarda una comunicación fluida y satisfactoria.

Principio 4

Apoyar la eliminación de todo trabajo forzoso u obligado.

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

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

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

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

En Red de Energía del Perú no se llevan a cabo prácticas discriminatorias y existe igualdad en género, raza, religión y filiación. Los trabajadores tienen las mismas oportunidades. Es importante destacar que la organización cuenta con una directiva para reportar Hostigamiento Sexual. Esta tiene por objeto reglamentar el procedimiento preventivo interno que permita al personal de la empresa, practicantes y personal de las empresas de servicios que realicen actividades en locales de REP, interponer quejas en caso sean víctimas de hostigamiento sexual. Durante el 2008 no se reportaron incidentes referentes a este tópico.

Principio 7
Fomentar enfoques preventivos ante los desafíos ambientales.

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

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

Principio 8
Fomentar una mayor responsabilidad medio ambiental.

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

Principio 9
Desarrollo y difusión de tecnologías limpias.

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

Principio 10
Trabajar en contra de la corrupción.

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



VERIFICACIÓN POR TERCERA PARTE

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

La notificación de uso, el registro del reporte en la base de datos y la verificación del nivel de aplicación serán tratados

con el GRI, inmediatamente después de publicarse este documento, como la misma guía lo indica.

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

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



Verificación del *Reporte de Sostenibilidad 2008 de la Red de Energía del Perú*

La organización Seguimiento, Análisis y Evaluación para el Desarrollo (SASE) ha revisado el *Reporte de Sostenibilidad 2008 de la Red de Energía del Perú (RS 2008 REP)*.

Para el análisis y verificación del Reporte se han considerado los siguientes aspectos:

- La adaptación de los contenidos del *RS 2008 REP* a la Guía para la elaboración de Reportes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) versión 3.0 (G3) referidas al perfil de la organización y a los principales indicadores relacionados a las dimensiones Económica, Ambiental y Social.
- El análisis crítico de la información contenida en el *RS 2008 REP* para establecer su calidad expresada en su relevancia, exhaustividad y capacidad de dar respuesta a las partes interesadas.

Para la realización del trabajo se ha procedido de la siguiente manera:

- Se ha hecho una lectura crítica del *RS 2008 REP*;
- Se ha entrevistado a los funcionarios responsables de la preparación del Reporte;
- Se ha solicitado aclaraciones e información adicional o complementaria que sustente algunas de las afirmaciones contenidas en el Reporte;
- Se han consultado otros documentos referidos a la operación de la Red de Energía del Perú.

De acuerdo a la información que hemos recogido y analizado declaramos que el Reporte de Sostenibilidad 2008 elaborado por la Red de Energía del Perú está de acuerdo a los principios y directrices generales contenidos en la guía de GRI y que los datos presentados en ella son veraces.

Lima, 25 de febrero del 2009

Baltazar Caravedo
Presidente

Pasaje Sucre 189 Ofic. 102, Lima - 18
Telfs.: (51-1) 241-6756 / 447-5304
Telefax: (51-1) 241-8476
e-mail: sase@sase.com.pe
<http://www.sase.com.pe>



ANEXOS



Misión

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

Visión

Para el 2012, ser la empresa referente en el mercado de energía eléctrica en el Perú, reconocida por su Liderazgo, Modelo de Gestión y Responsabilidad Social Empresarial.

Valores Corporativos

- **Ética:** Carácter moral de nuestros actos en tanto estén encaminados hacia el bien individual o colectivo. Un pensamiento ético genera actitudes y acciones transparentes.
- **Responsabilidad Social:** Compromiso con la búsqueda de una mejor calidad de vida para sus empleados, sus familias, el medio ambiente y la sociedad en general.
- **Innovación:** Introducción de aspectos nuevos en la organización y en el servicio que contribuyan al logro de los objetivos.
- **Excelencia:** Cumplimiento con los estándares de calidad en la prestación de los servicios que lleve a un reconocimiento diferenciador frente a los competidores.

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

DEFINICIÓN Y ALCANCE

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

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

FUNDAMENTOS

Responsabilidad Social
Ética
Excelencia
Innovación

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

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

■ Comportamiento con respecto a la diversidad cultural.

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

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

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

■ Comportamiento con respecto a la seguridad y emergencias.

Los trabajadores* ejecutarán sus labores siguiendo los mejores procedimientos que aseguren su integridad física y la de los habitantes de la comunidad, con respecto a los trabajos, equipos e instalaciones de la empresa.

Los trabajadores* colaborarán en la difusión de las recomendaciones y medidas preventivas que los pobladores del área de influencia deben seguir, con el fin de evitar accidentes y acciones que incrementen los riesgos.

En el caso de que en la comunidad ocurra una situación de desastre o emergencia, los trabajadores deberán contribuir con la mitigación de las condiciones adversas con solidaridad, compromiso, respeto y honestidad.

■ Comportamiento con respecto al medio ambiente.

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

■ Comportamiento con respecto a los bienes de la compañía.

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

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

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

POLÍTICA SOCIAL



GRUPO EMPRESARIAL ISA

INTRODUCCIÓN

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

JUSTIFICACIÓN

Las empresas son actores relevantes para el desarrollo de las sociedades, pero a su vez requieren de condiciones sociales e institucionales que favorezcan su viabilidad. En tal sentido, parte fundamental de la gestión es asumir la responsabilidad por las consecuencias de los procesos y resultados empresariales sobre la sociedad, así como la contribución a generar un entorno favorable.

En el caso de empresas cuyos servicios satisfacen necesidades de interés general, y por ende relacionadas con el bienestar social y la calidad de vida, la existencia de una política social cobra mayor importancia porque permite delimitar responsabilidades y facilitar las relaciones de colaboración con el Estado y otras instituciones.

El hecho de prestar servicios en contextos de alta complejidad social, política, económica, cultural y ambiental supone desarrollar competencias, construir alianzas y estructurar una gestión efectiva que logre viabilizar los servicios y contribuir a generar cambios

favorables en la sociedad. En la medida que estos resultados sean visibles y consistentes deben contribuir a la viabilidad de las empresas y del Grupo ISA.

MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

Sociedad

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

Gestión Social

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

Viabilidad

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

Legitimidad

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

ALCANCE DE LA POLÍTICA

Construir viabilidad para las actividades desarrolladas por las empresas del Grupo ISA, mediante una gestión social comprometida con el respeto a los derechos humanos, la prestación de servicios con calidad y eficiencia, el suministro oportuno de información de interés público, la

participación en el desarrollo sostenible y la contribución al bienestar de las sociedades donde tienen presencia.

CRITERIOS DE APLICACIÓN

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

Responsabilidad

Actuar de forma coherente y cumplir los compromisos adquiridos.

Participación

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

Solidaridad

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

Institucionalidad

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

MARCO DE ACTUACIÓN

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

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

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

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

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

CÓDIGO DE ÉTICA



DECLARACION DE PRINCIPIOS

REP fundamenta su actuación en el respeto a la vida y la libertad de las personas, la vigencia de los derechos humanos y la prevalencia del interés general.

REP se soporta en sus valores empresariales:

- Responsabilidad Social.
- Ética
- Innovación
- Excelencia

REP

- Mantiene relaciones honestas, constructivas e idóneas con sus accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, competidores, autoridades y sociedad en general.
- Establece, en todos sus procesos y relaciones la responsabilidad por las consecuencias que se derivan de sus decisiones empresariales.
- Reconoce y cumple con la Responsabilidad Social Empresarial que tienen con sus trabajadores, con la sociedad y las comunidades en las cuales realiza su gestión empresarial.
- Se compromete, en cumplimiento de su objeto social, a brindar igualdad de oportunidades a sus trabajadores, contratistas, clientes, proveedores, competidores y personas en general, independientemente de su raza, religión, género, estado civil, edad y nacionalidad, condición social e ideología política.

- Privilegia las relaciones con empresas, entidades y organizaciones que en su gestión sean socialmente responsables y estén fundamentadas en el respeto de la dignidad humana y en la prevaencia del interés común.
- Rechaza, y consecuentemente denunciará ante la instancia competente, cualquier práctica impropia que interfiera la libre y sana competencia.
- Rechaza y condena, en todos los casos, la práctica del soborno.

NORMAS DE CONDUCTA

Todos y cada uno de los trabajadores de REP

- Reconocen el valor estratégico de la información y es responsable por su producción, divulgación, conservación, protección, veracidad, oportunidad y utilización. Expresamente reconoce como falta grave ocultar información directa o indirectamente recabada que pueda ir contra la ética empresarial.
- Manifiestan su compromiso para salvaguardar la confidencialidad de la información que sea clasificada como Reservada o Privilegiada.
- Se comprometen a cumplir en su ámbito labora, el marco de referencia corporativo para la actuación empresarial.
- Son responsables de racionalizar y optimizar los recursos para el cumplimiento del objeto social.

- Se comprometen a preservar los equipos que tienen a su cargo haciendo correcto uso de los mismos.
- Son responsables de racionalizar y optimizar los recursos para el cumplimiento del objeto social.
- Se comprometen a preservar los equipos que tienen a su cargo haciendo correcto uso de los mismos.
- Realizan sólo aquellas tareas para las cuales está calificado y se compromete a mantener, mejorar y compartir permanentemente sus conocimientos.
- Son responsables de realizar sus labores cumpliendo las políticas de seguridad, ambiental y de responsabilidad social.
- Tienen la obligación, cuando se trate de conflictos de interés, de exponerlos explícitamente a las instancias superiores y aceptar las decisiones que se adopten.
- Son responsables de conocer y aplicar lo establecido en el presente código.

RESPONSABILIDADES

La Gerencia General:

- Será la encargada de tomar las medidas para la divulgación y aplicación de este Código en todas las actividades de REP y reglamentará los procedimientos a que haya lugar.

- Implementará un mecanismo de comunicación que permita conocer los casos en que las personas consideran que han sido transgredidos los valores, principios y políticas de la organización.
- Supervisará el cabal cumplimiento del Código de Ética y las Normas de Conducta.

Todos y cada uno de los trabajadores de REP:

- Son responsables de conocer y cumplir el Código de Ética y las Normas de Conducta.

INDICADORES ETHOS

Los indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial son una herramienta de aprendizaje y validación de la gestión en lo referente a la incorporación de prácticas de responsabilidad social empresarial en el planeamiento estratégico y monitoreo del desempeño general de la empresa.

	Puntuación en porcentaje	Puntuación posible	Puntuación obtenida
7 Temas Generales	47%	2,625.00	1,225.38
2 Temas Sectoriales	68%	1,250.00	844.25
TOTAL	53%	3,875.00	2,069.62



INDICADORES GRI

	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
1	ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	-	9
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	-	62-64
2	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1	Nombre de la organización	-	6
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios	-	6
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (<i>joint ventures</i>)	-	6,7,17
2.4	Localización de la sede principal de la organización	-	6
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria	-	6,7
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	-	6
2.7	Mercados servidos	-	54-56
2.8	Dimensiones de la organización informante	-	17,57-60
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	-	4,5
2.1	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo	-	73
3	PARÁMETROS DE LA MEMORIA		
	Perfil de la memoria		
3.1	Período cubierto por la información contenida en la memoria	-	4
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente	-	4
3.3	Ciclo de presentación de las memorias	-	4
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	-	5
	Alcance y cobertura de la memoria		
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.		4,5
3.6	Cobertura de la memoria.		4,5
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria	-	4,5
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (<i>joint ventures</i>), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones	-	4,6,7
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	-	4,5

	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
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.	-	4
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	-	4,5
	Índice del contenido del GRI		
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	-	76-85
	Verificación		
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	-	5
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.	-	60-62
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	-	60
4.3	Número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	-	60
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.o	-	61
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	-	60
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	-	60
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.	-	60
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.	-	71-75
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.	-	60
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	-	60,61
	Compromisos con iniciativas externas		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	7	62-64

	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	-	32-52
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.		32
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	-	10
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	-	10
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categorías de grupos de interés.	-	12,13
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	-	13



	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
5.1	Dimensión económica Información sobre enfoque de gestión Indicadores del desempeño económico Desempeño económico		57,58
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.		No Disponible
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	7,8	47
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.		20-23
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos. Presencia en el mercado		54
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	No Disponible
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	No Disponible
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	6	61,72
	Impactos económicos indirectos		
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, por bono, o en especie.		No Disponible
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.		28
5.2	Dimensión ambiental Información sobre enfoque de gestión		44-47
	Indicadores del desempeño ambiental		
	Materiales		
EN1	Materiales utilizados por peso y volumen.	8	No Disponible
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados. Energía	8,9	No Disponible
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	8	No Disponible



	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	8	No Disponible
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	8,9	No Disponible
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	8,9	No Disponible
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	8,9	No Disponible
	Agua		
EN8	Captación total de agua por fuentes.	8	No Disponible
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	8	No Disponible
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	8,9	No Disponible
	Biodiversidad		
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	8	47
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	45,46
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	8	47
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	8	45,46
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	8	No Disponible
	Emisiones, vertidos y residuos		
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	8	No Disponible
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	8	No Disponible
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	8,9	No Disponible
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	8	No Disponible
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	8	No Disponible
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	8	No Disponible

	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	8	No Disponible
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	8	No Disponible
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	8	No Disponible
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	8	No Disponible
	Productos y servicios		
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	8, 9	47-52
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	8,9	No Disponible
	Cumplimiento normativo		
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	8	47
	Transporte		
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	8	No Disponible
	General		
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	8,9	No Disponible
5.3	Dimensión social Información sobre enfoque de gestión: Prácticas laborales y ética en el trabajo Indicadores del desempeño de prácticas laborales y ética del trabajo		15-17
	Empleo		
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.		17 -18
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo, y región	6	18,19
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	20-23



ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
Relaciones empresa/trabajadores			
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	1,3	23
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	3	No Disponible
Salud y seguridad en el trabajo			
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.		26
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región**.		23-26
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.		27,28,34,35
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.		23
Formación y educación			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.		19,20
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.		20
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.		20
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.		16-19
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	1,6	No Disponible
Información sobre enfoque de gestión: Derechos Humanos			15-16
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	No Disponible
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	1, 2, 4, 5, 6	No Disponible

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	1, 4, 5	No Disponible
No discriminación			
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	1, 6	66
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	23,65
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	65,66
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	65
Prácticas de seguridad			
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	1, 2	No Disponible
Derechos de los indígenas			
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	1	65
Información sobre enfoque de gestión: Sociedad			28-31
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	32-43
Corrupción			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	10	No Disponible
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	10	60



	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	10	No Disponible
	Política pública		
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	10	40,54
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	10	54
	Comportamiento de competencia		
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.		No Aplica
	Cumplimiento normativo		
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.		No Disponible
	Información sobre enfoque de gestión: Responsabilidad sobre producto		54,55
	Indicadores del desempeño de la responsabilidad sobre productos		
	Salud y seguridad del cliente		
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.		No Disponible
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.		No Disponible
	Etiquetado de productos y servicios		
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	8	No Disponible
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	8	No Aplica
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		56,57
	Comunicaciones de márketing		
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de márketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.		No Aplica

	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	PACTO MUNDIAL	PÁGINAS
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.		No Aplica
	Privacidad del cliente		
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.		55
	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.		57

LEYENDA

Justificación de la no aplicabilidad de los siguientes indicadores GRI en el Reporte de Sostenibilidad 2008:

- SO7:** Por la naturaleza del negocio no puede existir monopolio, no ocurren dos líneas de transmisión eléctrica para un mismo servicio.
- PR4:** Los productos y servicios de Red de Energía del Perú están exentos a etiquetado.
- PR6 - PR7:** Red de Energía del Perú no efectúa campañas de publicidad con carácter promocional o comercial.

Justificación de la no disponibilidad de los siguientes indicadores GRI en el Reporte de Sostenibilidad 2008:

- EC1:** La información no se encuentra disponible a la fecha de elaboración del reporte.
- EC5:** La organización no ha realizado un estudio por rangos de relaciones salariales.
- EC6:** La empresa no cuenta con una política de gasto respecto a proveedores locales, ni cuenta con información sobre prácticas o proporción de gasto.
- EC8:** La empresa no ha realizado un informe o estudio sobre el desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados principalmente para el beneficio público.
- EN1, EN2:** La empresa no cuenta con un inventario de materiales utilizados.
- EN3 - EN7:** Se encuentra aun en fase de implementación un programa de monitoreo de energía.
- EN8 - EN10:** Se encuentra en implementación el programa de monitoreo de fuentes de agua.
- EN15:** La organización no ha identificado las especies incluidas en la lista roja y que se encuentren afectadas por las operaciones.
- EN16 - EN25:** Se encuentra en implementación el programa de monitoreo de emisiones, vertidos y residuos.
- EN27:** La empresa no tiene identificado un porcentaje de productos vendidos ni de sus materiales de embalaje.
- EN30:** Este indicador no se encuentra desarrollado.
- LA5:** Este indicador no se encuentra desarrollado.
- LA14:** La empresa no cuenta con un estudio salarial por género.
- HR1:** Este indicador no se encuentra desarrollado.
- HR2:** Si bien la organización se ocupa de instruir a sus contratistas de personal en temas de derechos humanos, no cuenta con un porcentaje frente al total de proveedores.
- HR3:** La compañía no ha destinado horas de capacitación para los trabajadores en derechos humanos durante el año.
- HR8:** La empresa no cuenta con la información sobre personal de seguridad formado en políticas de derechos humanos.
- SO2:** La empresa no cuenta con información sobre unidades de negocio analizadas respecto a riegos de corrupción.
- SO4:** Se encuentra en proceso de aprobación “Protocolo de Fraude”.
- SO8:** Este indicador no se encuentra desarrollado.
- PR1, PR2:** La compañía no ha identificado impactos del servicio de transmisión que afecte la seguridad de los clientes.
- PR3:** La Compañía no presenta información para este indicador.



Retroalimentación del Reporte

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

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

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

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

Red de Energía del Perú
Av. Canaval y Moreyra 522, Piso 11, Torre Wiese
Urb. El Palomar
San Isidro, Lima 27, Perú