

09

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

RESPONSABILIDAD
SOCIAL



- REP
- ISA PERÚ
- TRANSMANTARO

09

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



- REP
- ISA PERÚ
- TRANSMANTARO

09 CONTENIDOS

Parámetros del Reporte de Sostenibilidad

Verificación por tercera parte

Anexos
/ Cartilla para el correcto comportamiento en comunidades
/ Política social
/ Código de ética

Índice de contenido GRI

Retroalimentación sobre este reporte

PERFIL DE LA EMPRESA

01

10 COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS - RED DE ENERGÍA DEL PERÚ

10 1_1 Normas y compromisos

02

11 COLABORADORES

13 2_1 Los colaboradores del Grupo empresarial ISA

13 2_2 El equipo de Red de Energía del Perú

14 2_3 Diversidad en REP

14 2_4 Clima organizacional

15 2_5 Capacitación y desarrollo

15 Programa de Formación Integral (PFI)

15 Programa de Jóvenes Profesionales

15 2_6 Evaluación del desempeño

15 2_7 Bienestar familiar y laboral

15 Vacaciones útiles

16 Premio “Excelencia Educativa”

16 Programa “Manos Productivas”

16 Programa de asistencia médica y seguros

17 Préstamos a los colaboradores

17 Navidad REP

17 Plan de Jubilación

17 Compensación por tiempo de servicio

17 2_8 Sindicato Único de Trabajadores de Red de Energía del Perú - SUTREP

18 2_9 Salarios

18 2_10 Seguridad y salud en el trabajo

18 Indicadores de seguridad y salud

21 Comité Central de seguridad y salud en el trabajo

21 Capacitaciones SAS

22 Inspecciones de seguridad y observaciones en el trabajo

22 Implementación del Sistema Integrado de Gestión

03

23 SOCIEDAD

26 3_1 Plan Social

26 3_1_1 Programa de convivencia

29 3_1_2 Programa de desarrollo

29 Desarrollo nacional

29 Desarrollo comunitario

31 Proyectos anteriores

32 3_1_3 Programa de apoyo a la educación

33 Programa “Adopta una escuela”

35 Distribución de cuadernos

35 3_1_4 Programa de solidaridad

35 Donaciones

35 Atención de emergencias

36 Voluntariado

36 Fiestas para el niño vecino

37 3_1_5 Compromisos y resultados

37 3_2 Medio ambiente

37 3_2_1 Gestión de residuos

37 3_2_2 Gestión de materiales peligrosos

37 3_2_3 Programa de forestación/ reforestación

37 3_2_4 Monitoreos ambientales

37 3_2_5 Gastos e inversión ambiental

37 3_2_6 Biodiversidad

04

41 PROVEEDORES

41 4_1 Encuesta a proveedores

07

45 ACCIONISTAS

45 7_1 Resultados del ejercicio 2009

46 7_2 Indicadores financieros

46 7_3 Gobierno corporativo

46 7_4 El Directorio

46 7_5 Comité de auditoría

46 7_6 Comité de gerencia

46 7_7 Comité de negocios

47 7_8 Gestión integral de riesgos

05

42 ESTADO

08

48 RECONOCIMIENTOS

06

43 CLIENTES

09

49 PACTO MUNDIAL

■ DECLARACIÓN DEL GERENTE GENERAL

El año 2009 fue importante para la organización por que así como creció en su operación, su gestión en Responsabilidad Social se duplicó en presupuesto, y números de beneficiados, además se recibieron tres importantes reconocimientos:

■ **Reconocimiento Pacto Mundial Perú: Ética y Liderazgo Empresarial**

REP obtuvo el reconocimiento por el Impulso de los Principios del Pacto Mundial con Proveedores.

■ **Premio Desarrollo Sostenible 2009: Categoría Esfuerzos de Promoción de Desarrollo Local – Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía**

REP obtuvo el reconocimiento con el proyecto “Huertos en Línea”

■ **VI Premio Perú 2021 a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible de las Empresas – Categoría Sociedad**

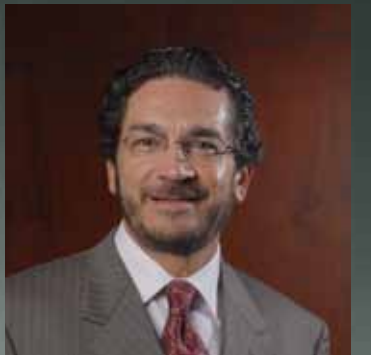
REP obtuvo el reconocimiento con el proyecto “Huertos en Línea”

Consideramos importantes los reconocimientos porque son referencias para otras organizaciones, el transformar, problemas en oportunidades sostenibles; siempre bajo el riguroso cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial, con los que nos encontramos comprometidos desde el año 2004.

Para el año 2010 tanto Red de Energía del Perú como Consorcio Trans Mantaro tienen previsto crecer como organización y ente que genera desarrollo en el país.

Donde hay más energía hay mas calidad de vida, mas desarrollo, mas renta, mas educación, mas salud y mayores recursos y ese es nuestro trabajo transportarla hasta donde se requiera en forma oportuna y con calidad.

Carlos Ariel Naranjo
Gerente General



Carlos Ariel Naranjo
Gerente General

“Consideramos importantes los reconocimientos porque son referencias para otras organizaciones, el transformar, problemas en oportunidades sostenibles; **siempre bajo el riguroso cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial, con los que nos encontramos comprometidos desde el año 2004.**”

LAS EMPRESAS DEL GRUPO EMPRESARIAL 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 abarcan 19 departamentos del país.

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

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

ISA PERÚ

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

Nombre Comercial	ISA PERU
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20501844986
CIIU	4011
Inicio de Actividad	16/02/2001
Domicilio Legal	Avenida Canaval y Moreyra 522, Piso 11, Torre Wiese Urb. El Palomar, San Isidro Lima 27, Perú
Teléfono	+51 (1) 7126789
Fax	+51 (1) 7126865
Auditor externo	Medina, Zaldivar, Paredes y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada firma miembro de Ernst & Young.

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

CONSORCIO TRANSMANTARO

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	Medina, Zaldivar, Paredes & Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada- firma miembro de Ernst & Young
Clasificadoras de Riesgo	Apoyo & Asociados Internacionales Pacific Credit Rating

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



Negocios

- Transporte de Energía Eléctrica
- Operación y Administración de Mercados
- Construcción de Proyectos de Infraestructura
- Transporte de Telecomunicaciones
- Concesiones Viales
- Vehículo de Inversión



PERFIL DE LA EMPRESA

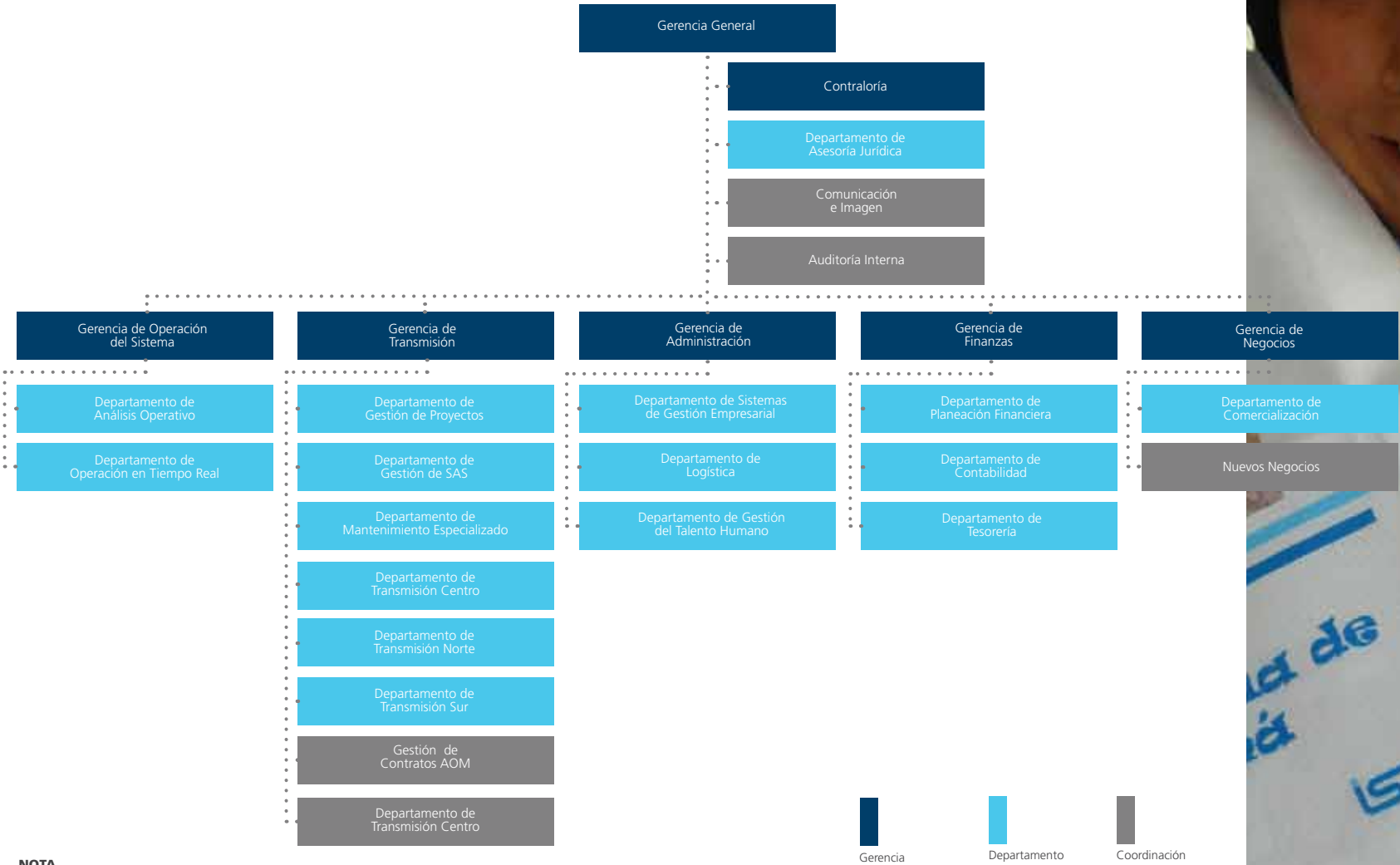
Red de Energía del Perú S.A. es la más importante empresa de transmisión eléctrica del país. Fue constituida en el año 2002 para explotar, operar y efectuar el mantenimiento de la infraestructura eléctrica de los sistemas de transmisión concesionados por el Estado peruano. Se dedica a la construcción,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

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

Red de Energía del Perú S.A. es la más importante empresa de transmisión eléctrica del país. Fue constituida en el año 2002 para explotar, operar y efectuar el mantenimiento de la infraestructura eléctrica de los sistemas de transmisión concesionados por el Estado peruano.

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

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



NOTA

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

Misión

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

Visión

Para el 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.

ÉTICA

Carácter moral de nuestros actos en tanto estén encaminados hacia el bien individual o colectivo. Un pensamiento ético genera actitudes y acciones transparentes.

INNOVACIÓN

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

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.

EXCELENCIA

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

1_COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés y los compromisos con cada uno de ellos, se definieron en el año 2006 a través de reuniones de coordinación con los principales directivos de las empresas que conforman el grupo empresarial ISA. Se identificaron 6 grupos de interés, los cuales son considerados estratégicos para el desempeño de la organización y cuentan con el mismo grado de importancia.

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

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

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 los Riesgos de Actos Impropios
Colaboradores	Contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización	Código de Ética Política de Gestión Humana Política de Seguridad y Salud Ocupacional Política de Información y del Conocimiento Reglamento Interno de Trabajo Protocolo de Administración de los Riesgos de Actos Impropios
Proveedores	Transparencia, equidad y reglas claras	Código de Ética Reglamento de Contratación 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 el bienestar social.	Código de Ética Política Social Política Ambiental Política de Comunicación



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

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

2_COLABORADORES

La felicidad que uno siente al participar en los eventos de responsabilidad social de la empresa no puede expresarse con facilidad. Apoyar en el reparto de cuadernos, ayuda contra el friaje a comunidades altoandinas, voluntariados y chocolatadas navideñas te llena de emoción y los ojos se llenan de agua. Estos eventos nos hacen reflexionar, en qué tanto podemos contribuir con nuestra sociedad, qué tanto recibimos y qué damos, esperamos a caso tener siempre que recibir y no dar.

Los niños de las comunidades reciben con alegría los cuadernos de REP, se emocionan al ver los dibujos nuevos de cada año y los stickers, al repartirlos les preguntamos sobre los cuidados que deben tener con las torres y líneas de alta tensión y es gratificante oír sus respuestas precisas, eso significa que han llegado a interiorizar la cultura de prevención de accidentes.

Otro gran aporte a la comunidad es a través de los proyectos de desarrollo, aquí en Socabaya la empresa implementó un proyecto de tejedoras, se donaron las máquinas, se dieron capacitaciones a las madres de la comunidad organizadas y ahora ya venden chompas y chalinás y se ha creado una cadena productiva. Y existen otros proyectos en todo el Perú como los huertos en las líneas de transmisión que permiten cosechar a las personas que viven cerca de la faja de servidumbre y mejorar sus ingresos. Las granjas de cuyes, la piscicultura, son grandes obras a favor de las comunidades.

Como práctica familiar en navidad mi familia hace una chocolatada en la casa y preparamos regalos e invitamos a algunos niños y personas que sabemos necesitan de ayuda. Nos sentimos bien de poder ayudar un poco a los demás.

Alain Espinoza Ali
Administrador DT Sur
Socabaya - Arequipa



El actor central de nuestra gestión empresarial es el talento humano, y hemos asumido el compromiso de contribuir a su desarrollo integral y valorar sus aportes a la organización.

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

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

Todo esto nos permite crear un ambiente laboral de mutua confianza y lograr el desarrollo integral de las personas.

Respecto a la labor realizada por contratistas y proveedores en los que sus actividades requieren la participación de personal, la empresa ha establecido cláusulas por las que se les exige ajustarse a nuestras normas de responsabilidad social.





Sobre los tipos de contrato de los 348 colaboradores, a diciembre de 2009, 317 contaban con contratos a plazo indeterminado, 30 con contratos modales a plazo fijo y 1 contrato extranjero.

2_1 Los colaboradores del Grupo empresarial ISA en Perú

El grupo humano que conforma las empresas de transmisión eléctrica del grupo empresarial ISA en Perú al 31 de diciembre del 2009 está integrado por:

	REP	ISA PERU	CTM
Directivos	24	2	2
Coordinadores	24		
Profesionales Administrativos	49	1	
Profesionales del Negocio	65	1	
Técnicos Administrativos	23	1	
Técnicos del Negocio	163		
TOTAL	348	5	2

El mayor número de colaboradores lo tiene REP debido a que es la empresa que presta los servicios de operaci3n y mantenimiento a las otras dos filiales del grupo empresarial ISA en Perú. Teniendo en cuenta esta estructura, la informaci3n que mostraremos en adelante estar3 referida exclusivamente a REP.

2_2 El equipo de Red de Energí3 del Perú

Con el objetivo de optimizar el mantenimiento de su infraestructura, REP se divide en cuatro Departamentos de Transmisión y una Sede Principal. Esta organizaci3n distribuye al personal como se muestra a continuaci3n:

Cuadro 5: Departamentos de Transmisión y Sede principal

Personal por DT y sede principal		
DT Norte	50	14%
DT Sur	59	17%
DT Este	54	16%
DT Centro	45	13%
Sede Principal	140	40%
Total	348	100%

Sobre los tipos de contrato de los 348 colaboradores, a diciembre de 2009, 317 contaban con contratos a plazo indeterminado, 30 con contratos modales a plazo fijo y 1 contrato extranjero.

La creaci3n neta de empleo entre los años 2008 y 2009 se dio de la siguiente manera:

Cuadro 6: Empleos en REP

Número de colaboradores al 31.12.2008	338
Ingresos en 2009	25
Retiros en 2009	15
Número de colaboradores al 31.12.2009	348
Creaci3n neta de empleo	10

Considerando las cifras anteriores, el índice de rotaci3n fue de 4.4%, mostrando un ligero descenso en comparaci3n con el año 2008 en el que el índice fue de 5.7%.

2_3 Diversidad en REP

El reclutamiento de personal tiene como únicos criterios de selecci3n las aptitudes técnicas y personales de los candidatos. La organizaci3n brinda iguales oportunidades a sus colaboradores y candidatos, independientemente de su raza, religi3n, género, estado civil, edad, nacionalidad, condici3n social e ideología política, tal y como lo establece el C3digo de Ética de la empresa.

La estructura del personal de REP respecto a diversidad de género se muestra a continuaci3n:

Cuadro 7: Diversidad de género

Personal por Género		
Masculino	303	87%
Femenino	45	13%
Total	348	100%

Cuadro 8: Personal femenino por categorí3 ocupacional

Personal Femenino	Número	%
Grupo ocupacional		
Directivos y coordinadores	9	20%
Profesionales y técnicos de soporte	33	73%
Profesionales del negocio	3	7%
Total	45	100%

El bajo porcentaje de personal femenino 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 continuaci3n, mostramos la estructura de edad del equipo REP:

Cuadro 9: Distribuci3n de edades

Grupos de edad	REP	%
18 a 30 años	29	8
31 a 40 años	107	31
41 a 50 años	101	29
51 a 60 años	102	29
60 años a más	9	3
Total	348	100

El 61 % del equipo humano est3 por encima de los 40 años. Esta característica es usual en las empresas del sector, pues la experiencia es muy valiosa para mantener altos est3ndares 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 Gesti3n del Talento Humano realiz3 la encuesta de Clima Organizacional a los trabajadores. Nuevamente se llev3 a cabo en forma virtual y el proceso estuvo soportado por la firma consultora HAY GROUP. La misma herramienta de evaluaci3n fue utilizada en todas las empresas del Grupo empresarial ISA en Am3rica del Sur.

La encuesta estuvo compuesta por 4 dimensiones crí3icas tales como compromiso, efectividad de la empresa, efectividad individual y efectividad en el reconocimiento al trabajo. Los resultados de la encuesta son expuestos a la organizaci3n por el departamento de Gesti3n del Talento Humano.

Respecto al año anterior el índice de clima organizacional disminuy3 en un punto porcentual. Los resultados se muestran a continuaci3n:

Cuadro 10: Clima Organizacional

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



El reclutamiento de personal tiene como únicos criterios de selecci3n las aptitudes técnicas y personales de los candidatos.

2_5 Capacitación y desarrollo

A través del Programa de Formación Integral, REP busca fortalecer las capacidades de los colaboradores.

A continuación se detalla el desempeño de estos programas durante el 2009:

PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL (PFI)

Para el 2009 se programaron 147 eventos de capacitación. De ese total se realizaron 129, cumpliendo en un 88% con la meta propuesta.

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 11: Horas promedio de Capacitación

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

Las horas de formación, agrupadas por gerencias, se distribuyeron como se muestra a continuación:

Cuadro 12: Capacitación por Gerencias

Capacitación por gerencias	Personas	Horas Total/ Año	Promedio (Horas/Persona)
Contraloría/Auditoría Interna	4	343	114
Gerencia de Negocios	9	1355	151
Gerencia de Administración	30	2963	99
Gerencia de Finanzas	20	2266	113
Gerencia General	10	1388	139
Gerencia de Operación del Sistema	33	5 997	182
Gerencia de Transmisión	243	29 700	122

El promedio incluye a todo el personal capacitado durante el 2009, (nuevos ingresos y personal que se retiró).

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 fomenta el desarrollo de sus capacidades y se complementa su formación. Al final del 2009 se contaba con 24 jóvenes profesionales y 5 practicantes. La evolución anual se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro 13: Jóvenes Profesionales y Practicantes

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

2_6 Evaluación de desempeño

Cada año la organización realiza el proceso de evaluación de desempeño. Luego de ello, las gerencias y jefaturas 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

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



A través del Programa de Formación Integral, REP busca fortalecer las capacidades de los colaboradores.

Cumpliendo con la legislación laboral vigente, REP realiza contribuciones a Essalud por el 100% de los colaboradores.

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 2009 se apoyó a 230 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 14: Niños inscritos en el programa de Vacaciones Útiles

Departamento	Niños inscritos en el programa
CUSCO	25
AREQUIPA	34
CHICLAYO	27
CHIMBOTE	19
HUANCAYO	21
HUANUCO	10
LIMA	94
TOTAL	230

Premio EXCELENCIA EDUCATIVA

A comienzos de año se realiza esta premiación buscando reconocer y premiar el esfuerzo académico de los hijos de los colaboradores. El programa está dirigido a estudiantes de secundaria que hayan obtenido los primeros puestos en el pasado año escolar. En el 2009 se premió a 17 jóvenes obsequiándoles becas escolares, relojes pulsera, vales de compra en tiendas por departamento y útiles escolares.

Programa MANOS PRODUCTIVAS

Este programa está dirigido a las colaboradoras de la organización y a las esposas y/o madres de los colaboradores. El objetivo del programa es enseñar a las participantes diferentes técnicas, las cuales les permiten desarrollar sus habilidades y capacidades, dándoles la posibilidad de que en un corto plazo puedan generar un ingreso extra. El año 2009 se desarrolló la técnica "Pintura con Texturas", la cual fue realizada a nivel nacional teniendo una participación de 106 personas. Al término de los talleres se realizó un concurso de la técnica aplicada.

Programa ASISTENCIA MÉDICA Y SEGUROS

Red de Energía del Perú cuenta con un programa de salud que se brinda a través de la entidad prestadora de salud (EPS) Pacífico 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 16: Tipos de Seguros

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

PRÉSTAMOS A LOS COLABORADORES

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

Cuadro 17: Préstamos administrativos

	Número de préstamos	Montos entregados en 2009 (Nuevos Soles)
Préstamos Administrativos	252	1,213,661
Préstamos Extraordinarios	42	206,711

NAVIDAD REP

REP organiza celebraciones navideñas para los hijos de los colaboradores, esta actividad se realiza en cada sede y sub sede a nivel nacional y 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 está considerado 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 18: Tipo de Sistemas Previsionales

	Número de colaboradores	Porcentaje
SNP	10	3%
AFP	338	97%
Total	348	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 19: Depósitos de CTS

	Depósitos en Nuevos Soles	Depósitos en USD
Mayo 2009	413,530.48	177,433.54
Noviembre 2009	455,613.45	179,782.45
Total	869,143.93	357,215.99

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 2009 se cuenta con 184 trabajadores sindicalizados, presentando un incremento del 3% respecto al año anterior. La composición sindical representa al 52.87% del total de colaboradores de la empresa.

Cuadro 20: Personal Sindicalizado

Categorías ocupacionales	Sindicalizados
Coordinadores	1
Profesionales y técnicos de soporte	13
Profesionales y técnicos del negocio	170
Total	184

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.

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.

La remuneración básica más baja que pagó REP en el año 2009 fue superior en 280.72% a la remuneración mínima vital vigente en el país, la cual, a diciembre de 2009 era de 550 nuevos soles.

2_10 Seguridad y Salud en el trabajo

ÍNDICE DE ACCIDENTALIDAD

El índice de accidentalidad en el año 2009 fue de 0.10. 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 empresarial ISA con la finalidad de comparar su desempeño bajo un solo estándar.

De los accidentes ocurridos en el 2009, el 100% de ellos corresponden al personal de las empresas contratistas, razón por la cual se viene ejecutando 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 desarrollo de proyectos.

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



Se busca que tanto REP como las empresas que trabajan con la empresa realicen una gestión segura, concordante con la normatividad vigente en el país y los estándares del ISA.



ÍNDICE DE SEVERIDAD

El Indicador de severidad del año 2009 resulta en 578.28. Esta cifra se elevó considerablemente por el accidente fatal del contratista COPEMI, en septiembre, motivo por el cual el indicador no se mantuvo dentro de los límites esperados.

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

El factor común para ISA es 240,000, el cual nace del producto de 100 personas x 50 semanas x 48 horas/semana

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

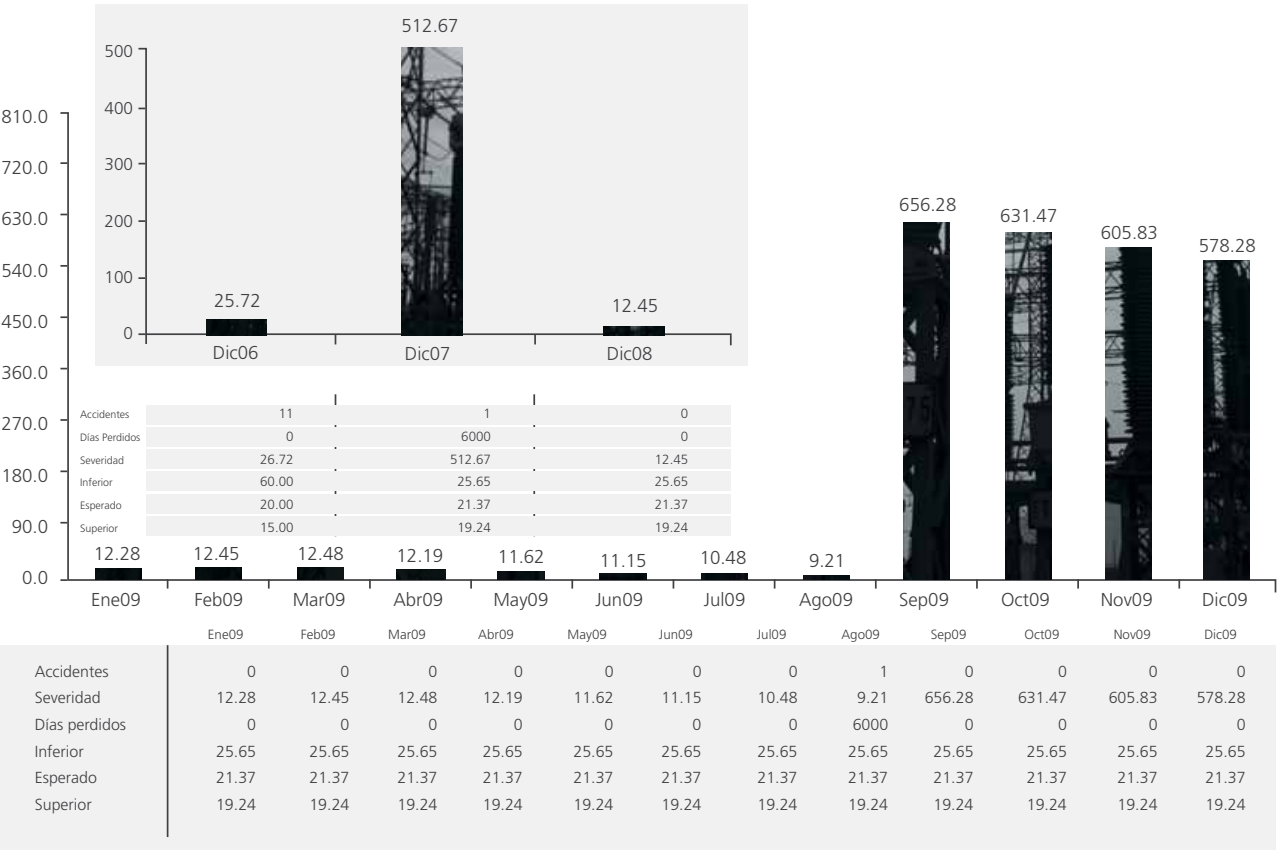
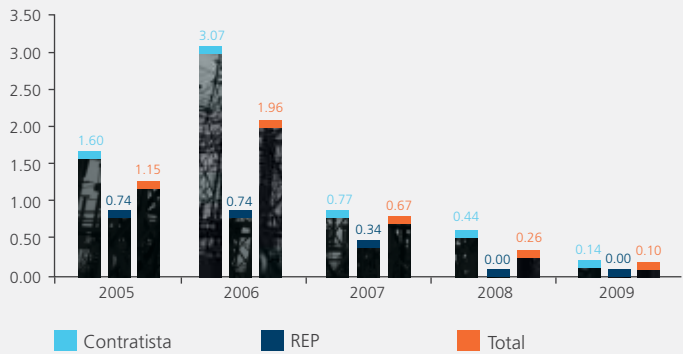
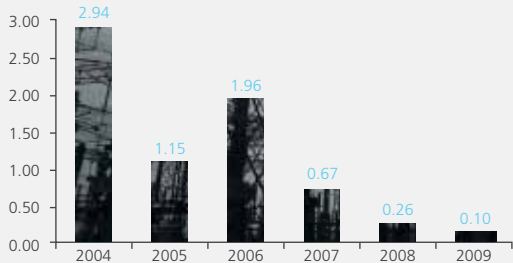
Encontramos que durante el 2009 ocurrió:

1 accidente fatal en contratistas

Este accidente generó 6000 días perdidos, los que se distribuyen a lo largo de 12 meses, desde septiembre 2009 hasta agosto 2010.

Gráfico N° 3: Índice de Severidad

ÍNDICE DE FRECUENCIA O ACCIDENTALIDAD





TASA DE AUSENTISMO

En el año 2009 la tasa de ausentismo laboral explicada exclusivamente por accidentes de trabajo fue de 0.11% incluyendo a colaboradores de empresas contratistas, considerando únicamente a colaboradores de REP fue de 0%.

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: 344 personas (promedio mensualizado)
 - Días trabajados por colaborador: 260 (considerando 52 semanas y 5 días útiles por semana)
 - Días perdidos: 99 en 2009 (días perdidos considerando el accidente fatal que cargó 6000 días perdidos, de sept.2009 a ago.2010).

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 CENTRAL 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 2009 se reunió en 12 sesiones de manera presencial y no presencial, con la finalidad de mantener un canal de comunicación abierto y oportuno entre los colaboradores y la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. También se realizaron reuniones de los subcomités a nivel de sedes y subsedes de cada Departamento de Transmisión.

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

Cuadro 21: Número de trabajadores representados en el Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo

Total de trabajadores	Miembros del Comité Central
344	5
Total (%)	1.48 %

Cuadro 22: Número de trabajadores representantes de los Subcomités de SST por Sede y Subsede

Sede	Total de Trabajadores	Representantes de los Trabajadores
Lima	131	2
Pisco	15	2
San Juan	34	2
Chimbote	22	2
Chiclayo	30	2
Huánuco	30	2
Huayucachi	22	2
Arequipa	31	2
Cusco	29	2
Total	344	18
Total %	5.33%	

CAPACITACIONES SAS (SERVIDUMBRE, AMBIENTAL Y SEGURIDAD)

Semana de la Seguridad

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

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

Cuadro N° 23: Cronograma de Actividades de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPACITACIONES SAS (SERVIDUMBRE, AMBIENTAL Y SEGURIDAD)

Semana de la Seguridad

En el mes de junio se llevó a cabo la semana de la seguridad en la que se programaron 18 actividades que se repitieron simultáneamente en todas las sedes y subsedes de la organización. 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.

SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Día	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Sede	Inauguración Semana SST	Revisión de Procedimientos	Revisión de Procedimientos	Charlas y Talleres	Charlas y Cierre de 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 Huánuco	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



Las capacitaciones realizadas fueron las siguientes:

- Primeros Auxilios.
 - Reanimación cardio-pulmonar
 - Maniobra de Heimlich
 - Ejercicios antiestrés laboral
- Prevención y control de incendios
 - Práctica contra incendio
 - Manejo de extintores
- Simulacros de sismo y evacuación de emergencia
- Revisión del procedimiento MANOMAS
- Identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales
- Identificación de peligros e identificación de riesgos
- Manejo de productos químicos peligrosos
- Riesgo eléctrico, entre otros.

JORNADAS DE SEGURIDAD

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

Se dictó también el Curso Básico de Seguridad, para técnicos de LLTT, EPA y TEL, como parte del Plan de Formación Integral 2009. Estas capacitaciones se dieron en cinco módulos, agrupando a la totalidad del personal técnico de REP.

Los cursos brindados, tanto teóricos como prácticos fueron:

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

INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y OBSERVACIONES EN EL TRABAJO

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

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

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Durante el 2009 se realizó la siguiente fase de la Implementación del Sistema Integrado de Gestión ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007 e ISO 14001:2004. Este proyecto ya concluyó con la revisión y elaboración de procedimientos e instructivos relacionados a seguridad y medio ambiente.

3_SOCIEDAD

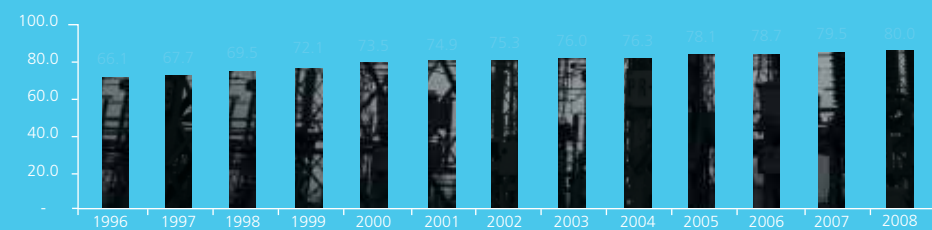


Soy administradora del Módulo Pampas en San Juan de Miraflores del Instituto para el Desarrollo Infantil – ARIE, institución sin fines de lucro que se dedica a la rehabilitación de niños, especialmente de aquellos que tienen una discapacidad, a fin de lograr su normal desarrollo.

Red de Energía del Perú es nuestro mayor colaborador, tiene alrededor de 3 años apoyándonos de manera desinteresada en las diferentes actividades que realizamos, dirigidas básicamente a todos nuestros pacientes y padres de familia, como forma de crear espacios de recreación, esparcimiento y desarrollo. Sin dejar de lado las visitas constantes que nos realizan sus representantes, como forma de velar por nosotros, pues el aliento de terceras personas reconforta y recompensa nuestra labor diaria y también nos da entereza para seguir adelante y apostar por nuestra niñez.

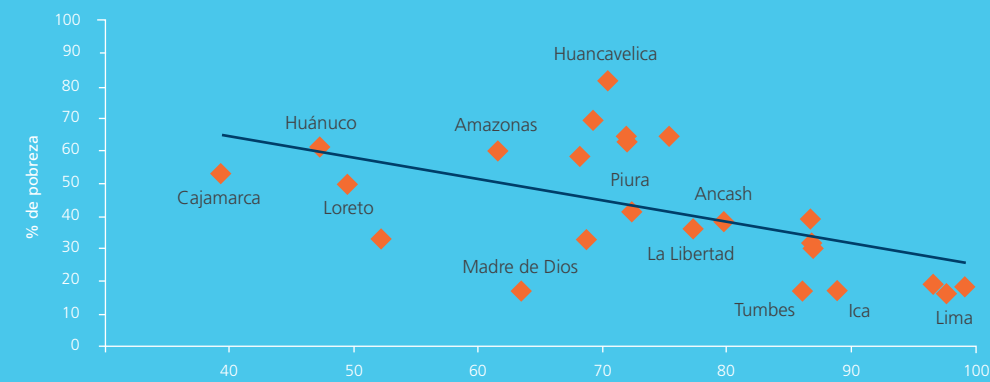
Lic. Luz Inga Anicama
Administradora Módulo Pampas – San Juan de Miraflores
ARIE

COEFICIENTE DE COBERTURA ELÉCTRICA 1992-2007 (%)



Fuente: MINEM

RELACIÓN ENTRE EL GRADO DE ELECTRIFICACIÓN Y EL NIVEL DE POBREZA, 2007 1/



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

Fuente: INEI, Minem

PROYECTOS	Fecha de Acuerdo	Fecha Operación Comercial
PROYECTOS EN EJECUCIÓN		
Ampliaciones - Contrato de Concesión REP Ampliación N° 5: Subestaciones: Quencoro, Azangaro, Trujillo Norte, Piura Oeste, Tingo María, Tocache e Independencia	Ene09	Dic10
Ampliación N° 6: Segunda Terma L.T. 220kV, Piura-Chiclayo	Nov09	Ago11
Ampliaciones - Contrato de Concesión CTM Reforzamiento LT Mantar - Socabaya 505MVA.	Jun09	Abr11
Proyectos para Terceros - Negociaciones Directa - CTM Subestaciones 220/138kV SE Derivación y L.T. 138kV Der. - Bayovar (p. Miskimayo)	Mar09	Abr10
Conexión Duke-Energy en SE Chilca Nueva	Ago09	May10
Proyectos Adjudicados - CTM L.T. 220 kV Independencia - Ica	Oct09	Abr11

Nuestra área de influencia está conformada por 391 comunidades y desplegamos nuestras acciones buscando contribuir en el desarrollo económico y social de cada una de ellas.

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

Las actividades que realizamos se encuentran enmarcadas en nuestro Plan Social, programa que llevamos a cabo anualmente con el objetivo de fortalecer la relación ya existente con las comunidades aledañas a la infraestructura eléctrica. Como consecuencia del desarrollo de nuestros programas sociales, el riesgo de conflicto social descendió de “crítico” a la categoría de “moderado”, lo que constituye un importante impacto indirecto.

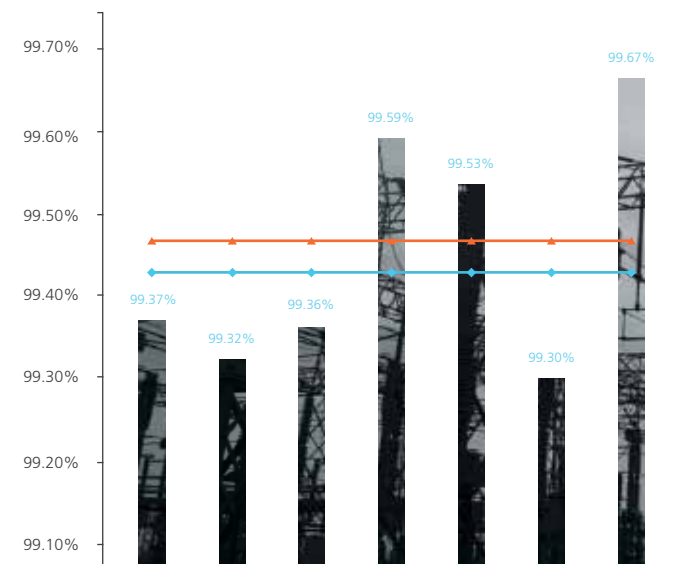
Nuestro compromiso con la sociedad también incluye el prestar servicios con calidad y eficiencia y esta es la principal responsabilidad que tenemos con la sociedad peruana, pues la energía que transportamos es uno de los elementos fundamentales del bienestar de las personas y del crecimiento económico.

El cumplimiento de este compromiso se ve reflejado en dos indicadores de calidad de servicio: la minimización de las fallas y la mayor disponibilidad de la red.

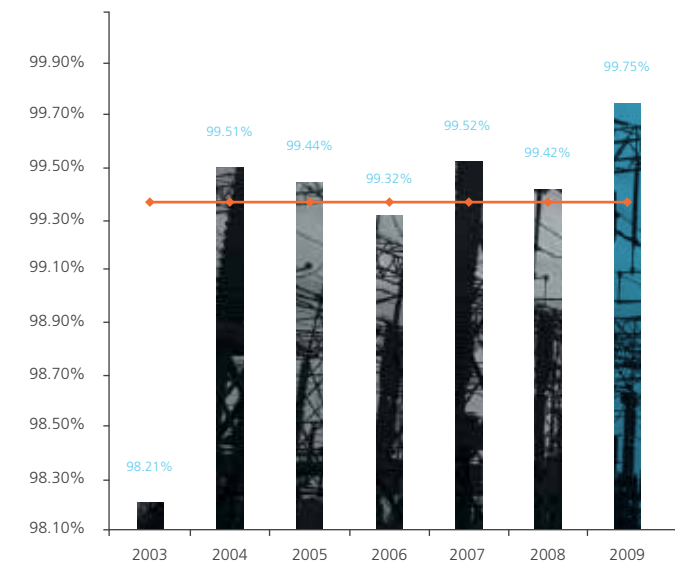
Disponibilidad de la Red: Indica el tiempo que las líneas de transmisión, transformadores y equipos de compensación estuvieron disponibles para la operación durante el año.

DISPONIBILIDAD DE LA RED

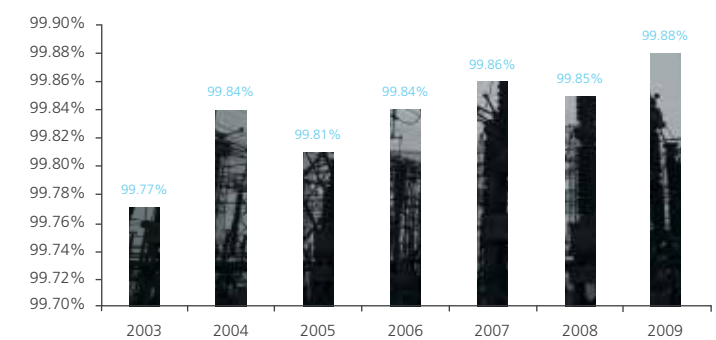
RED DE ENERGÍA DEL PERÚ



CONSORCIO TRANSMANTARO



ISA PERU



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.



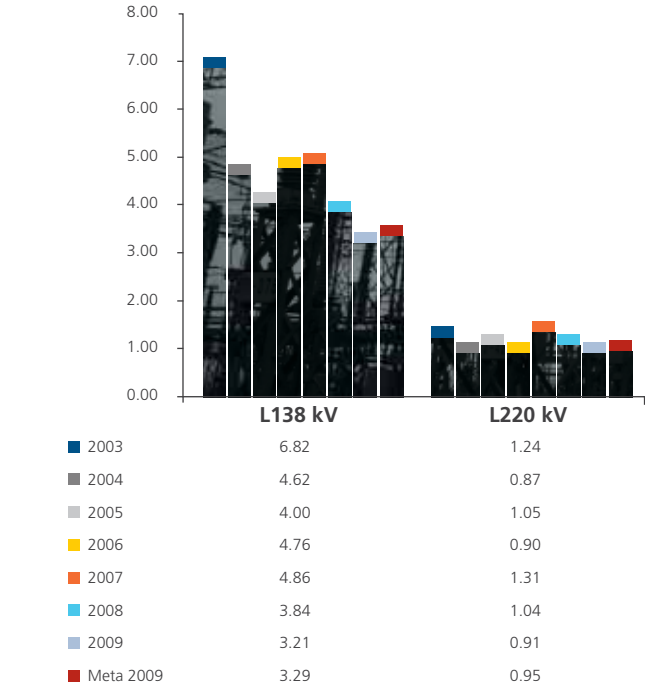
Nuestro compromiso con la sociedad también incluye el prestar servicios con calidad y eficiencia y esta es la principal responsabilidad que tenemos con la sociedad peruana, pues la energía que transportamos es uno de los elementos fundamentales del bienestar de las personas y del crecimiento económico.



NÚMERO DE FALLAS POR CADA 100KM DE LÍNEA

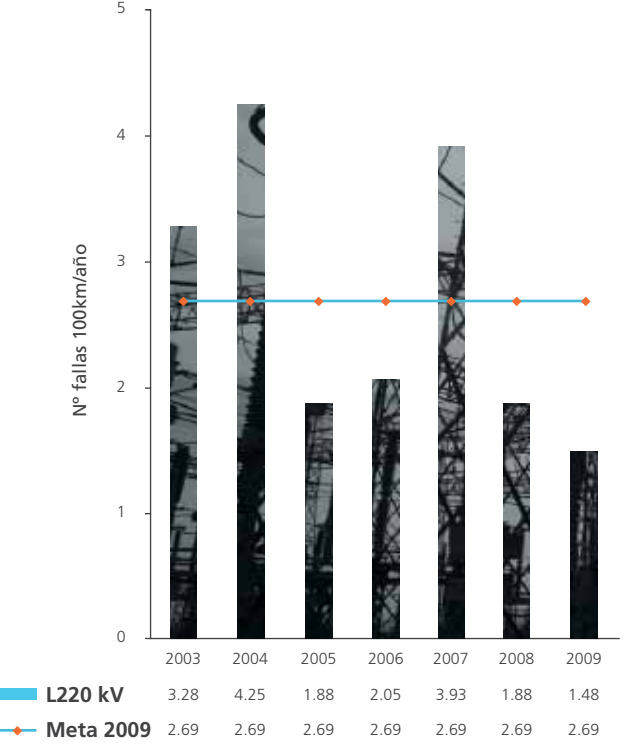
RED DE ENERGÍA DEL PERÚ

Gráfico N°5: Número de fallas por cada 100km de línea



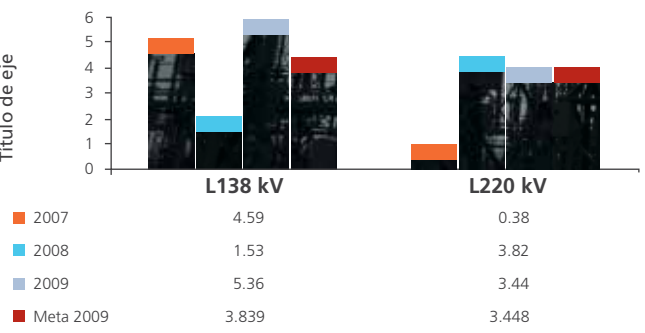
En las líneas de 138 kV, por cada 100 km hubo 3.21 fallas durante el año 2009 y en líneas de 220 kV 0.91 fallas, ambos valores se encuentran por debajo de la meta programada para el año y en comparación al 2008 se muestra mejora en el indicador.

CONSORCIO TRANSMANTARO



Por cada 100 km hubo 1.48 fallas durante el año 2009, valor que se encuentra por debajo de la meta programada para el año y en comparación al 2008 se muestra importante mejora en el indicador.

ISA PERÚ



En las líneas de 138 kV, por cada 100 km hubieron 5.36 fallas durante el año 2009 y en líneas de 220 kV 3.44 fallas.

3_1 Plan Social

Las actividades de responsabilidad social enfocadas en la sociedad peruana y nuestras comunidades vecinas se desarrollan en el marco del Plan Social de la organización, que abarca 4 programas:

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

3_1_1 Programa de Convivencia

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

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

Charlas a comunidades

En el transcurso del año 2009 visitamos las 391 comunidades aledañas a REP y CTM y les llevamos a través de charlas un mensaje preventivo en cuanto a las consideraciones que se deben tener en cuenta al vivir cerca de las líneas de transmisión, así como un discurso informativo en temas de salud integral que incluye el método SODIS para purificar el agua, ya que las enfermedades diarreicas agudas (EDA) tienen gran incidencia; y consejos para el cuidado del medio ambiente. Las mismas charlas se brindaron también en los poblados y caseríos pertenecientes al área de influencia de ISA PERÚ. Una vez dictada la charla evaluamos su efectividad a través de una evaluación al azar entre los asistentes, el promedio de aprendizaje en el 2009 fue de 93%, lo que indica una alta comprensión y retención de los temas expuestos.

Para reforzar los mensajes brindados en las charlas, distribuimos trípticos y calendarios que llevan información preventiva y datos geopolíticos del Perú. El tríptico, además, muestra un mapa con regiones y capitales; y los calendarios vienen en versiones costa, sierra y selva respetando la idiosincrasia de cada región.

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.

Concurso de cometas:

VUELA COMETA PERO VUELA SEGURO

En el mes de agosto 100 niños de Cusco y Apurímac participaron del concurso de cometas que anualmente organizamos con el apoyo de nuestros colaboradores de la subestación Quencoro, en Cusco. El concurso tiene el propósito de formar una cultura preventiva sobre los riesgos de la electricidad en los más pequeños. La cita fue en el distrito de San Jerónimo, donde los participantes de 3°, 4° y 5° de primaria asistieron a una charla preventiva, luego se les entregó a cada uno los materiales necesarios para que elaboren su cometa asistidos por profesionales de la Escuela de Bellas Artes de Cusco. Cuando las cometas estuvieron listas se inició el ascenso hacia una loma segura alejada de las torres de alta tensión y empezó el concurso. Los alumnos ganadores fueron premiados con bicicletas montaÑeras y paquetes de útiles escolares, y cada escuela participante recibió enciclopedias e implementos deportivos.





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.



3_1_2 Programa de Desarrollo

Buscamos contribuir con el desarrollo del país, mejorando los niveles de generación de renta y calidad de vida de las poblaciones de escasos recursos. En este sentido participamos en iniciativas alineadas a nuestros objetivos e implementamos proyectos en beneficio de las comunidades.

Desarrollo Nacional
En el 2009 REP se sumó a dos iniciativas:

Responsabilidad Social: TODOS

Este proyecto tiene como objetivo enfatizar la idea de que actualmente la responsabilidad social debe ser considerada como el punto de partida para el desarrollo sostenible de nuestro país; sin embargo, parte de esta propuesta incluye extender dicha responsabilidad a todos los peruanos y así dejar atrás la idea de que la RS es una exclusividad de las empresas o un requerimiento a la gestión de las organizaciones del país.

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

Programa Sembrando

Durante el año 2009, a través del Programa Sembrando llegamos a 500 familias altoandinas con la implementación de viveros familiares y capacitaciones en manejo de cultivos, nutrición y fabricación de subproductos con valor agregado. De esta manera se busca diversificar la dieta de los pobladores con hortalizas de alto aporte nutricional a fin de disminuir las deficiencias alimenticias de la zona y mejorar la salud.



A los amigos de Red de Energía del Perú los conozco desde hace 5 años. Han colaborado con nosotros en la formalización de la Red de Agricultores Urbanos, que agrupa a todos los huertos de la zona. Nosotros hacemos cursos de capacitación, reuniones referidas al manejo de los huertos y orientamos trabajos de agricultura en muchos casos debajo de línea de alta tensión pero conocemos las medidas de seguridad. Sabemos que no se deben tocar los cables o las instalaciones eléctricas, tampoco mojarlas con manguera de presión, no se puede construir en la servidumbre eléctrica, ni mucho menos tirar desmonte o basura y quemarla.

Con los amigos de Red de Energía del Perú, tenemos una buena relación, porque precisamente son amigos, siempre vienen para ver como marchan los huertos y compartir con nosotros, los queremos.

Cirilo Huamani Jimenez
Presidente de la Asociación de Red de Agricultores Urbanos
“Conservando el Medio Ambiente del Cono Sur - Lima”

Desarrollo Comunitario - Huertos en Línea

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

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

El proyecto se complementa con la capacitación que ofrece Red de Energía del Perú en técnicas agrícolas urbanas y periurbanas, además de la organización de foros, cursos y festivales vinculados a esta actividad. También apoya a las gerencias de Medio Ambiente de diversos municipios con la donación de semillas.

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

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



En el 2009 fueron implementados los siguientes Huertos en Línea:

Vivero Ornamental en Complejo Multifuncional El Mirador Villa El Salvador, Lima

Ubicado en la urbanización de Pachacamac, entre la avenida Pachacutec y Separadora Industrial, se encuentra el Complejo Multifuncional El Mirador, que cuenta con 2.6 hectáreas de áreas verdes recreativas y productivas, y una laguna para el tratamiento final de aguas residuales con la que se realiza el riego. El Complejo es un importante espacio de esparcimiento, recreación y deporte para los vecinos de esta zona; y REP colaboró con la construcción de vivero que busca incrementar los ingresos económicos de las 40 familias involucradas en la producción y comercialización de las especies que ahí se siembran.

Huertos caseros en AAHH Nuevo Progreso Villa María del Triunfo, Lima

Se inició la implementación de huertos en las viviendas de 100 familias, quienes están recibiendo capacitaciones en torno al cultivo de hortalizas y buena nutrición en el hogar. Además, estas familias recibieron herramientas e insumos en las primeras campañas.

Invernadero en escuelas

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

Durante el año 2009 fueron implementados 6 invernaderos y se logró beneficiar a más de 1,000 alumnos.



INVERNADEROS IMPLEMENTADOS EN EL 2009

Institución educativa	Ubicación	Departamento	Beneficiarios
I.E. Dos de Mayo	Comunidad de Huancaray - Andahuaylas	Apurímac	442
I.E. 54099	Comunidad de Pampachiri - Andahuaylas	Apurímac	238
I.E. 54207	Comunidad de San Antonio de Cachi - Andahuaylas	Apurímac	92
I.E. 50105	Comunidad de Mosollacta - Anta	Cusco	20
I.E. 50121	Comunidad de Sima Ccuchu - Cachimayo	Cusco	243
I.E. 50145	Comunidad de Yanama - Zurite	Cusco	75
			1110

PROYECTOS ANTERIORES

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

Año de implementación	Proyecto	Ubicación	Número de beneficiarios	Estado
2005	Granjas de crianza de cuyes	Pilko Marca - Huánuco	50 jóvenes	Produciendo por encima de lo esperado. Lleva dos promociones capacitadas, 2 hectáreas de alfalfa bajo las líneas que sirve de alimento a los cuyes.
	Granja de crianza de caracoles	San Juan de Miraflores - Lima	0	Cerrado. Una plaga acabo con los caracoles. Se convirtió en vivero de plantas ornamentales.
	Huerto Julián Cadavid	Villa María del Tiunfo - Lima	11 familias	Produciendo, visitas permanentes.
	Fortalecimiento de la cadena agroexportadora de alcachofa	Pilcomayo, Ahuac, Orcotuna, Huachac - Huancayo	100 productores	Produciendo. Se dieron capacitaciones a los agricultores.
2006	Granja de crianza de conejos. Hogar Sagrada Familia	Ventanilla - Lima	650 niños	Produciendo
	Módulos de producción de hortalizas y abonos orgánicos	Picsi y Monsefú - Lambayeque	120 campesinos	Produciendo
	Huerto Indoamérica	Villa María del Triunfo - Lima	8 familias	Produciendo
	Huerto Machu Picchu	Villa María del Triunfo - Lima	9 familias	Produciendo
	Taller de tejedoras	Horacio Zevallos - Arequipa	50 familias	Produciendo
2007	Huerto San Juan	San Juan de Miraflores - Lima	0	Reorganizándose
	Huerto Paracas	Villa María del Triunfo - Lima	12 familias	Produciendo
	Huerto Bernardo Alcedo Niño Jesus	Villa María del Triunfo - Lima	8 familias	Produciendo
	Granja de crianza de cuyes	Acomayo - Huánuco	20 jóvenes	Operando
	Módulos de producción de hortalizas y abonos orgánicos Reque	Mocce y Yencalá Boggiano	68 niños	Produciendo
	Granja de crianza de reproductores de cuyes	Ccasacancha - Cusco	0	Reorganizándose
2008	Ampliación Paracas	Villa María del Triunfo - Lima	8 familias	Produciendo
	Capacitación en Comercialización	Villa María del Triunfo, Villa El Salvador - Lima	100 agricultores	Productores articulados con comedores populares y organizaciones de base
	Invernadero en escuela San Jerónimo	Pillao Matao - Cusco	100 niños	Produciendo. Las hortalizas se preparan en la cocina de la escuela y se sirven como refrigerio dentro del horario de clase.
	Huerto Pequeño Paraiso	Villa María del Triunfo - Lima	5 familias	Produciendo
	Invernadero en 3 de Setiembre	Huancayo - Junín	80 niños	Produciendo

3_1_3 Programas de Apoyo a la Educación

Persiguiendo el objetivo de contribuir con el desarrollo de la educación primaria en el país, realizamos las siguientes actividades:



REP y su apuesta por la Educación Nacional

La relación del Ministerio de Educación y Red de Energía del Perú surgió hace seis años, cuando la empresa se interesó por apoyar el Programa de útiles escolares “Lápiz y Papel”, posteriormente sostuvimos algunas reuniones para orientar su participación en torno a un mayor impacto y sostenibilidad. Con este propósito, desde la Oficina de Coordinación con Instituciones de la Sociedad Civil, que promueve la participación de los diversos sectores de la Sociedad a favor de la Educación, iniciamos un camino de estrechos lazos con el área de Responsabilidad Social de REP y Consorcio Transmantaro Juntos identificamos el Programa Adopta una Escuela, el que consiste en invitar a personas naturales o instituciones, a sumarse al esfuerzo de apoyar a las escuelas en la mejora de su infraestructura como en gestión y capacitación.

El año 2008 se impactó favorablemente desde el Programa Adopta una Escuela, a 384,667 niños; con el apoyo de Red de Energía del Perú y Consorcio Transmantaro que contribuyeron en la difusión del programa y en que este cuente con un mayor alcance.

Hoy el Ministerio de Educación desde de la Oficina de Coordinación con Instituciones de la Sociedad Civil y con el apoyo activo de Red de Energía del Perú, venimos promoviendo la participación de nuevas organizaciones del sector privado y de la sociedad organizada en iniciativas diversas de responsabilidad social por la educación con el enfoque de alianzas múltiples, y desde luego también nuevas instituciones educativas de bajos recursos vienen siendo apoyadas a través del Programa ADOPTA UNA ESCUELA.

Con este trabajo conjunto esperamos lograr cada vez una mayor participación y gran impacto a nivel nacional en beneficio de cientos de niños y niñas de las instituciones públicas más necesitadas del país.

Ada Gallegos
Jefa de la Oficina de Coordinación con Instituciones de la Sociedad Civil.





ADOPTA UNA ESCUELA

La empresa se sumó a esta iniciativa del Ministerio de Educación trabajando en el fortalecimiento del programa a través del diseño e impresión del material de difusión en idioma español e inglés “Manual del Adoptante” y de la filmación y edición del video institucional del programa. Ambos tienen la finalidad de dar a conocer a las personas naturales e instituciones en qué consiste el programa y cuáles son los pasos a seguir para formar parte de él. El programa logró apoyar durante el 2009 a más de 350,000 estudiantes a nivel nacional.



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 inmediateista 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.

DISTRIBUCIÓN DE CUADERNOS

Sobre la responsabilidad social en REP y en lo que respecta a nuestras tareas diarias en las líneas de transmisión, las tomamos como mucha gratitud y compromiso porque estamos contribuyendo de una manera activa a la mejora de las poblaciones que están cerca a nuestra torres de alta tensión. Realizamos la entrega de cuadernos, almanaques y calendarios que llevan mensajes sobre seguridad a los niños y adultos de las comunidades, ellos lo reciben de con mucho agrado y así reforzamos los lazos de amistad.

Edwin Bazán García
Coordinador de Mantenimiento DT Este
Huánuco



Durante los primeros meses del año distribuimos cuadernos entre los niños vecinos de la infraestructura a nivel nacional. En el 2009 fueron entregados 27,500 cuadernos de tamaño A4 a escolares de nuestras comunidades REP y CTM. Estos cuadernos respetaron la idiosincrasia, geografía y códigos de comunicación de cada región, al dirigirse específicamente a costa, sierra y selva. Adicionalmente el cuaderno invitó a los escolares a participar en el concurso “Aprendiendo con REP” y “Aprendiendo con CTM”, cuatro niños fueron los afortunados ganadores de Lima, Arequipa y Puno.

Los poblados y caseríos de La Unión, San Juan, El Milagro, Nueva Tihuinsa, Nuevo San Juan, El Triunfo, San Juan, Los Pinos, Montealegre y Neshuya, San Pedro de Cajas, Junín, Huayre, Carhuamayo, Ninacaca, Vicco, Shelby y Villa Pasco del área de influencia
ISA PERU también recibieron cuadernos y kits con útiles escolares.

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

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

Cuadro 26: Distribución de fondo para donaciones

Concepto	Nuevos Soles
Educación	3,000.00
Apoyo a la niñez	4,875.00
Apoyo a la sociedad	12,663.00
Total	20,538.00

Atención de emergencias

Durante el mes de mayo realizamos una campaña interna llamada “Abrigando a Puno”, que buscó recolectar la mayor cantidad de frazadas y ropa de abrigo para nuestros hermanos del sur, quienes sufrieron una extrema ola de frío. Todas las donaciones fueron clasificadas y llevadas a Puno, donde fueron distribuidas entre las comunidades más afectadas.



En Lima implementamos el Wawa wasi “Las Casuarinas” en el AAHH del mismo nombre ubicado en Villa María del Triunfo. La actividad consistió en la construcción de dos aulas, dos áreas con servicios higiénicos, un área recreativa, material didáctico y siembra de arbustos en los alrededores. Este wawa wasi actualmente alberga a 30 niños y niñas menores de 3 años.



Voluntariado

Con el propósito de fomentar el espíritu solidario de nuestros colaboradores. Durante el año 2009, fueron realizados dos voluntariados en Lima y Arequipa.

En Lima implementamos el Wawa wasi “Las Casuarinas” en el AAHH del mismo nombre ubicado en Villa María del Triunfo. La actividad consistió en la construcción de dos aulas, dos áreas con servicios higiénicos, un área recreativa, material didáctico y siembra de arbustos en los alrededores. Este wawa wasi actualmente alberga a 30 niños y niñas menores de 3 años.

El segundo voluntariado del año lo realizamos en la ciudad de Huanca del departamento de Arequipa con la colaboración de los colaboradores de la subestación Socabaya (Arequipa). La institución seleccionada fue la I.E. 40384, una escuela primaria que alberga a 113 alumnos, las actividades consistieron en la construcción de un toldo permanente que permita a los niños hacer deporte, realizar actividades cívicas y gozar de sus recreos sin sufrir daños generados por los rayos ultravioleta, se reestableció el sistema de comunicaciones y se implementó un botiquín para el pueblo.

Fiestas para el niño vecino

En el mes de diciembre organizamos en todos nuestros departamentos de transmisión las fiestas navideñas para los niños de las distintas comunidades del área de influencia. Para esta actividad los colaboradores ahorran un monto económico o donan juguetes y la organización contribuye con un porcentaje adicional. En el 2009 llevamos a 8,800 niños regalos, chocolatadas y shows navideños, gracias a la participación de nuestros colaboradores a nivel nacional.

3_1_5 Compromisos y resultados

A continuación presentamos un listado de los proyectos y actividades que conformaron el Plan Social 2009.

Cuadro 27: Actividades que conforman el Plan Social.

Proyecto/Actividad	Finalizado	En proceso	No ejecutado
Participación en Proyecto “Responsabilidad Social: TODO”	X		
Participación en Proyecto invernaderos familiares del Programa Sembrado	X		
Proyecto: Vivero Ornamental - Villa El Salvador, Lima	X		
Proyecto: Huertos caseros - Villa María del Triunfo, Lima		X	
Invernaderos en escuelas (6 proyectos)	X		
Supervisión de proyectos anteriores	X		
Participación en el programa “Adopta una Escuela” - MINEDU	X		
Distribución de cuadernos en las escuelas de nuestras comunidades	X		
Realización de concurso “Aprendiendo con REP”	X		
Charlas preventivas a 391 comunidades	X		
Distribución de trípticos informativos/educativos	X		
Distribución de calendarios preventivos	X		
Donaciones y atención de emergencias	X		
Voluntariado en Lima	X		
Voluntariado en Arequipa	X		
Fiestas navideñas para el niño vecino			

3_2 Medio Ambiente

REP, enmarcada en su política ambiental, desarrolla sus actividades enfocadas en la conservación del ambiente. Para ello desarrolla actividades de prevención, mitigación, control y compensación del deterioro ambiental, así como actividades para la potenciación de los impactos positivos.

Es por ello, que consciente de la responsabilidad en la conservación del ambiente, se encuentra en proceso el proyecto de implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004.

Entre las principales actividades realizadas, orientadas en la mitigación de los impactos se encuentran las siguientes:

Gestión de residuos

La gestión de residuos se desarrolló enmarcada en la normativa ambiental y en el “Plan de manejo de residuos sólidos REP”, en el que se establecen lineamientos para el manejo de los residuos, el cual incluye las etapas de acondicionamiento, almacenamiento, transporte, tratamiento, reciclaje y/o disposición final, considerando en cada etapa las opciones de reuso, reciclaje y recuperación.

En el periodo 2009, se dispuso alrededor de 107 Tn de residuos peligrosos y no peligrosos a nivel nacional a través de Empresas Prestadoras de Residuos Sólidos (EPS-RS) y Empresas Comercializadoras de Residuos Sólidos (EC-RS), registradas en la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA). Asimismo, se apoyó a la comunidad, a través de la donación de materiales reciclables, como papel y plásticos. Adicionalmente, REP participó en el proyecto “Reciclando para tu comunidad” el cual tiene como objetivo educar a estudiantes de colegios en la adecuada clasificación y manejo de los residuos generados.

Gestión de materiales peligrosos

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

Programa de forestación / reforestación

Esta actividad tiene como objetivo principal mitigar el impacto generado por las actividades de la empresa y mejorar la calidad ambiental, priorizando las zonas de influencia directa e indirecta de las instalaciones de la empresa. El programa se enfocó en la faja de servidumbre eléctrica y las zonas donde existe un deterioro ambiental.

A la fecha se ha sembrado 8,121 árboles, ésto se hizo en coordinación con los gobiernos locales y/o comunidades con el fin de brindarle una sostenibilidad al mismo.

Monitoreos ambientales

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

Indicadores ambientales

Con el objetivo de evaluar el desarrollo y desempeño de la gestión ambiental, fueron implementados los siguientes indicadores ambientales:

Nivel de ruido ambiental

En el periodo 2009, se monitoreó el nivel de ruido en el área de influencia de 46 subestaciones y 17 líneas de transmisión dentro de los cuatro Departamentos de Transmisión de la empresa (DT Norte, DT Sur, DT Este y DT Centro), con el objetivo de evaluar la calidad ambiental y cumplir con los compromisos asumidos en los estudios ambientales.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100% de los valores se ubicó por debajo de los 80 dB (A), y el 96.7 % de las mediciones realizadas en el área de influencia de subestaciones se ubicó por debajo de los 60 dB(A), no superando en ningún momento los 80 dB (A) que es el Estándar de Calidad Ambiental (ECA) de ruido para una zona industrial en horario diurno.

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

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



REP, enmarcada en su política ambiental, desarrolla sus actividades enfocadas en la conservación del ambiente. Para ello desarrolla actividades de prevención, mitigación, control y compensación del deterioro ambiental, así como actividades para la potenciación de los impactos positivos.

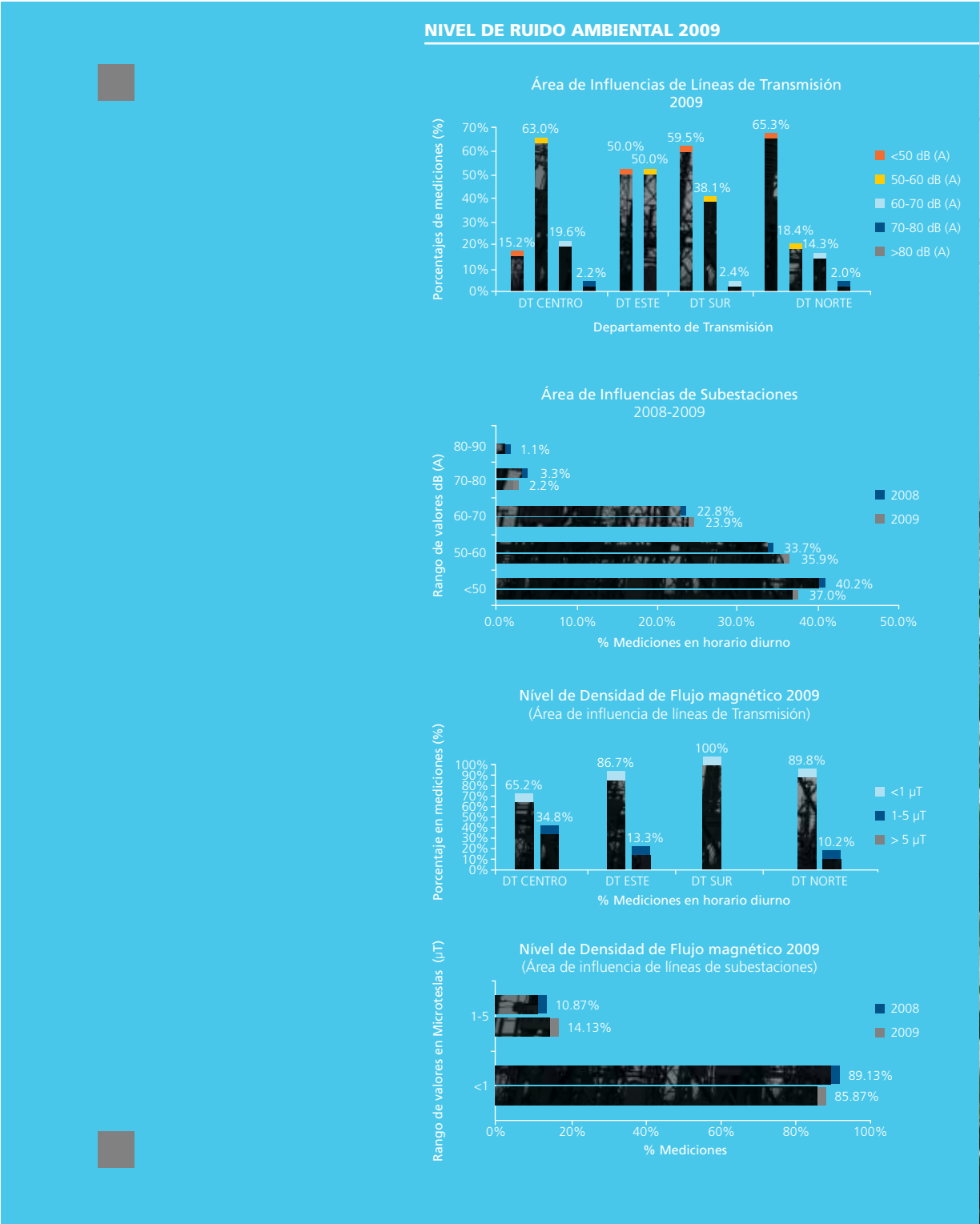


Emisión de radiaciones no ionizantes

En el 2009 se midió la emisión de los campos electromagnéticos en 46 subestaciones y en 17 líneas de transmisión.

De acuerdo a los resultados, los niveles de campos electromagnéticos en el área de influencia de las subestaciones y líneas de transmisión, se encuentran por debajo de 5 microteslas (µT), siendo el Estándar de Calidad Ambiental 83 microteslas (µT).

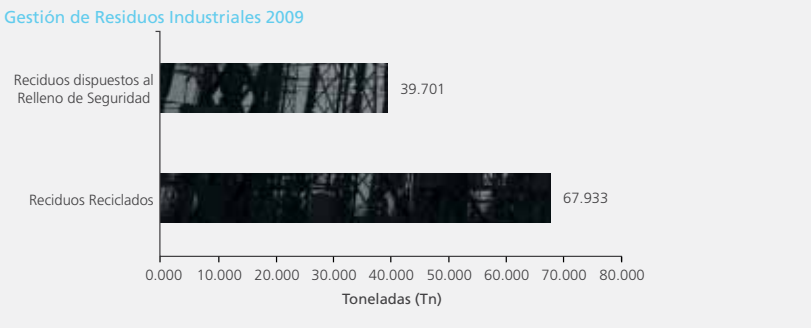
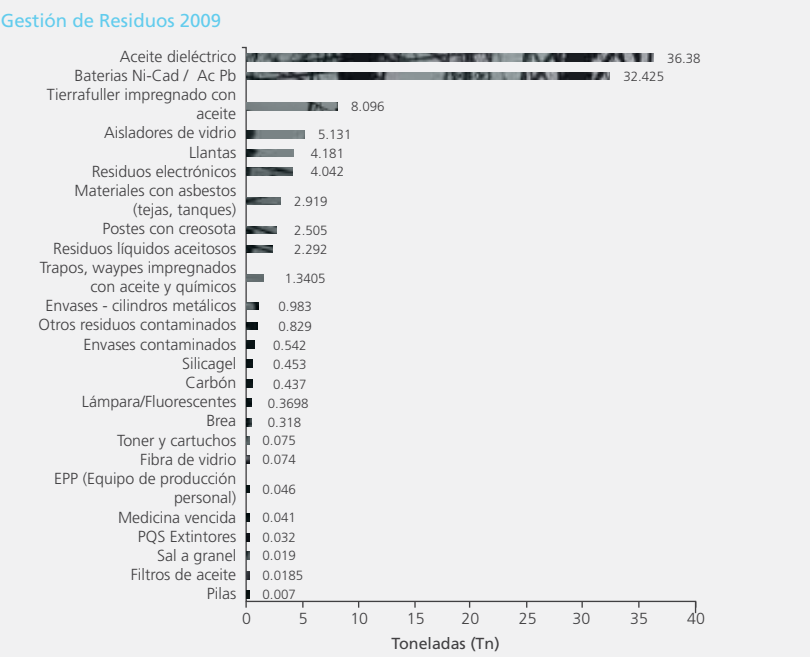
De acuerdo a los resultados obtenidos y a la matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales de REP, se concluye que la empresa no genera un impacto ambiental significativo por emisión de radiaciones no ionizantes al ambiente.



Gestión de residuos

Entre los principales residuos industriales generados en el periodo 2009 se encuentran: aceite dieléctrico, baterías, tierra fuller impregnado con aceite, entre otros, los cuales fueron transportados, dispuestos y/o reciclados a través de Empresas Prestadoras de Residuos Sólidos (EPS-RS) y Empresas Comercializadoras de Residuos Sólidos (EC-RS), registradas en la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), en concordancia con lo establecido en la normativa ambiental.

Los residuos que no presentaron un potencial para reuso y/o reciclaje, fueron dispuestos al relleno de seguridad, sin embargo, los residuos con potencial de reciclaje fueron reciclados a través de empresas autorizadas para tal fin.



Captación de agua por fuentes

Para el periodo 2009, se estimó el consumo de agua por cada instalación, de acuerdo al número de personas y el consumo diario promedio. De acuerdo a los resultados estimados de captación de agua y la matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales elaborada por REP, el impacto por la captación de agua no es significativo.

CAPTACIÓN DE AGUA POR FUENTES 2009				
DT	Red Municipal (m³/año)	Agua subterránea (m³/año)	Agua superficial (m³/año)	Captación total de agua (m³/año)
DT CENTRO	100.8	633.6	14.4	748.8
DT ESTE	532.8	115.2	43.2	691.2
DT NORTE	432.0	201.6	0.0	633.6
DT SUR	417.6	388.8	0.0	806.4
Total promedio (m³)				2880.0



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

Transporte de materiales y/o residuos

La empresa cuenta con una matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, en la cual se incluye las medidas de mitigación y/o control para cada uno de los impactos significativos.

A fin de mitigar y controlar el impacto ambiental generado por el transporte de productos, bienes, materiales o residuos, la empresa realiza mantenimientos periódicos de sus vehículos. Asimismo, transporta todos sus residuos industriales a través de empresas autorizadas, los cuales cuentan con un certificado de control emisiones vehiculares de acuerdo a la normativa ambiental. Además, exige a sus contratistas el cumplimiento de los límites máximos permisibles de emisiones vehiculares a través de los contratos.

En el periodo 2009, no hubo derrames de químicos y/o aceites que involucren un impacto significativo al ambiente.

Gastos e inversiones ambientales

A comparación del periodo 2008, la inversión en gastos ambientales para el año 2009 se incrementó en 39.08%, principalmente por la implementación de mejoras al manejo de los residuos sólidos y las actividades relacionadas a los compromisos asumidos en los nuevos estudios ambientales.

GASTOS AMBIENTALES 2009	
GASTOS	TOTAL (Dólares)
Gestión de residuos	116,155.10
Monitores ambientales	13,567.59
Forestación / Reforestación	4,482.00
Plan de manejo Ambiental	30,875.00
Estudios Ambientales	40,255.00
Saneamiento ambiental	22,340.30
Consultorías ambientales	21,000.00
TOTAL (SIN IGV)	\$ 248,674.99

En el periodo 2009, la empresa no recibió ninguna multa ni sanción por incumplimiento de la normativa ambiental.

Biodiversidad

REP tiene identificadas las instalaciones que cruzan espacios de alta biodiversidad o zonas protegidas, principalmente, donde se ubican áreas naturales protegidas. Entre las áreas naturales que cruzan se encuentran: Parque nacional Cerros de Amotape, Reserva Nacional Salinas y Aguada Blanca, y la Reserva Paisajística Nor Yauyos-Cochas.

REP cuenta con un mapa donde se incluye las áreas naturales protegidas y las instalaciones eléctricas. Asimismo, cuenta con planes de manejo ambiental, incluidos en los estudios ambientales, que establecen lineamientos para la ejecución de las actividades, a fin de de mitigar el impacto ambiental.

La descripción detallada de estas áreas se encuentra en los estudios ambientales aprobados por el Ministerio de Energía y Minas, los cuales no registran daños significativos en la biodiversidad de estos espacios.

REP cuenta con una matriz de identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, en los cuales se incluye, entre otros, el impacto a la biodiversidad, y los aspectos relacionados. Asimismo, se cuenta con una evaluación de impactos incluidos dentro de los estudios ambientales aprobados por el Ministerio de Energía y Minas. La evaluación y el grado de significancia de los impactos varía de acuerdo a cada zona, por las condiciones propias de cada lugar. A continuación se detallan los impactos ambientales típicos, a la biodiversidad:

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

REP, a través de programas de medio ambiente, estudios ambientales y manuales de gestión ambiental, realizó diversas actividades para la conservación del ambiente, entre las cuales se encuentran: monitoreos ambientales, programas de reforestación y forestación, capacitación ambiental, actualización de procedimientos, gestión adecuada de materiales y residuos peligrosos y no peligrosos. Asimismo, con el objetivo de mejorar la gestión ambiental en la empresa, el 2009 se continuó con la implementación del Sistema de gestión ambiental ISO 14001.

Vertimiento de aguas residuales

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

VERTIMIENTOS DE AGUAS RESIDUALES			
DT	Vertimiento al sistema de tratamiento (tanque séptico)	Vertimiento a la red de desagüe municipal	Vertimiento anual de aguas residuales negras (m³/año)
DT CENTRO	80.64	506.88	587.52
DT ESTE	426.24	92.16	518.40
DT NORTE	345.60	161.28	506.88
DT SUR	334.08	311.04	645.12
Total promedio (m³)			2257.92

4_PROVEEDORES

Nuestro compromiso con los proveedores es buscar la transparencia, equidad y reglas claras,

por eso nuestras contrataciones se realizan sobre la base normativa de los principios de Buen 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 la calidad. Asimismo, contamos 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).

A partir del 2009, incluimos en los contratos con los proveedores y contratistas un anexo a través del cual se solicita la entrega, previa al inicio de la obra, de un plan de manejo ambiental, un plan de seguridad y salud en el trabajo y un plan de contingencias ante emergencias. Además, incluye la obligación de cumplir con 40 normas nacionales de seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente, respeto y conocimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial.

4_1 Encuesta a Proveedores

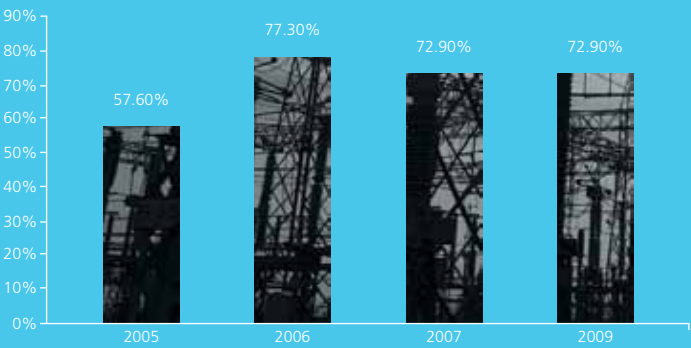
Cada dos años, REP realiza una evaluación a sus proveedores con el propósito de medir su nivel de satisfacción, y obtener información que permita definir, implementar y monitorear acciones de mejoramiento continuo que garantice la competitividad de REP.

La evaluación fue realizada por Datum Internacional con una muestra de 92 entrevistas y aplicando la metodología Top Two Boxes, la cual considera únicamente las calificaciones de excelente y muy buena.



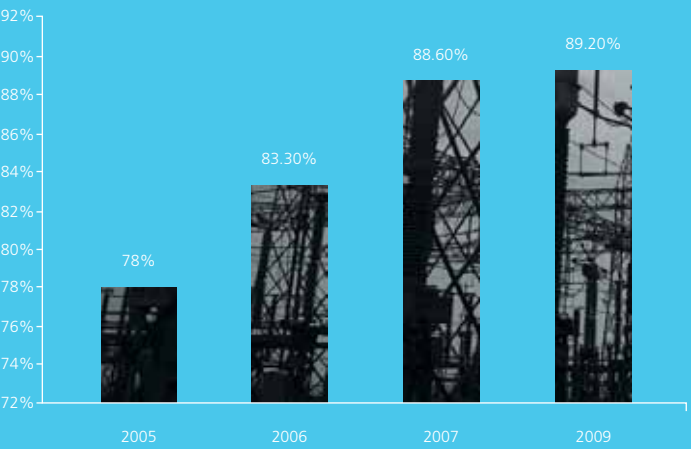
Calidad General

El resultado obtenido fue de 72.9% manteniéndose el resultado de la medición del 2007. Las principales razones que brindaron los proveedores para la calificación son: Buena comunicación (34%), cumplimiento en fecha de pago (30%), transparencia en la información (16%) entre otros.



Probabilidad de recomendar a REP para hacer negocios

Se obtuvo un 89.20% con calificación “extremadamente probable” y “muy probable” en el año 2009, lo que significó un aumento en comparación con el resultado obtenido en el 2007. Este resultado es un indicativo de la satisfacción de nuestros proveedores



5_ESTADO

El 5 de Septiembre 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, cumple con los requerimientos establecidos por Osinergmin, ente supervisor y regulador del sector eléctrico.



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

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.

Con la finalidad de mejorar el servicio de transmisión, REP ha continuado desarrollando diversos proyectos de actualización de las instalaciones recibidas en su Concesión, entre las que se destacan:

- Mejoras en Líneas de Transmisión
- Reemplazo de Equipos de Patio
- Modernización del sistema de protecciones
- Obras civiles de estabilización de estructuras
- Transformadores de reserva
- Modernización de los Sistemas de Telecomunicaciones
- Reemplazo de Cables de Media Tensión y Terminales
- Adquisición de equipos de Prueba

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

6_CLIENTES

Buscamos mantener una relación sostenible, de calidad, costos competitivos y comunicación confiable con nuestros clientes basándonos en los principios y valores de la organización, y en los mecanismos internos implementados para lograr la mayor satisfacción posible en los clientes, como la directiva de atención al cliente externo, el procedimiento de satisfacción del cliente y el procedimiento de atención de requerimientos de clientes.

Durante el año realizamos:

- Encuentro con Clientes del Grupo empresarial ISA en Perú, a quienes se les presentó e hizo entrega de la Promesa de Servicio 2009 y nuestros proyectos de transmisión en ejecución, así como los proyectos propuestos por REP como parte del Plan de Expansión del Sistema de Transmisión, habiéndose recibido comentarios y sugerencias positivas.

Curso “El servicio de Transmisión en Mercados Competitivos de Energía Eléctrica”, dictado por la Universidad de San Juan, Argentina, estuvo dirigido a especialistas de empresas generadoras e instituciones del Sector como el Osinergmin y el COES.

La confidencialidad de la información es uno de los pilares para mantener una relación sostenible con nuestros clientes y por ello guardamos estricto control al respecto. Durante el año 2009, no se ha tenido ninguna queja o reclamo respecto a la privacidad del cliente.

Respecto a publicidad, declaramos no realizar ningún tipo de campaña de marketing o promocional.

NUESTROS CLIENTES

Cahua	Enersur
CM Buenaventura	Kallpa Generación
Duke Energy Egenor	Hidrandina
Edegel	Shougesa
Edelnor	Termoselva
Eepsa	Sociedad Minera Corona
Egasa	Eléctrica Santa Cruz
EGE San Gabán	Electro Sur Medio
Egamsa	Celepsa
Egesur	Chinango
Electroperú	SDF Energía
Electroandes	Gepsa

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

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

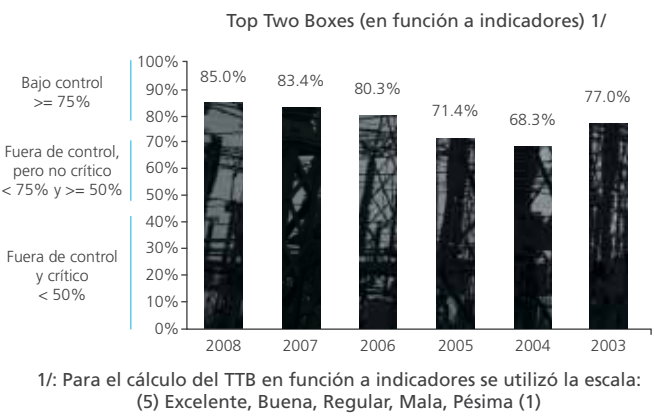
Encuesta de satisfacción del cliente

La encuesta de satisfacción del cliente es realizada por la empresa Datum Internacional cada dos años. La última encuesta se realizó en el año 2008.

La muestra incluyó 30 empresas clientes y 3 entidades reguladoras. Se realizó 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.

La metodología “Top Two Boxes” analiza tópicos relacionados con la calidad del servicio, satisfacción y lealtad de los clientes. Se desataca por su alto nivel de exigencia, pues solo incluye entre sus resultados las calificaciones de excelente y buena.

Durante el 2009 Red de Energía del Perú no presentó multas por incumplimiento de leyes y normativas impuestas por el ente regulador en relación con el servicio de transmisión.



Durante el 2009 Red de Energía del Perú no presentó multas por incumplimiento de leyes y normativas impuestas por el ente regulador en relación con el servicio de transmisión.

7_ACCIONISTAS

En el año 2009 tuvimos un excelente desempeño financiero, el que se refleja en nuestros indicadores y en el cumplimiento de las obligaciones. Asimismo, contamos con la clasificación de riesgo AAA en la emisión de bonos, máxima clasificación que se otorga a las empresas que tienen mayor capacidad de pago oportuno y bajo riesgo crediticio. Estos documentos se encuentran al alcance del público en general en nuestra página web.

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

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

7_1 Resultados del ejercicio 2009

Al 31 de diciembre de 2009, el resultado neto del ejercicio de REP fue de USD 13.0 millones. Este resultado muestra un crecimiento respecto al año 2008 generado, principalmente, por los mayores ingresos en la Remuneración Anual, variaciones en el índice Finished Good less Foods and Energy, y la entrada en operación de la Ampliación N°2 – LT Zapallal-Chimbote, Ampliación N°3 – Ampliación de la Transformación Ica, Marcona, y Juliaca, y Ampliación N°4 – Compensación Reactiva Chavarría 220 MVar y Santa Rosa 220 MVar.

Igualmente, aumentaron los ingresos por los nuevos servicios de operación y mantenimiento a terceros, tal es el caso de Consorcio Transmantaro, entre otras empresas. No obstante todo ello se vio atenuado por la implementación de las NIIF, específicamente la NIC 37 e IFRIC 12, lo que se reflejó en una disminución de la utilidad neta en USD -2.7 millones.

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 87.3 millones. De ese total, el principal ingreso fue la Remuneración Anual, que alcanzó los USD 77.4 millones.

En lo que respecta a los costos y gastos operacionales -sin incluir provisiones, depreciaciones ni amortizaciones por USD 31.3 millones -, estos alcanzaron un valor total de USD 28.3 millones, monto que refleja una disminución del (5.2)% respecto a los montos devengados en el año 2008. Ello obedece, principalmente, a los nuevos servicios brindados a terceros, la entrada en operación de la 2da Circuito de la Línea de Transmisión Zapallal – Chimbote, asimismo el servicio de gerenciamiento de la vinculada CTM, y el efecto en la conversión de los gastos en soles a dólares, producto de la depreciación cambiaria registrada en el 2009. Como resultado de lo anterior, durante el año 2009 se presentó un incremento del EBITDA de 24.7 %, al pasar de USD 47.3 millones en el año 2008 a USD 59.0 millones en el año 2009.

ESTADO DE GANANCIAS Y PÉRDIDAS

	2009	2008	Var. %
Ingresos Operacionales	87,279	77,127	13.2
Costos y Gastos de Operación	-28,287	-29,828	-5.2
EBITDA	58,993	47,299	24.7
Provisiones, Amortización y depreciación	-31,281	-24,492	27.7
Utilidad Operacional	27,712	22,808	21.5
Ingresos (gastos) Financieros (neto)	-8,567	-7,832	9.4
Utilidad antes de impuestos y participaciones	19,114	14,976	27.8
Impuesto a la renta y Part. de los trabajadores	-6,156	-4,690	31.3
Utilidad neta del año	12,998	10,285	26.3

Los ingresos financieros generados por los excedentes de tesorería alcanzaron un valor de USD 1.4 millones, ligeramente menor a los USD 2.0 millones registrados el año anterior. Esta diferencia se explica por la composición de los saldos promedios de caja y las menores tasas de interés sobre todo en dólares.

En lo que se refiere a los gastos financieros, estos presentan una ejecución de USD 9.9 millones, que significa un aumento de USD 1.3 millones frente al año 2008 (USD 8.5 millones). Este resultado obedece a los menores saldos de deuda, el menor costo financiero obtenido en las últimas colocaciones de bonos, pero atenuado al ligero incremento en el IPC que afecta a la deuda en soles VAC, más la actualización del valor presente de la provisión para mantenimientos y reemplazos según NIC 37.

En la gestión del año 2009 destaca también el resultado de USD 0.1 millones por la pérdida en cambio neta, como efecto de la apreciación del sol respecto al dólar, asociado principalmente a la deuda en soles VAC correspondiente a la Segunda Emisión del Primer Programa de Bonos. Debe indicarse que en el año 2008 se registró una pérdida en cambio neta de USD 1.26 millones generada por la depreciación registrada en dicho año. De otro lado, el impuesto a la renta y participaciones para el año 2009 presenta un mayor valor frente al año 2008 como consecuencia, principalmente, de la mayor utilidad antes de impuestos derivado de los ajustes contables por la aplicación de las NIIF antes mencionadas.

Los activos de la compañía presentan un incremento de USD 27.7 millones, lo cual se explica, de manera general, por el mayor saldo en cuentas por cobrar a empresas vinculadas y saldos en caja y bancos.

En lo que respecta a las cuentas del pasivo, destaca la realización de las colocaciones de bonos en el mes de mayo por USD 12 millones y USD 20 millones, a plazos de 3 y 7 años respectivamente, tipo bullet, con la finalidad de cubrir las inversiones de capital de las Ampliaciones.

Al finalizar el año, el patrimonio de la compañía alcanzó los USD 183.6 millones, de los cuales USD 121.3 millones correspondieron a capital social y capital adicional, USD 4.7 millones a reserva legal y USD 57.6 millones a resultados acumulados, incluyendo la utilidad del año 2009.

7_2 Indicadores Financieros

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

INDICADORES FINANCIEROS

Indicadores	2009	2008
Índice de Endeudamiento Patrimonial	1.31x	1.32x
Índice de Endeudamiento	0.57x	0.57x
Índice de Liquidez - Prueba Corriente	1.09x	0.83x
Índice de Liquidez - Prueba ácida	0.94x	0.75x
EBITDA (miles de USD)	58,993	47,299
Margen EBITDA	67.59%	61.33%
Margen Operacional	31.8%	29.6%
Margen Neto	14.9%	13.3%

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 nuestra página web.

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. Está conformado por cinco directores y sus respectivos alternos. Son en su totalidad de nacionalidad colombiana. Ninguno de los directores ocupa un cargo ejecutivo en la organización. Se celebran reuniones mensuales y también reuniones extraordinarias cuando ocurre algún hecho de importancia. En el año 2009, 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.

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

Si bien los miembros del directorio son profesionales altamente capacitados, no existe un procedimiento normado para la determinación de la capacitación y experiencia exigible. El desempeño del Directorio se autoevalúa anualmente considerando los siguientes aspectos: participación individual, desempeño del Directorio, frecuencia de presentación de los temas, grado de profundidad de temas tratados y desempeño de la administración.

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



7_5 Comité de Auditoría

La Compañía cuenta con un Comité de Auditoría del Directorio cuya principal propósito es asistir al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades de vigilancia para el proceso de emisión de Estados Financieros, el sistema de control interno sobre dichos estados, el proceso de auditoría y el proceso de la compañía para vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones, el Código de Ética y el Protocolo de Administración de los Riesgos de Actos Impropios.

El Comité de Auditoría está conformado por tres (3) miembros, dos (2) miembros del Directorio y el Auditor Corporativo de ISA. La designación de sus miembros y al Presidente la realiza el Directorio.

El Comité de Auditoría sesionó 4 veces durante el año 2009.

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.

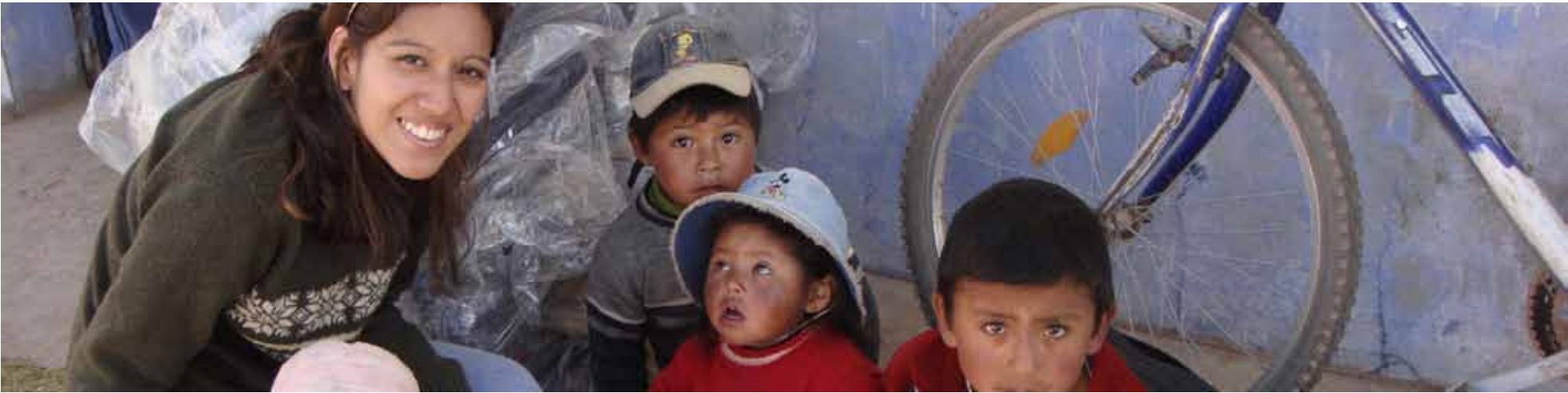
A continuación mostramos la proporción de altos directivos de acuerdo al lugar de procedencia:

Cuadro N° 31: Directivos según procedencia		
Nacionalidad	Número de directivos	Porcentaje
Peruana (Local)	4	50%
Colombiana	4	50%
Total	8	100%

7_7 Comité de Negocios

Es un Comité 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.

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.



7_8 Gestión Integral de Riesgos

La organización cuenta con un Plan Estratégico anual y para su elaboración durante el año 2009 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, en su ocurrencia habrían impactado indirectamente en los públicos.

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 Ética:

- 10. Fraude, corrupción / actos impropios

INTERNO

IX. Riesgos Operacionales:

- 11. Inadecuado manejo de información
- 12. Fallas humanas o de procedimiento
- 13. Indisponibilidad de sistemas y equipos.
- 14. Pérdida o disminución de competitividad y eficiencia.
- 15. Administración inadecuada del talento humano

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 detallamos en cada capítulo.

Cuadro 32: Mecanismos de comunicación con grupo de interés.

Colaboradores	Encuesta de Clima Organizacional
Proveedores	Encuesta de Proveedores
Clientes	Encuesta de Clientes
Estado	Referencia a Estado
Accionistas	Junta General de Accionistas
Sociedad	Visita directa a 320 comunidades en donde la población puede brindar sus opiniones u observaciones.

“El ejercicio contempló además un mapeo de riesgos en salvaguarda de la sostenibilidad de la organización, del negocio y de los grupos de interés”

8_RECONOCIMIENTOS

Durante el año 2009 REP desplegó sus acciones a favor de la sociedad peruana y de sus comunidades vecinas desarrollando programas sociales, los mismos que fueron reconocidos con tres prestigiosas distinciones:

IGUALAR
COLUMNAS



RECONOCIMIENTO PACTO MUNDIAL PERÚ: ÉTICA Y LIDERAZGO EMPRESARIAL

REP obtuvo el reconocimiento por el Impulso de los Principios del Pacto Mundial con Proveedores. Desarrollamos un anexo en los contratos donde se solicita la entrega, previa al inicio de la obra, de un plan de manejo ambiental, un plan de seguridad y salud en el trabajo y un plan de contingencias ante emergencias. Los comprometemos a cumplir con 40 normas nacionales de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente y el respeto y conocimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial.

PREMIO DESARROLLO SOSTENIBLE 2009: CATEGORÍA ESFUERZOS DE PROMOCIÓN DE DESARROLLO LOCAL – SOCIEDAD NACIONAL DE MINERÍA, PETRÓLEO Y ENERGÍA

VI PREMIO PERÚ 2021 A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS EMPRESAS – CATEGORÍA SOCIEDAD

REP obtuvo ambos reconocimientos con el proyecto “Huertos en Línea”. Proyecto que transforma los espacios eriazos y desérticos ubicados debajo de las líneas de alta tensión en parcelas productivas de una gran variedad de vegetales y hortalizas con la participación de nuestros vecinos.

Así mismo por nuestra gestión en seguridad y salud recibimos la distinción:

RECONOCIMIENTO AL COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2009

Otorgada por Pacífico Seguros reconociendo a Red de Energía del Perú como la empresa más destacada en el sector energía.



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.

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.

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 el cumplimiento de los diez principios.

PRINCIPIO 1
Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, a nivel internacional dentro de su esfera de influencia.
Red de Energía del Perú conoce y vela por el cumplimiento y difusión de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos dentro y fuera de la organización. A lo largo del año no se presentaron incidentes relacionados con violaciones de derechos humanos en nuestra área de influencia.

PRINCIPIO 2
Asegurarse de que sus propias corporaciones no actúan como cómplices en la violación de derechos humanos.
Dentro de la organización el Pacto Mundial es ampliamente difundido, por lo que todos los colaboradores conocen cada principio. Además de brindar charlas informativas a nuestros proveedores y contratistas, en los contratos se incluye un anexo en el que se detalla que REP vela por el cumplimiento de cada principio tanto en sus instalaciones como en la de sus proveedores. De esta manera difundimos la iniciativa y velamos por su cumplimiento ya que esta cláusula nos faculta para realizar visitas o solicitar información cuando lo creamos conveniente. Por otro lado, los contratos incluyen ítems específicos 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 2009 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 empresarial ISA, la que es ya conocida por todos sus trabajadores. La empresa realiza informes sobre la gestión ambiental tanto para las autoridades competentes como para la gestión interna o de grupo.

PRINCIPIO 9
Desarrollo y difusión de tecnologías limpias.
La empresa, en su compromiso con la conservación del medio ambiente, utiliza tecnologías que generan el menor impacto posible en el entorno. Un ejemplo es la operación de regeneración de aceite dieléctrico de transformadores, cuyo proceso tiene por objeto primordialmente obtener la limpieza total del transformador y de la celulosa hasta dejarlo libre de contaminantes y, en segundo lugar, la recuperación del aceite.

PRINCIPIO 10
Trabajar en contra de la corrupción.
El Código de Ética de la empresa rechaza y condena los casos de práctica de soborno. Este documento se ha difundido entre sus colaboradores y se encuentra a disposición de todos los grupos de interés en la página web de la empresa.

PARÁMETROS DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

ÁMBITO Y PERÍODO DE COBERTURA

El Reporte de Sostenibilidad 2009 abarca hechos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2009. Las empresas del Grupo empresarial ISA incluidas en este documento son:

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

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

PERIODICIDAD

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

SOBRE LA INFORMACIÓN PRESENTADA

La información del Reporte de Sostenibilidad 2009 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 empresarial 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 a Consorcio Transmantaro. La cobertura del reporte abarca todas las operaciones de Red de Energía del Perú dentro del país y no presenta ninguna limitación respecto a la información de las dimensiones económica, ambiental y social.

Tal como lo estipula la ley, los hechos de importancia han sido reportados a la CONASEV (Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores). El Reporte de Sostenibilidad 2009, 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.

PREPARACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL REPORTE

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

www.rep.com.pe
www.isa.com.pe
www.ctm.com.pe

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 soporte_rse@rep.com.pe





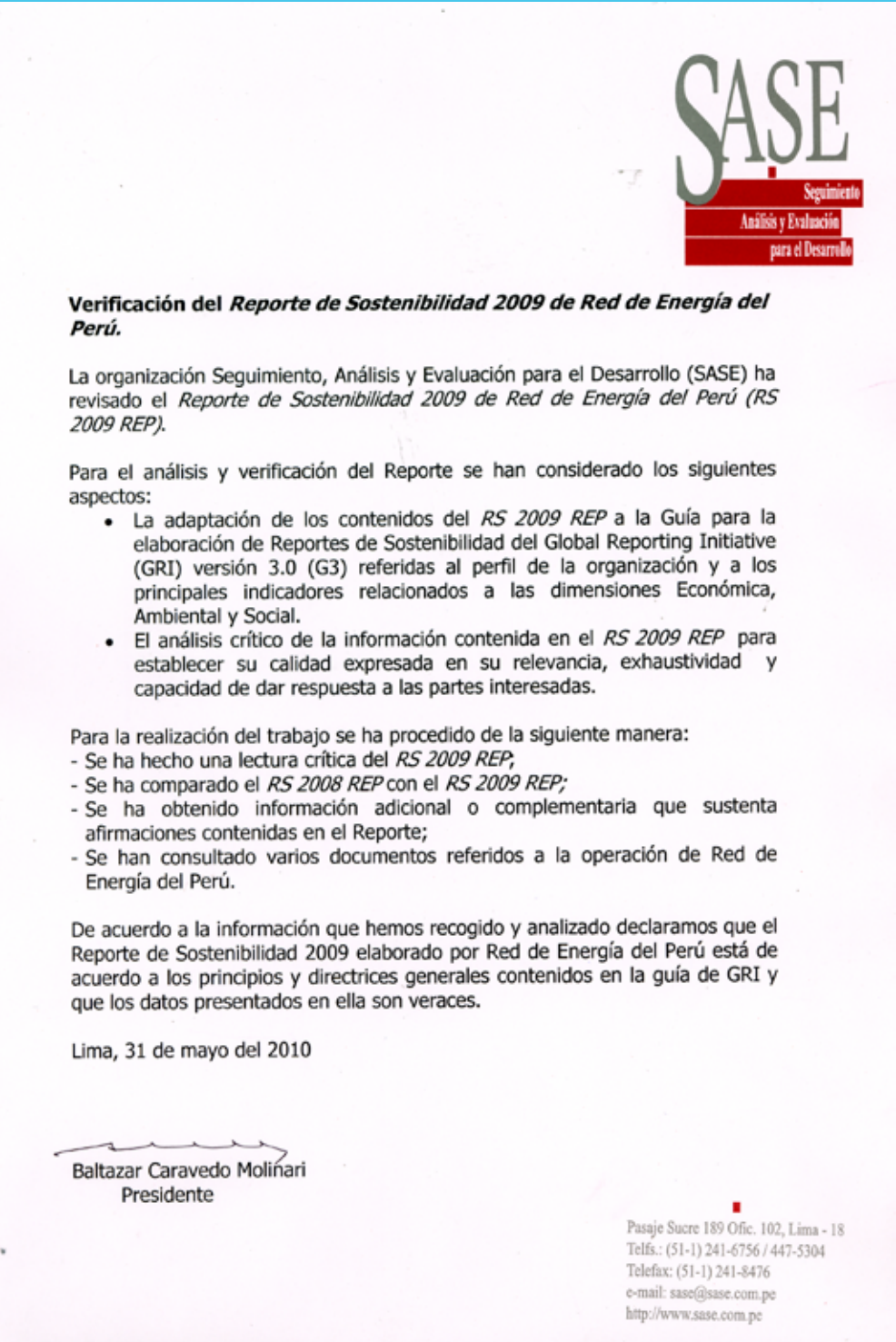
VERIFICACIÓN POR TERCERA PARTE

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

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

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

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



ANEXOS

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 09

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 ENERGÍA 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.

POLÍTICA SOCIAL

GRUPO EMPRESARIAL ISA

INTRODUCCIÓN

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

El hecho de prestar servicios en contextos de alta complejidad social, política, económica, cultural y ambiental supone desarrollar competencias, construir alianzas y estructurar una gestión efectiva que logre viabilizar los servicios y contribuir a generar cambios favorables en la sociedad. En la medida que estos resultados sean visibles y consistentes deben contribuir a la viabilidad de las empresas y del Grupo empresarial ISA.

MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

Sociedad

Para el Grupo empresarial ISA la sociedad 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 empresarial ISA, orientadas a la construcción de un entorno social favorable a la prestación y continuidad de sus servicios.

Viabilidad

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

Legitimidad

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

ALCANCE DE LA POLÍTICA

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

CRITERIOS DE APLICACIÓN

El Grupo empresarial ISA se compromete a respetar los Acuerdos que tenga con los accionistas minoritarios en donde haya lugar. El desarrollo de las actividades de la gestión social de las empresas del Grupo empresarial ISA está 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 empresarial ISA es responsable de direccionar la gestión social, en el marco de los compromisos con la sociedad, de acuerdo con la especificidad de los servicios y el contexto en que se desarrollan. A su cargo estarán programas de alcance corporativo.

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

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

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

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

*
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.

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 prevalectia 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 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.		4
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.		47
2	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1	Nombre de la organización.		5,6
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.		5,6
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).		5,6
2.4	Localización de la sede principal de la organización.		5,6
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.		5,6
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.		5,6
2.7	Mercados servidos.		5,6
2.8	Dimensiones de la organización informante.		5,6,7,8
2.9	Cambios significativos durante el período .cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.		50
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período informativo.		48
3	PARÁMETROS DE LA MEMORIA		
3.1	Perfil de la memoria		
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria.		38
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente.		38
3.3	Ciclo de presentación de las memorias.		38
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.		38
3.5	Alcance y cobertura de la memoria		
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria.		50
3.6	Cobertura de la memoria.		50
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.		50
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones.		50
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.		50
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.		50
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.		50
3.12	Índice del contenido del GRI		
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.		56-61
3.13	Verificación		
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.		51
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.		46
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.		46
4.3	Número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.		46
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.		46
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.		46
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.		46

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.		46
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.		7,8,9,55
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.		46
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.		46
	Compromisos con iniciativas externas		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	7	47
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.		23-40
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.		29, 33
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.		10
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.		10
	ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE		
5.1	Dimensión económica Información sobre enfoque de gestión Indicadores del desempeño económico Desempeño económico		45
EC 1	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.		ND
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	7, 8	37-40
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.		15-18
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		42
EC5	Presencia en el mercado	6	18
EC6	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	ND
EC7	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6	46
EC8	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas		ND
EC9	Impactos económicos indirectos		29,40
	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.		
	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.		
5.2	Dimensión ambiental Información sobre enfoque de gestión Indicadores del desempeño ambiental Materiales		37
EN1	Materiales utilizados por peso y volumen.	8	ND
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	8,9	ND
	Energía		
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	8	ND
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	8	ND
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	8,9	ND
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	ND
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	8,9	ND

EN8	Agua		
EN9	Captación total de agua por fuentes.	8	39,40
EN10	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	8	39
	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	8,9	39,40
	Biodiversidad		
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	8	40
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	40
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	8	40
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	8	37-40
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	ND
	Emisiones, vertidos y residuos		
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	8	ND
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	8	ND
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	8,9	37-40
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	8	ND
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	8	ND
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	8	40
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	8	37,39
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	8	40
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	39
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	40
	Productos y servicios		
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	8,9	37-40
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	ND
	Cumplimiento normativo		
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	8	40
	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	40
	General		
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	8, 9	40
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 Empleo		12
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.		13
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo, y región	6	13-14
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	14
	Relaciones empresa/trabajadores		
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	1, 3	17
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	3	ND

LA6	Salud y seguridad en el trabajo 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.		21
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región**.		21
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.		22
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.		17
Formación y educación			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.		15
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.		15
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.		15
LA13	Diversidad e igualdad de oportunidades		46
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.		
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	1, 6	ND
Información sobre enfoque de gestión: Derechos Humanos			
Indicadores de desempeño de derechos humanos			
Prácticas de inversión y de abastecimiento			
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	1, 2, 4, 5, 6	ND
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	ND
HR3	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	1, 4, 5	ND
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.		
No discriminación			
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	1, 6	49
HR5	Libertad de asociación y convenios colectivos	1, 3	49
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.		
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	49
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	49
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	ND
Derechos de los indígenas			
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	1	49
Información sobre enfoque de gestión: Sociedad			
Indicadores de desempeño de sociedad			
Comunidades			
SO1	Naturaleza , alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	1	26-37
Corrupción			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	10	ND
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	10	46
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	10	ND

SO5	Política pública Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”	10	42
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	10	42
Comportamiento de competencia			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.		NA
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.		ND
Información sobre enfoque de gestión: Responsabilidad sobre producto			
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.		ND
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.		ND
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	ND
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	NA
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		44
Comunicaciones de marketing			
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.		NA
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.		NA
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.		43
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.		44

LEYENDA

Justificación de la no aplicabilidad de los siguientes indicadores GRI en el Reporte de Sostenibilidad 2009:

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.

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

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

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

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

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

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

EN19-EN20: Este indicador no se encuentra desarrollado.

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

LA5: Este indicador no se encuentra desarrollado.

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

HR1: Este indicador no se encuentra desarrollado.

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

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

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

SO2: La empresa no cuenta con información sobre unidades de negocio analizadas respecto a 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 empresarial ISA elaboran anualmente un Reporte de Sostenibilidad bajo los mejores estándares internacionales. Este documento informa a cada una de las partes interesadas la gestión responsable de las organizaciones.

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

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

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

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



La información del Reporte de Sostenibilidad 2009 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).

