



# OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.

WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

**INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020 – ENEL PERÚ**

ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ / ENEL GENERACIÓN PERÚ / ENEL GENERACIÓN PIURA



**OPEN POWER  
FOR A BRIGHTER  
FUTURE**

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD ENEL PERÚ 2020

ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ / ENEL GENERACIÓN PERÚ / ENEL GENERACIÓN PIURA



## EN UNA MIRADA

CARTA DEL PRESIDENTE	<b>8</b>
MODELO DE NEGOCIO	<b>12</b>
PRINCIPALES RIESGOS ASG	<b>28</b>



## NUESTRO DESEMPEÑO ESG

FINANZAS SOSTENIBLES	<b>34</b>
CLIENTES EN DISTRIBUCIÓN Y GENERACIÓN	<b>40</b>
NUESTRA GENTE	<b>50</b>
NUESTRA COMUNIDAD	<b>64</b>
ECONOMÍA CIRCULAR	<b>77</b>
CADENA DE APROVISIONAMIENTO SOSTENIBLE	<b>81</b>
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	<b>91</b>
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	<b>106</b>
GOBIERNO CORPORATIVO	<b>116</b>





## ANEXOS

---

GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD	<b>136</b>
COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>141</b>
ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	<b>143</b>
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	<b>145</b>



# 1

## EN UNA MIRADA

### Temas

- Carta del presidente
- Modelo de negocio
- Principales riesgos ASG





### **Marco Fragale**

Country Manager Enel Perú  
Presidente del Directorio  
Enel Distribución Perú S.A.A.  
Enel Generación Perú S.A.A.  
Enel Generación Piura S.A.

# **CARTA DEL PRESIDENTE**

# Carta a los grupo de interés

102-14

Estimados,

Describir el impacto del año 2020 en un texto introductorio inevitablemente deja fuera los cientos de esfuerzos que, como grupo empresarial, emprendimos para superar el año más complicado para todos. Los países, comunidades, empresas y sus familias redefinieron sus vidas y encontraron nuevas formas de adaptarse a la pandemia. En este contexto asegurar la sostenibilidad de la generación y distribución de energía ha sido un factor clave para absolutamente todos nuestros grupos de interés. La disminución de la demanda de energía debido a la desaceleración económica del país y las consecuentes dificultades en la capacidad de pago de las familias son algunos de los impactos que nos permiten afirmar el cercano vínculo que Enel Perú tiene con el desarrollo económico del país.

Sin embargo, ser parte de un Grupo internacional como Enel, nos permitió mantenernos informados y prepararnos para la llegada de escenarios que veíamos en Europa y luego se volvieron términos comunes en Perú como cuarentena, inmovilización, primera y segunda ola y etapas del proceso de vacunación. Gracias a esta información tomamos decisiones que nos permitieron afinar la estrategia y reducir los impactos negativos del 2020. Entre las medidas implementadas podemos mencionar, la creación de un task force como grupo de trabajo dedicado específicamente a la gestión de la pandemia, la migración adelantada al trabajo remoto, la conformación de equipos presenciales en células aisladas, el aseguramiento de la cadena de pago, implementación de programas de financiamiento a hogares, entre otros. Además de las más de 100 acciones solidarias enfocadas en nuestra comunidad brindando soporte al sistema nacional de salud mediante el aseguramiento del suministro de energía, entrega de materiales e insumos médicos, oxígeno y equipos de protección personal; a las necesidades básicas de la población mediante la entrega de canastas de alimentos de primera necesidad, artículos de limpieza y agua; y a la mitigación del contagio mediante la entrega de mascarillas, alcohol gel y guantes a las poblaciones más vulnerables. Estos últimos representaron un aporte de cuatro millones de soles a lo largo del 2020, beneficiando a más de 263 mil personas.

Todo este esfuerzo tiene como principal indicador que, al cierre del 2020, no hemos presentado ninguna fatalidad entre nuestros colaboradores. Un valioso dato que refleja el trabajo y cuidado de la salud en 923 colaboradores y sus familias. Además, rápidamente adecuarnos al teletrabajo, debido al esfuerzo que se venía realizando con anterioridad frente a la digitalización permitiendo seguir desarrollando proyectos que nos acercaron a nuestro compromiso Open Power. Fortalecimos el compromiso con la economía del país al tomar la decisión de mantener sin ningún tipo de variación la cadena de pagos del sector eléctrico, a pesar de la situación adversa de incremento de morosidad que nos tocó enfrentar. Es decir, pagamos todas y cada una de nuestras obligaciones financieras, de personal, de impuestos, a nuestros proveedores, entre otras. Más allá de estos resultados nuestros indicadores tradicionales mejoraron conforme avanzó el año. Mantuvimos nuestro plan de inversiones en distribución, logrando desarrollar importantes proyectos entre los que destaca nuestro programa de electrificaciones que dio acceso a la energía a 69 asentamientos humanos con 10,504 lotes electrificados. Desde el inicio de este programa hemos logrado incorporar a más de 200,000 familias a nuestra base de clientes, beneficiando a más de un millón de personas con este servicio básico. Incrementamos la potencia de la Central Hidroeléctrica Callahuanca y automatizamos nuestras

centrales hidroeléctricas, cuya antigüedad promedio es de alrededor de 50 años. Además, implementamos el Sistema de Almacenamiento de Energía BESS Ventanilla, que lleva el reconocimiento de ser el primero del Perú, el primero y más grande de Enel en Latinoamérica y el primero que implementa Enel en una central térmica en todo el mundo. También en 2020 continuamos el proyecto de cambio de nuestra cámara de combustión en la Unidad TG4 en Piura la cual disminuyó las emisiones de gases de efecto invernadero a uno de los niveles más bajos obtenidos por las tecnologías actuales.

Nuestro compromiso y las decisiones que tomamos en 2020 nos confirman que estamos en el camino correcto al momento de afrontar retos globales. Enel Perú continuará apoyando a la sociedad, a nuestros colaboradores, proveedores y contratistas, quienes han brindado lo mejor de sí para asegurar el suministro energético sin interrupciones. Ante un escenario imposible de predecir decidimos afianzar nuestro propósito y cuidarnos. Como empresa socialmente responsable seguiremos sustentando nuestras operaciones sobre la base de nuestros valores – innovación, confianza, proactividad y responsabilidad – que nos inspiran y guían.



**Marco Fragale**

Presidente del Directorio  
Enel Distribución Perú S.A.A.  
Enel Generación Perú S.A.A.  
Enel Generación Piura S.A..





# MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE Y CREACIÓN DE VALOR

102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-45

## Recursos

### PERSONAS

**66,717** personas Enel  
**22%** mujeres  
**40,9** horas de formación por empleado  
**157,940** de personas contratistas (FTE)

### PLANETA

**51,5 Mm³** Extracciones totales de agua  
**22,9%** de extracciones en zonas con estrés hídrico  
**23,9 Mtep** de consumo de energía  
**1.3 mil** hectáreas de áreas protegidas

### PROSPERIDAD

**84,0 GW** de potencia neta eficiente total instalada  
**53,6%** de potencia instalada neta eficiente renovable  
**2,2 millones** de km de red  
**69,5 millones** de clientes  
**74,3 millones** de usuarios finales  
**44,3 millones** de usuarios finales con medidor inteligente  
**105,2 mil** puntos de recarga <sup>(1)</sup>  
**123 MW** de almacenamiento  
Respuesta a la demanda de **6.0 GW**  
**10.197** millones de euros de Capex  
**94%** Capex bajo en carbono  
**80%** Taxonomía de la UE elegible para Capex  
**837** presentaciones de valores por patentes de invención de las cuales **692** fueron concedidas

Contexto ASG  
Macrotendencias, rie

**Open Power** – La apertura es el elemento clave de nuestra est

PRO-  
PÓ-  
SITO

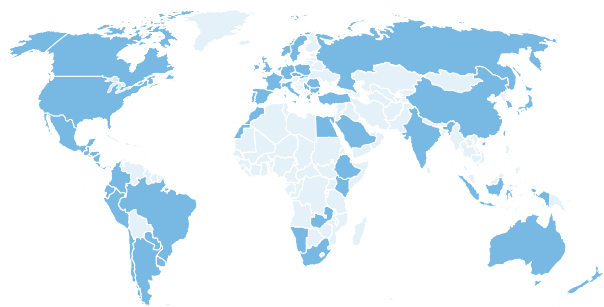
VI-  
SI-  
ÓN

**Somos un líder mundial** en el sector energético

### PRESENCIA

**47**  
Países

Más de  
**1.000**  
subsidiarias



**Creamos valor** a largo plazo para todas las partes interesadas

**CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE  
EN EL LARGO PLAZO**



**DESARROLLO SOSTENIBLE A LO LARGO DE TODA LA CADENA DE VALOR**



**PRINCIPIO DE GOBERNANZA**

**44%** mujeres en el Co

(1) Puntos de recarga públicos y privados instalados. Incluyendo los puntos de interoperabilidad, el valor es de 186 mil  
(2) La cifra no incluye la capacidad gestionada, el valor que incluye la capacidad gestionada es igual a 3,1 GW.



# La cadena de valor

La presentación integrada de información financiera y no financiera permite comunicar de manera efectiva el modelo de negocio y el proceso de creación de valor en términos de resultados y perspectivas a corto y medio-largo plazo, constituyendo un insumo importante para un proceso de toma de decisiones económicas informado a los inversores y otras partes interesadas, especialmente en consideración del hecho de que los aspectos ambientales, sociales y económicos son cada vez más importantes desde la perspectiva de la evaluación de la capacidad de crear valor financiero para todas las partes interesadas.

En la representación gráfica La cadena de valor del Grupo Enel se resume con los principales insumos utilizados y su procedencia, transformado en resultados y valor creado por la organización para las partes interesadas y el modelo de negocio del Grupo Enel, que es caracterizado por una gobernanza sólida, transparente y por una estrategia sostenible que persigue, entre otras cosas, aportar a los ODS 7, 9, 11 y 13

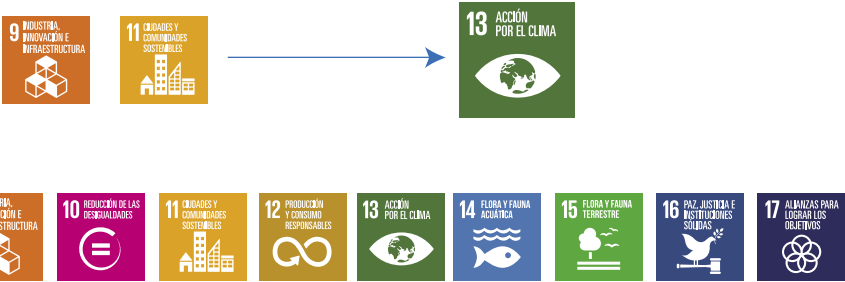
## Grupo Enel Riesgos y oportunidades

Estrategia

MI  
SI  
ÓN

VA  
LO  
RES

Estamos integrados a lo largo de toda la cadena de valor



Consejo de Administración | 151 informes al Código de Ética

## Las salidas y el valor creado

### PERSONAS

**0,52** índice de frecuencia de conjunto de lesiones  
**29,4%** mujeres gerentes + mandos intermedios  
Tasa de rotación del **5,6%**  
**15,1** millones de beneficiarios (ODS 4, 7, 8)

### PLANETA

**214 gCO<sub>2eq</sub> / kWh<sub>eq</sub>** Emisiones específicas Alcance 1  
**98 millones de t CO<sub>2eq</sub>** (Alcance 1, 2, 3)  
**20,4 Mm<sup>3</sup>** de consumo total de agua  
**31,6%** de consumo en zonas con estrés hídrico  
**65,7%** recuperación de residuos  
**187** proyectos de biodiversidad

### PROSPERIDAD

**2,9 GW** de potencia instalada eficiente adicional renovable <sup>(2)</sup>  
**484,6 TWh** de electricidad distribuida  
**298,2 TWh** de electricidad vendida  
**259** SAIDI  
**23,0 millones** de euros de valor añadido global bruto  
**65.000 millones** de euros en ingresos  
**17.900 millones** de euros de EBITDA ordinario  
**87%** EBITDA bajo en carbono  
**16.100 millones** de euros en impuestos pagados  
**32** soluciones innovadoras adoptadas en negocio  
**4.755** millones de euros en dividendos pagados y en compra de acciones propias



El Grupo Enel es una multinacional de energía y uno de los principales operadores integrados globales en los sectores de la energía y el gas. Presente en 32 países y en los 5 continentes, produce energía a través de una capacidad gestionada de más de 88 GW, vende gas y distribuye electricidad en una red de, aproximadamente, 2,2 millones de kilómetros.

Con casi 74 millones de consumidores finales en todo el mundo, tiene la mayor base de clientes en Europa y es una de las principales empresas eléctricas del continente en cuanto a capacidad instalada y a EBITDA declarado.

El Grupo Enel está compuesto por aproximadamente 68.000 personas, hombres y mujeres del mundo entero cuyo valioso trabajo está basado en valores de Responsabilidad, Innovación, Confianza y Proactividad.

El grupo Enel en Perú distribuye energía a través de Enel Distribución Perú S.A.A. y genera energía a través de Enel Generación Perú S.A.A. y Enel Generación Piura S.A.; las cuales en adelante se denominarán en forma conjunta como Enel Perú o la Compañía de forma indistinta.

## ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ

Enel Distribución Perú S.A.A. es una empresa concesionaria del servicio público de electricidad para la zona norte de Lima Metropolitana, la provincia constitucional del Callao y las provincias de Huaura, Huaral, Barranca y Oyón.

En total, nuestra zona de concesión abarca unos 1,602 km<sup>2</sup>, extendiéndose sobre la zona norte de Lima Metropolitana, la Provincia Constitucional del Callao y las provincias de Huaura, Huaral, Barranca y Oyón, cubriendo 52 distritos de las provincias mencionadas de forma exclusiva y otros 5 de manera compartida con la empresa distribuidora de la zona sur.

El año 2020, Enel Distribución Perú logró incrementar su área de concesión en el Norte Chico en 52.12 km<sup>2</sup>, llegando a electrificar al Centro Poblado Caral beneficiando a pequeños agricultores, empresas agroindustriales y mineras.

### Redes eléctricas

Redes			Kilómetros de extensión	
			2019	2020
Alta Tensión (AT)		Aéreas	556	573
		Subterráneas	160	154
		Total AT	716	727
Media Tensión (MT)		Aéreas	2,154	2,192
		Subterráneas	2,791	2,861
		Total MT	4,945	5,053
Baja Tensión (BT)	Servicio particular	Aéreas	6,000	6,119
		Subterráneas	7,168	7,226
		Subtotal	13,168	13,345
	Alumbrado Público	Aéreas	5,999	6,105
		Subterráneas	4,848	4,868
		Subtotal	10,847	10,972
	Total BT	24,016	24,317	
Total redes		29,677	30,097	

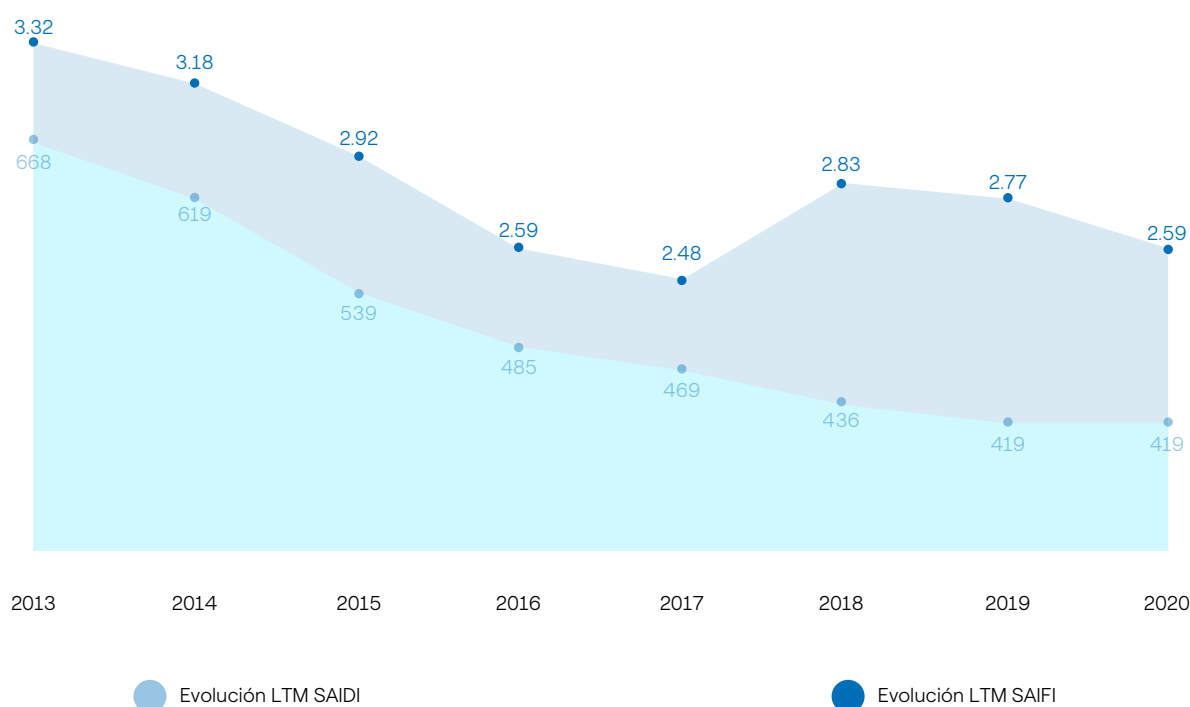
### Subestaciones en operación

Subestaciones		2019		2020	
Transformación	No.	MVA	No.	MVA	
Alta tensión / alta tensión	7	2,525	8	2,575	
Alta tensión / media tensión	37	2,365	37	2,405	
Media tensión / media tensión	5	33	4	33	
Media tensión / baja tensión	10,515	2,042	10,557	2,088	

Nuestro indicador de Frecuencia de Interrupción Promedio por Cliente (SAIFI<sup>1</sup> por su acrónimo en inglés), fue de 2.59 veces por año en 2020, que mejoró desde 2.77 veces en 2019, por la ejecución efectiva del plan de mantenimiento e inversión de ampliación y refuerzo de redes.

Por otro lado, nuestro indicador de Tiempo de Interrupción Promedio por Cliente (SAIDI<sup>2</sup> por su acrónimo en inglés), fue de 419 minutos (tiempo acumulado en doce meses) durante el 2020, valor que se mantuvo respecto al 2019.

## INDICADORES DE CALIDAD DE SERVICIO



## TIEMPOS PROMEDIO DE ATENCIÓN A EMERGENCIAS

**05 horas  
19 minutos**

Atención de emergencia por interrupciones individuales en baja tensión

**10 horas  
33 minutos**

Atención de emergencia por interrupciones en la red de baja tensión

**3 horas  
21 minutos**

Atención de emergencia por interrupciones en la red de media tensión

## PARQUE DE MEDIDORES

**469,865** medidores electromecánicos

**983,235** medidores electrónicos

**7,865** medidores Smart Meter

(1) System Average Interruption Frequency Index

(2) System Average Interruption Duration Index

# Compra de energía

Enel Distribución Perú tiene contratos de suministro de energía eléctrica para abastecer su Mercado Regulado hasta el año 2031, en cumplimiento con lo indicado en el artículo 34° de la Ley de Concesiones Eléctricas, que obliga a las distribuidoras a mantener contratos con empresas generadoras que garanticen el requerimiento total de potencia y energía, por los siguientes 24 meses como mínimo.

Para el mercado libre, Enel Distribución Perú tiene contratos de suministro que abastecen su demanda hasta el año 2025.

## Compra de energía en el Mercado Regulado

Empresa Generadora Energía GWh	2019 (GWh)	2020 (GWh)	Variación %
Enel Generación Perú S.A.A.	2,155	1,902	-12%
Kallpa Generación Perú S.A.	2,396	1,702	-29%
Engie Energía Perú S.A.	1,214	1,156	-5%
Electroperú S.A.	443	422	-5%
Termochilca S.A.	358	341	-5%
Fénix Power Perú S.A.	333	312	-6%
Chinango S.A.	246	234	-5%
Enel Generación Piura S.A.	233	222	-5%
Egasa S.A.C.	140	133	-5%
Otros	138	627	353%
<b>Total</b>	<b>7,658</b>	<b>7,050</b>	<b>-8%</b>

## Compra de energía en el mercado libre

Empresa Generadora Energía GWh	2019 (GWh)	2020 (GWh)	Variación %
Kallpa Generación Perú S.A.	1,085	453	-58%
Enel Generación Perú S.A.A.	655	472	-28%
Fénix Power Perú S.A.	33	26	-21%
San Gabán S.A.	0	12	0
Orazul S.A.	0	468	0
<b>Total</b>	<b>1,772</b>	<b>1,432</b>	<b>-19%</b>

# Mantenimiento

En el desarrollo de nuestras actividades de distribución y transmisión eléctrica, es fundamental el correcto manejo y mantención de la red, tanto para garantizar la confiabilidad del suministro como para mantener los más altos estándares de seguridad. A pesar de la situación de emergencia sanitaria, hemos ejecutado iniciativas relevantes durante el 2020.

Con el objetivo de mantener la confiabilidad en el servicio de energía este año 2020 en la red de Transmisión, se realizó el mantenimiento integral de 7 conmutadores bajo carga en transformadores 60/10 KV – 25 MVA. Además, se realizó el reemplazo total de 4 ruptores en transformadores de 60/10 kV de tensión y se realizaron 3 tratamientos de aceites dieléctricos en transformadores de potencia. Asimismo, en las líneas 2005 y 2006 de

220 kV se reemplazaron 30 aisladores rígidos de porcelana por poliméricos, mejorando la línea de fuga, y se concluyó la renovación de la línea 624 de 3.8 km de red aérea, que incluyó el cambio de 4 postes metálicos.

Siempre comprometidos con la seguridad de nuestras instalaciones, se reemplazaron 600 mts de red subterránea por red aérea, en las líneas 653 y 6558 de 60kV.

Asimismo, se realizó el cambio del banco trifásico de transformadores 220/60/10 kV 120 MVA, en la subestación de transmisión Mirador.

En la red de Distribución, la tabla siguiente muestra la cantidad de trabajos de mantenimiento preventivo en media tensión realizados en los dos últimos años:

## Mantenimiento preventivo en Media Tensión

Trabajos	2019	2020
Número de alimentadores sometidos a hidrolavado	326	181
Número de Subestaciones Convencionales intervenidas sin corte de energía ("mantenimiento en caliente")	611	687
Número de Subestaciones Compacta Bóveda intervenidas sin corte de energía ("mantenimiento en caliente")	998	1390
Kilómetros de red aérea inspeccionados	2,593	1941
Cantidad de árboles podados	1,849	2132

Además, realizamos mantenimiento a las conexiones eléctricas que permiten el suministro de electricidad a los usuarios desde las instalaciones de la empresa distribuidora. En forma general, está compuesta por el empalme, la acometida, la caja del medidor, el sistema de protección y el propio medidor. Las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo permiten mantener la conexión eléctrica en adecuadas condiciones de operación a lo largo de su vida útil. Durante el año 2020, realizamos 52,814 gestiones de revisión y normalización en la conexión de suministros, principalmente reposición de cerraduras sustraídas por terceros de las cajas porta medidor y reemplazo o reposición de tapas hurtadas y deterioradas. Además, normalizamos 24,822 conexiones con las acometidas en mal estado o que no cumplieran con la distancia mínima de seguridad, con riesgo de afectación de terceros.

Asimismo, ejecutamos trabajos de mantenimiento preventivo cambiando o reponiendo 17,833 micas (ventana que permite la visualización de la lectura del medidor) en mal estado. Respecto a nuevas conexiones, ejecutamos 24,812 solicitudes, logrando un tiempo medio de atención de 3.9 días para el cumplimiento de estas.

## Pérdidas de energía

En el caso de las pérdidas de energía realizamos constantes esfuerzos en reducir las pérdidas que surgen de factores técnicos, (como por ejemplo la extensión de la red), de la afectación del clima, así como a situaciones indeseadas asociadas a hurtos de energía. En 2020, continuamos con un plan especial diseñado para combatir los hurtos de energía, que cuenta con el apoyo de diversas divisiones de la empresa, así como de la Policía Nacional del Perú.

En este sentido, durante 2020 se efectuaron más de 294,000 inspecciones, equivalente a un incremento del 6% respecto del año anterior, con las que se logró una facturación adicional de 118 GWh de energía aproximadamente, por consumo no registrado.

### INSPECCIONES POR PÉRDIDA DE ENERGÍA

# 2019

## 278,445

Inspecciones

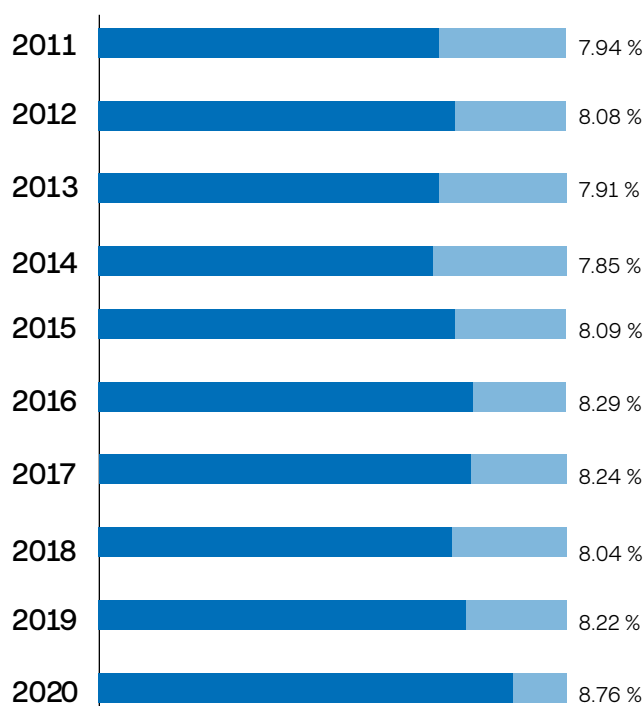
# 2020

## 294,131

Inspecciones



### EVOLUCIÓN DEL INDICADOR DE PÉRDIDAS DE ENERGÍA



Nota: El cálculo del indicador de pérdidas cambió de metodología desde el ejercicio 2017.

## Alumbrado público

Parte importante de nuestra misión es llevar luz a vías, plazas y parques, asegurando buenas condiciones de iluminación para el tránsito peatonal y vehicular en espacios públicos. Por ello, mantenemos y mejoramos los sistemas de alumbrado público en nuestra zona de concesión.

En el año 2020, instalamos 7,416 nuevas luminarias, representando un incremento de potencia de alrededor de 1.5 MW, el cual representa el 2.2% de la potencia total del parque de alumbrado público. Además, continuamos con la instalación de iluminación LED, la que tiene los siguientes beneficios: mejor rendimiento lumínico con mayor eficiencia respecto a las tecnologías tradicionales (mayor durabilidad y menor mantenimiento), menor consumo de energía (ahorro de un 40% de consumo) e iluminación de calidad (mejor reproducción de colores).

Esta tecnología de iluminación nos ayuda no solo a ser más eficientes sino también a cumplir con el cuidado del medio ambiente.

En convenio con la Municipalidad Metropolitana de Lima, iniciamos actividades para llevar a cabo el proyecto de cambio de luminarias convencionales de vapor de sodio por luminarias tipo LED ornamentales como parte del

programa de recuperación del Centro Histórico de Lima gestionado por la Municipalidad.

A este esfuerzo, se suma al que ya realizamos en La Punta, distrito de la Provincia Constitucional del Callao, que fue el primero en nuestra zona de concesión en contar con alumbrado público con iluminación de tecnología LED. En cuanto al mantenimiento de alumbrado público, durante el año 2020 reemplazamos 47,818 lámparas, lo que representa un 11.7% del total de luminarias en nuestra zona de concesión.

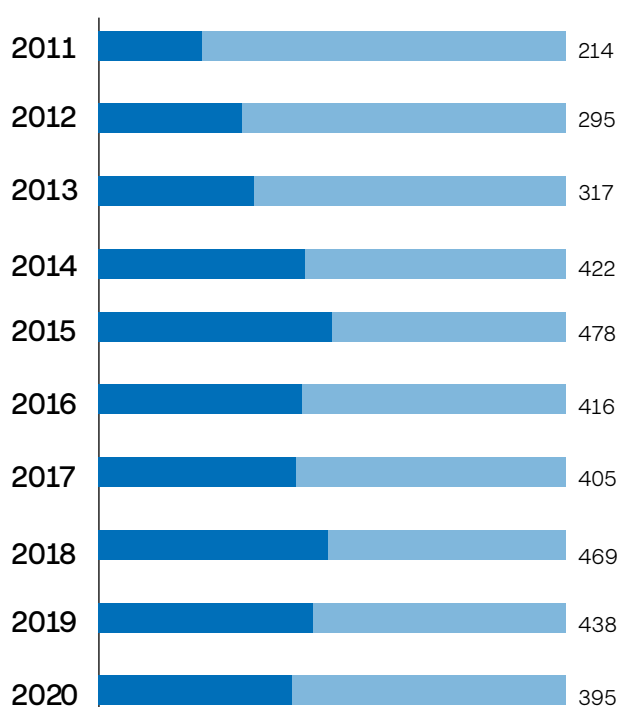
## Inversiones en distribución

Al igual que los años anteriores, durante el 2020, ejecutamos un plan de inversión enfocado en ampliaciones, mantenimiento de infraestructura e implementación de mejoras tecnológicas.

Las mayores inversiones de los últimos diez años fueron destinadas principalmente a ampliaciones y renovación de nuestras redes y subestaciones de transmisión y distribución.

La inversión en ampliación de redes se ejecutó de acuerdo con lo planificado en el plan de Inversión en Transmisión aprobado por el regulador. Dicho plan consideraba una menor cantidad de obras para el año 2020 respecto al año anterior.

### INVERSIONES DE ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ (EN MILLONES DE SOLES)



### Distribución de la inversión por tipo de proyecto

Tipo de proyecto	En millones de soles	
	2019	2020
Ampliación de redes	176	130
Mantenimiento de Infraestructura y Seguridad	101	94
Digitalización	45	62
Calidad	42	5
Pérdidas	24	30
Alumbrado público	9	31
Movimiento de redes	2	4
Otros	37	39
<b>Total</b>	<b>438</b>	<b>395</b>

Las inversiones en distribución se destinan a ampliar, reforzar y renovar las redes de media y baja tensión, así como el alumbrado público, con el objetivo de atender el crecimiento de la demanda de nuestros clientes, mejorar la seguridad de la infraestructura eléctrica y garantizar la calidad del servicio. Durante el año 2020, instalamos 108 km. de nuevas redes de media tensión mediante proyectos de refuerzos y nuevos alimentadores, lo que equivale a un incremento aproximado del 2.2% respecto a la red existente en 2019.

Ejecutamos también reformas de redes de baja tensión a través de la instalación de 177 km. de redes de servicio particular, que equivale a un incremento de 1.3% respecto al año anterior. Asimismo, tuvimos un incremento de potencia instalada de 13 MVA en subestaciones de distribución, mayor en 0.6% respecto a 2019.

Hemos realizado obras para la electrificación de 69 asentamientos humanos, logrando electrificar 10,504 lotes, brindando una mejora en la calidad de vida para miles de pobladores.

Con respecto al servicio de alumbrado público, se han realizado trabajos de ampliaciones y mejoras de redes para ampliar la cobertura de este servicio a nuestros clientes. Adicionalmente, ejecutamos 2,136 proyectos de reformas de redes destinados a la atención de clientes en media y baja tensión. Entre los clientes que han solicitado incrementos de potencia mayores a 500 kW pueden mencionarse: Mall Plaza Inmobiliaria S.A., ESSA-LUD San Miguel, Inka Krops S.A., DAYR Inversiones Múltiples S.A., OSMED E.I.R.L., entre otros.

## Inversiones en transmisión

Las inversiones en transmisión se destinan a la ampliación de la capacidad, mediante la instalación y reemplazo de transformadores de potencia en subestaciones y nueva línea de transmisión y la renovación de la infraestructura eléctrica.



## Nuevas subestaciones y ampliación de potencia

En 2020 incrementamos la potencia total instalada en 90 MVA, mediante la puesta en servicio de un nuevo transformador de potencia 220/66 kV en la Subestación de Transformación (SET) Medio Mundo de 50 MVA y la ampliación de capacidad de transformación en 60/20/10 kV en la SET Puente Piedra en 40 MVA. Todo lo anterior representa un aumento de potencia del 1,8% respecto a la instalada en 2019 aproximadamente. Asimismo, se viene ejecutando la ampliación de capacidad de las SET's Comas, Canto Grande, Industrial y Huaral, cuya culminación y puesta en servicio está prevista para el año 2021. En 2020 se aprobó el Plan de Inversiones de Transmisión 2021-2025 con un monto del orden de 54.3 millones de dólares. Con este importante hito logramos que se apruebe la ampliación y mejora de la infraestructura de nuestro Sistema Eléctrico de Trans-

misión en los próximos 4 años. Además, la implementación de este plan nos permitirá continuar atendiendo el crecimiento de la demanda a mediano plazo cumpliendo con altos estándares de confiabilidad, calidad y seguridad para el beneficio de todos los clientes en nuestra zona de concesión.

## Nuevas líneas de transmisión

Para asegurar la continuidad en el servicio eléctrico del sistema de transmisión existente, construimos la línea 60 kV Malvinas – Pershing de 6,2 kms de longitud, cuyo recorrido pasa por los distritos de Cercado de Lima, Breña, Pueblo Libre y Jesús María. Esta inversión beneficia a más de 136 mil clientes de la zona. Con la misma finalidad, para la zona Céntrica de la Ciudad de Lima, se inició la construcción de la línea 60 kV Malvinas-Tacna, cuya culminación está prevista para el año 2021.





# ENEL GENERACIÓN PERÚ

Enel Generación Perú S.A.A, es una de las principales compañías privadas de generación de electricidad en el Perú que opera a través de once centrales, tanto termoeléctricas como hidroeléctricas, ubicadas en los departamentos de Lima y Junín.

Nuestra potencia efectiva al mes de diciembre de 2020, incluyendo la subsidiaria Chinango, fue de 1,678.8 MW, de los cuales el 47% corresponde a generación hidráulica y el 53% a generación térmica. Contamos con ocho centrales hidroeléctricas, seis en Lima y dos en Junín.

Las centrales hidroeléctricas de Lima se ubican en las cuencas de los ríos Rímac y Santa Eulalia. En la cuenca del río Santa Eulalia se ubica la central Huinco con una capacidad de generación de 277.9 MW y en la cuenca del río Rímac se ubica la central Matucana, con una capacidad de generación de 137 MW. La mayor parte del agua de estos ríos es derivada vía túneles y canales a la localidad de Barba Blanca, donde se encuentra ubicada la central Callahuanca, la cual dispone de una capacidad de generación de 84.4 MW. Aguas abajo están ubicadas las centrales Moyopampa con 69.1 MW, Huampaní con 30.9 MW y la HER (Hydro Energy Recovery) Huampaní con 0.7 MW. La capacidad total de estas seis centrales es de 600 MW.

Contamos con 21 lagunas que tienen una capacidad de almacenamiento de recurso hídrico de 282.35 hm<sup>3</sup>, lo que permite regular el caudal para generación y abastecimiento de agua de la ciudad de Lima.

En el departamento de Junín se ubican dos centrales hidroeléctricas: Yanango con 43.1 MW, que aprovecha las aguas del río Tarma y Chimay con 152.3 MW, que aprovecha las aguas del río Tulumayo. Ambas totalizan 195.5 MW de potencia efectiva. Estas dos centrales son parte de la subsidiaria Chinango. Asimismo, contamos con dos centrales térmicas, con una potencia en conjunto de 883.4 MW. La primera, Central Térmica Santa Rosa, ubicada en el Cercado de Lima, está constituida por las unidades UT15 y UT16 con 106.2 MW, unidad TG7 de 119.4 MW, y la unidad TG8 de 184.9 MW. La segunda, Central Térmica Ventanilla, ubicada en la Provincia Constitucional del Callao, cuenta con tres unidades de generación las cuales conforman el ciclo combinado de 469.4 MW. Este ciclo fue el primero en instalarse en el SEIN y actualmente corresponde a uno de los seis ciclos combinados con los que cuenta el sistema eléctrico peruano. Nuestras centrales térmicas utilizan el gas natural que proviene de los yacimientos de Camisea como combustible principal y el petróleo diésel como combustible alternativo.

**Potencia efectiva por central**

Tipo	Empresa	Central	Potencia Efectiva MW	Participación (%)
Hidráulica	Enel Generación Perú	Huinco	277.9	35.8%
		Matucana	137.0	
		Callahuanca	84.4	
		Moyopampa	69.1	
		Huampaní	30.9	
		HER 1	0.7	
	Chinango	Yanango	43.1	11.7%
		Chimay	152.3	
Térmica	Enel Generación Perú	Santa Rosa	410.5	52.5%
		Ventanilla	469.4	
Total			1,675.3	100%



# Operación y mantenimiento

Nuestras actividades de operación y mantenimiento están orientadas a garantizar la confiabilidad y disponibilidad de los equipos que forman parte de las centrales, así como maximizar la eficiencia en la producción de energía. Durante el año 2020 nos enfocamos en superar nuestros indicadores de producción, minimizando los periodos de indisponibilidad de las centrales, tomando en cuenta la situación de pandemia ocasionada por el COVID-19. Es así que en los meses de marzo y mayo de 2020, nuestra Central Hidroeléctrica Callahuanca y nuestra Central HER 1 Huampaní alcanzaron su récord mensual de producción de energía, establecido en 57,830 MWh y 477 MWh, respectivamente. Asimismo, la digitalización y la innovación fueron fundamentales en nuestras actividades del día a día. Un claro ejemplo es el mantenimiento predictivo basado en el análisis de tendencias, donde se evalúa la operación de nuestras centrales generando eficiencia de los recursos.

## Centrales Hidroeléctricas

### Incremento de Potencia de Central Hidroeléctrica Callahuanca

La central está ubicada en la provincia limeña de Huarochirí, la cual fue construida en 1938 y que produce en promedio alrededor de 600 GWh de energía anuales, equivalente al consumo de 450,000 hogares. En 2020 alcanzó un récord mensual de producción de 57,830 MWh en el mes de marzo. Por otro lado, realizamos un diagnóstico inicial del estado de operación de la central, en cada unidad generadora, para identificar puntos de mejora y trabajar en ellos. Gracias a todos estos esfuerzos, en el año 2020, la potencia efectiva de la central llegó a 84.37 MW, notándose un incremento comparado a la potencia efectiva de 84.1 MW del año anterior. Así se logró superar el valor de potencia efectiva declarada al COES desde el año 2015.

### Automatización y Telecontrol de las Centrales Hidroeléctricas

En línea con la estrategia de digitalización, asumimos el reto de automatizar nuestras centrales hidroeléctricas, cuya antigüedad promedio es de alrededor de 50 años. La evaluación de la factibilidad económica, técnica y operativa de este proyecto se ha realizado en los últimos años contando con el soporte global del Grupo Enel, y ha considerado los riesgos que enfrentamos durante el año, los beneficios en la disponibilidad y las sinergias operativas.

El proyecto de automatización y telecontrol, cuya inversión asciende a 9.81 millones de dólares, comprende cuatro fases:

- > La construcción e implementación de un nuevo centro de control ubicado en la Central Hidroeléctrica Moyopampa, desde donde se comandará la operación de todas nuestras centrales hidroeléctricas
- > La automatización de cuatro centrales hidroeléctricas (Huinco, Matucana, Moyopampa y Huampaní)
- > El desarrollo de la conectividad de todas nuestras centrales hidroeléctricas con el centro de control, y
- > La gestión del cambio de trabajo hacia un entorno automatizado.

En enero de 2020, se culminó la automatización de la Unidad 1 y 2 de la Central Hidroeléctrica Huinco, y por la coyuntura de la emergencia sanitaria, el proyecto se concentró en culminar la ingeniería y adquisición de suministros para las Centrales Hidroeléctricas Huampaní, Matucana y Huinco (Unidades 3 y 4).

Se estima que para el año 2021, se alcance la automatización de las Centrales Hidroeléctricas Huampaní y Matucana, y para el año 2022 la Centrales Hidroeléctricas Moyopampa y Huinco (Unidades 3 y 4).

### Retiro de Asbesto de las Centrales Hidroeléctricas Matucana y Moyopampa

En conjunto con el proyecto de automatización y telecontrol, se modernizaron los equipos y estructuras dentro de las centrales hidroeléctricas y se retiraron los elementos que tuvieran asbesto, un material que es considerado altamente peligroso para la salud. Este cambio trajo como beneficio instalaciones libres de este material y la facilidad de realizar trabajos de mantenimiento que no requieran el uso de equipos especiales. Con una inversión de S/ 730,000 aproximadamente, se logró culminar los trabajos de retiro de asbesto en las Centrales Hidroeléctricas Matucana y Moyopampa. Los trabajos se realizaron conforme a procedimientos y protocolos establecidos para cada actividad, logrando así cero accidentes o contratiempos.

### Cambio de Estator de generador unidad 1 en la Central Hidroeléctrica Matucana y Rebobinado de los generadores de las unidades 2 y 4 de CH Huinco

En 2018 se inició con el rebobinado del generador de la unidad 2. En 2020, con el trabajo en equipo de las áreas de Operación y Mantenimiento, Aprovisionamiento y Seguridad y Salud se pudo hacer frente las dificultades en tiempo, costo y personal que trajo consigo la emergencia sanitaria del COVID-19, logrando desaduanar, transportar y recibir el estator del generador de la unidad 1 de la Central Hidroeléctrica Matucana, sin accidentes ni contagios.

El estator es la parte fija de un generador que permite transformar la potencia mecánica en eléctrica. Se

propuso el cambio del estator perteneciente a la Central Hidroeléctrica Matucana debido a la finalización de la vida útil del equipo, el cual llevaba operando más de 44 años. Se prevé volver a operar la Unidad 1 de la Central Matucana con el cambio del estator finalizado en el cuarto trimestre del año 2021. La inversión del proyecto se estima en 8.6 millones de dólares.

## Reemplazo de cables de 220 KV en la caverna de la Central Hidroeléctrica Huinco

Durante el año 2020, se han continuado los trabajos para el reemplazo de cables de 220 KV en la caverna de la Central Hidroeléctrica Huinco, iniciados en el año 2019 con la unidad 1. Estos cables, han operado por 52 años de forma continua, y al restarle cerca de 8 años de vida operativa, se decidió su cambio.

Con la llegada de los suministros para las unidades 2 y 3 de la Central Hidroeléctrica Huinco, y para la unidad 4 el 2021 se garantizará la inyección de energía de la central más grande de nuestro portafolio hidroeléctrico. El trabajo se dificulta por la antigüedad de los cables, COVID-19, el retiro de bandejas con contenido de asbestos, el laborar en ambientes confinados y la gestión para evitar pérdidas de producción de energía durante el proceso, que se espera culminar en 2022.

Con estos trabajos, se busca garantizar la continuidad operativa de las unidades en Huinco, lograr mayor eficiencia y el cumplimiento de los nuevos estándares de calidad. La inversión estimada de este trabajo es de 21.88 millones de soles.

# Centrales Termoeléctricas

## Implementación del primer Sistema de Almacenamiento de Energía (BESS) en la Central Térmica Ventanilla

El año 2019 iniciamos la construcción del sistema de almacenamiento de energía con baterías "Battery Energy Storage System" (BESS), el cual fue culminado en 2020, entrando en operación el 25 de septiembre. Este sistema permite realizar la regulación primaria de frecuencia (servicio complementario para mantener la energía bajo estándares de calidad requeridos por el sistema eléctrico) y explorar nuevas tecnologías en el mercado de servicios complementarios, convirtiéndonos en la primera empresa que implementa este tipo de

soluciones tecnológicas de punta, en el Sistema Eléctrico Peruano y en Latinoamérica. El sistema está compuesto por ocho bancos de baterías Litio-Ion, especialmente diseñados para brindar una capacidad total de 14.6 MW, con una inversión de 29 millones de soles aproximadamente.

Este proyecto es el primero del Grupo Enel en Latinoamérica y es considerado uno de los más representativos del Grupo Enel en el Mundo. Durante su ejecución, se cumplió todos los estándares de calidad y de seguridad ante el COVID-19, alcanzando 88,000 horas-hombre trabajadas sin accidentes y sin contagios.

## Mantenimiento mayor de la unidad TG4 de la Central Térmica Ventanilla

Con una inversión en torno a los 12 millones de soles, realizamos el mantenimiento de 125,000 horas de operación a la unidad TG4 de la Central Térmica Ventanilla, siendo el quinto mantenimiento mayor realizado durante la vida útil de la unidad, el cual consistió en el cambio de piezas críticas de la turbina, así como la inspección de quemadores e inspección del generador eléctrico. Con este mantenimiento, que tuvo una duración de 28 días continuos, y la participación de empresas locales y extranjeras, ampliamos la vida útil de nuestra unidad de generación en 25,000 horas de operación y conseguimos mejorar la confiabilidad de la unidad. Asimismo, en búsqueda de la optimización de tiempos, realizamos la rehabilitación interna de la caldera HRSG<sup>3</sup> 12, la cual consistió en el cambio de partes internas sometidas a altas temperaturas de agua/vapor. Con estos ajustes, mejoramos y optimizamos el consumo de agua de la central, así como la confiabilidad del equipo. El mantenimiento de la unidad TG4 se inició el 15 de enero y finalizó el 13 de febrero de 2020, concluyendo exitosamente y con cero accidentes.

## Inspección menor de TV y mantenimiento de BOP 2020

En un contexto de pandemia por el COVID-19, se realizó el mantenimiento entre los meses de mayo y julio del 2020. Dentro de un análisis colaborativo entre las áreas de O&M y ST, se logró intervenir con el reemplazo de 40 válvulas del proceso de generación del Ciclo Combinado, teniendo como resultado la reducción del consumo de agua desmineralizada de 21m<sup>3</sup>/hr a 7m<sup>3</sup>/hr. Logrando con ello a tener un consumo de agua desmineralizada estándar, solo comparada con el inicio de la operación de la TV en el 2006.

(3) Heat Recovery Steam Generator.

## Rehabilitación del Rotor del Generador Eléctrico unidad UTI06 de la Central Térmica Santa Rosa

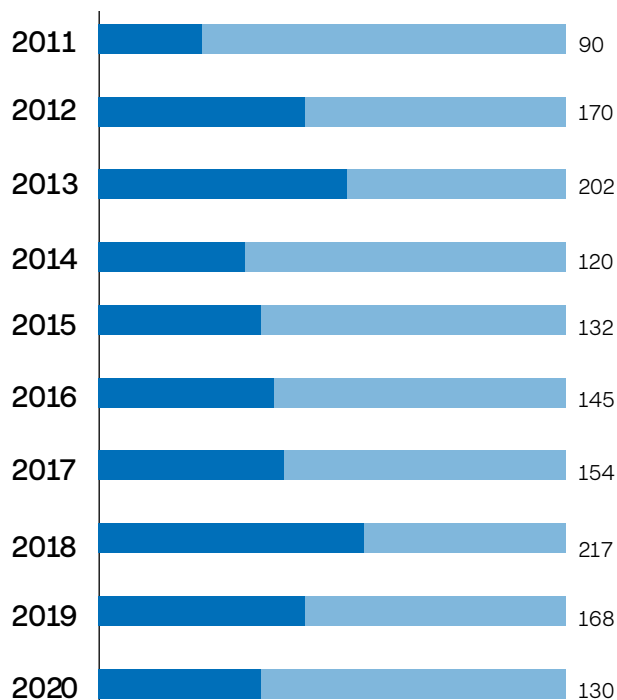
Con una inversión aproximada de 8 millones de soles, realizamos el rebobinado del rotor, parte móvil del generador eléctrico de la unidad UTI<sup>4</sup> 06 de la Central Térmica Santa Rosa. Asimismo, se realizaron la inspección y mantenimiento de todos los componentes del generador y turbina de la Unidad UTI 06. Con este mantenimiento, que tuvo una duración de 145 días continuos y la participación de empresas locales y extranjeras, ampliamos la vida útil del rotor del generador en 20 años, y conseguimos mejorar la confiabilidad de la unidad.

Este trabajo de mantenimiento concluyó exitosamente cumpliéndose todos los protocolos de calidad y seguridad ante COVID-19, con cero accidentes y cero contagios, conforme lo establecido en el plan de trabajo.

## Inversiones

Durante el año 2020, realizamos inversiones por 130 millones de soles, las cuales incluyen proyectos de renovación y mejora en infraestructura de nuestras centrales, proyectos digitales para la modernización y automatización tecnológica, mantenimientos y desarrollo de nuevas tecnologías en el sector, tal como la instalación de las baterías "Battery Energy Storage System" en la Central Térmica Ventanilla. Asimismo, dado el contexto restrictivo de cierre de fronteras y temporal inmovilización, se postergaron algunas inversiones en centrales hidráulicas ligadas a actividades de mantenimiento y automatización, así como trabajos de mantenimiento en las Centrales Térmicas Ventanilla y Santa Rosa. No obstante, se adelantaron actividades preliminares que permitieron dar continuidad a la ejecución de las inversiones.

### INVERSIONES EN EL GENERACIÓN PERÚ (EN MILLONES DE SOLES)



### Inversiones por tipo de proyecto

Tipo de Proyecto	Millones de soles	
	2019	2020
Mantenimiento Hidráulico	69.7	40.2
Mantenimiento Térmico	43.3	53.8
Proyectos de Expansión	28.5	7.5
Inversiones Informáticas	19.5	16.6
Medioambiente	5.4	6.5
Seguridad	1.1	1.6
Otros Proyectos	0.8	3.6
<b>Total</b>	<b>168.3</b>	<b>129.8</b>



(4) United Technologies Industries



# ENEL GENERACIÓN PIURA

Enel Generación Piura cuenta con tres centrales de generación termoeléctrica a ciclo abierto, ubicadas en la provincia de Talara, departamento de Piura, al norte del Perú.

## Potencia efectiva por unidad

Central	Unidad	Fabricante	Combustible declarado	Potencia efectiva (MW)
Malacas	TG-6	Siemens	Gas Natural	50.77
Malacas 2	TGN4	ABB	Gas Natural	105.38
Malacas 3	TG-5 RF	SIEMENS	Diésel B5 / Gas Natural	187.46
Total				343.61



# Operación y mantenimiento

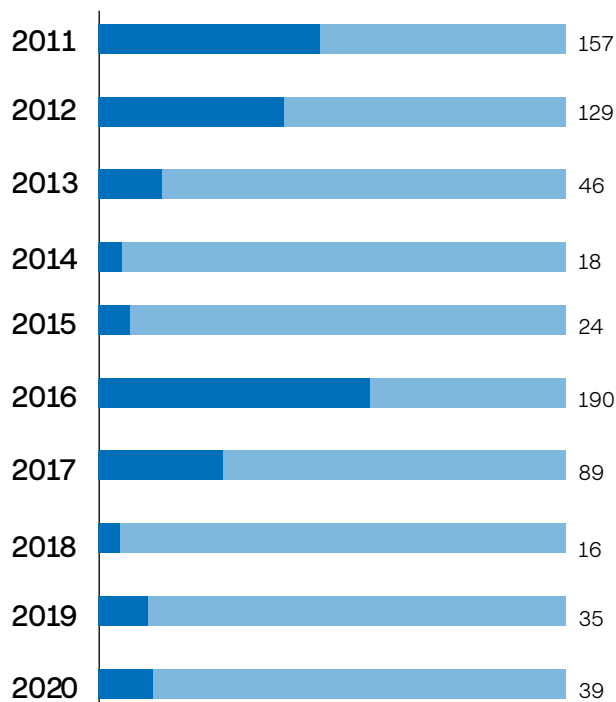
## Implementación del proyecto “EV Burner + Fogging system” de la unidad TGN04

Nuestro compromiso de reducción de emisiones de gases y reducción de uso de agua nos llevó a explorar iniciativas sostenibles para combatir la emisión de gases de efecto invernadero. En vista de ello, a fines del año 2019 iniciamos el proyecto de cambio de nuestra cámara de combustión en la Unidad TG4, que utiliza un sistema de inyección de agua para la reducción de emisiones, y será cambiado por una tecnología Dry Low NOx (DLN). Esta tecnología no utiliza agua e implica el reemplazo del quemador principal y sus componentes auxiliares. Estos cambios permitirán alcanzar niveles de emisiones del orden de 15-25 NOx en generación a carga base, que representan uno de los niveles más bajos obtenidos por las tecnologías actuales y está en línea con la política global del Grupo Enel que promueve el cumplimiento de los estándares legales a nivel mundial, así como la utilización de tecnologías de vanguardia para superar los niveles exigidos en los diferentes países.

Adicionalmente, el proyecto permitirá reducir significativamente el consumo de agua durante la generación de energía. Actualmente, la Unidad TG4 usa agua desmineralizada para el control de emisiones, consumo que se reducirá a cero una vez que se instale el nuevo combustor. Complementariamente, se instalará en el sistema de admisión de aire a la turbina, un sistema de neblina (Fogging System) que permitirá recuperar potencia activa en esta misma unidad.

Durante el 2020, se inició la construcción del nuevo combustor en las instalaciones de General Electric, donde se han cumplido todos los parámetros de calidad y bioseguridad del personal. El proyecto se encuentra dentro del portafolio de iniciativas de alto impacto en corto tiempo, y beneficiará directamente a las comunidades vecinas de Malacas y Talara. La inversión asciende a 29 millones de soles, y se proyecta culminarlo a princi-

## INVERSIONES EN EL GENERACIÓN PIURA (EN MILLONES DE SOLES)



### Inversiones por tipo de proyecto

Tipo de Proyecto	Millones de soles	
	2019	2020
Mantenimiento	27.9	22.4
Medioambiente	4.2	13.9
Inversiones Informáticas	1.6	1.7
Seguridad	0.3	0.8
Proyectos de Expansión	0.1	0
Otros proyectos	0.5	0
<b>Total</b>	<b>34.6</b>	<b>38.8</b>

## Inversiones

En Enel Generación Piura realizamos constantes esfuerzos a través de nuestro plan de inversión para garantizar la confiabilidad del servicio y maximizar la eficiencia en la producción de energía. En los últimos diez años, hemos invertido 743 millones de soles en ejecución de proyectos de expansión y de mantenimientos mayores para garantizar la mejora de eficiencia de la operación.

# PRINCIPALES RIESGOS ASG

102-15

Enel Perú, como parte del Grupo Enel, se ha comprometido a contribuir específicamente a seis de los 17 ODS: Educación de calidad (ODS 4), Energía accesible y limpia (ODS 7), Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), Industria, innovación e infraestructura (ODS 9), Ciudades y comunidades sustentables (ODS 11) y Acción climática (ODS 13). Este compromiso fue un producto de la definición del modelo de negocios sostenible y, por tanto, son incorporados al plan estratégico de la empresa y su no cumplimiento representa un riesgo. Enel Perú contribuye al logro de los otros objetivos de desarrollo sostenible. En el siguiente esquema, se visualiza cómo se han integrado los distintos Objetivos de Desarrollo Sostenible dentro de la taxonomía de riesgos.

MACRO CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	ODS									
<b>CUMPLIMIENTO 1</b>	<b>CUMPLIMIENTO DE OTRAS LEYES &amp; REGULACIONES</b> <b>PROTECCIÓN DE DATOS &amp; DERECHOS DE LOS CONSUMIDORES</b> <b>DIVULGACIÓN EXTERNA</b>	<b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b> <b>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</b> <b>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</b> <b>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</b>									
<b>TECNOLOGÍA DIGITAL 2</b>	<b>CIBERSEGURIDAD</b>	<b>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</b>									
<b>GOBERNANZA &amp; CULTURA 3</b>	<b>CULTURA CORPORATIVA &amp; ÉTICA</b> <b>REPUTACIÓN</b> <b>COMPROMISO CON PARTES INTERESADAS</b>	<b>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</b> <b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b> <b>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</b> <b>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</b> <b>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</b>									
<b>OPERACIONAL 4</b>	<table border="1"> <tr> <td><b>PROTECCIÓN DE ACTIVOS</b></td><td><b>MEDIO AMBIENTE</b></td><td><b>EFICIENCIA DE PROCESOS</b></td></tr> <tr> <td><b>INTERRUPCIÓN DEL NEGOCIO</b></td><td><b>SALUD Y SEGURIDAD</b></td><td><b>EFICIENCIA DE PROCESOS</b></td></tr> <tr> <td><b>NECESIDADES &amp; SATISFACCIÓN CLIENTES</b></td><td><b>PERSONAS &amp; ORGANIZACIÓN</b></td><td><b>GESTIÓN CALIDAD DE SERVICIO</b></td></tr> </table>	<b>PROTECCIÓN DE ACTIVOS</b>	<b>MEDIO AMBIENTE</b>	<b>EFICIENCIA DE PROCESOS</b>	<b>INTERRUPCIÓN DEL NEGOCIO</b>	<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>	<b>EFICIENCIA DE PROCESOS</b>	<b>NECESIDADES &amp; SATISFACCIÓN CLIENTES</b>	<b>PERSONAS &amp; ORGANIZACIÓN</b>	<b>GESTIÓN CALIDAD DE SERVICIO</b>	<b>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</b> <b>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</b> <b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b> <b>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</b> <b>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</b> <b>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</b>
<b>PROTECCIÓN DE ACTIVOS</b>	<b>MEDIO AMBIENTE</b>	<b>EFICIENCIA DE PROCESOS</b>									
<b>INTERRUPCIÓN DEL NEGOCIO</b>	<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>	<b>EFICIENCIA DE PROCESOS</b>									
<b>NECESIDADES &amp; SATISFACCIÓN CLIENTES</b>	<b>PERSONAS &amp; ORGANIZACIÓN</b>	<b>GESTIÓN CALIDAD DE SERVICIO</b>									
<b>ESTRATÉGICO 5</b>	<b>CAMBIOS CLIMÁTICOS</b> <b>DESARROLLO LEGISLATIVO &amp; REGULATORIO</b> <b>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA &amp; ASIGNACIÓN DE CAPITAL</b>	<b>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</b> <b>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</b> <b>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</b> <b>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</b>									

Enel Perú ha integrado estos riesgos en sus análisis y mantiene activo un sistema de monitoreo y mediciones predictivas para mitigarlos, e implementa iniciativas con los stakeholders locales, especialmente, en el caso de la disminución del recurso hídrico, para acciones que generen un impacto colectivo en la mitigación de estos riesgos.



# RIESGOS FÍSICOS ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO

Están relacionados con la aparición de condiciones climáticas extremas o con cambios graduales, pero estructurales de dichas condiciones. Los eventos extremos podrían exponer a Enel Perú a una indisponibilidad más o menos prolongada de activos e infraestructura, costos de recuperación, molestias a los clientes, etc. Los cambios recurrentes que impactan los recursos necesarios para la generación o en la demanda eléctrica como, por ejemplo, la sequía y/o los aumentos de temperatura, entre otros.

La diversidad geográfica y de tecnologías utilizadas en generación y una buena medición predictiva de los fenómenos climáticos nos permiten mitigar y gestionar los cambios asociados a los patrones climáticos.

Las inversiones en la red de distribución para que sea más resiliente a estos fenómenos climáticos son las medidas de mitigación que Enel Distribución Perú está tomando en el perímetro de sus activos. Todas las áreas de la Compañía están sujetas a la certificación ISO 14001 y, a través de la aplicación de los Sistemas de Gestión Ambiental (EMS), reconocidos internacionalmente, se monitorean las posibles fuentes de riesgo para que se pueda detectar cualquier criticidad con prontitud.

# RIESGOS DE TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA BAJA EN CARBONO

Puede implicar riesgos relacionados con cambios regulatorios, políticos, legales, tecnológicos y de mercado con un efecto a corto, mediano y largo plazo. La ventaja competitiva que tiene Enel Perú en la gestión de estos riesgos es pertenecer a un grupo que opera en un mercado más desarrollado, que puede compartir buenas prácticas regulatorias, tecnológicas, de mercado, entre otras, anticipando tendencias y adecuando su modelo de negocios para aprovechar las oportunidades que ofrece la transición energética. En relación con el manejo de los riesgos sociales es importante destacar:

- > Conflictos sociales cuya intensidad pueden poner en riesgo la continuidad de las operaciones. Para hacer frente a estos posibles impactos, Enel Perú cuenta, en todas sus operaciones, con una estrategia de diálogo continuo y con la presencia de personal dedicado al relacionamiento con las comunidades y las partes interesadas, una inversión social con foco en el desarrollo local y sistemas estructurados de Gestión de Quejas y Reclamos, que son las herramientas de mitigación de conflictos relacionados con las operaciones. En caso de contingencias, Enel Perú cuenta con planes y procesos para la gestión de estas situaciones. Consciente del rol estratégico que la energía eléctrica representa para el país, dichos planes priorizan la continuidad de la entrega de energía generada al sistema, el suministro eléctrico a sus clientes y la seguridad de los trabajadores y colaboradores.
- > Riesgos asociados a la salud y seguridad, como -por ejemplo- los causados por accidentes, tanto del personal propio como contratista, los que Enel Perú mitiga promoviendo una cultura de seguridad, destacando la definición de políticas, la integración de la seguridad en procesos y formación, entre otros.
- > Relacionados con la diversidad y atracción y retención de colaboradores en el contexto de la transición energética. Para hacer frente a estos desafíos, Enel Perú cuenta con una política de diversidad, junto a la de gestión y promoción del talento. La Compañía realiza diferentes iniciativas dedicadas a la conciliación de la vida personal con la vida laboral y promueve, además, la educación y el crecimiento de las personas mediante becas y cursos.

## RIESGOS DE GOBERNANZA

- > Originados por conductas ilícitas, incluidas la corrupción, actividades de lobby, etc., por parte de personal propio o contratistas, o de prácticas anticompetitivas.

Enel Perú cuenta con un Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos basado en las normas y procedimientos legales y comerciales.

- > Vulneración de derechos humanos, riesgos que son levantados a través de los procesos de debida diligencia, que se desarrollan anualmente en toda la cadena de valor de nuestras empresas y transversalmente a todas las funciones. Del proceso de debida diligencia se derivan planes de acción para abordar los ámbitos de vulnerabilidad o impactos que se detectan.

## RIESGOS TRANSVERSALES EMERGENTES

- > Protección de datos personales: en la era de la digitalización y la globalización de los mercados, la estrategia comercial de Enel Perú se ha centrado en acelerar el proceso de transformación hacia un modelo de negocio basado en plataformas digitales, a través de un enfoque sustentado en datos y centrado en el cliente, que se está implementando a lo largo de toda la cadena de valor. Enel Perú cuenta con una importante base de clientes que ha ido aumentando año tras año. En consecuencia, el nuevo modelo de negocio requiere gestionar un volumen de datos personales mucho mayor que en el pasado. Lo anterior implica una mayor exposición a los riesgos asociados al tratamiento de los datos personales y a una legislación sobre privacidad cada vez más estricta a nivel mundial. Algunas de las formas que tienen estos riesgos de materializarse pueden ser una infracción al deber de confidencialidad, pérdida de la integridad, exactitud, actualización y disponibilidad de los datos personales de clientes, trabajadores y terceros (tales como proveedores y contratistas), y problemas en la resiliencia de los sistemas, todo lo cual podría dar lugar a sanciones, interrupciones operacionales o procesos, pérdidas económicas o financieras, y también daños reputacionales. Para gestionar y mitigar este riesgo, Enel Perú ha adoptado un modelo de gobierno de datos personales (Data Protection Compliance Program) que incluye la asignación de roles en todos los niveles de las compañías en el Grupo Enel (incluido el nombramiento de un Oficial de Protección de Datos ("DPO"), la adopción de herra-

mientas digitales para el mapeo de los datos, una adecuada evaluación del impacto de los riesgos, medidas de seguridad técnicas y organizativas, entre otras materias.

- > Digitalización, la eficacia de TI y la continuidad del servicio: Enel Perú está llevando a cabo una transformación digital de la gestión de toda su cadena de valor, desarrollando nuevos modelos de negocio y digitalizando sus procesos, integrando sistemas y adoptando nuevas tecnologías. Una consecuencia de esta transformación digital es que el Grupo Enel, en los diversos territorios en que opera, está cada vez más expuesto a riesgos relacionados con el funcionamiento de los sistemas de tecnología de la información (TI) implementados en toda la Compañía, con impactos en los procesos y actividades operativas, lo que podría provocar interrupciones, filtraciones y pérdidas de datos. Para mitigar estos riesgos, la unidad Global Digital Solutions (GDS), responsable de liderar la transformación digital del Grupo Enel, ha establecido un sistema de control interno, que contempla puntos de control a lo largo de la cadena de valor. El sistema de control interno de GDS supervisa tanto las actividades que se concretan internamente como las encomendadas a colaboradores y proveedores externos. En este contexto, Enel Perú se encuentra impulsando la difusión de la cultura digital, con el fin de lograr con éxito la transformación digital y minimizar los riesgos asociados.



# 2

## NUESTRO DESEMPEÑO ESG

### Temas

- Finanzas sostenibles
- Clientes en distribución y generación
- Nuestra gente
- Nuestra comunidad
- Economía circular
- Cadena de aprovisionamiento sostenible
- Salud y seguridad en el trabajo
- Sostenibilidad ambiental
- Gobierno corporativo



# FINANZAS SOSTENIBLES

Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura trabajan por maximizar los beneficios a sus diferentes grupos de interés, bajo un marco de actuación ético y transparente que les ha permitido consolidarse en los mercados que atienden y en el país.

El 2020 fue un año retador y atípico debido a la pandemia del COVID-19. En este contexto, las Compañías pudieron adaptarse rápidamente mediante la digitalización y la tecnología para atender a sus clientes con servicios de calidad, y a su vez transformar sus procesos con apego a los protocolos de bioseguridad, en un marco de sostenibilidad y de generación de valor para sus accionistas y grupos de interés.

## Principales resultados financieros

	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
Ingresos por ventas	S/ 3,074 millones	S/ 1,403 millones	S/ 225 millones
Margen EBITDA	22,7%	52,5%	52,3%
EBITDA	S/ 699 millones	S/ 737 millones	S/ 118 millones

La economía peruana al cierre del ejercicio 2020 registró una contracción anualizada de 11.12%. La disminución de la producción nacional refleja los efectos de la declaración del Estado de Emergencia Nacional, que dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) desde el 16 de marzo de 2020, a consecuencia del brote del COVID-19, aprobando una serie de restricciones diseñadas para proteger a la población del país, de la propagación del coronavirus. Posteriormente, en los meses de mayo, junio, julio y septiembre 2020 se aprobó mediante Decretos Supremos la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva, dentro del marco de este Estado de Emergencia.

En el periodo diciembre 2019 – diciembre 2020, la evolución de algunos sectores ha sido positiva como el sector Financiero y Seguros (13.67%), Telecomunicaciones y otros Servicios de Información (4.87%), sin embargo, otros sectores mostraron un comportamiento contractivo, como Alojamiento y Restaurantes (-50.45%) y Transporte, Almacenamiento, Correo y Mensajería (-26.81%).

El tipo de cambio promedio del sol peruano en relación con el dólar norteamericano cerró en diciembre de 2020 en niveles de S/ 3.60, mostrando una depreciación de la moneda peruana frente al dólar norteamericano de 7.3% con respecto a diciembre de 2019. Esta variación se explica por la alta volatilidad observada en el año, asociada a la incertidumbre sobre la duración de la recesión global producto de las medidas adoptadas para combatir la pandemia de COVID-19. La incertidumbre política en el Perú, relacionada a las tensiones entre el ejecutivo y el legislativo, fue otra variable que generó volatilidad en el mercado cambiario.

La tasa de inflación anual se ubicó en 2.15% al mes de diciembre, dentro del rango meta del Banco Central de

Reserva del Perú (BCRP). Las medidas tomadas por la crisis sanitaria del COVID-19 explican la inmovilización social y la menor actividad productiva, que se tradujeron en una disminución de la demanda interna y por tanto de las presiones inflacionarias. La baja inflación de bienes importados y la brecha del producto negativa observada y proyectada mantienen las expectativas ancladas cerca al centro del rango meta.

Los sectores que más impactaron en la inflación anual fueron: Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles 3.45%; Salud 3.44%; Transportes 3.25% y Alimentos y bebidas no alcohólicas 2.35%; Educación 2.17% y Restaurantes y hoteles 1.54%.

El BCRP sigue una política de metas explícitas de inflación, a fin de mantenerla dentro de un rango entre 1% y 3%. Ante una inflación esperada a la baja, en un entorno de crecimiento menor al potencial, el BCRP mantuvo una política monetaria expansiva, adoptando medidas orientadas a reducir el costo de financiamiento, a proveer de liquidez al sistema financiero y reducir la volatilidad de las tasas de interés de largo plazo y del tipo de cambio. En línea con esta política, se mantiene una tasa de interés de referencia mínima histórica de 0.25%.

El Índice General de la Bolsa de Valores de Lima cerró en diciembre del 2020 con un incremento de 1.44% respecto al mismo periodo del año anterior, impulsado principalmente por el índice de empresas mineras que exhibió una importante alza de 28%. El índice de servicios mostró una caída de 5.7%, reflejo de la reducción observada en las principales acciones eléctricas: Enel Generación Perú -13%, Enel Distribución Perú - 25% y Luz del Sur -1%.

El índice EMBI+ Latam<sup>5</sup> cerró a finales de diciembre de 2020 en un nivel de 386 puntos básicos (pbs), un incremento con respecto a diciembre de 2019 de 40 pbs. El EMBI+ Perú cerró el 2020 en 132 pbs, 25 pbs por encima del cierre 2019. Esta variación es explicada en parte por la prolongación de la pandemia del COVID-19 y los efectos que ha tenido sobre la actividad productiva mundial.

# VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

201-1

## Enel Distribución Perú

A diciembre de 2020, los ingresos ascendieron a 3,074 millones de soles, lo que significó una disminución de -2.3% con respecto al cierre de 2019. Esta variación se explica fundamentalmente por la caída de venta de energía ante la disminución de la demanda eléctrica en el contexto de la crisis sanitaria del COVID-19. A pesar de que en los últimos dos meses del año se registró un repunte en consumo, no fue suficiente para compensar la baja experimentada en los meses en los que la cuarentena fue más restrictiva.

El EBITDA ascendió a 699 millones de soles, disminuyendo un 20.6% respecto del año anterior, debido a la reducción de ingresos, junto con un mayor precio de compra de energía asociado a la indexación de los contratos licitados. Además, hubo mayores provisiones por cuentas por cobrar asociadas a los programas de financiamiento para clientes, y menores ingresos extraordinarios en comparación al 2019, cuando se vendió un activo inmobiliario considerado no estratégico. También debe considerarse que, durante 2020, la compañía incurrió en gastos extraordinarios para garantizar la salud y seguridad de nuestros clientes, proveedores y trabajadores en el contexto de la pandemia.

La utilidad neta a diciembre de 2020 llegó a 273 millones de soles, 36.4% por debajo de lo alcanzado en 2019. Esta variación se explica por un menor EBITDA y por mayores amortizaciones relacionadas a las inversiones ejecutadas en los últimos años. Estos efectos fueron compensados parcialmente por la disminución del impuesto a la renta asociada a una menor base imponible en este periodo.

A diciembre de 2020, la rentabilidad del patrimonio fue de 10.84%, y la utilidad por acción fue de 0.43 soles.

### Valor económico generado, distribuido y retenido Enel Distribución Perú

Componente	Millones de soles 2020	Millones de soles 2019
<b>Valor Económico Generado (VEG)<sup>6</sup></b>	<b>3,197.51</b>	<b>3,211.27</b>
Ingresos operacionales	3,046.04	3,119.53
Ingresos no operacionales	151.47	91.74
<b>Valor Económico Distribuido (VED)</b>		
Costos operativos incluida depreciación y amortización	2,481.73	2,389.34
Salarios y beneficios sociales para empleados	90.03	93.33
Pagos a proveedores de capital (Dividendos más gastos financieros)	94.05	241.72
Gastos financieros	94.05	94.59
Pagos de dividendos	-	147.13
Pagos a gobierno	38.15	37.13
Donaciones a la comunidad	1.20	0.6
<b>Valor económico retenido (VED - VED)</b>		

(5) El EMBI (Emerging Markets Bonds Index o Indicador de Bonos de Mercados Emergentes) es el principal indicador de riesgo país y está calculado por JP Morgan Chase. Es la diferencia de tasa de interés que pagan los bonos denominados en dólares, emitidos por países subdesarrollados, y los Bonos del Tesoro de Estados Unidos, que se consideran "libres" de riesgo.

(6) Se refiere a los "Otros ingresos operativos" más "Otros ingresos" según se indica en el informe auditado anual.



La política de dividendos, aprobada en Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 29 de julio de 2020, consiste en distribuir hasta el 65% de las utilidades libres de disposición. Los pagos parciales de dividendos corresponden a los trimestres que finalizaron en los meses de junio y septiembre de 2020. El dividendo complementario correspondiente al cierre del ejercicio 2020 se pagará en la fecha que determine la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 2021.

Adicionalmente establece que la conveniencia de la distribución, así como los importes a distribuir y su fecha definitiva de pago, serán definidos por el directorio en cada oportunidad, sobre la base de la disponibilidad de fondos, planes de inversión y el equilibrio financiero de la compañía. Durante el 2020, no se pagaron dividendos como una medida preventiva para dar mayor estabilidad financiera a Enel Distribución Perú, y así mantener y salvaguardar recursos líquidos para enfrentar el desafiante escenario producto de la pandemia COVID-19.

## Enel Generación Perú

Al cierre de diciembre 2020, la empresa generó ingresos por ventas totales de 1,403 millones de soles, una disminución de 10.5% frente al cierre de 2019. Esta disminución es consecuencia de menores ventas de energía y potencia, derivadas de la reducción de la demanda de clientes libres y regulados, en el contexto de desaceleración de la actividad económica en el país provocada por la pandemia del COVID-19.

El EBITDA al cierre de diciembre de 2020 ascendió a 737 millones de soles, lo cual representa una reducción de 8.0% con respecto al cierre de 2019. Esto se explica principalmente por las menores ventas, lo cual fue parcialmente compensado por una reducción del costo de generación, debido a menores compras de gas natural, relacionadas a la menor demanda de energía en el país y la consecuente disminución de generación térmica. La utilidad neta al cierre de diciembre de 2020 alcanzó la suma de 462 millones de soles, que representa una reducción de 66 millones de soles (-12.5%). Esta variación obedece al menor resultado operativo (EBITDA) y a un incremento del impuesto a la renta (IR), a pesar de contar con una menor base imponible en 2020. Esto se debió a que en 2019 se consideró una provisión extraordinaria en el IR, derivada de la resolución de un litigio con un cliente anterior. Estos factores fueron parcialmente compensados por un mejor resultado financiero y un efecto positivo del tipo de cambio.

Enel Generación Perú mantiene una política de cobertura de tipo de cambio, del margen de contribución indexado al dólar estadounidense, mediante la obtención de financiación en esta misma moneda. Al cierre de diciembre de 2020, la rentabilidad de nuestro patrimonio fue de 15.60% y la utilidad por acción fue de 0.22 soles.

### Valor económico generado, distribuido y retenido Enel Generación Perú

Componente	Millones de soles 2020	Millones de soles 2019
<b>Valor Económico Generado (VEG)<sup>a</sup></b>	<b>1,442.90</b>	<b>1,610.10</b>
Ingresos operacionales	1,402.8	1,566.6
Ingresos no operacionales	40.1	43.5
<b>Valor Económico Distribuido (VED)</b>		
Costos operativos incluida depreciación y amortización	759	815.6
Salarios y beneficios sociales para empleados	89.1	84.20
Pagos a proveedores de capital (Dividendos más gastos financieros)	634.8	363.4
Gastos financieros	10.6	28.5
Pagos de dividendos	624.2	334.9
Pagos a gobierno	27	29.6
Donaciones a la comunidad	1	0.0
<b>Valor económico retenido (VED - VED)</b>		



La política de dividendos, aprobada en Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 29 de julio de 2020, estableció distribuir hasta el 100% de las utilidades de libre disposición. Los pagos parciales de dividendos correspondieron a los trimestres que finalizaron en los meses de junio y septiembre de 2020. El dividendo complementario correspondiente al cierre del ejercicio 2020 se pagará en la fecha que determine la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 2021. La conveniencia de la distribución, así como los importes a distribuir y su fecha de pago, serán definidos por el directorio en cada oportunidad, sobre la base de la disponibilidad de fondos, planes de inversión y el equilibrio financiero de la compañía.

Durante el 2020, pagamos dividendos por 624.2 millones de soles, de los cuales 230 millones de soles corresponden a cuenta del ejercicio corriente, 267.7 millones de soles corresponden a un dividendo extraordinario con cargo a resultados acumulados, y los restantes 126.4 millones de soles corresponden al dividendo complementario del ejercicio 2019.

## Enel Generación Piura

Al 31 de diciembre de 2020, la empresa generó ingresos por ventas totales de 225 millones de soles, un 18.2% menor al ejercicio 2019, como consecuencia de (i) la menor venta de gas y líquidos explicada principalmente por la parada programada de la refinería de Talara, y la menor demanda, y (ii) la disminución de venta de energía y potencia asociada a la contracción de la demanda observada en este período.

El EBITDA ascendió a 118 millones de soles, 19.9% menor respecto al cierre de 2019, fundamentalmente debido a los menores ingresos. Este factor fue parcialmente compensado por una reducción del costo de generación debido a menores compras de energía relacionadas a la menor demanda en el país, y a una plusvalía por la venta de un activo considerado no estratégico por la compañía. La utilidad neta ascendió a 40 millones de soles, lo que representó una disminución de un 48.8% respecto al mismo periodo de 2019, debido a un menor resultado operativo, y un efecto negativo del tipo de cambio. Estos factores fueron parcialmente compensados por la disminución del impuesto a la renta asociada a una menor base imponible en el periodo. La empresa mantiene una política de cobertura de tipo de cambio del margen de contribución indexado al dólar estadounidense, mediante la obtención de financiación en esta misma moneda. Al cierre de diciembre de 2020, la rentabilidad del patrimonio fue de 7.70% y la utilidad por acción fue de 0.54 soles.

### Valor económico generado, distribuido y retenido Enel Generación Piura

Componente	Millones de soles 2020	Millones de soles 2019
<b>Valor Económico Generado (VEG)<sup>6</sup></b>	<b>237.58</b>	<b>275.11</b>
Ingresos operacionales	222.43	270.58
Ingresos no operacionales	15.15	4.53
<b>Valor Económico Distribuido (VED)</b>		
Costos operativos incluida depreciación y amortización	148.21	149.36
Salarios y beneficios sociales para empleados	9.12	13.09
Pagos a proveedores de capital (Dividendos más gastos financieros)	54.78	43.35
Gastos financieros	6.90	10.94
Pagos de dividendos	47.88	32.41
Pagos a gobierno	2.50	2.67
Donaciones a la comunidad	0.39	0.18
<b>Valor económico retenido (VED - VED)</b>		

La política de dividendos, aprobada en Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 24 de julio de 2020, estableció repartir una parte o la totalidad de las utilidades de libre disposición, en los importes y fechas de pago que serán definidos por el directorio en cada oportunidad, sobre la base de la disponibilidad de fondos, planes de inversión y el equilibrio financiero de la compañía. El dividendo complementario correspondiente al cierre del ejercicio 2020 se pagará en la fecha que determine la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas del 2021.

Durante el 2020 pagamos dividendos por 47.8 millones de soles, de los cuales 33.6 millones de soles corresponden a cuenta del ejercicio corriente y los restantes 14.2 millones de soles corresponden al dividendo complementario del ejercicio 2019.

# RIESGOS PATRIMONIALES

Tenemos formalizadas pólizas de seguros para cubrir los posibles riesgos a los que están sujetos todos los elementos de nuestros activos, incluyendo en la cobertura posibles reclamaciones que se puedan presentar por el ejercicio de nuestra actividad. A tal efecto, contratamos seguros corporativos que incluyen principalmente las siguientes coberturas:

**Todo Riesgo Daño Material.** Cubre avería de maquinaria, pérdida de beneficios que podría ocurrir como consecuencia de una paralización de las operaciones en las instalaciones, por diversas circunstancias. Dentro de esta cobertura quedan asegurados todos los activos que sean propiedad de Enel Perú, así como aquellos otros de interés asegurable.

**Responsabilidad Civil General.** Cubre posibles daños a terceros ocasionados durante el desarrollo de las actividades propias del negocio.

**Responsabilidad Civil Medioambiental.** Cubre daños a terceros derivados de contaminación medioambiental que pudiese ocurrir como consecuencia de una contingencia en las operaciones de Enel Perú.

Se considera que estas pólizas cubren de manera razonable los riesgos asociados al negocio.

# CREACIÓN DE VALOR ECONÓMICO DE LARGO PLAZO

El valor generado por la estrategia de negocio sostenible se refleja en los indicadores económicos con que Enel Perú evalúa su desempeño.

El desempeño en los distintos ámbitos que abarca la sostenibilidad, que son parte integrante del modelo de negocios de Enel Perú, se refleja en su participación en diversos índices reconocidos a nivel mundial, los cuales contemplan las variables ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Lo anterior permite una trazabilidad del trabajo realizado y representa una oportunidad que posibilita comparar su gestión, dar credibilidad y transparencia ante inversionistas, consumidores y grupos de interés.

Existe un claro vínculo entre la sostenibilidad y la creación de valor. Al invertir en proyectos sostenibles desde el punto de vista ambiental y social, las empresas pueden maximizar las ganancias y minimizar los riesgos, al mismo tiempo que contribuyen al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsados por Naciones Unidas.

De esta manera, los índices de sostenibilidad y ranking son instrumentos para medir el desempeño de una determinada empresa en los ámbitos ASG. Por lo tanto, las calificaciones y análisis realizados por las organizaciones especializadas en estas materias, se consideran una herramienta estratégica para apoyar a los inversionistas e identificar riesgos y oportunidades vinculadas a la sostenibilidad en su cartera de inversiones, ayudando al desarrollo de estrategias de inversión sostenibles.

# Reconocimientos de Enel Perú

102-12



Enel Generación Perú y Enel Distribución Perú obtuvieron el 1er lugar y el 3er lugar respectivamente de Empresas Líderes en Sustentabilidad, quedando dentro del TOP3 de empresas participantes en el año 2020. Estos reconocimientos son otorgados a las empresas que verdaderamente se destacan por su liderazgo en la divulgación pública de información sobre esta materia.



Este reconocimiento busca destacar aquellos proyectos ejemplares que se alinean a uno, o más, de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Enel Perú obtuvo el 1er lugar en la categoría Planeta, dirigido a proyectos cuyo objetivo principal contribuya con la conservación y gestión sostenible de los recursos naturales, tomando medidas urgentes para hacer frente al cambio climático. El proyecto ganador fue "Articular los esfuerzos privados de empresas que perciban valor en el suministro energético generado mediante recursos de fuentes renovables".



En 2020 renovamos nuestro compromiso con la lucha por una sociedad más equitativa y libre de violencia. Por ello el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables renovó nuestra permanencia con el "Sello empresa Segura y Libre de Violencia contra la Mujer". Enel Generación Perú y Enel Distribución Perú obtuvieron la categoría más alta de este reconocimiento al ser reconocidas con el Sello Oro para cada una.



Global Reporting Initiative es una organización que permite que las organizaciones sean transparentes y asuman la responsabilidad de sus impactos, gracias a los estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad. Enel Perú fue premiada por tercer año consecutivo por haber involucrado a 17 de sus proveedores capacitándolos para la emisión de sus Reportes de Sostenibilidad.

Enel Distribución Perú y Enel Generación Perú obtuvieron el Distintivo Empresa Socialmente Responsable (DESR® 2019) desarrollado por Perú 2021 y CEMEFI, reconocimiento por saber alinear su estrategia industrial a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En esta nueva edición del DESR® 2019, la herramienta evolucionó para promover la inclusión de la sostenibilidad como eje principal de los negocios, trascendiendo de la Responsabilidad Social Empresarial.

## Principales índices y rankings ASG de Grupo Enel

### S&P Dow Jones Index (DJSI)

Enel Perú como parte de Enel Americas fue incluida en las tres categorías en que participa: Emerging Markets, Mercado Integrado de la Alianza del Pacífico (MILA) y Chile. La Compañía obtuvo 83 puntos, lo que la sitúa entre las mejores empresas a nivel mundial, logrando en más del 60% de los criterios puntajes superiores a 90 de un máximo de 100.

### Sustainability Yearbook 2021

En 2021, por tercer año consecutivo, la Compañía, fue confirmada en The Sustainability Yearbook 2021 y fue distinguida nuevamente dentro de la Bronze Class, por su excelente desempeño, ubicándose entre 5% y 10% de las compañías más sostenibles de su industria a nivel mundial.

### FTSE4Good

Por cuarto año consecutivo, fuimos incluidos en este ranking en las categorías Emerging Markets y Latin America, con un puntaje de 3,4 puntos (Evaluación de 1 a 5 y 2,9 es el puntaje mínimo para ingresar en el listado). Esta serie de índices (FTSE4Good) está diseñada para medir el desempeño de las empresas que demuestran sólidas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por su sigla en inglés).

### Vigeo-Eiris

Por cuarto año consecutivo, estuvimos presentes en el ranking "Best Emerging Markets Performers" en el sector utilities de Vigeo-Eiris, que considera a las empresas con mejor desempeño de los mercados emergentes con un enfoque de "mejores en su clase". La Compañía obtuvo 53 puntos.

### MSCI ESG Indexes

Desde 2019, recibimos la clasificación AA, formando parte de los diversos índices bursátiles de sostenibilidad ofrecidos por esta entidad.

### Sustainalytics

Nuestra organización fue incluida en el 2021Carbon Clean 200™ Ranking que incluye a las 200 empresas más grande a nivel mundial rankeadas por ingresos de provenientes de fuentes limpias. Ocupamos la primera posición en la industria de generación, transmisión y distribución.

### Corporate Knights

Somos parte del 2021Carbon Clean 200™ Ranking que incluye a las 200 empresas más grande a nivel mundial rankeadas por ingresos de provenientes de fuentes limpias. Estamos ubicados como la primera en la industria de generación, transmisión y distribución.

# CLIENTES EN DISTRIBUCIÓN Y GENERACIÓN



## Tema material primario: descarbonización de la matriz energética

### ¿Cómo se gestiona?

Enel Perú está comprometido a través de su estrategia de negocio a contribuir a la crisis climática. Mediante su capacidad de generación a gas, proporciona flexibilidad y confiabilidad a la matriz energética, en el proceso de cambio de fuentes energéticas, que presentan mayor intermitencia. Asimismo, Enel Perú ha estado digitalizando sus plantas de manera de poder operarlas en forma automática, además de combinar las diversas tecnologías para contar con una generación más eficiente y de mayor disponibilidad.

### Temas materiales

- Expansión y gestión de renovables.
- Tecnologías tradicionales.
- Adaptación al cambio climático.

### Importancia de una buena gestión

El rol del sector eléctrico como palanca de cambio es indudable, dada su contribución a la reducción de emisiones globales y el círculo virtuoso en la economía, derivado de una matriz energética renovable. Un adecuado manejo permite evitar impactos negativos en el desempeño financiero y mantener la confianza de los stakeholders en la capacidad de adaptación de los modelos de negocio a los cambios drásticos que la emergencia climática requiere. Para manejar los riesgos físicos por cambios en los patrones climáticos, la Compañía cuenta con un portafolio diversificado, tanto en ubicación geográfica como de tecnologías. En cuanto a los riesgos de la transición, se están introduciendo nuevos modelos de negocios, apalancados en la digitalización, mayor disponibilidad de tecnología a menor costo y la economía circular.



# DISTRIBUCIÓN

Nuestros clientes son el centro de todas nuestras decisiones, y por ello el foco de nuestros proyectos es mejorar la experiencia del cliente con propuestas innovadoras para garantizar que el servicio sea seguro, sin interrupciones, con información clara, concisa y en los tiempos requeridos y sobre todo implementando medidas de bioseguridad para salvaguardar la salud de nuestros clientes y trabajadores en esta época de pandemia.

## Evolución de los clientes

Tenemos tres tipos de clientes: Clientes regulados, los cuales tienen una demanda por potencia menor a 0.2 MW y que normalmente corresponden a hogares y actividades económicas de menor consumo eléctrico. Clientes que pueden optar por la categoría de regulados o libres, los cuales deben tener una demanda por potencia entre 0.2MW y 2.5 MW. Clientes libres, que son aquellos cuya demanda supera los 2.5 MW.

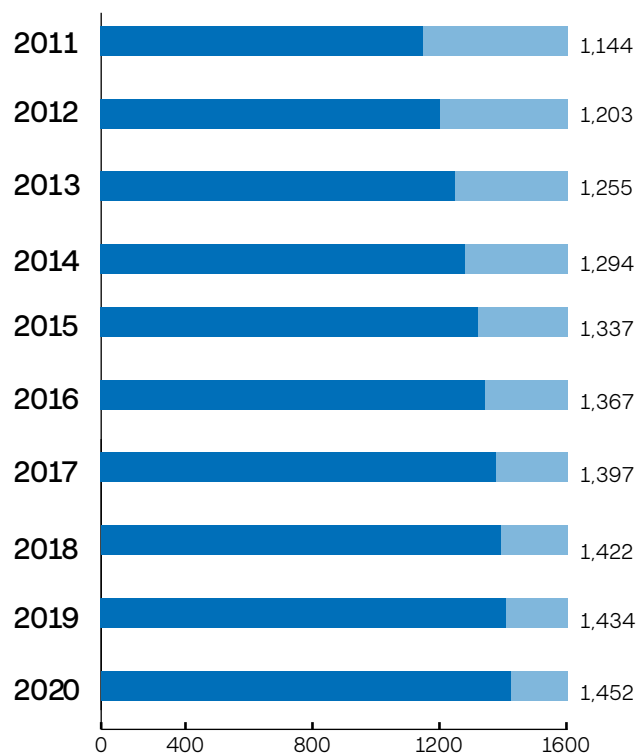
En 2020, entregamos el servicio de energía eléctrica a aproximadamente 1.45 millones de clientes, un incremento de 1.3% respecto a 2019. De todos ellos, el 94.9% son clientes residenciales, el 3.2% son clientes comerciales, el 0.1% son clientes industriales y 1.8% son otros tipos de clientes.

Cantidad de clientes por segmento

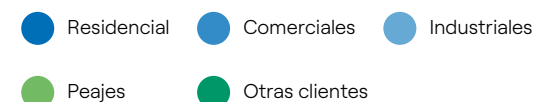
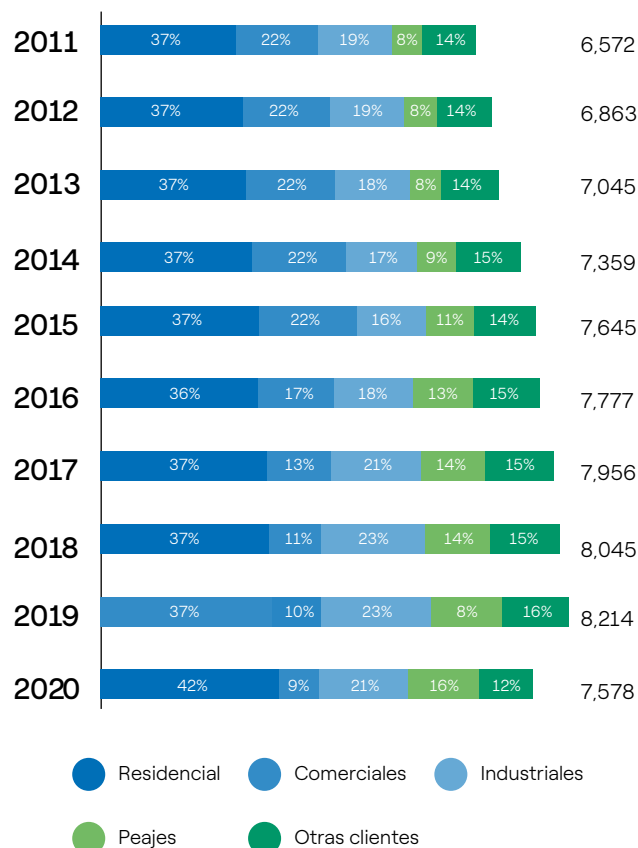
Segmento	Clientes		
	2020	2019	%
Residencial	1,377,411	1,358,739	1.37%
Comercial	46,776	46,505	0.58%
Industrial	1,708	1,655	3.20%
Otros	25,465	26,601	-4.27%
Peajes	219.00	138.00	58.70%
Total	1,451,579	1,433,638	1.25%



EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CLIENTES (MILES)



VENTAS POR SEGMENTO DE CLIENTE



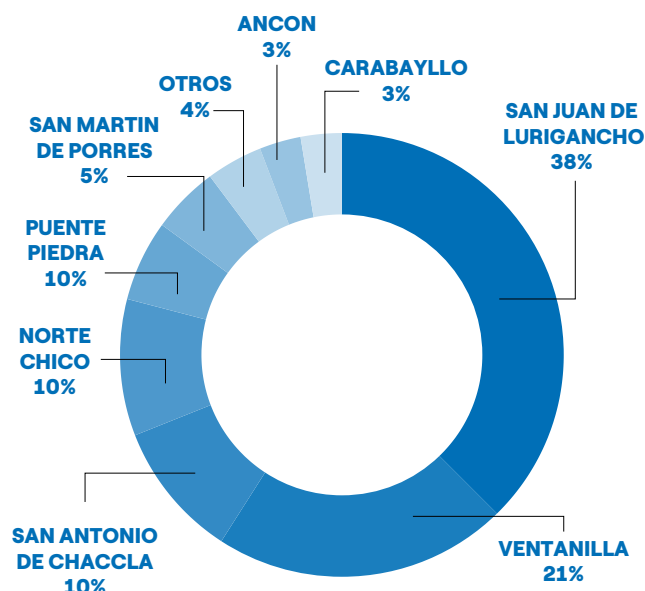


# Principales proyectos

## Nuevas electrificaciones

En el marco de nuestro programa de electrificaciones, hemos continuado con la iniciativa “Más Luz, más vida”, la cual nos permitió ejecutar obras en 69 asentamientos humanos habilitados, logrando un total de 10,504 lotes electrificados, principalmente en los distritos de San Juan de Lurigancho, San Antonio de Chaccla, Puente Piedra, y el Norte Chico. Desde el inicio de este programa, hemos logrado incorporar a más de 200,000 familias a nuestra base de clientes, beneficiando a más de un millón de personas con este servicio básico, aproximadamente. Las electrificaciones en asentamientos humanos también cuentan con alumbrado público, contribuyendo al bienestar, seguridad y calidad de vida de las familias.

LOTES ELECTRIFICADOS POR DISTRITO





## Atención al cliente

Es fundamental que nuestros canales de atención se sumen al mundo digital y a las nuevas tendencias, buscando que la experiencia de nuestros clientes sea más fácil y satisfactoria. Durante el 2020, la digitalización ha sido nuestro eje fundamental para afrontar la situación de emergencia ocasionada por el COVID-19 que inició en el mes de marzo, debiendo adaptarnos rápidamente a las condiciones establecidas por el Gobierno durante la pandemia. Durante este periodo, se desplegó un plan operativo de acción y reacción inmediata, asegurando la continuidad de la atención a nuestros clientes.

### Remotización de call center

En poco tiempo y en coordinación con nuestras distintas áreas internas, se logró habilitar a más de 300 personas para que trabajen de forma remota, trasladando la operación completa del contact center a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cubriendo la totalidad de las acciones que antes realizaban desde el site del proveedor de atención telefónica.

### Atención Digital a través de Redes Sociales – #Yomequedoencasa

Para Enel Distribución Perú la seguridad de sus colaboradores y clientes es lo primero, por ello reforzamos la atención en canales digitales ya existentes (APP y One Hub) e implementamos nuevos canales (Whatsapp, Facebook Messenger, y Chatweb) para complementar la atención de manera digital. La gestión de redes sociales está implementada bajo una plataforma 100% omnicanal, herramienta de comunicación que permite conocer las interacciones realizadas por nuestros clientes a través de todas nuestras redes sociales, fortaleciendo así la capacidad de respuesta de nuestros asesores. El cliente es atendido por nuestro Bot llamado ELENA, la cual cuenta con la capacidad de atender diversos tipos de consultas y solicitudes, en un horario 24/7; cuando las consultas o solicitudes requeridas no pueden ser resueltas por ELENA, ella misma brinda una nueva opción al cliente para poder ser derivado a un asesor especializado. Se ha llegado a resolver más de un millón de atenciones a través de ELENA o de nuestros asesores de servicio, los cuales fueron incrementados de 30 a 145 asesores, por motivo del COVID-19, garantizando así la continuidad de nuestro servicio.

Como parte de las acciones para mitigar la propagación del COVID-19, diseñamos una serie de protocolos de seguridad que nos permitieron establecer:

- > Lineamientos de limpieza y desinfección.
- > Acciones para prevenir la propagación del virus y;
- > Protocolos de comunicación y actuación ante casos de sospecha o confirmación de COVID-19.

### Las oficinas de atención al cliente más seguras del país

La primera semana de julio, y de manera progresiva, se inició la reapertura de las trece (13) oficinas bajo estrictos protocolos de bioseguridad, que incluían:

Toma de Temperatura al ingreso del local. Desinfección de manos y calzado. Instalación de señalización en el piso para garantizar el distanciamiento social en las colas internas y externas. Instalación de protecciones mecánicas en todos los módulos de atención, lo que nos permitió salvaguardar la seguridad de nuestros clientes y trabajadores. Finalmente, y conscientes del efecto que íbamos a tener producto de confinamiento, se habilitaron nuevos espacios a través de carpas temporales, para afrontar el incremento de visitas en nuestros locales de San Miguel, San Juan de Lurigancho, Callao y Mega Plaza, así como la habilitación express de un nuevo local en el distrito de Comas, lo que disminuyó las colas que se generaron.

A su vez, se realizó el incremento de 60 a 190 asesores, es decir un incremento de 216% de la capacidad operativa repartida en gestores de atención a clientes y orientadores que, equipados con una tablet, buscaron agilizar la atención en cola a través de una asesoría express, que además logró educar a nuestros clientes en el negocio eléctrico y en el uso de nuestros canales digitales.

### Ingreso de nuevo operador de oficinas comerciales

En agosto se logró concretar la nueva adjudicación para un nuevo proveedor que comenzó operaciones en noviembre. Esta situación, si bien es favorable, supuso el gran reto de implementar este servicio en tan solo dos meses, cuando lo regular es en tres o cuatro meses, dada la complejidad del negocio. No obstante, y gracias al gran esfuerzo de Enel Distribución Perú y nuestro nuevo socio estratégico Global Sales Solution se pudo alcanzar la meta.

### Robotic Process Automation (RPA) para generación de cartas informativas y resoluciones de reclamos

Durante el estado de emergencia, los reclamos se incrementaron alcanzando 34.6 mil en el mes de julio de 2020 (3.6 mil en promedio del año 2019), esta situación obligó a acelerar los esfuerzos para automatizar ciertas tareas manuales repetitivas, tales como la generación de cartas informativas y resoluciones exigidas por el Regulador para dar respuesta a los clientes. En agosto de 2020, dicha automatización fue soportada por un robot (RPA), y desde su implementación la efectividad lograda en el mes de octubre fue de 70% para las cartas informativas y 83% para las resoluciones, haciendo al proceso más eficiente y continuo, sin limitaciones por la capacidad de operarios.

## Gestión de cobranzas y recaudación

En un año fuertemente marcado por el COVID-19, nuestros clientes tuvieron un impacto en su economía y por tanto en su capacidad de pago, por ello la gestión de cobranza fue rediseñada en todos los tipos de clientes, con el fin de que puedan cumplir con el pago de sus recibos y disminuir el nivel de morosidad.

La gestión de las cuentas por cobrar se mide mediante el indicador de Cobrabilidad, determinado por la relación entre el monto recaudado sobre la facturación emitida. El año 2020 la cobranza acumulada alcanzó la cifra de 95.1%, la cual representó una disminución de 4.7% respecto al 2019.

### EVOLUCIÓN DE INDICADOR DE COBRABILIDAD ANUAL (%)



La pandemia que atravesamos el año 2020, tuvo periodos de inmovilización social obligatoria, que conllevó al cierre de nuestras oficinas de recaudo físico, por lo que implementamos nuevas estrategias de gestión en las siguientes actividades:

## Canales de recaudación

- > Incremento de puntos de recaudación para asegurar la cercanía al cliente y, por lo tanto, reducir los desplazamientos. Actualmente contamos con 13,000 puntos de recaudación (8,000 en el año 2019), entre agentes diversos (por ejemplo, bodegas y farmacias) y agentes bancarios.
- > Se promovió el uso de canales digitales de recaudación (Apps y webs de bancos, App y web de Enel Perú).
- > Se culminó la implementación de la recaudación en línea, en el total de los recaudadores externos, siendo uno de los objetivos el incentivar el uso de estos canales externos.

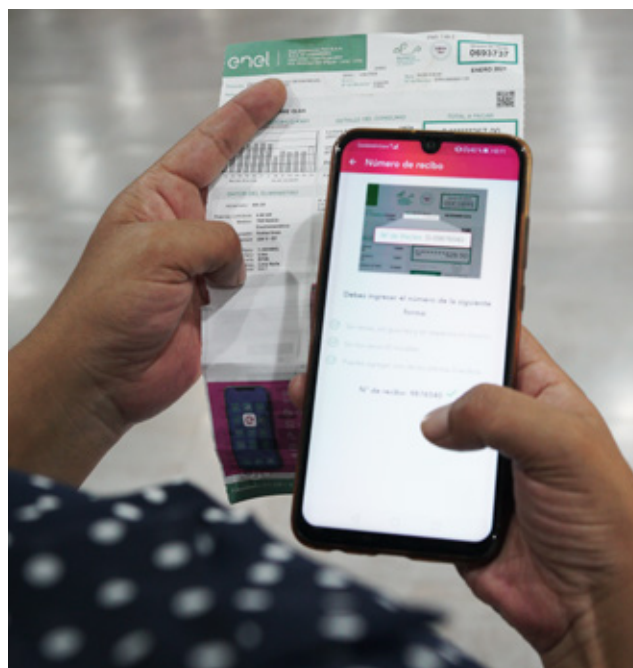
- > Se puso a disposición de nuestros clientes la opción de pago de deuda anterior en todos nuestros recaudadores externos.
- > Se estableció un convenio comercial para que nuestros clientes puedan realizar sus pagos en las agencias del banco Scotiabank y CrediScotia.
- > Se implementó la cobranza vía billeteras electrónicas entre ellas BIM y TUNKI.

## Convenios on line

Atendiendo las solicitudes de nuestros clientes, implementamos la posibilidad de concretar convenios de pago sin necesidad de acercarse a nuestras oficinas comerciales, es decir, definir las condiciones del convenio desde su hogar y pagar la cuota inicial por un medio digital o en cualquiera de los más de 13,000 puntos de recaudación, puestos a disposición de nuestros clientes. Desde junio a diciembre se realizaron 51,000 convenios online con una deuda negociada de 56 millones de soles.

## Landing page – Consulta tu último recibo

La inmovilización social obligatoria implicó la imposibilidad de ejecución de algunas actividades, entre ellas la del reparto de recibos. Conocedores que el cliente con voluntad de pago necesitaba identificar el monto a pagar, se diseñó e implementó una opción en nuestra página web para que el cliente pueda visualizar y descargar su último recibo, con solo ingresar el número de cliente de manera rápida y directa.



## Suspensión de corte de suministro

Otra medida tomada considerando la inmovilización social obligatoria, el incremento de actividades como el "trabajo remoto" y las "clases virtuales" desde los hogares de nuestros clientes, fue la suspensión de los cortes de suministro por deuda, durante 5 meses. Al cabo de ese periodo, se reactivaron los cortes gradualmente, dando mayor flexibilidad a los segmentos más vulnerables.

## Decretos de Urgencia

Es importante destacar los Decretos de Urgencia (DU) emitidos por el gobierno para ayudar a los clientes residenciales y la forma en que se implementaron:

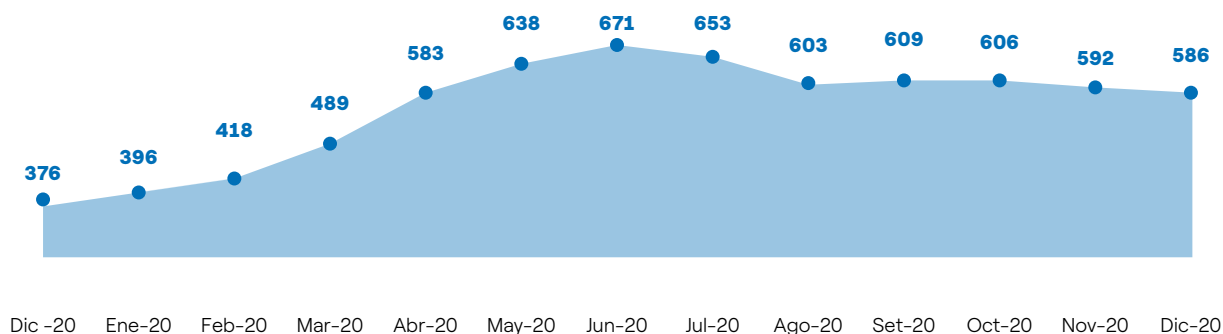
- > DU N° 035-2020, que estableció otorgar facilidades de pago a los clientes vulnerables con consumos menores a 100 kWh, fraccionando su deuda en 24 cuotas, siendo el interés asumido por el Estado al 100%.
- > DU N° 062-2020 y sus modificatorias, que se dieron para que las distribuidoras puedan otorgar facilidades de pagos a clientes con consumos entre 100 y 300 kWh, con un interés que lo asumiría el estado al 50% o 75%, según definiciones de la norma.
- > DU N° 074-2020, que estableció un mecanismo para otorgar un Bono económico de Electricidad de asciende a 160 soles a los clientes que cumplieran con ciertos criterios definidos por el Gobierno, dicho bono aplica a los beneficiarios del DU-035.

Para la implementación de estos decretos de urgencia se realizaron:

- > Adecuaciones en el recibo de energía para que el cliente cuente con el detalle del fraccionamiento automático de su deuda y el bono electricidad (aplica para los clientes beneficiarios del DU-035 y DU-074).
- > Implementación de una página web para que el cliente conozca si es beneficiario del decreto de urgencia DU-035 o DU-062.
- > Notificación vía SMS a los clientes beneficiarios de los decretos de urgencia.

Todo lo anterior, más el esfuerzo y compromiso de un equipo multidisciplinario, viene consiguiendo la recuperación del incremento de las cuentas por cobrar afectado por el impacto de la pandemia.

**EVOLUCIÓN DE CUENTAS POR COBRAR (MILLONES DE SOLES)**



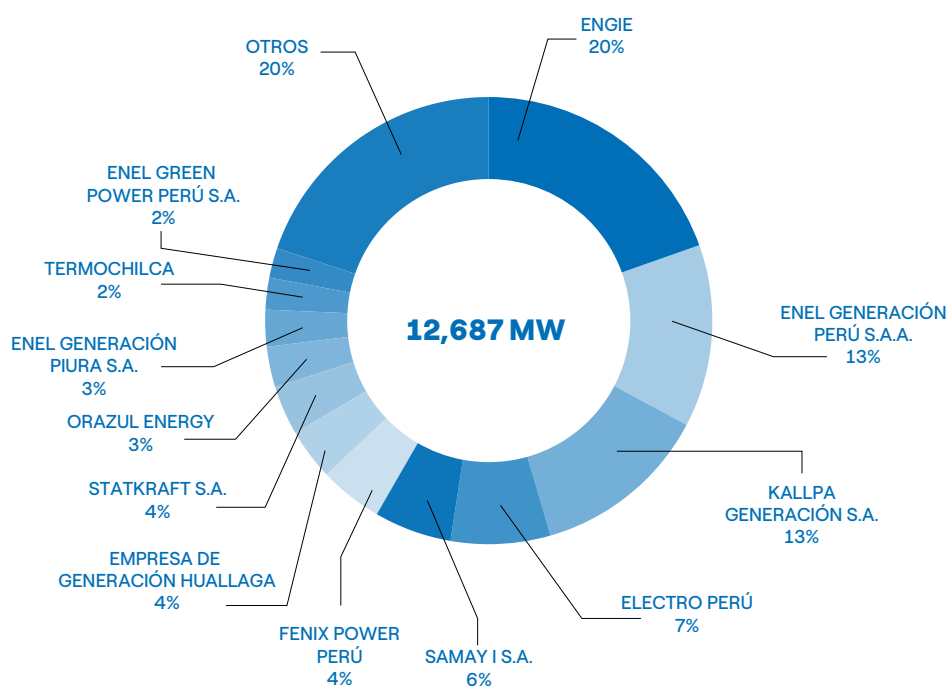
# GENERACIÓN

## La generación de energía en el 2020

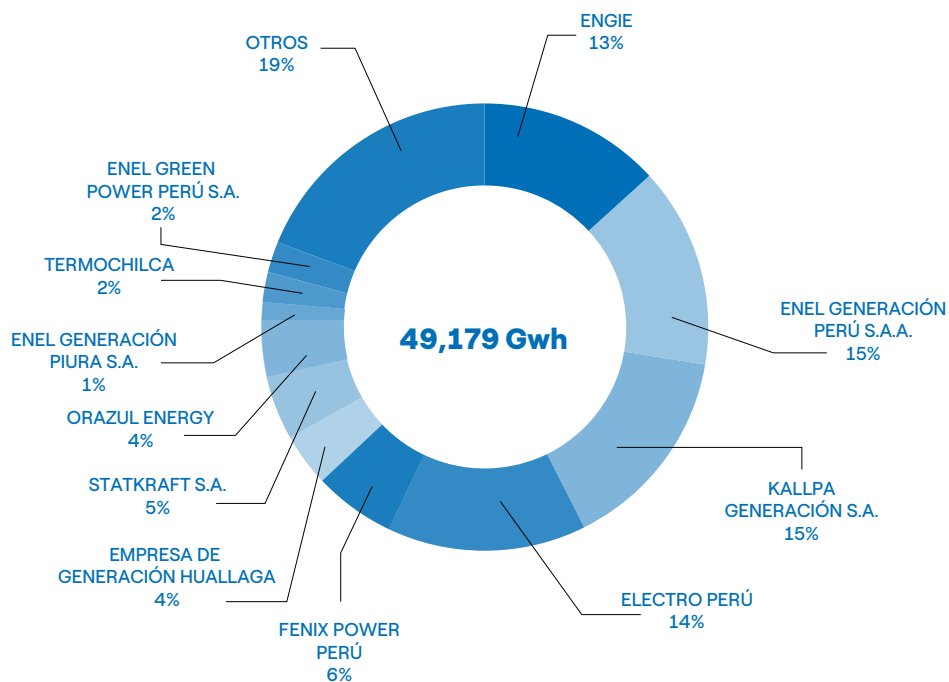
El año 2020 fue un año atípico debido principalmente a las medidas adoptadas a nivel mundial para combatir a la pandemia del COVID-19. En nuestro país, se realizó inicialmente una cuarentena estricta que ocasionó que la demanda de energía eléctrica en el país se redujera aproximadamente en 33%, durante las primeras semanas de adoptada esta medida. Conforme se han ido reactivando los sectores paralizados por la cuarentena, la demanda se ha venido recuperando. Sin embargo, al finalizar el año no ha logrado alcanzar los niveles esperados previos a la pandemia; la demanda de energía del mes de diciembre 2020 presentó una reducción aproximada de 4% respecto a lo esperado previo a la pandemia, incluso la demanda del mes de diciembre 2020 presentó una reducción de 0.3% respecto a la presentada en diciembre del 2019. Debido a lo mencionado, la demanda anual del 2020 presentó una reducción del 7% respecto de la demanda anual del 2019.

La situación acontecida el año 2020 significó todo un reto para las empresas del sector, al verse disminuida de forma importante, tanto su producción, como sus ventas de energía.

### POTENCIA EFECTIVA POR EMPRESA DEL SEIN



## PRODUCCIÓN DE ENERGÍA POR EMPRESA DEL SEIN



Nuestro principal propósito es satisfacer las necesidades de suministro de electricidad de las empresas de distintos sectores industriales a lo largo del territorio nacional, ofreciendo soluciones integradas que permitan al cliente enfocarse en su negocio. El 2020 fue un año desafiante, debido a la pandemia COVID-19 realizamos denodados esfuerzos para mejorar los niveles de atención y servicio, y brindar propuestas integrales a nuestros clientes. Durante esta coyuntura, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura se han comportado como un socio estratégico, lo que ha permitido renovar vínculos contractuales con importantes clientes.

Somos conscientes que suministramos un servicio esencial para la calidad de vida y el desarrollo de los clientes y de sus familias, por lo que asumimos el compromiso de brindar un servicio de alta calidad, seguridad y fiabilidad. Comercializamos potencia y energía eléctrica en el mercado peruano, servicios que cumplen con todas las especificaciones de la Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos (NTCSE).

Esta norma regula principalmente la calidad del producto y del suministro. Dentro de los parámetros más importantes que se controlan están la tensión, la frecuencia, las perturbaciones y las interrupciones de suministro.



# Cientes libres y regulados

## NÚMERO DE CLIENTES LIBRES Y REGULADOS

### Enel Generación Perú

101 clientes libres

8 clientes regulados

### Enel Generación Piura

4 clientes libres

10 clientes regulados

### Enel Generación Perú

Debido a la aplicación de una estrategia comercial acorde con la situación actual del mercado, en 2020 nuestra cartera de clientes estuvo conformada por 101 clientes libres de distintos sectores industriales (principalmente mineros) y 8 clientes regulados que son empresas distribuidoras. En total consumieron 8.064 GWh en el año, el 54% por parte de clientes libres y el 46% por parte de los clientes regulados.

## Principales clientes libres

Cliente	Potencia contratada en H.P <sup>7</sup> . [MW]	Potencia contratada en F.P <sup>8</sup> . [MW]
Minera Las Bambas S.A.	160	160
Minera Chinalco Perú S.A.	130	130
Hudbay Perú S.A.C.	90	90
Shougang Hierro Perú S.A.A.	60	60
Productos Tissue del Perú S.A.	25.9	25.9
Minera Shouxin Perú S.A.	25.5	25.5
Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.	20.5	58.5
Alpayana S.A.	18	18
Corporación Lindley S.A.	16.9	16.9
Open Plaza S.A.	14.45	14.45
Hipermercados Tottus S.A.	14.38	14.38
Creditex S.A.A.	12.7	12.7
Tiendas por Departamento Ripley S.A.	12.58	12.58
Saga Falabella S.A.	11.38	11.38
Marinasol S.A.	9.7	9.7
Shahuindo S.A.C.	8.92	8.92
Complejo Agroindustrial Beta S.A.	8.67	8.67
CFG Investment S.A.C.	8.6	8.6
Tejidos San Jacinto S.A.	7.9	7.9
Pesquera Diamante S.A.	7.65	7.65
Tiendas del Mejoramiento del Hogar S.A.	7.53	7.53
Corporación Pesquera Inca S.A.C.	7	7
Moly-Cop Adesur S.A.	7	7
Ximesa S.A.C.	6.93	6.93
Caliza Cemento Inca S.A.	6.5	6.5
Mall Aventura S.A.	6	6
Corporación MG S.A.C.	5.6	6.35
Otros clientes libres menores a 5 MW	105.15	106.13
<b>Total</b>	<b>815.4</b>	<b>855.17</b>

## Clientes regulados

### Venta de energía por tipo de cliente (GWh)

	2019	2020	%
Clientes Libres	5,355	4,335	-19.0%
Clientes Regulados	4,147	3,729	-10.1%
<b>Total</b>	<b>9,502</b>	<b>8,064</b>	<b>-15.1%</b>

### Venta de energía por tipo de cliente (millones de soles)

	2019	2020	%
Clientes Libres	754	647	-14.2%
Clientes Regulados	872	865	-0.8%
<b>Total</b>	<b>1,626</b>	<b>1,513</b>	<b>-6.9%</b>

Cliente	Potencia Contratada (MW)
Enel Distribución Perú S.A. (Licitaciones ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09, ED-01-12)	408.74
Luz del Sur S.A.A. (Licitaciones ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09)	278.07
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. Seal (ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09)	58.08
Electro Sur Este S.A.A. (Licitaciones ED-01, ED-02, ED-03)	50.28
Enel Distribución Perú S.A.A. (Bilateral 2015)	50
Enel Distribución Perú S.A.A. (Bilateral 2016)	50
Electrosur S.A. (Licitaciones ED-02, ED-03)	27.48
Electro Puno S.A.A. (Licitación ED-03)	24.62
Hidrandina S.A. (Licitaciones ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09)	20.54
Electronoroeste S.A. (Bilateral)	1.4
<b>Total</b>	<b>969.2</b>

(7) Horas comprendidas entre las 18:00 y las 23:00 horas de todos los días del año, salvo domingos y feriados.

(8) Horas del día no comprendidas en las horas punta.



## Enel Generación Piura

En 2020 nuestra cartera de clientes estuvo conformada por 4 clientes libres de distintos sectores industriales (principalmente del sector transporte) y 10 clientes regulados, que son empresas distribuidoras. En total consumieron 525 GWh en el año, el 21% por parte de clientes libres y el 75% por parte de los clientes regulados.

### Venta de energía por tipo de cliente (GWh)

	2019	2020	%
Clientes Libres	151	109	-27.9%
Clientes Regulados	452	416	-7.9%
<b>Total</b>	<b>603</b>	<b>525</b>	<b>-12.9%</b>

En 2020, se facturó energía y potencia por 113 millones de soles, de los cuales el 12% correspondió a los clientes libres y el 88% a los clientes regulados.

### Venta de energía por tipo de cliente (millones de soles)

	2019	2020	%
Clientes Libres	18	13	-26.4%
Clientes Regulados	101	100	-1.2%
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>113</b>	<b>-4.9%</b>

### Principales clientes libres

Cliente	Potencia contratada en H.P. <sup>9</sup> [MW]	Potencia contratada en F.P. <sup>10</sup> [MW]
GyM Ferrovías S.A.	12	12
Refinería Talara S.A.	8.08	8.08
Transportadora Callao del Perú S.A.	3.5	3.5
Impala Terminals Perú S.A.C.	3.5	3.5
<b>Total</b>	<b>27.08</b>	<b>27.08</b>

### Clientes regulados

Cliente	Potencia Contratada (MW)
Enel Distribución Perú S.A.A. (Licitaciones ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09, ED-01-12)	54.62
Luz del Sur S.A.A. (Licitaciones ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09)	29.03
Distriluz S.A. (Bilateral 2014)	5
Hidrandina S.A. (Bilateral)	7.6
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. Seal (ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09)	6.01
Electro Sur Este S.A.A. (Licitaciones ED-01, ED-02, ED-03)	5.08
Electrosur S.A. (Licitaciones ED-02, ED-03)	3.71
Electro Puno S.A.A. (Licitación ED-03)	3.54
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. Seal (Bilateral)	3
<b>Total</b>	<b>117.6</b>

(9) Horas comprendidas entre las 18:00 y las 23:00 horas de todos los días del año, salvo domingos y feriados.

(10) Horas del día no comprendidas en las horas punta.

## Certificación de origen renovable de la energía

En línea con la propuesta de valor del Grupo Enel como socio estratégico para el desarrollo sostenible de sus clientes libres, y en un trabajo coordinado con la empresa certificadora internacional SGS, Enel Generación Perú logró la certificación de la producción de energía 100% renovable de todas sus centrales hidroeléctricas. Ello permitió acreditar los primeros certificados en el país que reconocen el consumo de energía proveniente de recursos renovables a sus clientes. Los clientes libres que reciben este certificado son reconocidos como "Empresas con Propósito".

La iniciativa "Empresas con Propósito" permite no sólo la mejora de los resultados financieros de las empresas participantes a través de mayores ventas por su posicionamiento diferenciado, sino que además muestra el compromiso del sector privado a tener un impacto positivo en la sociedad. Más en general contribuye al objetivo de desarrollo sostenible N° 13 de las Naciones Unidas, "lucha contra el cambio climático".



# NUESTRA GENTE



## Tema material primario: Gestión, desarrollo y motivación de las personas

### ¿Cómo se gestiona?

Las personas\* constituyen un factor central para la sostenibilidad del negocio de Enel Perú. Su desarrollo y motivación son claves para una gestión sostenible, en el contexto y desafíos de la transición energética, la que demanda adaptarse a una alta exigencia tecnológica y a procesos diferentes de los que han constituido la forma convencional de trabajo.

En ese marco, la permanente generación de oportunidades de crecimiento profesional es una parte esencial de la oferta de valor que Enel Perú hace a sus colaboradoras y colaboradores. La Compañía propicia el talento a través de la promoción interna y el desarrollo de capacidades en los distintos roles.

La estrategia de Enel Perú en el ámbito de personas involucra recursos para actividades de desarrollo tales como mentoring, coaching, shadowing, actividades de formación, como cursos técnicos, diplomados y otras instancias, cuyo foco principal es que las personas adquieran habilidades y alcancen su máximo potencial. Bajo el mismo objetivo, se impulsa el desarrollo, a través de la permanente promoción de la rotación interna, buscando estimular a las personas a modo que consoliden su potencial de carrera. Sobre la base de principios como el respeto y la no discriminación, se busca generar un contexto de trabajo que impulsa la diversidad y la inclusión, como fuente esencial de la innovación y de una cultura de trabajo colaborativo. También, se promueve un buen ambiente laboral donde el bienestar, sustentado en la conciliación de la vida personal y laboral, es parte del equilibrio en la vida de todos los colaboradores y colaboradoras.

### Importancia de una buena gestión

La adecuada gestión de las personas en Enel Perú se orienta a responder de forma dinámica a los retos del futuro. Contar con el talento necesario que permita lograr un alto desempeño en cada una de las funciones y roles, y con las competencias necesarias para asegurar la innovación y la adecuación a las nuevas necesidades de la industria, reduciendo los riesgos de no contar con colaboradores diversos y con las competencias necesarias. Esto implica que los procesos de selección de personas, la retención del talento, el desarrollo de carrera, la gestión del clima y la cultura, las negociaciones colectivas, la gestión de los líderes y de las áreas son fundamentales para lograr los objetivos de la Compañía.

### Temas materiales

- Desarrollo de las personas.
- Valorización de la diversidad de los colaboradores.
- Calidad de vida empresarial.
- Respeto a los derechos de los colaboradores.

## Tema material y principios de la Política de Derechos Humanos

### Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil



### Respeto a la diversidad y no discriminación



### Libertad de asociación y negociación colectiva



### Condiciones de trabajo justas



### Privacidad y comunicaciones



\* En este reporte de sostenibilidad usamos de manera indistinta el término Trabajador y Colaborador para referirnos al grupo de personas que forman parte de la planilla de Enel Perú.

# GESTIÓN DE PERSONAS CON PROPÓSITO

102-16

Enel Perú cuenta con 923 personas que cada día gestionan, innovan, toman decisiones, diseñan y realizan proyectos, estrategias y soluciones para que la organización tenga un rol de liderazgo en el sector de energía. Este trabajo exige abordar nuevas tendencias sociales, económicas y ambientales, desafíos para la industria que tiene como protagonistas esenciales a los colaboradores del sector. Enel Perú tiene el objetivo de ser referente en dar solución, mediante su negocio, a las nuevas y futuras exigencias, por esto une todos sus colaboradores bajo un mismo propósito: Open Power for a brighter future – We empower sustainable progress, convencida de que la energía es la clave para un futuro mejor y para el progreso sostenible de los países en los que opera, donde nadie se quede atrás.

Esta visión del rol de Enel Perú en el crecimiento sostenible es la energía que motiva a todos y todas los que trabajan en la Compañía. Para ello, es esencial que la sostenibilidad sea el criterio central en la gestión de las personas. Los valores Open Power sostienen una estrategia que se basa en los principios del respeto, la igualdad de oportunidades, la generación de ambientes laborales positivos, inclusivos e innovadores, donde se busca propiciar el equilibrio entre el desarrollo profesional y la calidad de vida de los colaboradores.





# GESTIÓN DE LA PANDEMIA

Enel Perú asumió un rol activo durante la crisis sanitaria, revisando sus procesos y focos de gestión en el ámbito de Personas, a fin de tomar las mejores decisiones, a modo de entregar soporte a las condiciones de trabajo y salud requeridas por parte de los colaboradores, así como también contar con las condiciones necesarias para mantener la continuidad operacional de la Compañía. En ese contexto, la digitalización, el teletrabajo, el cuidado físico y de la salud mental primaron respecto de otros proyectos contemplados para 2020. En esa línea, producto de la alerta sanitaria decretada por el brote de Covid-19, Enel Perú se enfocó en fomentar la ya iniciada digitalización del trabajo y los procesos, abordando el cambio cultural y de mindset de esta nueva modalidad de trabajo, fortaleciendo el liderazgo, la gestión de equipos y los retos de la integración de la vida laboral, personal y familiar conllevan.

Para hacer frente a la crisis sanitaria, se creó un Task Force, con el objetivo de definir, coordinar e informar las acciones relacionadas con Covid-19, prestando un apoyo continuo a la toma de decisiones relacionadas con la pandemia.

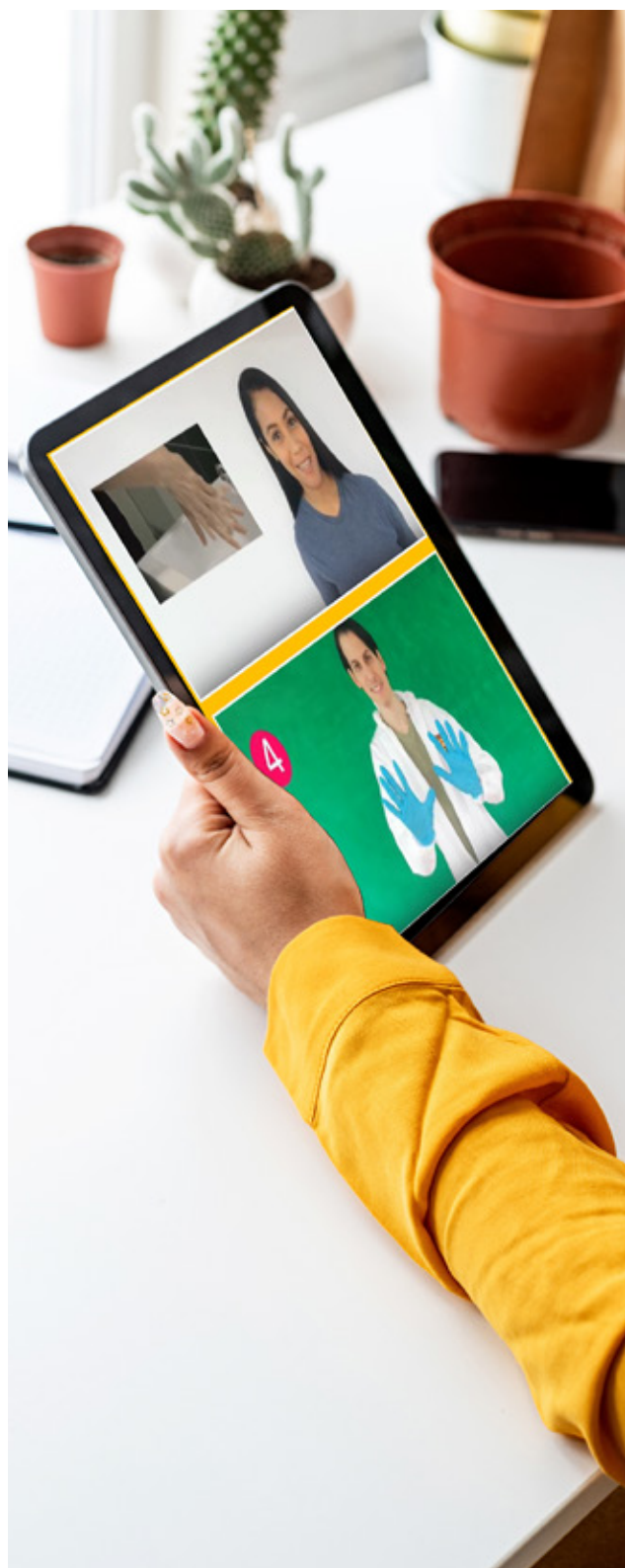
El equipo Task Force está integrado por las funciones como HSEQ de las líneas de negocio, P&O, Security, Comunicaciones, Services y Procurement, las que trabajan conjuntamente y en coordinación diaria con el Holding, siguiendo los lineamientos corporativos y estandarizando la forma de hacer las cosas, con el fin de tomar las decisiones más idóneas en el cuidado de la salud y la seguridad de todos los trabajadores, contratistas y proveedores.

Entre las distintas acciones emprendidas podemos destacar:

- > Plan de acercamiento por parte del equipo de P&O hacia los trabajadores, mediante llamadas telefónicas para conocer cómo estaban pasando el período de pandemia.
- > Reuniones periódicas con los gestores.
- > Boletín de bienestar y salud para entregar información quincenalmente.
- > Disposición de una línea de ayuda con un especialista en psicología para acompañar a las personas con cuadros de ansiedad, estrés o algún tema de salud mental producto de la coyuntura.
- > Programa de nutrición integral orientado a mejorar los índices de masa corporal de 130 trabajadores de riesgo.
- > Implementación de herramientas digitales para mantener y mejorar la productividad de los colaboradores de Energy Management, así como para gestionar la información relevante para el negocio e implementar nuevas herramientas de análisis vía distintos softwa-

res de Business Intelligence, procurando la veracidad del dato.

- > Finalmente, se programaron webinars de salud y bienestar a disposición de los trabajadores y sus familias.
- > Teletrabajo para el personal del Centro de Control de Enel Generación Perú y del Control Room RER.



# ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Las principales tendencias plantean un nuevo mundo laboral que responda de forma más dinámica a los retos del futuro, haciéndose necesaria una gestión de personas diferente, sin dejar a nadie atrás.

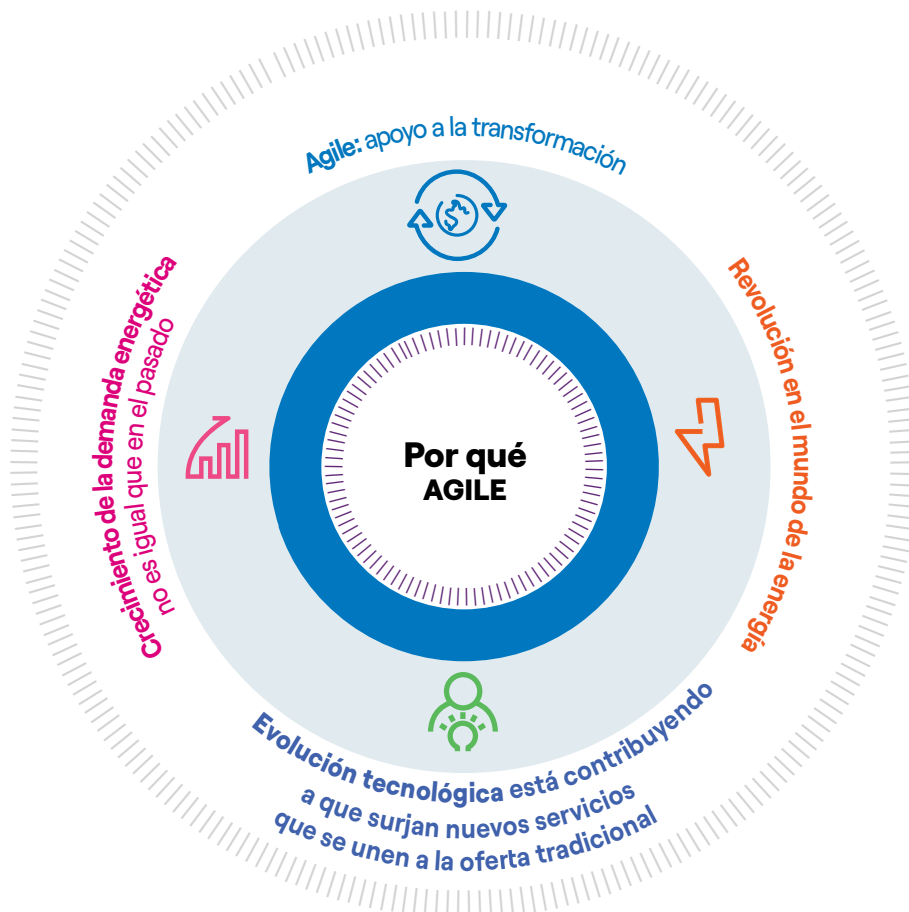
Los avances tecnológicos y la digitalización ofrecen cada vez más opciones y flexibilidad, tanto en la forma de realizar las tareas como en la organización y gestión de las personas. Las competencias necesarias cambian y las estrategias de actualización y recualificación adquieren cada vez más importancia para que Enel Perú pueda desarrollar su talento, desde un enfoque socialmente responsable y sostenible, que acompañe la transición energética.

En 2020 los principales focos estratégicos de trabajo fueron potenciar la transformación digital, fortalecer la estrategia de desarrollo al interior de la organización, la formación y el desarrollo de colectivos estratégicos, entre otros.

## Metodología Agile

Para hacer frente a los desafíos que representa la gestión de personas en épocas de cambios, Enel Perú adoptó la Metodología Agile, modelo de colaboración basado en la flexibilidad y la apertura y que facilita la adaptación de soluciones, procesos y sistemas a nuevos requerimientos.

Para hacer esto posible a lo largo del año capacitamos en webinars y talleres de metodologías ágiles para potenciar el conocimiento. Respecto al desarrollo de habilidades, se destaca la participación de personas en proyectos bajo la metodología ágil. Se compartieron las mejores prácticas en las distintas gerencias, las cuales se subieron a la plataforma Education.



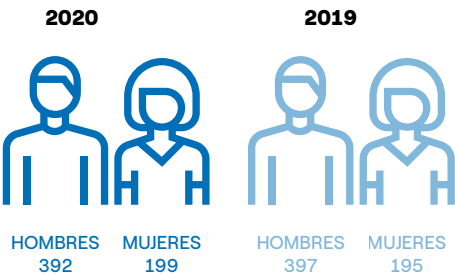
# Nuestros colaboradores

102-7, 102-8, 405-1

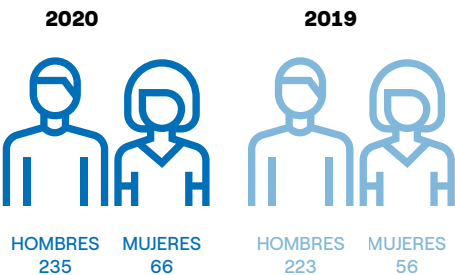
La dotación total de Enel Perú en 2020 alcanzó 923 personas, cifra ligeramente mayor a la alcanzada en 2019 (907 colaboradores). El mayor aumento se dio en el número de colaboradoras quienes crecieron 4.6% alcanzando 12 nuevas posiciones.

## NÚMERO DE EMPLEADO POR SEXO

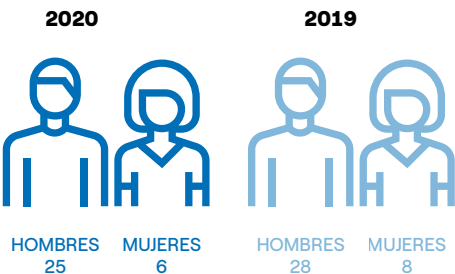
### Enel Distribución Perú



### Enel Generación Perú



### Enel Generación Piura

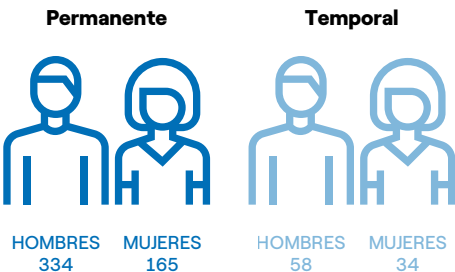


## TOTAL DE EMPLEADOS

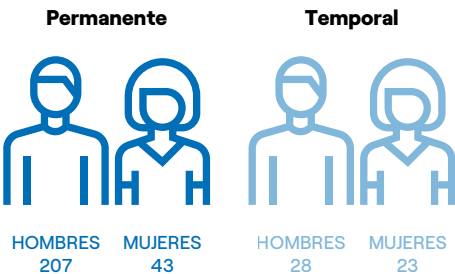


## NÚMERO DE EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL Y SEXO

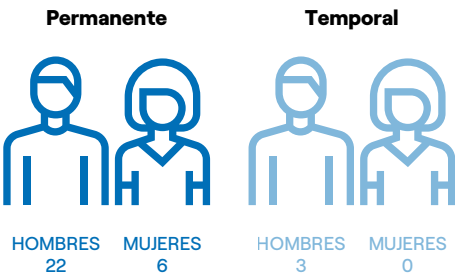
### Enel Distribución Perú



### Enel Generación Perú



### Enel Generación Piura



Enel Perú cree firmemente en la equidad de género, desarrollando políticas e iniciativas que las propicien. Del total de colaboradores 29.36% son mujeres, cifra similar a la de 2019 y por encima del promedio regional del Grupo Enel (19%).

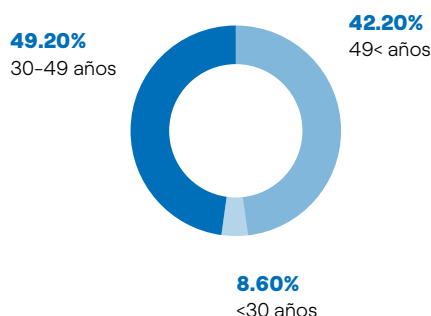
## Empleados por categoría y sexo

Categoría	Enel Distribución Perú		Enel Generación Perú		Enel Generación Piura	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Manager	75.0%	25.0%	63.6%	36.4%	0.0%	0.0%
Middle Manager	68.3%	31.7%	76.9%	23.1%	0.0%	0.0%
White collar	65.8%	34.2%	78.8%	21.2%	80.6%	19.4%

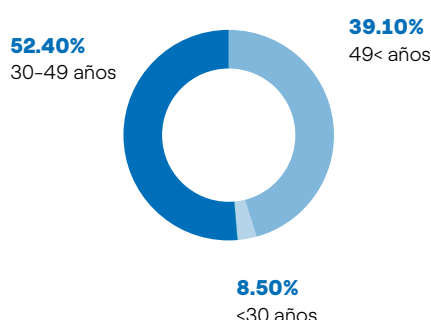


## EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

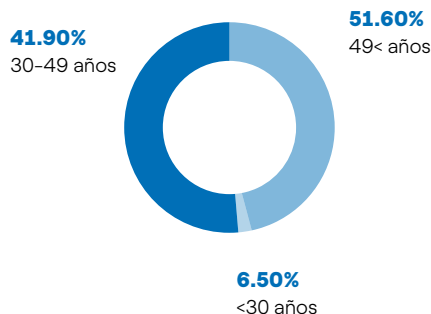
### Enel Distribución Perú



### Enel Generación Perú



### Enel Generación Piura



Respecto al ratio salarial definido como el salario promedio base de mujeres en relación con el salario promedio base de hombres alcanza 0.95 a nivel manager y 0.80 a nivel middle manager.

#### Ratio del salario base de mujeres frente a hombres por categoría

Tipo de contrato	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura	Promedio
Manager	107.60%	84.67%	No aplica	96.14%
Middle Manager	88.89%	78.94%	No aplica	83.92%



## Encuestas de clima laboral y bienestar

En 2020, Enel Perú adaptó la medición de la encuesta de clima que se realiza cada dos años, aplicada por última vez en 2018 al nuevo contexto de pandemia. En este marco y con el objeto de indagar los aspectos más críticos, se realizó una encuesta orientada a conocer el estado de bienestar y compromiso de los colaboradores y colaboradoras, y los desafíos culturales y organizacionales del trabajo en el futuro.

Open Listening se aplicó durante 2020 a todos los colaboradores, recogiendo el nivel de satisfacción respecto a las condiciones de trabajo, así como aspectos relacionados con:

- > % de nivel de actividades que podían cumplir los colaboradores bajo la nueva forma de trabajo remota.
- > valoración por parte de los trabajadores de las actividades desarrolladas en el contexto de trabajo remoto y presencial.
- > acciones de mejora frente al nuevo escenario laboral.

Como resultado se logró una participación del 71%. El 80% de los participantes evaluaron como bueno los niveles de bienestar de Enel Perú. En cuanto al compromiso, el 95% de los colaboradores manifestó sentir un alto compromiso.

## Conciliación de vida personal y laboral

401-2

Uno de los pilares de la estrategia de Personas se sustenta en la calidad de vida de sus colaboradores y en la consecución del equilibrio entre la vida laboral y familiar, en el entendido que garantizar el bienestar físico y emocional de las personas, es fundamental para el óptimo desempeño de sus funciones.

Enel Perú cuenta con una serie de beneficios y actividades deportivas, de integración corporativa, salud y bienestar para sus colaboradores, algunos de los cuales son extensivos a sus familiares. En el contexto de un 2020 marcado por la pandemia y el teletrabajo se desarrollaron una serie de iniciativas remotas ligadas al bienestar personal y laboral.

### Teletrabajo – Smart Working

Dado el contexto de pandemia, el teletrabajo se estableció como la nueva modalidad, a diferencia de años anteriores, en que era una alternativa de conciliación de vida personal y familiar. Durante el 2020 implementamos 827 posiciones de teletrabajo a diferencia del 2019 en donde solo contamos con 164.

### Principales beneficios

Enel Perú cuenta con diferentes beneficios como la beca de excelencia académica, actividades dirigidas a los hijos de los colaboradores/as, licencias legales ampliadas, jornadas de cumpleaños y reconocimientos por trayectoria laboral.

En nuestras empresas se dispuso de charlas y actividades a trabajadores/as y sus familias para enfrentar de mejor forma la pandemia; se replanteó el horario flexible y se trabajó con los líderes para evitar programar reuniones en horarios de refrigerio.

Además diseñamos también los Family Days y Family Games, actividades dirigidas a los colaboradores/as y sus familias orientadas a disfrutar de actividades de diversión y relajamiento.

## Valor de la diversidad en los colaboradores

### El respeto por la diversidad e inclusión

Para Enel Perú la diversidad e inclusión en todas sus formas es fundamental en la gestión de Personas, lo que queda de manifiesto en la Política de Diversidad e Inclusión de la Compañía, aprobada en diciembre de 2016, en la que se define como focos los pilares de género, las personas en situación de discapacidad, la interculturalidad y la diversidad generacional.

Diversidad e inclusión son parte central de un modelo de negocio sostenible. En Enel Perú estamos comprometidos en esta visión y la traducimos en iniciativas dirigidas a fomentar la presencia de mujeres en puestos directivos, así como a promover la integración de los empleados con discapacidades, mejorar las competencias del personal mediante formación y tener políticas que fomentan la conciliación del trabajo con la vida familiar.

En 2020 contamos con cinco trabajadores con discapacidad en Enel Generación Perú. Lo que representa un 0.53% de nuestra nómina.

En el mismo año desarrollamos la semana de la diversidad, la cual se denominó "Un Café por la Diversidad", evento en el cual tratamos temas de equidad de género, racismo, discapacidad, entre otros, contando con la participación de 107 personas.



## Valuable 500

El Grupo Enel se ha unido a Valuable 500, una iniciativa mundial que solicita la participación de 500 empresas privadas con el fin de promover y aprovechar el valor empresarial, social y económico de las personas con discapacidad en todo el mundo. Enel Perú ha adquirido un compromiso público de acción en materia de discapacidad.

El Grupo Enel esta firmemente comprometido con el fomento de los derechos humanos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la diversidad. Enel Perú trabaja para sustituir los límites y obstáculos por nuevas oportunidades que aprovechen los talentos que aportan todos los empleados. Uno de sus objetivos principales es poner la energía al alcance de todos desarrollando el potencial de los activos más valiosos, las personas con las que trabaja.

Dentro del plan de sostenibilidad de Enel Perú, en todos los países que cuentan con personal discapacitado en plantilla, existe un centro de atención se encarga de sus necesidades concretas, poniendo en marcha iniciativas para mejorar su autonomía y favorecer la inclusión. Además, el Grupo Enel está comprometido con la mejora y ampliación de las medidas relativas a la accesibilidad digital, la autonomía, la movilidad, el desarrollo y la empleabilidad de las personas con discapacidad.

## Diversidad generacional

Para Enel Perú, la diversidad y la inclusión también hacen referencia a la importancia de contar con el aporte de distintas generaciones, donde el talento joven cumple un rol relevante a la hora de enriquecer a la organización. En ese sentido, desarrollamos iniciativas para reforzar la integración sin discriminación de edad en las diversas áreas.

En el 2020 desarrollamos el programa de transferencia de conocimiento Sensei, que busca poner en valor a las personas que mayor edad, entregándoles herramientas para que puedan transferir su conocimiento y ser reconocidos. En este programa participaron 13 profesionales que se entrenaron para poder convertirse en "Sensei" y transmitir el conocimiento crítico de sus respectivas unidades de negocio e impactaron en 18 profesionales de la Compañía.

## Diversidad de género

Enel Perú está profundamente comprometido con un mundo diverso e inclusivo, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, razón por la cual busca generar espacios con equidad de género, con el objeto de construir una organización sólida y mejor preparada para enfrentar sus desafíos.

Bajo este contexto, se generó alianzas con colectivos STEM como lo es el colectivo WIN (Woman in Energy). Esta organización tiene el objetivo de acercar la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas a las mujeres.

Producto de esta alianza, se llegó a impactar a 296 mujeres. También, se realizaron talleres y focus group para poder afinar el plan de diversidad.

Así también se ejecutó el programa parental el cual apoya a las trabajadoras durante el periodo de maternidad mediante actividades de gimnasia, fomento de la salud y orientación, entre otras. A lo largo del 2020 las colaboradoras participantes sumaron 20.

En materia de promoción de la equidad de género y medidas contra la violencia hacia la mujer, mantenemos la certificación de Marca "Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer", otorgada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Asimismo, hemos continuado con la promoción de la prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral, mediante campañas de sensibilización y cursos de formación, llegando a más de 200 colaboradores.

## Campaña global Equal by 30 por la igualdad de género

La campaña Equal by 30 es parte del foro Clean Energy Ministerial (CEM) y su objetivo es posibilitar una mayor diversidad de género en profesiones del sector de la energía limpia. Funciona bajo la bandera de la iniciativa Clean Energy Education and Empowerment (C3E) International Initiative, que trabaja por promover políticas y programas que hagan avanzar la tecnología de energías limpias, por compartir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas y por acelerar la transición a una economía global de energía limpia.

Enel Perú se encuentra entre los firmantes de la campaña, como reflejo del enfoque estratégico que otorga a la diversidad e inclusión.



# Desarrollo y motivación de las personas

El desarrollo de los colaboradores al interior de las organizaciones es uno de los pilares fundamentales de la gestión de las personas. Enel Perú cree firmemente que cada persona es única, un talento y quiere ver esos talentos florecer. En esa línea, la Compañía sustenta este eje con la identificación del talento y roles críticos, la formación de líderes y el trabajo de equipo, la movilidad interna y la evaluación de desempeño.

## Programas para la identificación del talento

Enel Perú cuenta con diversos programas de identificación del talento, los cuales permiten identificar colaboradores clave para la Compañía, para los cuales se definen planes específicos de desarrollo que incluyen acciones de formación en el puesto de trabajo y coaching, mentoring, entre otras, con el propósito de llevarlos a su máxima potencialidad y así promover su desarrollo.

Tanto para key people como para talent cluster, se realizan procesos de identificación, a través de assessment de potencial o herramientas afines. Asimismo, en el ámbito de formación profesional, con miras a desarrollo laboral, motivación y equipos de excelencia, Enel Perú monitorea sus necesidades formativas, tanto técnicas como de habilidades blandas.

## Plan de sucesión

El plan de sucesión busca cautelar la disponibilidad de personas para responder ante eventuales vacantes en posiciones gerenciales de la Compañía, lo cual se revisa anualmente y se sustenta en la continuidad en los proyectos de desarrollo, la Gestión del Talento, la planificación eficaz y compartir la red, de modo de ampliar el abanico de talentos. Este se sustenta en los siguientes criterios:

- > **Continuidad en los proyectos de desarrollo:** facilitar la conexión directa entre open feedback & evaluation, e-profile, plan de sucesión y proceso de evaluación gerencial, promoviendo la combinación de género y rotación generacional.
- > **Gestión del talento:** apoyar el proceso del talento centrándose en los sucesores con caminos de crecimiento individuales. Estos son sugeridos por los directivos y compartidos con el people business

partner y el equipo de Desarrollo, quienes gestionan su crecimiento.

- > **Planificar de manera eficaz:** flexibilizar las estrategias de desarrollo enfocando las prioridades de presupuesto y de acción.
- > **Red:** compartir, con perspectiva de Open Power, la red de contactos adquirida por el position holder durante la carrera profesional para ampliar el listado de talentos y la transversalidad de las propuestas.

Durante el 2020 llevamos a cabo assessment de potencial, con el fin de identificar al pool de talentos, el cual actualmente corresponde al 8% de nuestra población y el 100% se encuentra llevando programas de desarrollo. Cabe destacar que como parte del programa 2020, el 100% de las posiciones gerenciales tuvo identificación de sucesores.

## Incentivando la motivación y liderazgo

El desarrollo de carrera debe contar con diversas iniciativas que permitan mantener motivados a los colaboradores y que apoyen la formación del liderazgo al interior de la organización. En este esquema Enel Perú ha desarrollado diferentes programas para potenciar el liderazgo y el rol del gestor en la cultura Open Power.

En nuestro país se desarrolló la iniciativa "Leader to coach", una serie de cursos de liderazgo llevados a cabo a través de la Escuela de liderazgo "Lidera". 130 líderes de la Compañía participaron.

## Teambuilding

Continuamos con el programa Teambuilding, de manera virtual, con actividades que potenciaron el trabajo en equipo y la cohesión entre los colaboradores.

## Programa de Coaching

Esta metodología busca que los trabajadores puedan fortalecer los comportamientos Open Power. Esto les permite establecer metas más acertadas, valorar objetivamente los recursos con que cuentan y emprender acciones utilizando sus fortalezas como palanca para mejorar sus aspectos a desarrollar.

## Programa de Mentoring

Esta iniciativa busca apoyar el desarrollo de habilidades gerenciales de las personas con alto potencial. Aquí, sucesores a posiciones gerenciales y altos potenciales participan de un recorrido de crecimiento junto a un mentor de la





Compañía. Durante el 2020 participaron 17 colaboradores en el programa.

## Programa de Reconocimiento

Enel Perú valora la meritocracia como parte del camino del desarrollo profesional. Durante 2020, se continuó reconociendo a los colaboradores y colaboradoras que destacan y promueven los valores, prácticas, iniciativas y/o proyectos que generan valor en la Compañía, buscando impactar su compromiso y satisfacción.

## Inspire Talk

En 2020 Enel Perú comenzó una nueva iniciativa que buscó intercambiar información que permitiera motivar, informar y capacitar a las personas en los ámbitos de interés de la Compañía y que son tendencia en el mundo. Los mismos colaboradores abordan temas de su interés y experiencia, compartiendo y energizando a sus compañeros. Al cierre del 2020 han participado 30 speakers y más de 250 personas han escuchado estas charlas.

## Movilidad interna

Otro aspecto relevante en la gestión de personas es la movilidad interna, que permite a los colaboradores alcanzar nuevas posiciones y oportunidades dentro de la organización. La movilidad se realiza mediante concursos internos y selección directa.

En el 2020 el 20% de la Compañía tuvo la oportunidad de acceder a algún tipo de movilidad interna, ya sea una rotación en el puesto de trabajo, un cambio de área mediante un proceso de selección interno, una promoción o un proceso de ósmosis hacia otra área.

## Ósmosis

Este programa está orientado a aumentar la visión del negocio con el objetivo de tener una mirada más integral. Consiste en la rotación de personas de distintas unidades de negocio con el objetivo de desarrollarse horizontalmente. Al mismo tiempo permite el desarrollo de perfiles transversales, dotando a los colaboradores de una mirada global del negocio. Durante 2020, se concretaron más de 40 movimientos.

## Evaluación de desempeño

404-3

En Enel Perú, las instancias de feedback que mantienen los gestores con los colaboradores son oportunidades para generar mayor cercanía, transparencia, alinear expectativas y apoyar el desarrollo profesional de los colaboradores. A través del programa Open Feedback Evaluation, sistema de evaluación basado en la filosofía Open Power, el gestor entrega su apreciación sobre los comportamientos asociados a los cuatro valores de la Compañía. Para ello, toma como insumo inicial las retroalimentaciones brindadas a los integrantes de su equipo por la red laboral en el Open Feedback y aplica la metodología definida. Sobre la base de esta apreciación, conversa sobre el futuro de los trabajadores de su equipo, sobre la construcción de planes de desarrollo ajustados a sus necesidades y cómo se podría promover el potencial de cada uno, en particular.

Así también, se cuenta con una herramienta de evaluación por objetivos, llamada Management by Objectives (MBO), la que busca garantizar el cumplimiento del plan estratégico por medio de la asignación de cuatro objetivos fijados. Esta herramienta alcanza al 100% de los managers evaluados y otros colectivos específicos por territorio.

**Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño por sexo y categoría**

	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
<b>Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño</b>	<b>95.77</b>	<b>98.34</b>	<b>100.00</b>
<b>Por sexo</b>			
Mujeres	95.48	95.45	100.00
Hombres	95.92	99.15	100.00
<b>Por Categoría</b>			
Manager	100.00	100.00	0.00
Middle Manager	95.24	96.15	0.00
White collar	95.70	98.49	100.00

## Reclutamiento y selección

401-1

Debido a la coyuntura por el Covid-19, la Compañía se reinventó y desde el eje cultura digital apostaron a un proceso más accesible en la virtualidad.

**Nuevas contrataciones por sexo y edad**

	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
<b>Por sexo</b>			
Mujeres	16	10	0
Hombres	29	10	0
<b>Por edad</b>			
Menores de 30 años	20	9	0
Entre 30 y 50 años	25	11	0
Mayores de 50 años	0	0	0

**Desvinculaciones por sexo y edad**

	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
<b>Por sexo</b>			
Mujeres	11	2	2
Hombres	27	5	3
<b>Por edad</b>			
Menores de 30 años	2	1	0
Entre 30 y 50 años	13	1	2
Mayores de 50 años	23	5	3

**Candidatas mujeres en procesos de selección, en short list**

	Candidatos	Mujeres	% Mujeres
Enel Generación Perú	58	25	43%
Enel Generación Piura	-	-	-
Enel Distribución Perú	111	46	41%
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>71</b>	<b>42%</b>



# Formación laboral

404-1, 404-2

Enel Perú busca que sus colaboradores crezcan personal y profesionalmente y por eso brinda posibilidades de formación en las diferentes áreas de interés, reforzando los objetivos corporativos los valores Open Power y así, liderar el cambio cultural y preparando a sus colaboradores y colaboradoras para los nuevos desafíos que les permitan acompañar eficazmente al negocio.

En 2020 se capacitó al 100% de trabajadores alcanzado un total de 41,070 horas de capacitación.

## Horas de capacitación

Segmento	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura	Total
Horas de capacitación	22,000.00	17,800.00	1,270.00	41,070.00
Horas de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	3,520.00	3,738.00	393.70	7,651.70
Sensibilización y formación en Covid 19	1,150.00	630.00	61.00	1,841.00

## Media de horas de formación al año por empleado por sexo y por categoría

Segmento	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
Media de horas de formación al año por empleado	48.77	59.91	40.77
Por sexo			
Mujeres	57.97	70.46	55.55
Hombres	44.18	57.07	36.68
Por Categoría			
Manager	36.48	56.81	-
Middle Manager	70.46	76.34	-
White collar	46.4	58.32	40.98





## Programa de especialización en Regulación el sector eléctrico

Se diseñó este programa con una importante entidad educativa, con el objetivo que los participantes conozcan los aspectos básicos del mercado de energía; así como la regulación asociada en materia de Generación, Trasmisión, Distribución y Comercialización de Energía.

En este programa participaron 35 profesionales de Enel Perú y el programa duró 24 horas distribuidos en 2 meses.

## Transformación Digital

En el 2020, se utilizaron plataformas para facilitar el intercambio de información tanto con los miembros del equipo como con las unidades auditadas, manteniendo

los estándares de seguridad sobre los documentos y archivos confidenciales.

Los grandes volúmenes de datos han podido ser aprovechados a través de la aplicación de herramientas de data mining como Power Bi e identificar comportamientos inusuales en los trabajos para enfocarse en ellos. Se inició la capacitación interna del equipo en herramientas de gestión de datos como "R" para el desarrollo de modelos de machine learning y clustering de datos.

## Habilidades técnicas

Llevamos a cabo una serie de webinars, programa de habilidades blandas, cursos obligatorios y de plan de vigilancia, con el objetivo de potenciar las habilidades de sus colaboradores. Igualmente, una vez al año se realiza la definición de los planes de desarrollo profesional, acciones de desarrollo para potenciar competencias que impulsen su crecimiento en la organización.

# Respeto por los derechos de los colaboradores

102-41, 407-1, 408-1, 409-1

Enel Perú establece condiciones laborales justas y favorables para sus trabajadores, en línea con lo que define la normativa legal vigente del país, a través de contratos y convenios colectivos, surgidos de los procesos de negociación colectiva entre sindicatos y la Compañía, lo que contribuye a una gestión responsable de las condiciones laborales.

Para la Compañía y sus filiales, la negociación colectiva es un instrumento validado por ambas partes, que ha facilitado los esfuerzos de colaboración, acentuando el impacto social positivo en la organización, lo que deja de manifiesto las buenas prácticas laborales de Enel Perú en materias relativas a la libertad de asociación y a una compensación justa.

**Media de horas de formación al año por empleado por sexo y por categoría**

	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
Empleados cubiertos en acuerdos de negociación colectiva	96.79%	94.68%	100.00%
Fuerza laboral sindicalizada	19.46%	38.87%	29%

Los trabajadores de Enel Perú cuentan con la libertad de asociarse colectivamente, formando parte de alguno de los sindicatos existentes.

Los convenios colectivos se prepararán considerando los siguientes lineamientos:

- > Respeto y protección de la libertad sindical y el derecho de sindicación (OIT C87).
- > Respeto del derecho a la negociación colectiva (OIT C98).
- > Respeto y protección del representante de los trabajadores (OIT C135).
- > Prevenir la discriminación de los trabajadores.
- > Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sindicales en el lugar de trabajo.

Las medidas vigentes para informar a los empleados sobre sus derechos sindicales se realizan a través de los mismos dirigentes sindicales o personal de Personas & Organización. En caso de eventuales vulneraciones a los derechos de los trabajadores o sindicales, se reciben reportes de los colaboradores tanto por el canal ético como por otras vías, como por ejemplo: correos electrónicos, reuniones mensuales con los sindicatos y cartas, que se rigen de acuerdo con los procedimientos internos y que tienen carácter confidencial. Los reportes que son allegados por medio del canal ético se investigan por parte de la función de auditoría interna y en caso de concluirse que hubo algún incumplimiento se toman acciones correctivas en línea con el sistema disciplinario vigente en cada país. En 2020 no se registraron casos confirmados de discriminación, ni vulneración a derechos sindicales o a derechos laborales por medio del Canal Ético.

# NUESTRA COMUNIDAD

413-1, 203-1



## Tema material primario: Involucrando a las comunidades locales

### ¿Cómo se gestiona?

Para la identificación y definición de los lineamientos estratégicos en materia social, económica y ambiental, la Compañía considera factores ligados al contexto regional y a los marcos definidos a nivel internacional. En relación con el contexto regional, se consideran como insumos variables tales como, la crisis climática, la pobreza multidimensional, la pobreza energética, las estrategias de desarrollo social y ambiental de los países en los que opera Enel Perú, así también, eventos específicos como la crisis sanitaria 2020.

A esto se le suman los resultados del análisis de materialidad, que nos permite identificar las prioridades de las partes interesadas y disponerlas para la definición de los lineamientos estratégicos. En cuanto a los marcos internacionales, la Compañía incluye como referente principal para la definición de su estrategia, la orientación que brindan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU) y los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos.

Enel Perú establece en el proceso de transición energética, a la descarbonización, la digitalización, la electrificación y la descentralización, como los ámbitos de inversión necesarios para mantener el aumento de la temperatura global dentro del límite de 1.5 grados. Este desafío es también puesto al centro de la estrategia de relacionamiento comunitario de la Compañía. Diseñando así, en conjunto con las comunidades, soluciones e iniciativas de desarrollo, que apuntan al progreso sostenible a lo largo de todo el territorio en que Enel Perú opera.

### Importancia de una buena gestión

Para reducir los riesgos sociales por efecto de la operación de la Compañía o por asuntos indirectamente conexos con ella, Enel Perú ha instalado el diálogo permanente con sus partes interesadas, como la herramienta fundamental para dar respuestas y co-diseñar soluciones sostenibles a las demandas y necesidades de las comunidades.

Equipos dedicados y presentes a lo largo de todo el emplazamiento de la Compañía, son intérpretes de una relación basada en la socialización, escucha, diálogo justo y co-diseño de las mejores soluciones para los desafíos sociales, económicos y ambientales, que es necesario abordar con las comunidades, para que –de este modo–, la transición energética sea un proceso inclusivo. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, 7 y 8 son referentes para orientar los proyectos comunitarios, colaborando –a la vez– para el logro de las metas de todos los otros 14 ODS.

### Temas materiales

- Creación de valor económico y Financiero
- Ecosistemas y plataformas
- Involucrando a las comunidades locales
- Gestión medioambiental
- Gestión, desarrollo y motivación de los empleados
- Innovación y transformación digital
- Compromiso con el cliente
- Buen gobierno y conducta corporativa justa
- Distribución de energía
- Descarbonización de la matriz energética
- Seguridad y salud ocupacional
- Cadena de suministro sostenible



# ENFOQUE DE GESTIÓN SOSTENIBLE

102-18

Un modelo de negocio sostenible, que –bajo la visión de crear valor para todos los grupos de interés, considera ámbitos sociales, ambientales y de gobernanza, además de los económicos, es el motor para superar los grandes desafíos de alcanzar un nuevo modelo de desarrollo equilibrado y justo, trabajando de la mano de las comunidades donde opera Enel Perú.







Si bien la transición energética se presenta como una gran oportunidad para avanzar hacia un desarrollo sostenible y hacer frente al cambio climático, esta debe ser administrada con una mirada inclusiva que considere a lo largo de todo el proceso, junto a las variables económicas, también las variables sociales y ambientales. Esto, con el objetivo de no dejar a nadie atrás y garantizar que sus beneficios alcancen a todos los grupos de interés involucrados, poniendo a las personas al centro y entendiendo la innovación y la economía circular como su motor fundamental.

Es indispensable que las comunidades sean actores protagónicos en esta transformación, siendo necesarias condiciones de acceso equitativas, tanto al conocimiento como a las herramientas que lo permitan y, es por esto por lo que, el principal enfoque de la estrategia de relacionamiento comunitario de Enel Perú ha sido acompañar a las comunidades locales en el recorrido de una transición energética justa. Para alcanzar este objetivo, la Compañía cuenta con equipos territoriales dedicados a comprender las necesidades locales e identificar puntos de convergencia con la estrategia corporativa, para así promover soluciones articuladas junto a actores públicos, privados y la sociedad civil.

La diversificación de la matriz energética impulsada en la región ha significado una importante incorporación de activos de generación renovable no convencional para Enel Perú. Al mismo tiempo, emplazados en una región caracterizada por una fuerte urbanización y grandes ciudades, con una creciente demanda de electricidad requiere de un desarrollo energético basado en el aumento la infraestructura de suministro de energías limpias, así como también de una mayor electrificación.

En este contexto, el relacionamiento comunitario y el involucramiento temprano durante las etapas de desarrollo de los proyectos, es fundamental para mitigar los impactos sociales y ambientales que puedan generar estas nuevas instalaciones durante su ciclo de vida, junto con forjar una relación virtuosa y de confianza con las comunidades. La Compañía está convencida de que este es un aspecto clave para permitir que los proyectos puedan crear valor de largo plazo para todos sus grupos de interés. La Política de Sostenibilidad y Relacionamiento Comunitario, disponible en la página web, define los principios para avanzar en la senda del desarrollo sostenible, en los territorios donde Enel Perú tiene operaciones.



• ODS	• Indicador	• Beneficiarios anuales	
<b>Educación de calidad</b>	número de beneficiarios	<b>34.962</b> 2015-2020	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 
<b>Energía limpia y accesible</b>	número de beneficiarios	<b>334.092</b> 2015-2020	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 
<b>Trabajo decente y crecimiento económico</b>	número de beneficiarios	<b>49.899</b> 2015-2020	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 
		<b>Meta 2030</b> <b>100.000</b> mil	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 
		<b>Meta 2030</b> <b>1.200.000</b> mil	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 
		<b>Meta 2030</b> <b>250.000</b> mil	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 

## Creación de valor compartido

Integrar en la estrategia de negocio la sostenibilidad, tal como lo ha hecho Enel Perú, implica no solo un cambio cultural y de paradigma al interior de la organización, sino también el diseño de procesos y herramientas que permiten una verdadera integración de la sostenibilidad en toda la cadena de valor de la Compañía.

El modelo de Creación de Valor Compartido (o CSV, por sus siglas en inglés), desarrollado por el Grupo Enel en 2015, está cimentado sobre el concepto de que, a través de sus actividades de negocio, la Compañía puede hacer frente a desafíos y problemáticas socioambientales, de forma que pueda crear valor para todos los stakeholders.

Este marco considera una serie de herramientas de análisis, planificación y monitoreo que implementa en las distintas etapas del ciclo de vida de los activos, como son el desarrollo del negocio, la ingeniería y construc-

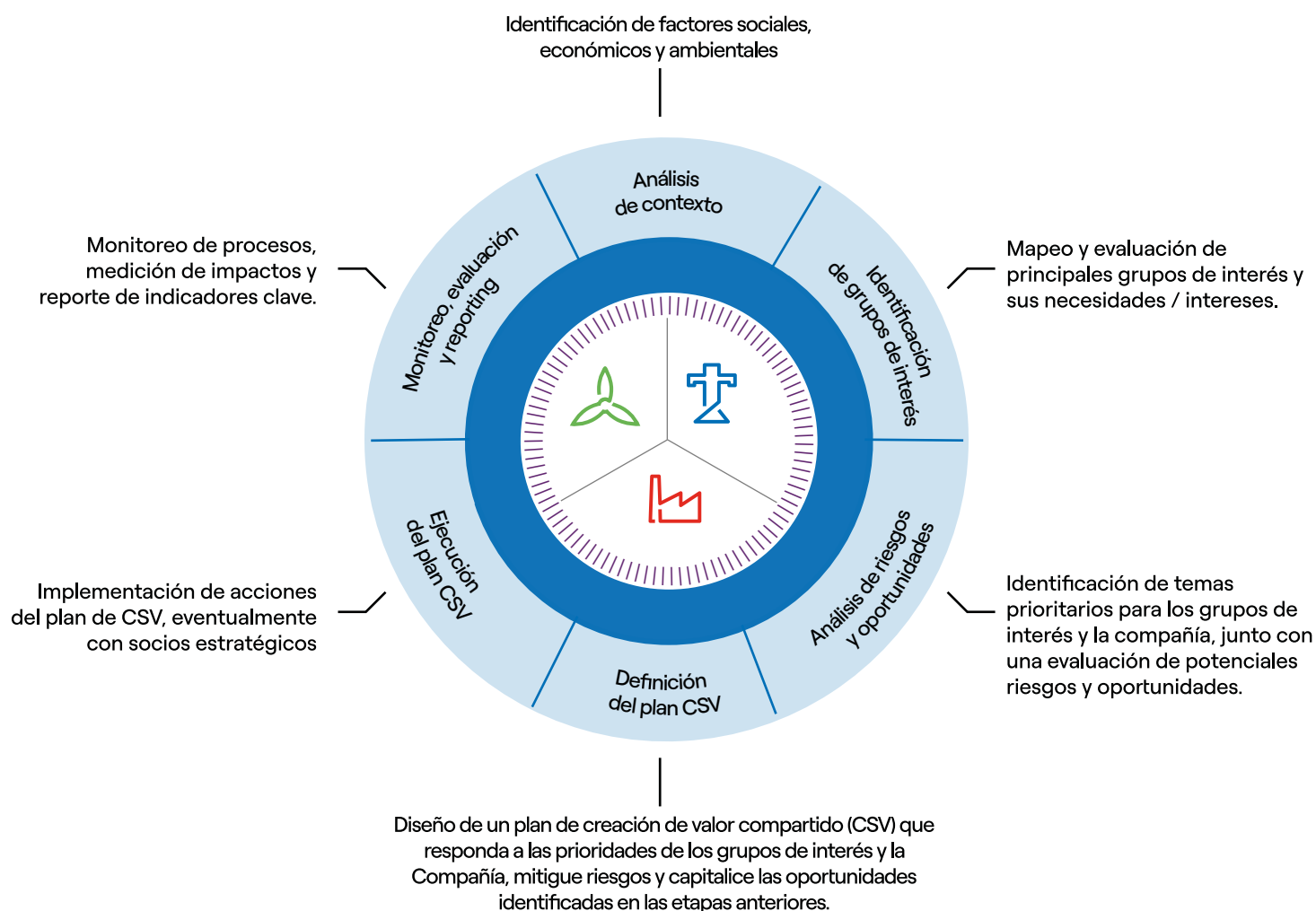
ción, operación y mantenimiento y desmantelamiento, permitiendo diseñar e implementar acciones relativas a las necesidades de cada proyecto y territorio, mitigando posibles impactos ambientales y maximizando los beneficios sociales.

El modelo de CSV requiere de planificación anual basado en los siguientes análisis:

- > Contexto social-económico-ambiental de cada área de influencia.
- > De los grupos de interés.
- > De materialidad, priorizando los temas principales del negocio y del territorio.

El plan de acciones que resulta de este proceso es codiseñado y consensuado con las comunidades y los stakeholders.





## Política y procedimientos

La difusión e implementación del modelo de CSV al interior del Grupo Enel ha requerido un proceso de consolidación a nivel estratégico, cultural y operativo. En el nivel operativo se reguló el relacionamiento con las diversas comunidades, evitando los riesgos de tomas de decisiones heterogéneas o desalineadas. Como resultado contamos con la Política 211 y el procedimiento organizativo "PPM System".

La "Política 211 Definición y gestión del proceso CSV" es una directriz para definir, ejecutar, monitorear y evaluar los diversos planes de valor compartido a nivel de activos y de territorios. El modelo incorpora herramientas que permiten evaluar las necesidades sociales, económicas y ambientales, a fin de definir proyectos que creen valor tanto para la Compañía como para las comunidades locales, mitigando los eventuales impactos socioambientales que pudiesen generar.

El "Procedimiento Organizativo Project Portfolio Management (PPM) System", es una instrucción operativa (PO 1768) que busca definir, sobre la base de la caracteriza-

ción de las distintas iniciativas de inversión social y ambiental, los KPIs y la metodología de cálculo de impacto. La caracterización de las iniciativas incluye proyectos de CSV (creación de valor compartido), los de CSR (Corporate Social Responsibility o Responsabilidad Social Corporativa) y las instancias que se circunscriben al contexto de la filantropía.

De esta forma, el objetivo de este instructivo es dejar de manifiesto la relación de los proyectos con los activos de la Compañía, definir un modelo común para la actualización de los KPIs, garantizar la geolocalización de cada una de las iniciativas y activos a los que se vinculan, así como también desarrollar un monitoreo y medición constante y un proceso de reporting homogéneo, en términos de outcomes e impacto.

Desde 2019, el Grupo Enel estableció roles de sostenibilidad a nivel global y –posteriormente– en la esfera local, en sus líneas de negocios, formalizando la integración de ellas en toda la cadena de valor, incluyendo la gestión y el mantenimiento de los activos, así como el desarrollo de negocios, ingeniería, construcción y adquisición de operaciones, en caso de realizarse.

Asimismo, a fin de apoyar esta articulación, a nivel de los territorios, se desarrollan diversos procedimientos operativos que buscan establecer roles, responsabilidad

des y métodos operacionales para la definición, implementación, manejo y monitoreo de la aplicación del modelo.

La estructura organizativa de Enel Perú facilita la definición y difusión de directrices para la aplicación de prácticas CSV, la elaboración y evaluación de acciones de sostenibilidad, la gestión de proyectos y la difusión de las mejores prácticas

## LÍNEAS DE TRABAJO

413-1




La transición energética implica una transformación conjunta hacia el desarrollo sostenible en materia de generación, distribución y usos de la energía. El propósito de Enel Perú consiste en construir un recorrido común hacia el progreso sostenible con todos los stakeholders, para que nadie se quede atrás en este importante proceso.

Considerar la realidad de cada uno de los espacios, en todas sus dimensiones, con las diversas brechas en torno a la pobreza multidimensional y energética, junto con la vulnerabilidad de los distintos territorios frente a la crisis climática, entrega a la Compañía una visión sistémica y transversal de los principales desafíos en los que puede involucrarse, buscando sinergias entre el desarrollo social y corporativo.

El modelo CSV permite comprender cómo se traduce y qué formas toman las brechas a nivel local y territorial, permitiendo focalizar el quehacer de Enel Perú, abordando las necesidades y prioridades del entorno directo donde se emplaza cada una de sus operaciones. Sobre la base de este análisis, la Compañía ha definido principales líneas de trabajo:

- > Educación para el desarrollo sostenible
- > Acceso, calidad y equidad energética
- > Desarrollo económico con identidad local

Si bien durante 2020 también abordó necesidades surgidas por el COVID-19 en el ámbito de salud, alimentación, equidad y colaboración, entre otros. Durante 2020, los proyectos se adaptaron a las condiciones de aislamiento obligatorio y cuarentena para ser ejecutados de manera virtual, en la medida que fue posible.

LÍNEAS DE TRABAJO	TEMÁTICA/BRECHA A ABORDAR	
Educación para el desarrollo sostenible	Pobreza multidimensional: Educación, asistencia y escolaridad	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 
Energía: Acceso, calidad, seguridad y eficiencia	Pobreza energética: Acceso calidad y equidad	7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 
Desarrollo económico con identidad local y empleos verdes	Pobreza multidimensional: Trabajo	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 

#### Media de horas de formación al año por empleado por sexo y por categoría

	Enel Distribución Perú		Enel Generación Perú		Enel Generación Piura	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Número de proyectos	39	20	56	32	21	11
Personas beneficiadas	260.965	92.533	49.952	11.113	12.622	8.610
Inversión (US\$)	4.872.091	1.083.208.15	402.207	128.959.81	112.246	34.565.86



## EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS 4)

Esta línea de trabajo promueve el acceso a educación, buscando mejorar los índices de asistencia y escolaridad, así como difundir conocimientos que contribuyan a una formación integral de jóvenes. Entre las principales temáticas educativas impulsadas se encuentran la ciencia, tecnología, ingeniería y medioambiente (STEM).

### Computación para todos

Este programa tiene por objetivo proporcionar acceso gratuito a cursos básicos en herramientas de Microsoft Office (Word, Excel y Power Point) a niños y adolescentes que buscan mejorar sus habilidades informáticas y fortalecer sus conocimientos educativos. También está dirigido a adultos que desean mejorar su nivel de educación tecnológica.

Las personas que completan el curso con una calificación aprobatoria y el 90% de asistencia reciben una certificación oficial. El curso incluye la entrega de materiales, aula de cómputo y profesionales especializados. A la fecha, el programa ha beneficiado a 2,564 personas entre niños, jóvenes y adultos de las comunidades de San Ramón, Chanchamayo, departamento de Junín. El 65% de los participantes del programa es femenino.

**65%** de los participantes del programa es femenino

### Núcleo Enel

Este programa, que comenzó el año 2012, busca promover la educación musical en niños y adolescentes de la zona de concesión, reforzar sus habilidades artísticas a

través de la música clásica, generando el desarrollo de valores como confianza, innovación, proactividad, desarrollo personal, autoestima, responsabilidad e integración social. En este grupo 12 de ellos tienen habilidades especiales (autismo, asperger, síndrome Marfan, TDA, TDHA, epilepsia, trastorno de lenguaje o retardo mental leve).

**1527** niños y adolescentes han participado desde su inicio

El programa beneficia a 406 niños en promedio al año, de los cuales 42% son mujeres y 58% son varones.

Mediante una alianza con la ONG Sinfonía por el Perú, en 2020 se llevaron a cabo 3 conciertos y los niños participantes han demostrado mejoras en sus calificaciones escolares.



## Apoyo a la I.E.20487 Santa Elena de Piedritas

Nuestro compromiso es promover la calidad educativa de la Institución Educativa 20487 Santa Elena de Piedritas en Piura mediante el soporte económico de maestros para el desarrollo de los niños y niñas de nuestras zonas de influencia desde el 2005. Además, considerando la distancia, brindamos soporte en el traslado de los estudiantes cuando existen clases presenciales. Durante el 2020, debido a la pandemia apoyamos en la distribución del material escolar a los niños de la escuela. En este periodo las clases se llevaron a cabo de manera virtual con 115 niños y niñas de inicial y primaria.

## Reciclatec

Los equipos informáticos de los trabajadores dados de baja son reciclados y donados a instituciones educativas u organizaciones locales en las zonas de influencia de Enel Perú, con la finalidad de extender la vida útil de los equipos y apoyar en la mejora de la calidad educativa de comunidades con bajos recursos. En el 2020, las donaciones beneficiaron a más de 1,000 estudiantes.

Más de **1mil** **estudiantes**  
**beneficiados**  
**en el 2012**

**Inversión**

**45,999** soles







# ENERGÍA. ACCESO, CALIDAD Y EQUIDAD (ODS 7)

Esta línea de trabajo de Enel Perú tiene como principal objetivo enfrentar el fenómeno de la pobreza energética y busca reducir las brechas que ponen a las familias en esta condición, al abordar las dimensiones de acceso, calidad y equidad, junto con la promoción de conocimientos relacionados con la energía.

## Carrera de Electricidad Industrial – Instituto Pachacútec

Junto con la colaboración del Instituto de Educación Superior Privado Nuevo Pachacútec, esta iniciativa tiene como objetivo llevar a cabo la capacitación técnica profesional en electrotecnia industrial a jóvenes de comunidades vulnerables. El programa dura seis semestres académicos y prevé formación complementaria, tutoría, talleres, visitas a instalaciones de generación, distribución eléctrica y programa de inserción laboral. Se busca formar técnicos profesionales, los cuales el 90% es empleado por los contratistas de Enel Distribución Perú.

En el año 2020, mediante el desarrollo de clases virtuales, se han beneficiado 138 jóvenes (12% mujeres) de Pachacútec, en un rango de edad de entre 17 a 33 años, llegando a un total de 742 jóvenes desde el inicio del programa en 2006. Además de acciones de voluntariado descritas en el siguiente subcapítulo del mismo nombre.

**742** jóvenes beneficiados desde el 2006



## Iniciativa Más Luz Más Vida

Seguimos desarrollando el proyecto “Más luz, más vida”, en conjunto con las autoridades municipales y regionales, que tiene como objetivo contribuir al bienestar, seguridad y calidad de vida de las familias de las zonas más vulnerables de Lima donde Enel Distribución Perú brinda el acceso al servicio de energía eléctrica. Este último es un servicio esencial para que toda sociedad siga creciendo y, en este caso, dar energía a las familias de escasos recursos, ayuda a mejorar la calidad de vida, al acceder a medios de comunicación, posibilita la generación de ingresos, los niños y jóvenes puedan estudiar y seguridad en las calles al tener iluminación, etc.

Las nuevas electrificaciones en Perú permitieron ejecutar obras en 59 asentamientos humanos y 7,000 familias con energía eléctrica en 2020.

Aproximadamente

**200** mil familias beneficiadas desde el 2005



# DESARROLLO ECONÓMICO CON IDENTIDAD LOCAL Y EMPLEOS VERDES (ODS 8)

Esta línea de acción de Enel Perú busca fomentar el emprendimiento y el desarrollo de habilidades que potencien la calidad del trabajo de las comunidades locales, poniendo en valor los conocimientos y recursos presentes en cada territorio, junto con colaborar al crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, vía financiamiento de insumos, maquinaria, certificaciones y contratación de servicios, además de programas de desarrollo de habilidades.

Esta línea de trabajo cobra especial relevancia por las consecuencias que ha tenido la actual contingencia sanitaria, con relación al empleo y la disminución de ingreso en muchas familias. Enel Perú ha direccionado la respuesta a las necesidades de las comunidades, bajo la premisa de una reactivación sostenible y resiliente.

Asimismo, durante 2020, con el objetivo de aprovechar las oportunidades que presenta la transición energética, para llevar a cabo una recuperación sostenible, en términos sociales y ambientales, la Compañía ha diseñado programas para desarrollar conocimientos técnicos en oficios relevantes dentro de la cadena de valor de la generación y distribución de energía eléctrica o para el desarrollo e implementación de soluciones energéticas sostenibles.

## Sustitución de proteínas a través de la crianza de cuyes

Este proyecto busca incrementar el consumo de proteínas a través de la carne de cuy e impulsar el desarrollo económico de las familias de 32 mujeres, quienes generen ingresos adicionales a la canasta familiar por la venta de sus excedentes de producción. Hasta 2020, las participantes han recibido 60 capacitaciones enfocadas en mejorar la técnica de crianza de cuyes y a la preparación de potajes, con más de 1,200 visitas técnicas personalizadas, materiales para implementar mejores espacios para la crianza de cuyes, 3 pasantías para ver experiencias exitosas y participación en ferias locales. Adicionalmente, se realiza la venta de guano de cuy, abono natural que se utiliza para fertilización orgánica de los cultivos de café.

A partir de ello, se ha evidenciado un aumento de la producción de cuyes por persona. Cuando inició el proyecto el consumo de carne de cuy por familia era de 4 cuyes en el año, el cual se ha incrementado a 26 cuyes durante el 2020. Mientras que el aumento de ingresos para las mujeres por la venta de cuyes se incrementó de S/ 180.00 a S/ 494.00 entre 2014 y 2020 respectivamente.

Ingresos

**s/.180 a s/.494** entre 2014 y 2020





## Proyecto de Desarrollo Agrícola Rural (DAR Callahuanca)

Las familias de las comunidades de Barba Blanca y Callahuanca, gravemente afectadas por el fenómeno de “El Niño Costero” fueron beneficiadas con la donación voluntaria de colaboradores del Grupo Enel de todo el mundo (228 mil dólares que la empresa duplicó llegando a un total de 456 mil dólares), para el desarrollo del proyecto agrícola con el objetivo de aumentar los ingresos económicos de los agricultores locales, a través de la mejora de la técnica de cultivo de productos de la zona (chirimoya, palta y otros).

En el primer año de funcionamiento, se crearon la Empresa de Productores de Callahuanca S.A.C. con 26 socios y la Empresa Agrícola Barba Blanca S.A.C. con 16 socios, ambas PYMES lideradas y conformadas en su mayoría por mujeres (55% socias), con 42 miembros.

Estas PYMES operan tres iniciativas comerciales: a) vivero frutícola, destinado a la producción y venta de plántones de chirimoya y palta; b) tambo agrícola, tienda

que vende productos de uso agrícola a precios sociales, y c) producción de pulpa de chirimoya. Adicionalmente, se han creado cuatro productos de valor agregado: pulpa, néctar, manjar blanco y mermelada de chirimoya.

## Campaña navideña “Que la esperanza nunca se detenga”

Esta iniciativa busca la reactivación económica frente a la Pandemia del Covid- 19. Con la ayuda de ONG EcoSwell, ONG Tejiendo Sonrisas y ONG Caritas del Perú, siguiendo con el compromiso de apoyo a las comunidades más vulnerables del entorno, en 2020 se adaptó la campaña navideña al apoyo a la reactivación económica del país, y se entregaron canastas navideñas con productos alimenticios adquiridos a negocios locales. A través de esta campaña que se realizó a nivel nacional, se beneficiaron 19,700 personas, con una inversión de S/. 613,061.



## Café Curibamba

El proyecto impulsa el desarrollo económico de los agricultores de las comunidades campesinas de San Juan de Uchubamba, San José de Villano, San Cristóbal de Marancocha, y los anexos de Los Ángeles, Yanayacu y Las Orquídeas de Pacaybamba, ubicados en la cuenca del río Tulumayo en Junín. Mediante capacitación técnica se busca incrementar la cantidad y mejorar la calidad de su cultivo, con estrategias de comercialización y sobre todo autonomía para poder realizar el control de calidad del café y así poder vender cafés especiales según su calidad a mejores precios. Se ha constituido la Cooperativa Agraria de Cafés Especiales de la Cuenca del Tulumayo (CAEC Tulumayo) que cuenta con 37 socios.

El proyecto a la fecha ha realizado más de 290 capacitaciones y más de 6,000 visitas técnicas a las parcelas. Los agricultores han participado en cinco pasantías para ver experiencias exitosas y han participado en diversas ferias para promocionar su producto. Desde el inicio del proyecto en el 2014, han logrado incrementar en 77% los ingresos anuales por la venta de café y aumentar el rendimiento por hectárea de café de 4 quintales a 10 quintales, que representa un aumento de 150%.

Durante el 2020, el proyecto se reactivó cumpliendo los protocolos requeridos por la pandemia beneficiando a 35 agricultores de la zona. Este año, la cooperativa se organizó para atender un pedido importante y con el soporte de 2 socios capacitados por el proyecto en cata y tostado de café, produjeron 3,700 bolsas de café generando ingresos económicos para la organización.

## Capacitación y desarrollo de proveedores

En el Perú llevo a cabo “Juntos por un crecimiento sostenible”, instancia que contó con la participación de aproximadamente 85 proveedores, y se realizó de manera online debido a las restricciones de la pandemia.

Además, se realizó la capacitación en Economía Circular, con la participación de más de 40 empresas, como parte del lanzamiento del 1er Concurso de proyectos de economía circular, en el cual participaron 25 empresas. Fueron tres ganadores en las categorías de: Diseño circular, uso óptimo y recuperación de valor.

De igual manera se desarrolló el programa de formación de proveedores en la elaboración de informes de sostenibilidad. Proyecto desarrollado en alianza con la GRI, mediante el cual capacitamos a nuestros proveedores para elaborar su informe de sostenibilidad y mejorar sus brechas para convertirse en empresas sostenibles reco-

nocidas por la GRI, lo que les permitirá ser más competitivos y al mismo tiempo contribuir al cumplimiento de nuestros compromisos de Desarrollo Sostenible y al respeto de los derechos humanos en toda la cadena de valor. Este programa lo desarrollamos desde el 2018, contando con la participación de 17 proveedores de diferentes rubros.

## Charlas de seguridad en pandemia

Esta iniciativa nace con la finalidad de prevenir y fomentar una cultura de seguridad para el hogar, buscando reducir los riesgos de accidentes eléctricos caseros y promover la eficiencia energética, lo que genera valor para la sociedad y para la Compañía.

Durante el 2020, se lograron 02 charlas virtuales con gobiernos locales beneficiando a 31 personas.





# VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Enel Perú incentiva programas de voluntariado corporativo en todos los lugares donde opera, instancia que involucra a los colaboradores de Enel Perú con distintos proyectos que tienen un foco social. Su objetivo es la integración e interrelación entre distintos grupos de interés, buscando el beneficio mutuo y el desarrollo de acciones sociales junto a la comunidad. Las temáticas trabajadas se alinean con los compromisos del Grupo Enel con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con énfasis en los objetivos 4, 7 y 8.

## Lideremos con el ejemplo

Este Programa de Voluntariado Corporativo tiene como objetivo promover iniciativas de valor social, protección ambiental y promoción de la educación y la cultura.

En el 2020, nos unimos a la campaña Salva Playas que promueve el Ministerio del Ambiente, donde 20 voluntarios visitaron una de las playas más concurridas de Lima para concientizar a los veraneantes y comerciantes sobre la importancia de evitar el plástico de un solo uso, el tecnopor y otros materiales de difícil degradación, así como enseñar el correcto reciclaje de estos.

Asimismo, durante el periodo de pandemia, 21 profesionales de Enel Perú compartieron sus conocimientos y experiencias brindando clases y charlas virtuales a los alumnos del Instituto de Educación Superior Privado Nuevo Pachacútec, a fin de complementar su formación académica con temas vinculados a la carrera de Electrotecnia Industrial y a la vez motivarlos a seguir estudiando a pesar la crisis económica que les generó el COVID-19. Se lograron 713 participaciones en 11 temas diferentes.

Además, a través de una campaña de recaudación interna más de 300 trabajadores contribuyeron con la donación de productos de primera necesidad para las familias más vulnerables de nuestras zonas de influencia. A través de todas nuestras acciones de voluntariado, logramos beneficiar a 1,713 personas en el 2020.



## Solidaridad durante la pandemia

La emergencia sanitaria, particularmente durante los primeros meses, exigió acciones de solidaridad para dar respuesta inmediata a las necesidades que permitieran a las comunidades, de mayor riesgo y vulnerabilidad, hacer frente a la pandemia y acatar las restricciones de cuarentena. En este sentido, Enel Perú, junto con múltiples actores, colaboró para combatir los impactos de la pandemia con una inversión de más 3.5 millones a beneficio de más de 263mil personas a nivel nacional.

## Aumento capacidad de suministro eléctrico

Se realizaron obras destinadas a suministrar una mayor potencia eléctrica a los principales hospitales del país, en algunos casos duplicando su capacidad, apoyando la gestión sanitaria. Con estas acciones, se benefició a 63,881 personas con una inversión aproximada de dos millones de soles.

## Donaciones de equipos y materiales médicos

Se realizaron aportes en las regiones donde Enel Perú está presente con sus plantas de generación, como parte de la campaña “Que nuestra energía nunca se detenga”. Asimismo, donó materiales e insumos médicos a tres hospitales, totalizando más de 40 mil equipos de protección personal a más de 20 mil especialistas médicos y personas a nivel nacional con una inversión de S/344 mil aprox.

## Alimentación

Los trabajadores de Enel Perú en Perú lograron recaudar 100 mil soles como parte de una campaña interna voluntaria para fortalecer las actividades que viene realizando la Compañía, a partir de ello, Enel Perú duplicó el monto donado y entregó canastas de alimentos de primera necesidad, artículos de limpieza y agua en alianza con las ONGs Aldeas Infantiles SOS Perú, Fundación Pachacútec, Helvetas Swiss Intercooperation, Ciudad Saludable, Caritas del Perú, EcoSwell y World Vision beneficiando a 159, 571 personas con una inversión de S/1, 214,

665.

## Programa integral de salud

Aborda de manera integral la salud, para contribuir con la reducción de la anemia y desnutrición en los niños y mejorar la salud de los pobladores de las comunidades de influencia de las centrales hidroeléctricas. Brinda un servicio médico integral preventiva que incluye el monitoreo periódico de los índices de hemoglobina, mediciones antropométricas de los niños, atención y tratamiento periódico.

En 2020, se beneficiaron a 2,840 personas de las localidades de la provincia de Chanchamayo.

## Desayunos escolares

Los niños de familias con escasos recursos ubicados en zonas remotas alrededor de las centrales hidroeléctricas Yanango, reciben periódicamente leche, cereales, proteína de pescado y carne de cuy para la preparación de su desayuno escolar, de esa manera mejoramos su nutrición y se reduce la anemia. Cabe destacar que, en 2020, se beneficiaron a 150 niños de las localidades de la provincia de Chanchamayo.



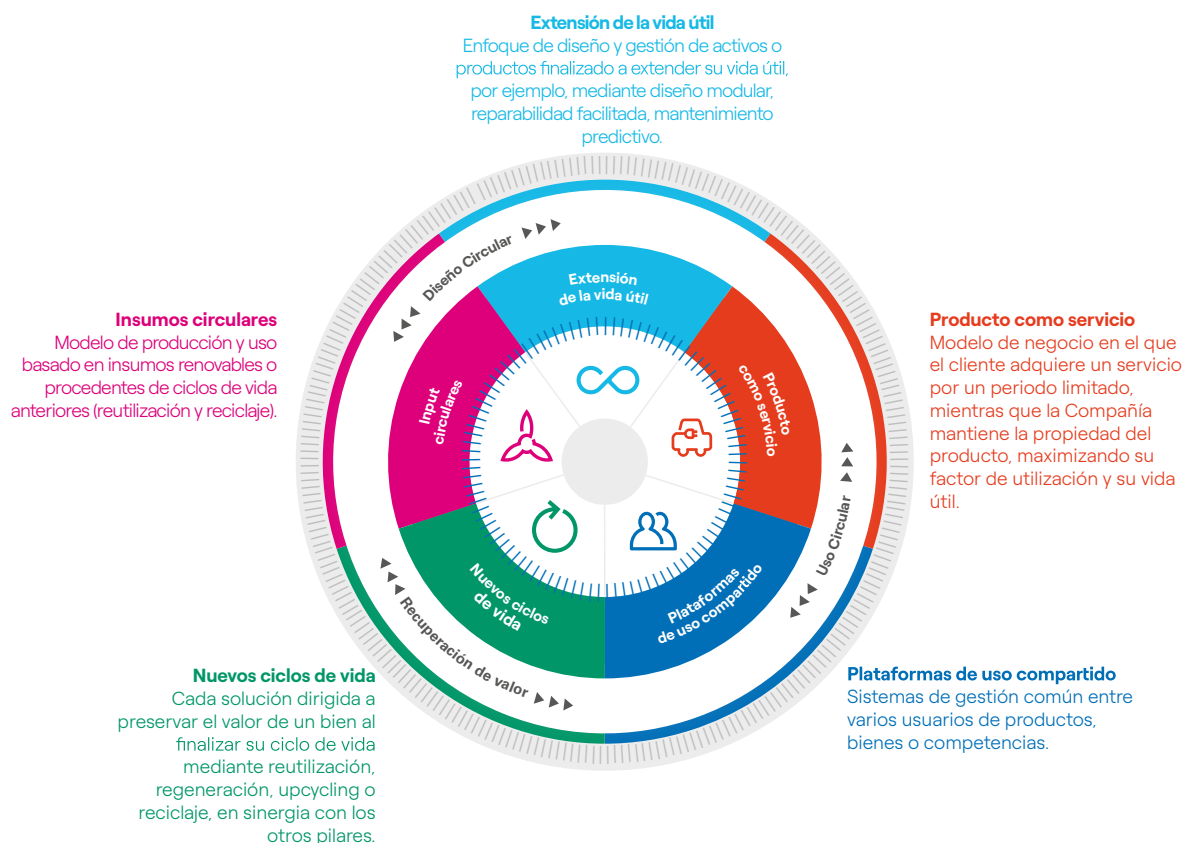
# ECONOMÍA CIRCULAR

La economía circular es un nuevo paradigma basado en repensar todo el modelo económico con miras a desacoplar las actividades económicas del consumo de recursos naturales no renovables. La implementación de este enfoque en el negocio de Enel Perú representa una elección fundamental a nivel estratégico que busca alcanzar los objetivos de competitividad tanto en términos económicos como de reducción de riesgos y, al mismo tiempo, contribuir a la solución de desafíos globales priorizando el medio ambiente.

Repensar el modelo de desarrollo desde una perspectiva circular es, ante todo, un desafío de innovación y de colaboración cada vez más estrecha con su ecosistema. Esta conciencia ha llevado a innovaciones no solo en términos de tecnología, procesos y modelo de negocio, sino también en términos más amplios de sinergia entre las áreas de negocio dentro del Grupo Enel y la colaboración con todas las contrapartes externas. Para que el resultado sea efectivamente transformador, el enfoque circular debe abarcar inevitablemente toda la cadena de valor. Para reducir el consumo de energía y materiales no renovables, es necesario actuar sobre los recursos utilizados como insumos pasando de fuentes no renovables a fuentes renovables o insumos reciclados. Así mismo, sobre los modelos de reutilización, intercambio o producto como servicio.

La estrategia de Enel Perú está constituida por cinco pilares:

- > Insumos circulares: aumentar el uso de energía proveniente de fuentes renovables y uso de materias primas renovables, de reutilización o reciclaje.
- > Extensión de la vida útil: con el fin de extender la vida útil de los activos, este pilar se enfoca en la realización de acciones de mantenimiento preventivo o predictivo, e incorporar el diseño modular para facilitar el armado, reorganización y desarmado, permitiendo la fácil reparación o reemplazo de piezas en caso de falla o la reutilización de los componentes al final de su vida útil.
- > Producto como servicio: donde la venta de un producto está asociado a un servicio. Este producto se diseña para la longevidad, con características de alta calidad, durabilidad, modularidad y reparabilidad. De esta forma se busca maximizar su factor de utilización y extender su vida útil.
- > Plataformas de uso compartido: mediante el uso de tecnologías de la información, se comparte un activo subutilizado entre múltiples usuarios, contribuyendo a una economía colaborativa y maximizando el uso de los bienes producidos.
- > Nuevos ciclos de vida: incorporación de nuevas soluciones tal como reutilización, reparación, upcycling, remanufactura y reciclaje una vez que la vida útil de los bienes finaliza, creando nuevas oportunidades de valorización y recirculación de los materiales.








# IMPACTOS SOCIALES DE LA ECONOMÍA CIRCULAR

La economía circular presenta un cambio de paradigma al actual sistema económico lineal, basado en “extraer, producir, consumir y desechar” y propone la transformación del sistema económico desacoplando el crecimiento de la extracción de recursos naturales finitos y eliminando la generación de residuos desde el diseño.

La economía circular se considera un acelerador de la estrategia sostenible de Enel Perú, con innovación competitividad y el cuidado del medio ambiente, está rediseñando todos los procesos a lo largo de la cadena de valor desde el trabajo con los proveedores, con el programa Circular Procurement, hasta la oferta de valor hacia sus clientes con nuevas tecnologías más limpias y eficientes.

Para realizar este cambio se requieren nuevos profesionales y habilidades para impulsar la transición, lo cual se espera impactará el mercado del trabajo de manera importante. Al mismo tiempo, nuevas oportunidades relacionadas con el reciclaje profesional, el intercambio de competencias, la creación de nuevos perfiles más transversales y la recuperación de competencias más ‘artesanales’, entre otras.

Beneficios económicos con los beneficios que brindan las nuevas soluciones circulares en cuanto a acceso a productos y servicios a menor costo gracias a soluciones como reutilización, reciclaje, compartir y pensar en los productos como servicio.

		BASE GLOBAL	FRENTE A	BASE LOCAL	IMPACTO GENERAL EN EL EMPLEO	EJEMPLOS
Producción	 Diseño	●		●	●	Cambio de enfoque
	 Entrada	●		●	●	Bucles RES/Local
	 Producción	●		●	●	Menos demanda de bienes nuevos
Utilice	 Extensión de la vida útil	●		●	●	Reparación/mantenimiento
	 Compartir*	●		●	●	Tiempo parcial compartido
	 PaaS	●		●	●	Servicio
Cerrar el círculo	 Reutilización*	●		●	●	Segunda vida
	 Remanufactura	●		●	●	Logística inversa/ Remanufactura
	 Reciclar	●		●	●	Logística inversa/ Remanufactura

● Sin impacto      ● Impacto ligeramente negativo      ● Impacto muy negativo  
 ● Impacto ligeramente positivo      ● Impacto moderadamente positivo      ● Impacto positivo.

\*Más que una oportunidad de ingresos laborales

# ECONOMÍA CIRCULAR Y DESCARBONIZACIÓN

La economía circular partió con un enfoque inicial limitado a los residuos sin una conexión al problema de la descarbonización.

Al desarrollarse la economía circular se amplió su aplicación a toda la cadena de valor, en consecuencia, se hizo evidente su estrecha conexión con la descarbonización.

No es economía circular si los nuevos modelos de negocio aplicados contribuyen con mayores emisiones que el modelo actual.

Básicamente, las emisiones relacionadas con los combustibles están asociadas en aproximadamente un 70% con la extracción y procesamiento de materiales, la producción de bienes y las fases de eliminación.

Según estudios recientes (EmA; WRI, CE), la economía circular puede desempeñar un papel importante en el logro de los objetivos globales de descarbonización, contribuyendo hasta un 45%. Es evidente que para alcanzar un modelo sostenible es necesario perseguir la descarbonización y la circularidad, ambas variables no son independientes.

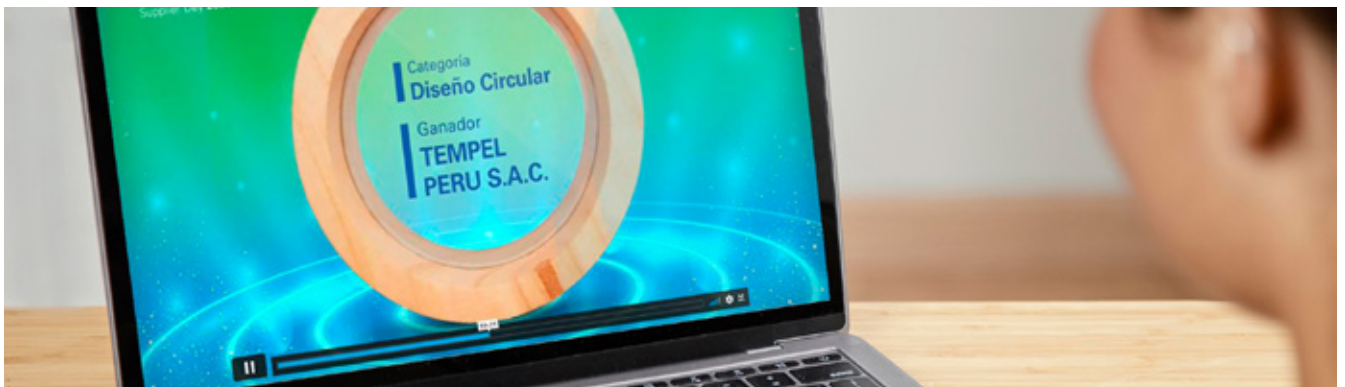
## FORMACIÓN Y CULTURA INTERNA

Una transformación hacia un modelo de economía circular requiere un replanteamiento profundo también en términos de conocimiento técnico, habilidades, formas de trabajo, colaboración e integración.

En 2020, se unieron los países del Grupo Enel en Latinoamérica, quienes coorganizaron la I Edición de la Escuela de Economía Circular Enel Latam. Durante ocho semanas de aprendizaje se reunieron 100 colaboradores de las distintas líneas de negocio con expertos nacionales e internacionales. Se abordaron temas tales como: Estrategias, modelos de negocio, diseño circular, creación de valor hacia los clientes, métricas, gobernanza y ciudades circulares. Además de aprender de las materias más relevantes para la economía circular, se formaron diez equipos multidisciplinarios de trabajo para diseñar proyectos circulares para la Compañía, y se pudo poner en práctica el conocimiento adquirido. Este programa se realizará anualmente para continuar promoviendo el conocimiento y la colaboración en materias de economía circular.

Además, se realizaron webinars con especialistas tanto del Grupo Enel como speakers internacionales, para dar a conocer la Economía Circular a todos los colaboradores, principalmente a las líneas de negocio.

Otro elemento relevante fue el lanzamiento de la plataforma e-circular, una plataforma interna del Grupo Enel que tiene como objetivo apoyar el desarrollo del comportamiento “circular” de las personas, proyectando así también a nivel personal lo que el Grupo Enel está haciendo en los negocios. A través de la plataforma, los colaboradores de Enel Perú podrán ofrecer bienes, buscar objetos y poner a disposición sus habilidades. Además, la plataforma representa un “punto focal” de todas las iniciativas de “cultura circular” impulsadas en el Grupo Enel a través de información, noticias y contenidos multimedia.



# NUESTRAS ACCIONES

Se conformó una comunidad con representantes de todas las gerencias con el objetivo de promover la cultura e identificar oportunidades de Economía Circular alineadas a los pilares. Se identificaron más de cien iniciativas, destacando las siguientes por el nivel de impacto económico y ambiental.

Nombre del proyecto	Descripción
<b>Captación de agua del ambiente para limpieza de paneles solares</b>	Mediante un condensador de agua industrial que usa la energía de los paneles solares, se capta la humedad del ambiente para transformarla en agua osmotizada; la cual se utiliza para la limpieza de los paneles solares de la planta.
<b>Extensión de vida de piezas scrap</b>	Recuperación de álabes (Blade&Vane) de turbina considerados como scrap (calidad de chatarra), utilizando técnicas de Rejuvenecimiento y Metalurgia de Polvos.
<b>Recuperación de cobre de cables y equipos</b>	Los residuos de cables y equipos que contienen cobre son vendidos a una empresa que los separa y comercializa a las industrias para que vuelvan a usar el material en la elaboración de nuevos productos.
<b>Reciclaje de aceite mineral</b>	Reutilización de aceite mineral reciclado (promedio de 19 toneladas anuales en circuito abierto)
<b>Enel X – Energy Storage</b>	Servicio de Almacenamiento de Energía a través de Sistema de baterías de litio de gran almacenamiento desde 500KW, con el objetivo de reducir los cargos por potencia realizando "Peak Shaving".



# CADENA DE APROVISIONAMIENTO SOSTENIBLE



## Tema material primario: Cadena de suministro sostenible

### ¿Cómo se gestiona?

Con el propósito de extender el valor de un buen desempeño ASG a toda su cadena de valor, Enel Perú promueve en su cadena de aprovisionamiento una cultura centrada en la sostenibilidad medioambiental, social y económica, con valores basados en la innovación, ética, transparencia, resguardo de la salud y seguridad, anticorrupción y respeto irrestricto a los derechos humanos.

Para Enel Perú, los proveedores son socios estratégicos del negocio los que, además, contribuyen a robustecer la industria en el país, siendo clave una gestión responsable y transparente de compra y administración de contratos. Desde el primer contacto con los proveedores, Enel Perú comparte sus necesidades, expresando la disposición a recibir propuestas de valor que concilien con la sostenibilidad de la Compañía. Ello se traduce en una cadena de aprovisionamiento sostenible en materia ASG, a partir de un trabajo en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Estos principios se cimientan en tres pilares fundamentales: inclusión de criterios de sostenibilidad ASG en la selección de proveedores (medio ambiente, salud y seguridad, derechos humanos, entre otros aspectos), impulso de la economía circular y la promoción de buenas prácticas en los proveedores.

### Importancia de una buena gestión

Una adecuada gestión de los proveedores permite integrar la sostenibilidad a toda la cadena de valor. A la vez, se minimizan los riesgos conexos con la contratación y ejecución de los servicios, los cuales pueden impactar en la reputación, así como en el cumplimiento de los tiempos de ejecución de obras, servicios o consultorías.

Desde el punto de vista de la transparencia, los mayores riesgos identificados por una eventual mala gestión de los procesos de compra, podrían ser el cohecho sin contraprestación, la negociación incompatible (o aprovechamiento personal) y la corrupción entre privados. Con el fin de actuar preventivamente, detectar y remediar estos escenarios, es que Enel Perú implementa políticas y procedimientos tales como el Código Ético, Programa de Enel Global Compliance, Política de Derechos Humanos, entre otros que son parte de los procesos contractuales desde el inicio de la relación con proveedores.

De igual forma, una inadecuada gestión de la selección de los proveedores, la evaluación de desempeño, las políticas de remuneración y el pago de los servicios recibidos o la implementación de políticas de desarrollo y crecimiento para estos stakeholders, entre otros aspectos, podría llevar a una escasez de proveedores (mano de obra calificada en cantidad y calidad), arriesgando el crecimiento y el desarrollo de los negocios de Enel Perú. Por ello, la Compañía permanentemente revisa y aplica estándares, procesos, normativas, reglas de selección, incentivos, entre otros, que fomenten la incorporación de nuevos actores y estimulen una sana competencia, además de compartir los valores del Grupo Enel para avanzar juntos hacia una transición energética justa. En una visión más ecosistémica, la importancia de una buena gestión de los proveedores de acuerdo con estándares ASG permite a la compañía incidir positivamente en el mercado, alzando los estándares de desempeño de todos sus proveedores.

### Temas materiales

- Claridad y transparencia en las relaciones contractuales.
- Claridad y accesibilidad en los procesos de adquisiciones.
- Independencia en las relaciones con los proveedores.
- Fomento de la cultura de seguridad en proveedores.
- Puntualidad y fiabilidad de los pagos a los proveedores.
- Integración de criterios ambientales y seguridad.
- Integración de criterios de derechos humanos y laborales.

# ESTRATEGIA DE SUSTAINABLE GLOBAL PROCUREMENT

102-9, 102-10, 204-1

El área de Aprovisionamiento Global busca crear valor a través la incorporación de la economía circular, la innovación digital y la voluntad de compartir los valores y objetivos de Enel Perú con los proveedores, para que los hagan propios.

El objetivo central es maximizar la creación de valor en todas sus formas (seguridad, ahorro, tiempo, calidad, rendimiento, ingresos, flexibilidad, flujo de efectivo, gestión de riesgos) y mejorar la experiencia de compra de principio a fin, para quienes intervienen en la cadena de aprovisionamiento: compradores, proveedores y clientes internos, brindando soluciones cada vez más efectivas para los negocios.

## PROMOVRIENDO LA SOSTENIBILIDAD EN APROVISIONAMIENTO

En 2020 se adjudicaron a 192 proveedores locales USD\$ 158,71 millones de dólares; lo cual representa un 94%, considerando el valor en euros adjudicado.



## PAGO A PROVEEDORES





# GESTIÓN RESPONSABLE Y TRANSPARENTE DE APROVISIONAMIENTO

308-1, 412-1

Se consideran distintas fases para garantizar la selección de los proveedores más idóneos para Enel Perú, cuyos servicios deben cumplir con los más exigentes estándares de sostenibilidad. Para lograr los objetivos en cada etapa, es esencial asegurar que la relación entre la Compañía y proveedores se sustente en la transparencia y colaboración, de forma ética, a fin de generar vínculos de confianza en el largo plazo.

En el 2020 planteamos una mejora adicional en los tiempos de atención para los cuatro diferentes tipos de licitación que manejamos:

- > 28 días para las licitaciones tipo spot order (requerimientos entre 25 y 200 mil euros), mejorando el indicador de 30 días del año 2019.
- > 80 días para light tender (requerimientos entre 200 mil y 1.5 millones de euros), mejorando el indicador de 100 días del año 2019.
- > 140 días para full tender (requerimientos mayores a 1.5 millones de euros), mejorando el indicador de 150 días del año 2019.
- > 180 días para los mega tender (requerimientos mayores a 25 millones de euros), niveles similares al periodo 2019.

## IMPLEMENTACIÓN PLATAFORMA WEBUY PARA LICITACIONES EN LA NUBE

En 2020, Enel Perú implementó WeBuy, una nueva plataforma de compras del Grupo Enel, en modalidad In cloud, que permite aumentar la transparencia y accesibilidad al proceso de compras, y entrega los siguientes beneficios:

- > Punto único de acceso para los proveedores interesados en ofrecer sus suministros o servicios a Enel Perú.
- > Ofrece distintas herramientas y aplicaciones vinculadas al proceso de compra, desde la calificación del proveedor, pasando por el proceso de licitación, la contratación y la evaluación de desempeño.
- > Trazabilidad del proceso de compra.
- > Generación de contratos digitales con firma electrónica integrada.
- > Integración de información con proveedores.

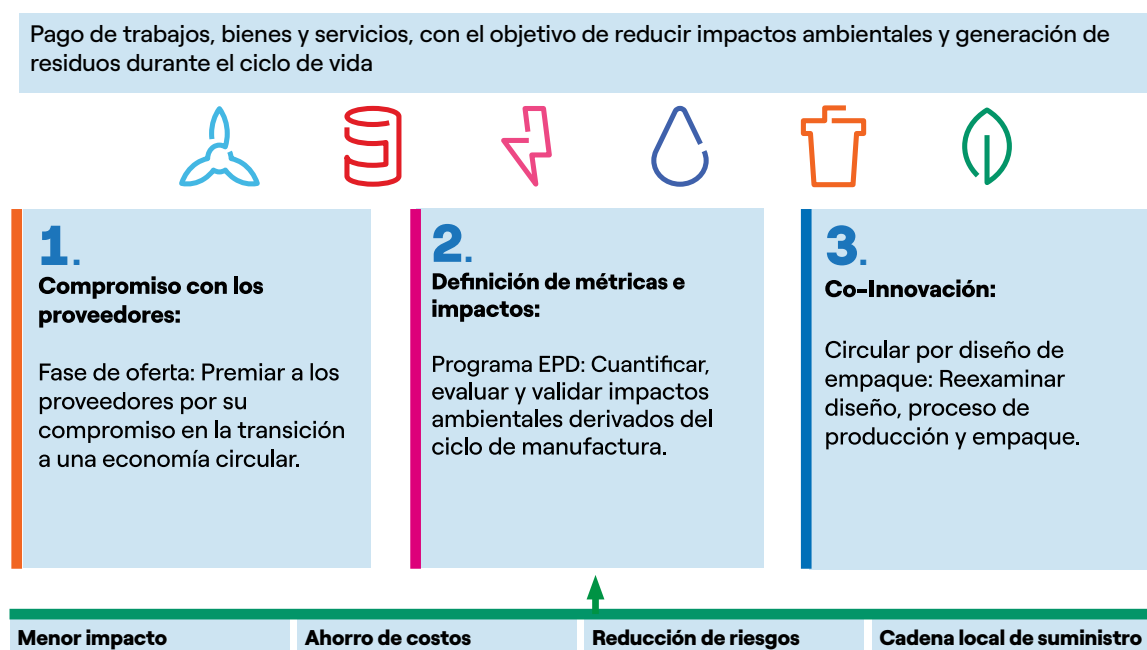
En 2020, a través de esta plataforma, se concretaron un total de 117 procesos de licitación.

## Promoción de la economía circular

Para Enel Perú, la economía circular es un modelo de negocio que genera competitividad, combinando innovación y sostenibilidad. En esta línea, la Compañía ha definido la estrategia del Circular Procurement, centrada en que los propios proveedores adquieran bienes o servicios que reduzcan el impacto ambiental y la generación de residuos durante su ciclo de vida, alineándose a los principios del Grupo Enel, incorporando la sostenibilidad y la economía circular como drivers de valoración y decisión en los procesos de compra corporativos, para lo cual se definieron las siguientes categorías: social, medioambiental, salud, seguridad, economía circular y certificaciones.

Respecto de esta última, los proveedores pueden optar a ejecutar iniciativas como parte de su oferta de servicio, considerando, por ejemplo, el cálculo de la huella de carbono (carbon footprint) y las respectivas acciones de mitigación, el uso de vehículos de bajas emisiones, el compromiso de desarrollar proyectos sociales, el fomento de la contratación de mano de obra local o la voluntad expresa de obtener ciertas certificaciones.

### ESTRATEGIA DE ADQUISICIONES CIRCULARES

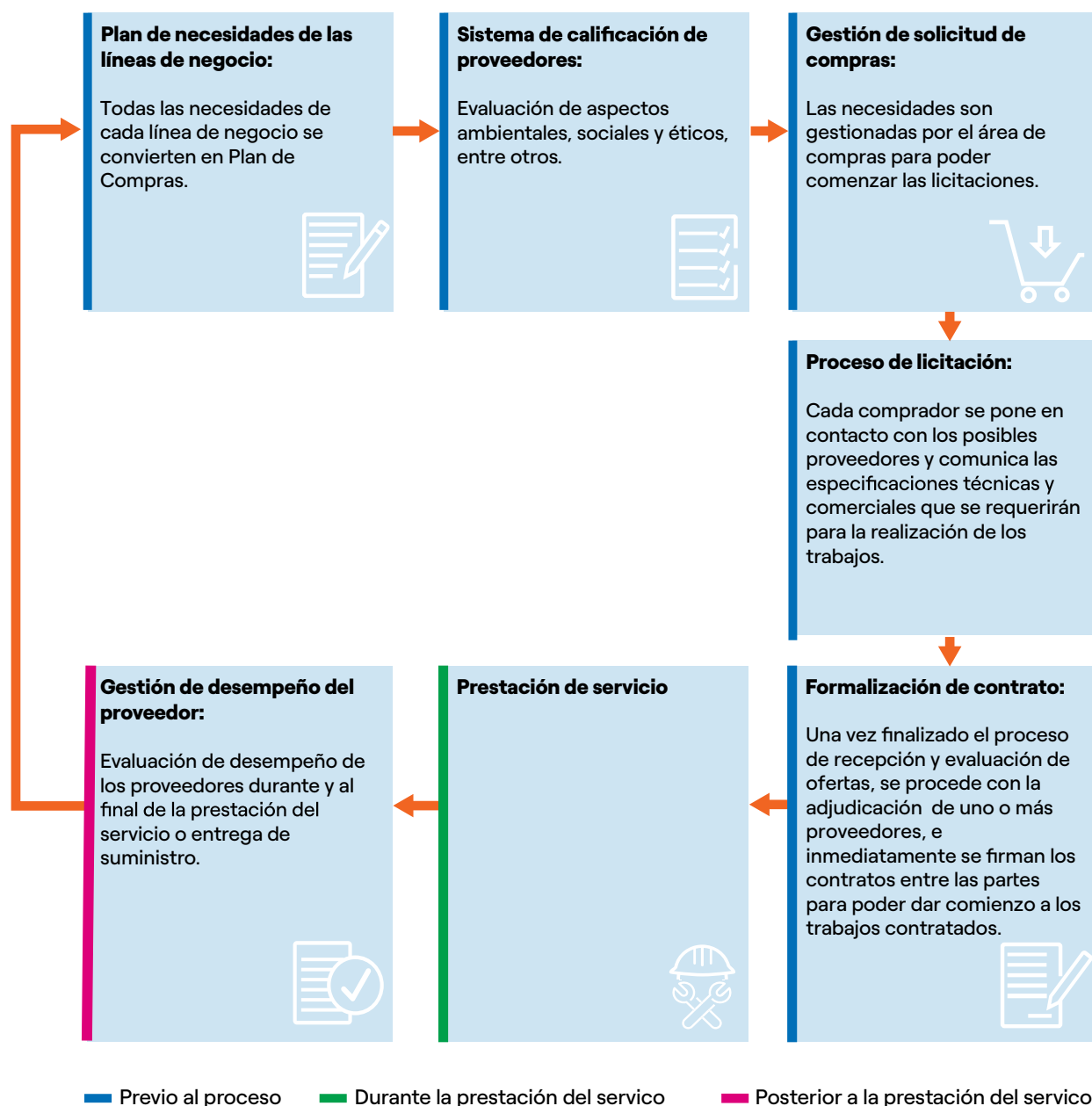


## ETAPAS DEL PROCESO DE APROVISIONAMIENTO

414-1

Con el fin de promover la gestión responsable en la Cadena de Aprovisionamiento, Enel Perú dispone de un proceso integral de compras, proceso que comienza con la planificación de necesidades por parte de las diferentes líneas de negocio, y en el que se exige la calificación de todos los proveedores, no solo del proveedor a contratar, sino que todos aquellos a los que se invita al correspondiente proceso de licitación. Cabe destacar que los procesos de abastecimiento incorporan la sostenibilidad como parte de la gestión de compras.

## PROCESO INTEGRAL DE COMPRAS O CONTRATACIÓN



# SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE APROVISIONAMIENTO

## Calificación de proveedores

Durante la fase de calificación se lleva a cabo una primera selección de proveedores, en la que se evalúa el eventual cumplimiento de los estándares exigidos por Enel Perú, en relación con materias como la seguridad, el medio ambiente, respeto a los derechos humanos y ética, verificando en particular que la empresa proveedora cuente con un sistema de gestión que garantice el compromiso con esos ámbitos, para lo que se solicita documentación comprobatoria. Durante el 2020 calificamos a un total de 1,655 empresas.

El objetivo de Enel Perú es seleccionar a los mejores proveedores en términos de salud y seguridad, medio ambiente, y gestión de derechos humanos. Con este fin, usamos el “Modelo de Evaluación Global para los Requisitos de Sostenibilidad”, identificando los factores de riesgo de sostenibilidad en la cadena de aprovisionamiento a través del mapeo del nivel de riesgo de los diversos grupos o familias de compras. Este modelo define un marco operativo preciso que se aplicará a nivel global para evaluar la posesión de los requisitos de sostenibilidad por parte de empresas de obras, servicios y suministros que se deseen calificar para el registro o renovar su calificación. Esta evaluación incluye varias categorías de control y estándares de calidad, como -por ejemplo- la posesión de la certificación ISO 45.001 o la ISO 14.001.

Por lo tanto, como parte del proceso de calificación, para acceder al registro de proveedores de Enel Perú, el proveedor debe someterse a una evaluación específica y obligatoria sobre los requisitos ambientales, los requisitos de salud y seguridad y los requisitos sobre derechos humanos. En la práctica, se solicita al proveedor que rellene cuestionarios y envíe documentación de respaldo adecuada para evaluar. En el caso de actividades consideradas de alto riesgo para la seguridad o el medio ambiente, se prevé una auditoría in situ para la verificación de estos aspectos. Solo con un juicio general positivo de los requisitos de sostenibilidad descritos anteriormente, podrá quedar calificado en el Registro de Proveedores (o permanecerá en el caso de estar previamente calificado), y podrá ser tenido en cuenta para participar en los procedimientos de compras del Grupo Enel.

En el caso de que la no admisión sea reconocida como resultado, por ejemplo, por un juicio ambiental negativo, el proveedor puede presentar una nueva solicitud de calificación aportando las evidencias del Plan de Mejora adoptado. El 100% de nuestros nuevos proveedores fueron evaluados según estos criterios de sostenibilidad.

## SELECCIÓN DE PROVEEDORES, LA K DE SOSTENIBILIDAD

En la etapa de selección se evalúan las ofertas, con valor base mayor a 200 mil euros, de las empresas proveedoras desde las perspectivas técnicas y económicas, de acuerdo con los requerimientos del servicio. Así, las propuestas que se ajustan a los requisitos planteados pueden optar a una ponderación mayor (factor K) si se encuentran comprometidas y alineadas con algún proyecto de sostenibilidad, transparentados en cada base de licitación. Estos tienen relación con la definición de las prácticas sostenibles que los proveedores lleven a cabo, entregándose una ponderación adicional en caso de cumplir con estos factores e iniciativas, lo que les entrega una ventaja por sobre los demás proveedores.

El proveedor que se adjudique la licitación con la incorporación del factor K indicado, además de tener que cumplir con los aspectos técnicos requeridos, tendrá un plazo máximo de cumplimiento definido en las condiciones contractuales.

### Indicadores de factores K de sostenibilidad

	Total
Total Factores K incorporados	50
N° de contratos con factores K	48
Importe aproximado de los contratos con factor K en US\$	96,507,329.00
importe total contratados en US\$	160,973,453.00
% del importe total contratado	60%

# SOSTENIBILIDAD EN LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

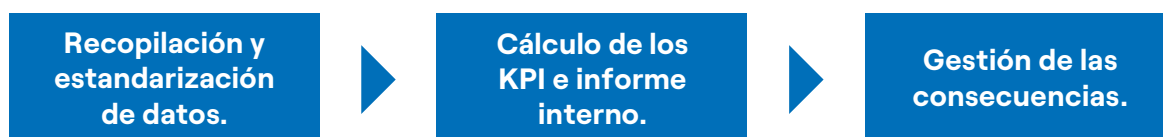
En la fase de contractualización, mediante una declaración, el proveedor adjudicado debe dejar de manifiesto que conoce y aplicará los principios consignados en el Pacto Global de Naciones Unidas, en el Código Ético de Enel y en las Condiciones de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, que son algunos de los documentos exigidos por el Grupo.

Además, en este período se le solicita al proveedor su adhesión y compromiso íntegro con el documento contractual Health, Safety and Environmental (HSE TERMS), que contiene herramientas de colaboración que le permiten al proveedor identificar las áreas de mejora de su performance en seguridad.

## SUPPLIER PERFORMANCE MANAGEMENT (SPM)

En Enel Perú, la gestión del desempeño del proveedor (SPM) se mide y monitorea mediante el indicador Supplier Performance Index (SPI), que se calcula sobre la base de seis categorías quality (calidad), punctuality (puntualidad), safety (seguridad), environment (medioambiente), Human Rights & correctness (derechos humanos y corrección) e innovability & collaboration (innovación y colaboración).

El proceso SPM se estructura en las siguientes fases:



Este recurso permite evaluar periódicamente el comportamiento de los proveedores, resultados con los que se tomarán acciones respecto de los proveedores, ya sea para reconocer a aquellos con buen desempeño o para solicitar planes de mitigación a los que presenten un desempeño subestándar mediante la Gestión de las consecuencias (Consequence Management).

La Gestión de las consecuencias considera brindar apoyo y motivar a los proveedores que han obtenido una calificación insatisfactoria, mediante el envío de una carta donde se comunican las inconformidades e invita a generar acciones correctivas. Si esta calificación persiste, el proveedor recibirá una solicitud para implementar un plan de acción en el que será acompañado y monitoreado por la Compañía.

En caso de que, a pesar de las medidas, el desempeño del proveedor no registrara mejoras, el comité de calificación deberá definir la continuidad de la prestación del servicio, según las condiciones contractuales.

### INDICADORES SPM





# DESARROLLO DE PROVEEDORES COMO SOCIOS ESTRATÉGICOS

102-9, 102-10

Enel Perú considera a sus proveedores socios estratégicos, ya que estos ofrecen materiales y/o ejecutan trabajos fundamentales para las operaciones de generación y distribución de la Compañía. Dada su importancia, durante este año, Enel Perú realizó distintas actividades para sus empresas proveedoras con el objetivo de contribuir al desarrollo de sus competencias y habilidades, y estrechar la relación con ellos.

En 2020, se ejecutaron diversas instancias con las empresas proveedoras, con el objetivo de ser un aporte concreto para el desarrollo de sus competencias y habilidades, promoviendo un vínculo más estrecho entre las partes.

En 2020 llevamos a cabo "Juntos por un crecimiento sostenible", instancia que contó con la participación de aproximadamente 85 proveedores, y se realizó de manera online debido a las restricciones de la pandemia.

Además, realizó la capacitación en Economía Circular, con la participación de más de 40 empresas, como parte del lanzamiento en planteamiento de proyectos de economía circular, en donde se informó sobre el tema y los pilares de la Compañía al respecto.

En coordinación con la GRI, capacitamos a nuestros proveedores para elaborar su informe de sostenibilidad y mejorar sus brechas para convertirse en empresas sostenibles reconocidas por el GRI, lo que les permitirá ser más competitivos y al mismo tiempo contribuir al cumplimiento de nuestros compromisos Desarrollo Sostenible y al respeto de los derechos humanos en toda la cadena de valor.

Este programa se desarrolla desde el 2018. En el 2020 contamos con la participación de 19 empresas proveedoras que representa un avance de 11.7% con respecto al año anterior.



# SUPPLIERS DAY 2020

En diciembre, realizamos el Suppliers Day 2020, evento en modalidad virtual en el cual los proveedores de la Compañía conocieron los métodos de evaluación de Procurement, el modelo de compras hacia una cadena de aprovisionamiento sostenible y las palancas de creación de valor que Enel Perú ha introducido para gestionar de mejor forma las compras. En la ocasión, los responsables de cada una de las diversas áreas actualizaron las respectivas temáticas de sostenibilidad y economía circular, integridad y compliance, salud y seguridad laboral. Este evento contó con la participación de más de 80 empresas proveedoras de nuestro país, este evento que en 2020 se denominó Sustainability and Circular Economy, se expusieron los principales retos de todos los negocios, incluyendo los temas de seguridad, sostenibilidad y conductas éticas.

## PROVEEDORES Y DERECHOS HUMANOS

[412-1](#), [407-1](#), [408-1](#), [409-1](#)

Enel Perú, en línea con las directrices globales del Grupo Enel, cuenta con una Política de Derechos Humanos que busca promover el respeto de dichas garantías en todas sus relaciones comerciales, así como también que sus proveedores adhieran a ellas, prestando especial cuidado a las situaciones de conflicto y de alto riesgo, como la contratación de mano de obra infantil o la existencia de trabajo forzoso entre los trabajadores de la empresa proveedora de bienes y servicios.

El procedimiento de la Compañía establece que cuando un potencial proveedor se presenta a un proceso de licitación, debe contestar un cuestionario sobre derechos humanos confeccionado sobre la base de estándares internacionales en la materia, como los “Principios rectores sobre empresas y los derechos humanos” de las Naciones Unidas. En el caso que las respuestas no fuesen satisfactorias o no estén alineadas con la Política de Derechos Humanos de la Compañía, dicho proveedor no puede ser parte de ningún proceso de licitación de Enel Perú en ese período. Para cerciorarse del cumplimiento de los principios de la Política de Derechos Humanos, la Compañía monitorea a los proveedores durante la vigencia de los contratos.

### NÚMERO DE PROVEEDORES QUE HAN SUSCRITO EL CÓDIGO DE CONDUCTA



# ACCIONES POR PANDEMIA

- > En 2020, la Compañía monitoreó permanentemente el desempeño y disponibilidad de los proveedores globales relacionados con suministros de materiales, equipos y servicios críticos para sus proyectos en desarrollo, verificando posibles retrasos en las entregas y buscando planes alternativos de mitigación, en caso de ser necesario.
- > En conjunto con las Líneas de Negocio, Enel Perú debió ajustarse a las circunstancias, para lo cual monitoreó, redefinió, negoció y ajustó, si así fue pertinente, los alcances de los contratos necesarios para garantizar la adecuada operación de los diferentes negocios, con el fin de preservar la salud financiera de los mismos.
- > Además, la Compañía incorporó una cláusula en los contratos para impedir el término unilateral de ellos, toda vez que las partes deben agotar las conversaciones buscando puntos de encuentro para la continuidad de la relación.
- > En conjunto con las Líneas de Negocios, Enel Perú manifestó la disposición a estudiar las situaciones particulares que pudieron presentar los proveedores, en especial, en cuanto a eventuales solicitudes de adelantamiento de pagos.
- > En los casos en que, a raíz de la pandemia se pudiese perjudicar el cumplimiento de algunas de las obligaciones contractuales de los proveedores, se desplazaron esas exigencias en el tiempo para que no incurrieran en el pago de multas.
- > Enel Perú adoptó medidas financieras, que permitieron ofrecer a todos los proveedores la posibilidad de adquirir elementos de protección personal para sus trabajadores, en similares condiciones de precio a las obtenidas por el Grupo Enel en los mercados mundiales.
- > Articulamos de emergencia un grupo de 3 a 4 personas rotativas de diferentes unidades de compra, para realizar compras específicas frente a la pandemia. El importe utilizado ascendió a 3 millones de soles aproximadamente, y fueron, en su mayoría, destinados a la adquisición de implementos de seguridad y donaciones.



# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



## Tema material primario: Salud y seguridad laboral

### ¿Cómo se gestiona?

A través del fomento de una cultura de seguridad, que permite a la Compañía alcanzar el objetivo de “Cero Accidentes” en trabajadores propios como contratistas. Para lograrlo, en 2020 se avanzó en el control operacional, formaciones y capacitaciones y otras medidas preventivas para lograr cambios en el comportamiento, donde el autocuidado es clave, a la vez que por medio del seguimiento y análisis de accidentes y sus estadísticas.

De igual forma, a través de una gestión preventiva de enfermedades, Enel Perú realiza un resguardo permanente de la salud de los colaboradores, bajo un enfoque de prevención o minimización de los riesgos asociados a la seguridad y salud laboral.

### Temas materiales

- Promoción de la salud y bienestar de los trabajadores.
- Seguridad de los colaboradores.
- Seguridad de los contratistas que operan en las instalaciones de Enel Perú.

### Importancia de una buena gestión

Salvaguardar la vida y la salud de las personas es el principio fundamental sobre el cual se basa el eje “personas” del plan de sostenibilidad. En la visión de nuestra organización no existe negocio sostenible si no se analizan, previenen y mitigan los riesgos para la seguridad de las personas. Esta visión desafía a Enel Perú con objetivos más allá del cumplimiento legal. Aunque el riesgo de seguridad está vinculado a la continuidad operacional, indicador clave para cualquier negocio, priorizamos los derechos humanos de las personas coincidiendo que el trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos. Sus impactos se reflejan en el bienestar y desarrollo de las familias de los trabajadores y de las trabajadoras derivando en un impacto positivo en toda la sociedad. Los principales riesgos son los derivados del desempeño de actividades operativas en las plantas e infraestructura de la Compañía y actualmente también los de contagio de Covid-19. La violación del cumplimiento de las leyes, reglamentos y procedimientos vigentes en el campo de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo pueden tener un impacto negativo en las condiciones de salud de los colaboradores, contratistas y stakeholders.

Tema material y principios de la Política de Derechos Humanos	
Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil	
Seguridad y salud laboral	
Condiciones de trabajo justas	



## Estrategia

Enel Perú está alineada con la Declaración de Compromiso con la Salud y la Seguridad del Grupo Enel, que destacan:

- > Adopción de las mejores normas y estándares de seguridad, además del cumplimiento normativo.
- > Compromiso permanente de los directivos para promover una fuerte cultura de liderazgo en seguridad.
- > Mejora continua del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad, de acuerdo con la norma internacional ISO 45001.
- > Reducción de accidentes y enfermedades profesionales, mediante la aplicación de medidas y programas, así como la verificación de su eficacia.
- > Evaluación de riesgos para la salud y la seguridad, mediante un enfoque sistemático para eliminarlos desde el origen o, cuando no sea posible, minimizarlos.
- > Implementación de métodos de trabajo basados en la calidad, a través de la formación para reforzar aspectos técnicos y de seguridad.
- > Promoción de iniciativas de información para difundir y consolidar la cultura de la salud y seguridad.
- > Promoción de un comportamiento seguro y responsable en todos los niveles de la organización.
- > Diseño de lugares de trabajo, suministro de equipos y herramientas adecuadas que garanticen una mayor seguridad, comodidad y bienestar para llevar a cabo las actividades laborales.
- > Selección y gestión de proveedores y contratistas, fomentando su participación en programas de mejora continua en salud y seguridad.
- > Foco constante en las comunidades y en todos aquellos que trabajan o están en contacto con las actividades de Enel Perú, a través del intercambio de una cultura de protección de la salud y seguridad.
- > Definición anual de objetivos específicos medibles y con un seguimiento continuo.





# PILARES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN

403-1

Siendo las personas el foco más relevante de la Compañía, el resguardo de la salud y seguridad laboral se orienta a asegurar la integridad psicofísica de sus colaboradores, a través de cuatro pilares de gestión, que consideran las siguientes acciones:

Seguimiento y Verificación	Digitalización y análisis de procesos	Formación	Cultura en seguridad
<p>A través de la implementación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditorías e inspecciones.</li> <li>• Seguimiento de indicadores, permitting, No Conformidades y planes de acción.</li> </ul> <p>Las principales actividades ejecutadas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspecciones de seguridad.</li> <li>• Inspecciones de medio ambiente.</li> <li>• Assessment a empresas contratistas.</li> <li>• Extra Checking on Site (ECoS).</li> <li>• Análisis de accidentes-incidentes y grupos de evaluación de desempeño de empresas contratistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de mejoras a procesos (End to End).</li> <li>• Aplicación de herramientas preventivas de identificación y evaluación de riesgos.</li> <li>• Implementación y desarrollo del set de herramientas informáticas que soportarán el ciclo completo de HSEQ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición e implementación de un modelo de formación de personas, enfocado en desarrollar las competencias requeridas por cada uno de los tipos de puestos y perfiles que cuenta Enel Perú.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento del compromiso de todos los niveles de la Compañía respecto de la cultura en seguridad, a través de la definición del estándar de comportamiento que se requiere por parte de todas las personas que trabajan en o para Enel Perú.</li> <li>• Acciones para erradicar los comportamientos inseguros en coherencia con los programas globales de la Compañía.</li> <li>• Comunicación permanente con las empresas colaboradoras, trabajando en conjunto para recoger inquietudes y compartir buenas prácticas.</li> <li>• Fomento del autocuidado, por medio de directrices y campañas en salud y seguridad.</li> <li>• Integración de la seguridad en los procesos del negocio.</li> </ul>

En 2020, el trabajo en materia de seguridad y salud ocupacional estuvo orientado a:

- > Desarrollo de planes de acción y gestión del riesgo asociado al Covid-19.
- > Capacitación basada en los Pilares de Seguridad y entrenamiento HSEQ.
- > Atención a los comportamientos, a través de programas de autocuidado, aumento de reportabilidad de Near Miss (eventos sin daños a la persona) y Safety Observations.
- > Atención a las personas, enfocada a la formación y desarrollo de competencias, Programa "Yo me cuido. ¿Y tú me cuidas?", Programa de Salud y Vigilancia Médica.
- > Atención a las instalaciones de Enel Perú y las actividades de personal propio y contratistas, a través de: Programa Safety Moving Pool, Programa Enel Index Asbesto, Plan Safety Assessment, acreditación digital de empresas contratistas, gestión de permisos de trabajo, evaluación de riesgos sobre plataforma E4E, proyecto de seguridad intrínseca de generación de energía global, plataforma de ingreso de inspecciones de seguridad a través de la herramienta digital HSEQ4U
- > En el caso de Enel Generación Perú, la empresa recertificó su sistema de gestión en ISO 9001:2015, ISO 1400:2015, ISO 45001:2018, ISO 50001:2018 e ISO 37001:2016.

## Accidentes laborales en trabajadores

403-9

Accidentabilidad trabajadores propios	Unidad	Enel Distribución Perú		Enel Generación Perú		Enel Generación Piura	
		2020	2019	2020	2019	2020	2019
Accidentes fatales	N°	0	0	0	0	0	0
Accidentes graves (1)	N°	0	0	0	0	0	0
Accidentes no graves	N°	0	1	0	0	0	0
Frecuencia de accidentes (2)	Índice	0	0.830	0	0	0	0
Tasa de lesiones (3)	Índice	0	0	0	0	0	0
Tasa de días perdidos por accidentes	Índice	0	0.090	0	0	0	0
Horas trabajadas	N°	1,208,945	1,205,975	622,586	424,634	66,879	58,818
Días perdidos	N°	0	109.00	0	0	0	0

(1) No incluye fatalidades

(2) Calculado como número de accidentes con al menos 1 día de ausencia / total de horas trabajadas \* 1.000.000.

(3) El índice de lesiones con pérdida de tiempo superiores a 1 día se calcula relacionando el número de lesiones con las horas trabajadas \* 200 mil).

## Accidentes laborales en contratistas

403-9

Accidentabilidad trabajadores contratistas	Unidad	Enel Distribución Perú		Enel Generación Perú		Enel Generación Piura	
		2020	2019	2020	2019	2020	2019
Accidentes fatales	N°	0	0	0	0	0	0
Accidentes graves (1)	N°	1	1	0	0	0	0
Accidentes no graves	N°	2	4	0	0	0	0
Frecuencia de accidentes (2)	Índice	0.270	0.380	0	0	0	0
Tasa de lesiones (3)	Índice	0.036	0.015	0	0	0	0
Tasa de días perdidos por accidentes	Índice	0.011	0.009	0	0	0	0
Horas trabajadas	N°	11,224,774	13,120,975	2,581,456	2,586,528	571,424	416,968
Días perdidos	N°	124	120	0	0	0	0

(1) No incluye fatalidades

(2) Calculado como número de accidentes con al menos 1 día de ausencia / total de horas trabajadas \* 1.000.000.

(3) El índice de lesiones con pérdida de tiempo superiores a 1 día se calcula relacionando el número de lesiones con las horas trabajadas \* 200 mil).

# GOBERNANZA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

403-8

Desde el punto de vista organizacional, las gerencias de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad (HSEQ, por su sigla en inglés) de Enel Perú lideran la gestión de forma corporativa, existiendo adicionalmente, un área específica para cada empresa. De igual forma, cada área promueve programas y buenas prácticas con el fin de generar oportunidades de mejora y garantizar un compromiso continuo en la reducción del riesgo y el cuidado del medioambiente.

En línea con este compromiso, se aplica la Política Stop Work, que durante 2020 se amplió a la temática Covid-19, la cual incentiva la precaución ante situaciones de riesgos de salud, seguridad y medio ambiente. En este sentido, todos los trabajadores –propios y contratistas– pueden intervenir y detener cualquier actividad que suponga un riesgo para la salud y seguridad de los colaboradores. Además, debe notificar lo antes posible al superior inmediato todo comportamiento no seguro, así como cualquier omisión o situación que pueda provocar potencialmente un accidente. Las notificaciones de Stop Work no conllevan procedimientos sancionatorios para los denunciantes, buscando incentivar las alertas para poner el foco en la salud, seguridad y conservación ambiental en las operaciones.

## GESTIÓN DE LOS RIESGOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

403-1, 403-2

Con respecto a la gestión de accidentes, Enel Perú cuenta con una política específica (Policy 106 “Clasificación, comunicación, análisis e informes de incidencias”), que define funciones y protocolos para la comunicación oportuna de accidentes, el proceso de análisis de causas y la definición de planes de mejora, y el monitoreo de estos, según el tipo de evento que involucra. Para cumplir con ella, se conformó un grupo de expertos para analizar eventos con potencial de causar daños graves y que hubieran podido afectar a los colaboradores, además, para investigar todos los accidentes graves y fatales, así como los acontecimientos considerados significativos.

Los riesgos que ponen en peligro la integridad de los trabajadores son previamente identificados en las correspondientes matrices de riesgos para cada actividad a desarrollar. En ellas se indican los controles que se deben adoptar para mitigar dichos riesgos, así como las capacitaciones, cursos o formaciones que son requisito para efectuar tareas de mayor complejidad o riesgos altos.

La correcta adopción de las medidas de control es monitoreada permanentemente a través de inspecciones a las obras en ejecución. También, se desarrollan otros proyectos puntuales que tienen por objeto verificar el control de los riesgos. En cuanto a la tipología, los riesgos altos más comunes se generan en las actividades de instalaciones eléctricas, ya sea dentro de espacios confinados o redes aéreas y en las actividades que requieren trabajo en altura, principalmente en las actividades de alumbrado público e instalación de circuito cerrado de televisión (CCTV).

Adicionalmente, se contemplan riesgos de incumplimiento normativo que puedan conllevar a multas y sanciones penales por procesos administrativos sancionadores con la autoridad fiscalizadora.

A lo anterior, en el contexto actual, se incorpora un mayor riesgo de contagio por Covid-19, debido a la exposición de trabajadores supervisando y ejecutando los trabajos en terreno. Para ello, se ha dispuesto el cumplimiento irrestricto de las políticas y procedimientos globales y locales con respecto a la pandemia. Una gestión deficiente en el ámbito HSEQ podría significar un riesgo a la integridad de las personas y el medioambiente, potenciales enfermedades ocupacionales, por no controlar adecuadamente las condiciones de trabajo de las personas, a lo que debe sumarse el impacto sobre la continuidad operacional de las plantas y sitios de construcción. Un enfoque integral debe considerar una potencial afectación de la reputación de la Compañía e, incluso, en un caso extremo, dañar el valor de esta, si dicha gestión no está alineada con los temas materiales de Enel Perú, que se vinculan de forma concreta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), impulsados por Naciones Unidas.

# PROMOCIÓN DE LA SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD

403-3, 403-6, 403-7

En el contexto de un 2020 marcado por la pandemia y el teletrabajo, Enel Perú continuó desarrollando programas para el fomento de la salud y seguridad de las personas. Dado el escenario de 2020, se ejecutaron una serie de iniciativas remotas para el cuidado de la salud física y mental de sus colaboradores y sus familias.

Con el objetivo de proteger y promover la salud de los trabajadores y generar ambientes de trabajo saludables, se estableció el Plan Anual de Salud Ocupacional para promover un estilo de vida saludable en los trabajadores. Es así que periódicamente se realizan actividades de salud como: pausas activas, atenciones médicas nutricionales y dinámicas de salud.

Iniciativas destacadas en 2020:

**1680**

**pruebas moleculares  
realizadas al personal**

**678**

**vacunas realizadas al  
personal contra el  
neumococo e influenza**

**48**

**pausas activas personal  
presencial y smart working**

**17**

**protocolos de actuación  
para enfrentar el Covid-19**

**27**

**boletines de bienestar  
y salud, para enfrentar  
el Covid-19**

**122**

**trabajadores en el programa  
nutricional integral**

La estrategia de seguridad para el año 2020 se enfocó en el SHE Our way of working in Safety, Health and Environment, estrategia global en HSE. Sus principales focos de trabajo fueron los siguientes:

- > Contractor Partnership "Compromiso de los contratistas por un lugar de trabajo más seguro".
- > SHE Factory "Cadena de compromiso, crecimiento exponencial en seguridad, salud y medio ambiente". En 2020 para Enel Generación Perú se reafirmó el compromiso de 4258 trabajadores propios y de proveedores y 108 trabajadores en las dos fases del proyecto.
- > HSE without borders "Organización inter business line, forma de trabajo y sinergia con el exterior".
- > SHE Intrinsic Safety "Seguridad intrínseca, estándar de seguridad en herramientas, equipos y procesos"

A nivel de Enel Perú y de empresas colaboradoras se implementó la campaña "Ahora más que nunca #TodosCuidamos-DeTodos" con el fin de empoderar a los trabajadores para que trabajen de forma segura, el programa HSE de contratistas para elevar los estándares de seguridad de las empresas asociadas y otras iniciativas siempre enfocadas en la prevención de accidentes. El desafío de la gestión de seguridad es lograr 0 accidentes. De forma sostenida, se ha reducido los indicadores laborales y de terceros, en los últimos años.

## Programa Extra Checking on Site – ECOs

Para asegurar el cumplimiento de los protocolos de seguridad en Enel Perú, se llevaron a cabo iniciativas que buscan mantener un control de riesgos durante la ejecución de las diferentes actividades.

Extra Checking on Site – ECOs tiene como objetivo evaluar la adecuación de la organización y los procesos en un área de operación determinada, realizando un “chequeo adicional”, ECOs, por parte de un equipo de profesionales expertos en los que se verifica la correcta aplicación de procedimientos, el estado de los equipos de seguridad, el comportamiento, manejo del riesgo y los equipos de apoyo ante emergencias. El programa tiene como objetivo identificar observaciones en siete clústeres de análisis y con ello detectar buenas prácticas, oportunidades de mejora y establecer planes de acción para corregir las brechas detectadas. Durante la revisión se levantan los hallazgos que se evidencien en la ejecución de las tareas y se diseñan planes de acción para cerrar las brechas identificadas. En 2020, se realizaron 8 ECOs, en modalidad mixta, es decir, remota y presencial, dada la pandemia.

El enfoque para el sistema de gestión 2020 fue asegurar la prevención y cuidado de los colaboradores ante los desafíos surgidos por el Covid-19 a través del compromiso de la alta dirección para mantener la continuidad y calidad del suministro.

En 2020 en Enel Distribución Perú se realizaron 02 ECoS a la U.O. Panamericana MT/BT y a la U.O. Colonial MT/BT. En el mismo periodo en Enel Generación Perú recibimos visitas en el marco ECOS en las Centrales Hidroeléctricas Huinco y Callahuanca, con resultados satisfactorios. Asimismo, expertos de HSE de Perú hicieron ECOS en México y Chile.

## Proyecto de Seguridad Intrínseca

Nuestras centrales son nuestro “hogar”, por lo que debemos trabajar para que sean intrínsecamente seguras. Por esa razón pusimos en marcha la iniciativa “Intrinsic Safety”, cuyo objetivo es realizar un análisis preciso de los componentes, equipos, herramientas y procesos, para conseguir que las centrales en funcionamiento sean aún más seguras y garantizar altos estándares de trabajo.

Esta iniciativa comenzó en el 2020 con la coordinación de la unidad HSEQ Global Power Generation (Enel Generación Perú y Enel Generación Piura). El proyecto Seguridad Intrínseca incluye a responsables de la planta y las

funciones O&M Renewable y Thermal, y E&C de todos los países. Una ambiciosa iniciativa organizada en tres etapas, cada una dividida en bloques, que se concentran en la comunicación de los mejores procedimientos, mejora de los procesos de Salud y Seguridad dentro de todas las plantas y en la revisión de los elementos que los componen. A lo largo de la primera fase, los compañeros de la unidad global de HSEQ, apoyados por los compañeros locales, se concentraron en los cuadros eléctricos de media tensión, los equipos de elevación y los sistemas fijos de protección contra incendios.

## Programa de Riesgos Eléctricos

El programa tiene como objetivo incrementar la seguridad eléctrica de nuestras instalaciones y afianzar el conocimiento de las personas con la finalidad de minimizar el riesgo de accidentes eléctricos. Dando cumplimiento a normas nacionales e internacionales, y según lo establece las NFPA 70E (National Fire Protection Association), y los instructivos internos de riesgo eléctrico globales Power Generation (Enel Generación Perú y Enel Generación Piura).

Durante el año 2020 se ejecutó el programa en riesgo eléctrico, en el cual se tienen tres frentes fundamentales de acción: intervenciones en la fuente (Instalaciones y equipos), intervenciones en el medio, y finalmente intervenciones en las personas.

## Programa de Espacios confinados, ATEX y Trabajos en caliente

Los espacios confinados, zonas ATEX<sup>11</sup> y trabajos en caliente representan uno de los programas de seguridad más relevantes, ya que se consideran tareas de alto riesgo. En el año 2020, el programa de espacios confinados se enfocó en la actualización de los requisitos de seguridad mediante el cumplimiento de los instructivos operativos definidos por la línea global de Power Generation (Enel Generación Perú y Enel Generación Piura).

De esta manera, mediante la creación de las tarjetas monográficas, se caracterizaron los espacios confinados de las centrales, permitiendo tener un control de seguridad en el uso de equipos, equipos de protección personal y requisitos específicos de cada espacio confinado. Para el programa de ATEX, se realizaron las inspecciones de seguridad intrínseca verificando las condiciones actuales de las áreas y equipos, que por sus características pueden ocasionar atmósferas explosivas.

(11) ATmosferas EXplosivas, es un ambiente que contiene una mezcla de sustancias inflamables en forma de gases, vapores, nieblas o polvos, en conjunto con aire, en el que, tras una ignición, se produce una combustión que se propaga a la totalidad de la mezcla no quemada.



# DESARROLLO DE LA CULTURA DE SEGURIDAD: FORMACIÓN E INFORMACIÓN

403-5

Se desarrollaron diversas iniciativas para fortalecer la cultura de seguridad y prevención de accidentes. Entre las iniciativas más destacadas están el Sprint Plan, Campaña de Seguridad "Ahora más que nunca #TodosCuidamosdetodos" y el programa HSE de Contratistas. Los hitos y resultados más importantes que nos dejó este periodo son los siguientes:

- > **12** Contractor Safety Assessment
- > **4** Supplier Safety Assessment
- > **8** ECoS "Extra Checking on Site" de seguridad virtuales in situ.
- > **35** CEO meetings
- > **64** Webinars difundidos reforzando la cadena de compromiso de seguridad
- > **4** webinars difundidos para enfrentar el Covid-19
- > Más de **5.000** personas de Enel Perú y de contratistas, comprometidas en la campaña "Ahora más que nunca, Todos Cuidamos de Todos"
- > Más de **5.000** personas de Enel Perú y de contratistas recibieron comunicación en cascada de Comités de Enel Perú

Contamos con un programa de capacitación anual para Enel Perú, el cual es aprobado en los Comités Paritario de Seguridad y Salud Laboral correspondientes. Para su elaboración se toma en consideración los resultados de la evaluación de riesgos y de los requerimientos normativos y corporativos del año en ejercicio.

En el caso de Enel Distribución Perú este plan de capacitación está dirigido a empleados y empresas contratistas. Lo cual permite mejorar los métodos de trabajo y estándares de seguridad y salud para las distintas actividades que ejecutan a diario y en conjunto. Uno de los entrenamientos realizados fue la formación en "Medidas de prevención respecto al Covid-19" la cual aportó en gran medida que el personal sea consciente del cuidado y la prevención que debe aplicar en su día a día, previniendo el contagio del Covid-19.

## Principales capacitaciones en Salud y Seguridad en el Trabajo

Capacitación	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
Prevención y control de enfermedades crónicas con riesgo para COVID-19	578	303	33
Signos síntomas y control del estrés ansiedad miedo depresión por el contexto COVID-19	566	298	33
Higiene Postural en el trabajo remoto y oficinas	562	300	33
COVID-19: Medidas para contrarrestar y contener la propagación del contagio	544	287	30
Higiene del sueño	334	133	8
Nutrición en casos de enfermedades crónicas con riesgo para Covid-19	218	101	10
Uso de EPP frente al Covid-19	91	52	6
<b>Total de horas de capacitación</b>	<b>4,402</b>	<b>3,664</b>	<b>402</b>

# DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

407-1, 408-1, 409-1

La debida diligencia en derechos humanos es la herramienta para identificar los impactos o riesgos en la aplicación de los derechos de las personas a trabajar en un ambiente laboral seguro y con procesos solidos de prevención de riesgos.

Enel Perú desarrolla su debida diligencia en todos los ámbitos laborales para prevenir y mitigar eventuales riesgos de impacto en el derecho humano a la seguridad y salud laboral. Los resultados se convierten en planes de acciones dedicados a la prevención o mitigación de los riesgos identificados.

## SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Un aspecto relevante de la estrategia de salud y seguridad es el trabajo con las empresas contratistas, por lo cual, los aspectos de salud y seguridad están integrados desde el proceso de licitación.

Desde 2018, el anexo del Acuerdo Health Safety and Environment (HSE) está contenido en las Condiciones Contractuales Globales (CGC) que las empresas proveedoras de servicios deben suscribir al adjudicarse el contrato. El documento contiene un conjunto de cláusulas de salud, seguridad y respeto por el medio ambiente según la línea de negocio, país y tipo de contrato, que los proveedores deben cumplir, así como también sanciones por incumplimientos que pueden implicar el término del acuerdo y la suspensión de la calificación.

El desempeño en seguridad de las empresas contratistas es monitoreado tanto a un nivel preliminar en el sistema de calificación, como también durante toda la vigencia del contrato a través de exhaustivos y extensos controles reportados en la herramienta Supplier Performance Management (SPM). Estos son nuestros controles:



#### Contractor Safety Index (CSI)

Índice que permite clasificar a los contratistas en base a su desempeño en seguridad, este considera el resultado de las inspecciones, así como el número y la severidad de los accidentes. Con este índice es posible detectar falencias operativas en la seguridad de los contratistas de forma de focalizar las acciones para la prevención de accidentes.

En el 2020 se realizó evaluación del desempeño a las empresas más representativas del Grupo Enel, cuya evaluación se determina a partir de las inspecciones, las no conformidades detectadas y los accidentes ocurridos, el resultado de esta evaluación con desviaciones por debajo del estándar generan planes de acción y un acompañamiento continuo a las empresas contratistas que permitan lograr una mejora en su gestión de seguridad y prevención de accidentes.

#### Supplier Safety Assessment (SSA)

Auditorías específicas realizadas en las instalaciones de proveedores. Se realizan durante la primera etapa de calificación para cada nuevo proveedor, o en los casos en que surjan problemas críticos, como accidentes graves y/o fatales durante la vigencia del contrato.

El objetivo de las evaluaciones es asegurar que existan estándares de seguridad adecuados, y que se establezcan compromisos mediante planes de acción para subsanar eventuales brechas en caso de ser necesario. Durante el 2020 realizamos 4 evaluaciones en Enel Perú.

#### Contractor Safety Assessment (CSA)

Esta iniciativa global busca calificar en detalle, para verificar el cumplimiento del sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional a las empresas contratistas identificadas como grupo mercológico 58 de alto riesgo. Esta calificación se basa en un cálculo matemático para obtener el nivel de seguridad y salud ocupacional que posee la empresa colaboradora.

El proceso es llevado desde la plataforma WeBuy del Grupo Enel, donde interactúan diversas áreas en la calificación, buscando una medición homogénea y balanceada. Esta evaluación denominada CSA es una calificación inicial, la cual es utilizada por el área de compras para licitaciones de obras o servicios. Posteriormente se evalúa al contratista en su desempeño en las instalaciones a través de inspecciones de seguridad. Durante 2020 Enel Perú realizó 12 verificaciones.

#### Safety Support Team

Consiste en un equipo de apoyo de expertos pertenecientes a Enel Perú, cuyo objetivo es ayudar a las empresas contratistas que presentaron una baja evaluación CSI. Se ayuda a realizar un análisis sobre su gestión en seguridad y salud ocupacional, planes de acción, reuniones de seguimiento y una evaluación final para medir resultados.





# DIGITALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD

Enel Perú reconoce la innovación tecnológica como una herramienta fundamental para mejorar los procesos de Salud y Seguridad. Por este motivo, ha digitalizado ciertos procesos de gestión de riesgos en materia de seguridad, dentro de las cuales destacan:

## HSEQ4U

Es la herramienta digital que se utiliza para registrar y desarrollar diversas actividades preventivas como inspecciones y caminatas de seguridad de las diversas áreas; así también para reportar incidencias como Near Miss (eventos sin daños a la persona), y accidentes de trabajo; y compartir las lecciones aprendidas producto de estos eventos.

## Delfos

Es la plataforma que se utiliza para registrar las inspecciones de seguridad mediante listas de verificación que aseguren el cumplimiento de los procesos de seguridad en campo. Esta herramienta posibilita la digitalización de documentos y formularios, mejora el proceso de identificación y gestión de los riesgos en las actividades y facilita un mayor seguimiento de las oportunidades de mejora detectadas y buenas prácticas.

En 2020 se registraron 49.038 inspecciones de seguridad, las cuales fueron analizadas y gestionadas con las empresas colaboradoras como parte de la mejora continua, enfocados en la prevención de accidentes.

## APP5RO

Herramienta promovida por HSE Global, en las actividades de maniobras, operaciones de la red, obras y mantenimiento. Su objetivo es prevenir riesgos eléctricos por trabajos ejecutados en los circuitos eléctricos que involucran la desconexión de las redes eléctricas de alta, media y baja tensión, a través del control del cumplimiento de las Cinco Reglas de Oro. Comprende también una plataforma web para monitoreo por parte de los gestores y contratistas.

En 2020, se registraron 6.726 maniobras en el APP5RO y se realizaron revisiones muestrales a estas actuaciones, para garantizar la calidad y cumplimiento de las reglas. En los casos de incumplimientos se ha establecido planes de acción para mejorar la seguridad. Monitoreo de las actividades con cámaras de grabación. Esta

gestión ha permitido realizar un monitoreo continuo y complementario a las inspecciones de seguridad, detectando situaciones de riesgos de manera preventiva para implementar planes de acción y reforzar controles en campo para la prevención de accidentes. Para el año 2020 contaba con 180 cámaras de grabación operativas y listas para complementar la supervisión en campo.

## Permit to Work (PTW)

Se implementó el proyecto PTW (Permit to Work) que tiene como objetivo digitalizar los permisos de trabajo que anteriormente eran llevados en formato Excel, en una base de datos sobre bloqueos por instalación y riesgos en la actividad, lo cual hará más eficiente, ágil y por ende más seguro el trabajo. Este proyecto abarca las actividades realizadas tanto por personal propio como por contratistas, en relación con las intervenciones en las instalaciones y equipos ubicados en nuestras centrales, como las realizadas en los mantenimientos, monitoreos, pruebas de equipos, entre otros.



# SEGURIDAD COMUNITARIA Y DE TERCEROS

Las centrales de generación y subestaciones de Enel Perú se construyen de acuerdo con los requisitos legales y los máximos estándares de calidad técnica. Las plantas, máquinas y equipos de trabajo están sujetos a controles de mantenimiento sistemáticos y periódicos para garantizar su buen funcionamiento. Con el fin de garantizar la salud, seguridad y reducir el impacto de las actividades en el entorno del proceso de producción empresarial, Enel Perú lleva a cabo campañas periódicas de seguimiento como la medición del nivel de ruido, vibración y polvo generado por las máquinas de las plantas de producción, cabinas de distribución y procesamiento. También se supervisan los siguientes temas medioambientales: emisiones a la atmósfera y calidad del aire, nivel de los campos electromagnéticos generados por las plantas de distribución eléctrica, vertidos en aguas superficiales, así como calidad del agua, producción, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos, calidad del suelo y posibles impactos en la biodiversidad.

Estos programas periódicos de medición permiten mantener los riesgos bajo control y dentro de los límites legales, con la finalidad de resguardar y garantizar la seguridad de las comunidades aledañas a las áreas donde Enel Perú mantiene operaciones.

## GESTIÓN DE EMERGENCIAS

Enel Perú aplica el sistema de gestión de crisis del Grupo Enel, cuya efectividad ha quedado de manifiesto durante la pandemia. Este sistema de gestión global evalúa el impacto del evento crítico, a través de una escala de referencia estándar de tres niveles. Las crisis de alto impacto se gestionan de forma centralizada, mientras que las que tienen un nivel de impacto medio o bajo se gestionan dentro de la organización específica en cada país. Además, el Comité de Crisis define estrategias y acciones para hacer frente al evento crítico y coordina todas las actividades de contención de daños a la propiedad, rentabilidad y reputación de Enel Perú.

Además, se ha establecido un proceso de seguridad en los viajes, con el objetivo de proteger al personal que viaja al extranjero, proporcionar información y comunicaciones sobre los países de destino, indicar las condiciones que pueden suponer riesgos para la salud y la seguridad de los viajeros (por ejemplo, disturbios políticos, ataques terroristas, delitos, eventos de salud, etc.), directrices y conductas a seguir, y la activación de las medidas de seguridad necesarias nivel de riesgo identificado para el país de destino.

## GESTIÓN DE LA PANDEMIA

El ejercicio 2020 fue un año particularmente difícil con respecto a la gestión de la salud, por efecto de la pandemia que cambió radicalmente la forma de trabajo y relacionamiento.

Para evitar una eventual propagación del virus, se elaboraron y difundieron, tanto a nivel Global como local, políticas y procedimientos, respecto de las cuales se verificó por parte de HSEQ y las líneas de negocios en cada empresa, la correcta aplicación de ellas en terreno, mediante inspecciones en forma periódica y aleatoria según corresponda. Ejemplos de ellas son la Política Global PL1031 "Coronavirus operational and emergency indications for Enel Group", de aplicación Global, el instructivo operativo IO3420 Control de Acceso, de aplicación a nivel país, y que contiene el requisito de autodiagnóstico previo mediante App vía web diseñada para tal efecto. También protocolos elaborados para su aplicación por la línea de negocio, como en el caso de Power Generation e IO3184 "HSEQ – Utilización de EPP y EPC Preventiva por Casos de Covid-19".

Los documentos mencionados recogen los conceptos principales de prevención para el Covid-19, los cuales son





distanciamiento social, uso de elementos de protección personal, sanitización de puestos de trabajo y espacios comunes, segregación de los puestos de trabajo, espacial y temporalmente, higienización de manos, entre otros. Además de lo anterior, una medida importante adoptada fue el teletrabajo. El trabajo a distancia, ha requerido implementar acciones y medidas como la entrega de elementos para el apoyo ergonómico del puesto de trabajo (silla ergonómica, apoya pies, apoya muñecas teclado, mouse pad, etc.), capacitación respecto de ergonomía y seguridad en el teletrabajo, auto evaluación de las condiciones del puesto de teletrabajo, disposición de medios tecnológicos, actualización de contratos de trabajo y entrega de documento con los riesgos en el puesto de trabajo y sus medidas de control, etc.

Al cierre del año 2020, aproximadamente el 70% del personal de Enel Perú se encontraba en teletrabajo. Una de las medidas fundamentales implementada fue de segregación, relacionada con la organización del trabajo, lo que se define como “célula de trabajo”. La fuerza de trabajo en las distintas instalaciones de la Compañía se organizó en “células”, equipo con la menor cantidad de personas para realizar una determinada función, y que pueden realizar ésta sin interactuar en ningún momento con otra célula. Asimismo, se adoptaron medidas como mayor aseo en las oficinas, reducción de personal en las plantas, turnos en operaciones de resguardo en caso de contagio en las células de trabajo, para proteger la salud de los colaboradores y garantizar la continuidad operativa sin personas contagiadas en todas las actividades realizadas durante el año.

En el caso de los contratistas, cada empresa debió elaborar su Plan de Acción Covid antes de iniciar sus trabajos, alineados con los protocolos y procedimientos implementados por Enel Perú, los que fueron monitoreados durante el año por personal de la Compañía. Lo anterior, complementando los protocolos y medidas de seguridad habituales con que deben desarrollarse las actividades.

Con las amplias medidas de prevención y control implementadas en todas instalaciones y sitios de construcción de la Compañía, se logró el objetivo de dar continuidad a la operación, dando cuenta de la capacidad de adaptación y resiliencia de la Compañía ante un escenario adverso, considerando a las centrales de generación, atención comercial y trabajo en terreno de las empresas distribuidoras. Lo anterior permitió asegurar el suministro de energía tanto a hogares como a industrias, cuidando la salud de todos los trabajadores que participan de aquello.

Del mismo modo, dado que la política Stop Work considera los aspectos relativos al Covid-19, durante 2020 se paralizaron actividades de contratistas cuando no contaban con elementos de protección apropiados como mascarillas y alcohol gel suficiente en la obra.

Para validar la efectividad de estos protocolos, la Compañía fue sometida a un proceso de auditoría y certificación a cargo de una empresa externa, obteniéndose la “Certificación de Protocolos frente al Covid-19” de todas las operaciones.

Sumado a lo anterior, en 2020, Power Generation desarrolló un sistema de análisis de información de los casos y acciones para controlar la propagación del Covid-19, mediante el cual, se puede realizar una visión global de las estadísticas y reportes por país para los casos activos, sospechosos y recuperados, tanto de personal propio como de contratistas de la línea.

Este reporte gestionado en Power BI, permite modelar y analizar diferentes datos y proporcionar visualizaciones interactivas de fácil uso. Con ello, se obtienen las estadísticas relacionadas a las gestiones administrativas, incluyendo el seguimiento de reportes vinculados a la seguridad y salud de los equipos de trabajo.

**PROTOCOLO DE OPERACIÓN PARA EL TRABAJO EN TERRENO Y EN INSTALACIONES POR EFECTO DE COVID-19**

- > Auto diagnóstico diario
- > Uso obligatorio de Elementos de Protección Personal (EPP)
- > Control de temperatura en lugares definidos
- > Sanitización semanal de vehículos corporativos
- > Sanitización de espacios comunes (Robot sanitizador)
- > Instalación de paneles divisorios para vehículos que transportan personas
- > Prohibición de capacitaciones y reuniones presenciales a excepción de casos específicos
- > Monitoreo de contagios activos y sospechosos diarios en empresas externas y de Enel Perú.
- > Protocolo especial para la atención de clientes en oficinas Comerciales.
- > Delimitación de zonas, flujos de entrada y salida, segregación de espacios en instalaciones propias.
- > Contenedores para deshacer EPPs Covid-19 en instalaciones propias.
- > Creación de turnos y organización por células de equipos de trabajo para disminuir probabilidad de contagio
- > Habilitación de puestos de trabajo en instalaciones propias.
- > Protocolo de almuerzo en el casino para personal con contrato de trabajo presencial.
- > Clausura de salas de reuniones.
- > Habitación de salas de autoexamen.
- > Plan de comunicaciones permanente para sensibilización y difusión de medidas, protocolos e información de contagios.
- > Mica separadora en cascos, comedores, baños y espacios comunes.
- > Implementación de estaciones de lavado de manos y dispensador de alcohol y gel.
- > Auditorías a programas Covid-19 de empresas contratistas.
- > Monitoreo estadístico de los contagios de nuevos y cerrados (Informe diario Covid-19)

**Indicadores de Pandemia**

Indicadores al 31/12/2020	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura	Total
N° de pruebas realizadas	686	668	20	1,374
# de evaluaciones médicas realizadas	93	41	1	135
# de casos positivos confirmados	49	23	1	73
# de casos negativos	44	18	0	62
# de colaboradores en cuarentena	93	41	1	135
# de subsidios con descanso médico	49	23	1	73
# de pacientes COVID-19 en condición grave (Internamiento, ventilación asistida)	3	0	0	3
# de pacientes COVID-19 en condición crítica (descanso mayor a 40 días)	9	3	0	12
# de pacientes COVID-19 en condición moderada (descanso de 14 a 40 días)	34	16	1	51
# de pacientes COVID-19 en condición leve (Asintomático)	3	4	0	7
# Fallecidos COVID-19	0	0	0	0
Inversión por implementación de plan COVID-19 (S/)*	5,916,658	2,854,575	535,218	9,306,451
# de casos positivos confirmados en proveedores	406	66	0	472

\* Gastos en donaciones, sanitización, equipos de seguridad, etc.

# RELACIONES LABORALES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD

403-1, 403-4

Con el fin de consolidar la cultura de la seguridad y promover la adopción de comportamientos coherentes con los principios que inspiran las políticas del Grupo Enel, Enel Perú promueve el diálogo social y la participación de representantes de los colaboradores.

Para ello, se han creado comités que cuentan con la presencia de ejecutivos de la Gerencia de Personas y Organización, dedicados al seguimiento de iniciativas y proyectos relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores. El comité examina los principales proyectos para mejorar las normas de seguridad, los programas de formación y las iniciativas de prevención.

En un escenario de pandemia, la alta dirección fue promotora, a través de webinars, para la aplicación de los diferentes protocolos de actuación del Covid-19 sin descuidar los aspectos de seguridad. Asimismo, participaron en Comités de Seguridad con el propósito de efectuar el seguimiento y control de la prevención en la organización y en las empresas colaboradoras, así como establecer planes de actuación y homologación de diferentes prácticas en la salud y seguridad.

Para enfrentar la pandemia se creó un equipo de trabajo llamado Task Force y un Comité de Emergencia Covid-19 con la finalidad de enfrentar de manera eficaz las consecuencias de la pandemia.



# SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL



## Tema material primario: Gestión ambiental

### ¿Cómo se gestiona?

En el plan estratégico de sostenibilidad de Enel Perú contempla al medioambiente como uno de los pilares en los que se funda la implementación de todos los ejes de negocio. La gestión consiste en una adecuada gobernanza ambiental con políticas que promueven ir más allá del cumplimiento de las normas de referencia, fomentando la búsqueda de soluciones innovadoras y sostenibles a lo largo de toda la cadena de valor.

La Compañía ha definido estándares y procedimientos que facilitan una adecuada identificación y evaluación de impactos, aplicando planes de protección, reducción y mitigación. Además, promueve la difusión y el intercambio de las mejores prácticas, fomentando la mejora continua en línea con su compromiso la conservación de los recursos naturales y las soluciones basadas en la naturaleza.

### Temas materiales

- Emisiones
- Energía
- Recurso Hídrico
- Residuos
- Suelos
- Biodiversidad

### Importancia de una buena gestión

Una buena gestión permite asegurar una operación basada en la conservación de los recursos naturales y la naturaleza. El sistema de gestión integrado, ya consolidado dentro de los procesos de la Compañía, los diferentes estándares ambientales aplicados y auditados anualmente, son parte de la gestión de Enel Perú en materia ambiental. A la vez, se está integrando en las diferentes líneas de negocio el análisis del ciclo de vida de los activos, servicios y productos, con el fin de identificar los procesos industriales en que es necesario intervenir para evitar los impactos ambientales en las diferentes etapas y a lo largo de toda la cadena de valor de la compañía.

Tema material y principios de la Política de Derechos Humanos	
Respeto a los derechos de las comunidades	



# GOBERNANZA AMBIENTAL

307-1

Los factores estratégicos en la planificación, implementación y desarrollo de las operaciones de Enel Perú incluyen la protección del medio ambiente y los recursos naturales, enfocados en supervisar que todas las actividades relacionadas con el medio ambiente se realicen mediante una estructura determinada en cada unidad de negocio, dando pronta gestión a cualquier proceso de cumplimiento y fiscalización ambiental.

Enel Perú cuenta con dos políticas formales que consolidan su compromiso con el cuidado del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales: la Política de Medio Ambiente y la Política de Biodiversidad.

Política Medioambiental<sup>12</sup> del Grupo Enel y sus filiales se basa en cuatro principios básicos:

1. Proteger el medio ambiente mediante la prevención de los impactos.
2. Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y servicios.
3. Crear valor compartido entre la Compañía y sus grupos de interés.
4. Adoptar y cumplir los compromisos voluntarios, promoviendo prácticas ambiciosas en la gestión medioambiental de toda la cadena de valor.

Esta Política contempla diez objetivos estratégicos para la operación, entre los cuales destaca “ir más allá de las obligaciones legales”.

Enel Perú se compromete con acciones y conductas voluntarias para proteger el medio ambiente, aunque no estén previstas en la normativa local. Para revisar los detalles de la Política ingresar a <https://www.enelamericas.com/es/conocenos/a201903-politica-medioambiental.html>

A través de un Sistema de Gestión Integrado (SIG), las políticas de la compañía son debidamente implementadas mediante procedimientos y herramientas que permiten identificar, monitorear y mejorar continuamente las variables ambientales de las operaciones, que se actualizan y se difunden a todas las partes interesadas por medio de los canales de comunicación disponibles. Durante el año 2020, cada área ambiental de cada línea de negocio se responsabiliza y gestiona el cumplimiento tanto de las obligaciones legales ambientales como de los compromisos voluntarios adquiridos por

Enel Perú. Esto aplica para la generación y distribución de energía, como también para compromisos adoptados por filiales en la tramitación de nuevos proyectos. Además de estas políticas, la Gobernanza Ambiental cuenta con dos herramientas de gestión de variables ambientales, que permite monitorear y controlar los cumplimientos ambientales, estos son el Análisis de Ciclo de Vida (ACV) y el Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Como parte del Grupo Enel, Enel Perú ha asumido los siguientes compromisos:

- > Apoyar la estrategia de Transición Energética y el compromiso del Grupo Enel hacia la descarbonización.
- > El respeto y atención al medioambiente y la protección a la biodiversidad;
- > La adopción de un Sistema de Gestión Integrado en cumplimiento con los estándares internacionales ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 e ISO 45001;
- > Implementar, gestionar y mantener las instalaciones de acuerdo con las mejores prácticas y tecnologías disponibles, en cumplimiento con los tiempos, costes y eficiencia energética establecidos, integrando temas de salud y seguridad en el trabajo y la protección del ambiente en la toma de decisiones y gestión de las actividades, tomando en consideración el análisis del ciclo de vida y el concepto de economía circular en la búsqueda de una perspectiva de desarrollo armonioso y sostenible;
- > Implementar todo lo que sea necesario para la mitigación o eliminación de riesgos de salud y seguridad en el trabajo y para evitar o reducir los impactos ambientales a través de una continua evaluación de riesgos, en cumplimiento con los procedimientos operativos definidos; y
- > Seleccionar proveedores y contratistas cuidadosamente, promoviendo su implicación en los objetivos de calidad, seguridad, salud, ambiente y energía del Grupo Enel de manera sinérgica y compartida, incluyendo información relativa al diseño, como parte de la retroalimentación y colaboración, considerando la compra de productos eficientes energéticamente y



(12) La política ambiental del Grupo Enel se extiende a toda la cadena de valor y se aplica a todas las fases de producción de cada producto y servicio, incluidas las fases de distribución y logística, además de la gestión de residuos relacionada; a cada sitio y edificio; todas las relaciones con partes interesadas externas; todas las fusiones y adquisiciones; cada socio comercial clave (incluidos los socios relacionados con operaciones no gestionadas, empresas conjuntas, subcontratación o productores externos); todos los proveedores, incluidos los proveedores de servicios y contratistas; todos los procesos de diligencia debida, así como los procesos de fusión y adquisición.



En el caso de Enel Distribución Perú en el 2020 se creó el Comité Medio Ambiental I&N el cual se definió como un comité de alto nivel para la revisión y seguimiento de temas ambientales, iniciativas de mejora y nuevos dispositivos legales, junto a un Equipo de Trabajo específico. AL cierre del 2020 este comité realizó seguimiento y aprobó diversos programas de mejora ambiental.

En el 2020 no hemos identificado ninguna multa ni ningún incumplimiento de las leyes y/o regulaciones ambientales con respecto a Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú ni Enel Generación Piura.

## ESTRATEGIA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La estrategia de gestión ambiental consiste en controlar cualquier eventual impacto en los procesos, proteger todos los componentes ambientales involucrados en el territorio (personas, agua, suelo, aire y biodiversidad, entre otros), garantizando el cumplimiento de la normativa aplicable y dando un uso racional de los recursos naturales disponibles. Los cuatro ejes de trabajo se resumen a continuación:

Políticas	Control operacional	Análisis de procesos y Digitalización	Formación y cultura
<ul style="list-style-type: none"> <li>Política ambiental del Grupo Enel</li> <li>Política de Biodiversidad, Política Stop Work y Sistema Integrado de Gestión (SIG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de auditorías e inspecciones ambientales,</li> <li>Assessments y Extra Checks on Site (ECOs) para llevar un control del riesgo ambiental y minimización de los impactos derivados de las actividades. La gestión del riesgo ambiental se establece sobre la evaluación de los aspectos operativos (ruido, residuos, sustancias peligrosas, gestión de contratistas, detección de hallazgos arqueológicos, etc.).</li> <li>Aspectos de gobernanza (marco de directrices de la Compañía, políticas, procedimientos ambientales, relación con las partes interesadas, informes internos y externos) y,</li> <li>Compliance (cumplimientos de las normativas, acuerdos voluntarios y objetivos del sistema de gestión).</li> </ul>	<p>Monitoreo de gestión y resultados en KPI de:</p> <p>Emisiones atmosféricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de emisiones atmosféricas</li> </ul> <p>Gestión del Agua:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un tratamiento eficaz de las aguas residuales;</li> <li>- Reducir los requerimientos de agua;</li> <li>- Gestión de la escasez de agua.</li> </ul> <p>Gestión de Residuos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de residuos peligrosos y no peligrosos.</li> <li>- Recuperar residuos para su reutilización.</li> </ul> <p>Gestión del Suelo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección y monitoreo y recuperación de suelos.</li> <li>- Biodiversidad:</li> <li>- Conservación del patrimonio natura local;</li> <li>- Mitigación de impactos de los servicios ecosistémicos;</li> <li>- Mitigación de impactos de las operaciones propuestas sobre la biodiversidad.</li> <li>- Gestión sostenible de los recursos naturales vivos.</li> <li>- Gestión de otros impactos de las operaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Formación para colaboradores</li> <li>- Escuela de Economía Circular,</li> <li>- Programa Education 4 all</li> <li>Concientización del Sistema de Gestión Integrado para empresas contratistas.</li> <li>Campañas publicitarias de difusión ambiental en centrales hidroeléctricas.</li> <li>Plan de Capacitación: nivelación de conocimientos ambientales</li> <li>Taller de Diseño Circular para los desarrolladores de negocios sobre el modelo de economía circular.</li> <li>Programa BIRD: implementación de programas de biodiversidad, innovación, recursos naturales y descarbonización</li> </ul>

# SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

102-11

Enel Perú implementa el SIG como una herramienta que permite ordenar, documentar y mejorar los procedimientos, actividades y operaciones en la Compañía, mejorando tanto los sistemas organizativos empresariales como el rendimiento de todas sus filiales, midiendo indicadores de desempeño en salud, seguridad ocupacional, calidad y medio ambiente. Las Normas ISO que Enel Perú adopta son

- ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad
- ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental
- ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo
- ISO 50001:2018 Sistema de Gestión Energética para Enel Distribución Perú
- ISO 50001:2018 Sistema de Gestión Energética para la operación en la Central Térmica de Ventanilla.

Durante el 2020 se continuo con la ejecución de los compromisos ambientales establecidos en los instrumentos de gestión ambiental. Para mejorar la gestión del cumplimiento ambiental, se implementó la herramienta digital AMATIA en Enel Generación Perú en la cual se cargaron todos los compromisos ambientales correspondientes a todas las centrales hidráulicas y térmicas, así como la evidencia de cumplimiento de las mismas. De esta manera se ordena, sistematiza y facilita la verificación de cumplimiento, así como las supervisiones y auditorías por parte de entes fiscalizadores.

## GESTIÓN DE LAS EMISIONES

305-1, 305-2, 305-3

Las emisiones son la descarga a la atmósfera de materias, sustancias o formas de energía procedentes, directa o indirectamente, de cualquier fuente susceptible de producir contaminación atmosférica. La regulación ambiental obliga a controlar y reducir las emisiones a la atmósfera, sean estas del tipo acústicas, electromagnéticas, gases, material particulado, entre otros.

Enel Perú enfrenta desafíos permanentes de reducción de emisiones tales como CO<sub>2</sub>, SO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, SF<sub>6</sub> y MP (Material Particulado). Es así, que la reducción constante de los impactos ambientales asociado a la operación de sus activos es un objetivo estratégico a través de la aplicación de las mejores tecnologías y prácticas disponibles internacionales.



# Emisiones de gases de efecto invernadero

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) procedentes de las actividades industriales de Enel Perú son principalmente atribuibles a las emisiones de dióxido de carbono (CO2), provenientes de la generación termoeléctrica de combustibles de origen fósil, considerando marginalmente las otras emisiones de GEI, hasta llegar a contabilizar las fugas de hexafluoruro de azufre (SF6) en la red de distribución.

La intensidad de emisiones CO2 en 2020 fueron de 970 g/kWheq, en línea con el objetivo de reducción de Enel Américas que contribuye a los objetivos del Grupo Enel certificado por la iniciativa Science Based Targets. Para obtener más información sobre las emisiones de gases de efecto invernadero, véase el capítulo “Compromiso con el cambio climático”.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

	Enel Distribución Perú tCO2e	Enel Generación Perú tCO2e	Enel Generación Piura tCO2e
Emisiones Directas de GEI (alcance 1)	28,307.08	1,125,398.42	358 025.206
Emisiones Indirectas de GEI (alcance 2)	7.24	1,483,423.63	No disponible

## SO2, NOx y Material Particulado

Enel Perú ha llevado a cabo inversiones para optimizaciones tecnológicas y poner a prueba las mejores prácticas, con objeto de mejorar el desempeño ambiental en las plantas termoeléctricas respecto a emisiones, considerando el contexto local y marco regulatorio, así como también las condiciones de operación para garantizar el funcionamiento y configuración de las plantas. La Compañía se ocupa del monitoreo y el desempeño de las emisiones, prestando especial atención a las emisiones de los principales contaminantes atmosféricos asociados con la producción termoeléctrica: óxidos de azufre (SO2), óxidos de nitrógeno (NOx) y material particulado (MP).

Es importante señalar que las plantas cuentan con sistemas de medición continua capaces de verificar el cumplimiento de los límites en tiempo real, cuya fiabilidad está garantizada por organismos certificados acreditados y controles conjuntos con los organismos de control.

Emisiones de SO2, NOx y material particulado

	Enel Distribución Perú ton	Enel Generación Perú ton	Enel Generación Piura ton
Emisiones de SO2	No disponible	134.33	71.90
Emisiones de NOx	No disponible	4,485.63	3 297.44
Emisiones significativas al aire de material particulado	No disponible	80.73	36.79

Emisiones de CO2 y NOx por combustibles

	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
CO2 (ton CO2e / GWh)	-	410	628.49
CO2 (ton CO2e)	115.7	-	-
NOx (ton NOx/ GWh)	-	0.97	4.3

Durante el 2020 Enel Generación Perú y Enel Generación Piura desarrollaron los proyectos Emisiones Gaseosas y CEMS<sup>13</sup> con un impacto directo en el registro, control y reducción de emisiones. El primero consiste en elaborar un registro de desempeño ambiental de emisiones gaseosas y de material particulado. El segundo elaboró una especificación técnica para la adquisición del nuevo equipo CEMS a instalar en la unidad TG8 de la Central Térmica Santa Rosa (Enel Generación Perú) y de la validación de la TG6 de la central térmica Malacas (Enel Generación Piura).

(13) Sistema de Monitoreo Continuo de Emisiones o Continuous Emission Monitoring System (CEMS)



# GESTIÓN DE LA ENERGÍA

302-1

Las mejoras tecnológicas de las plantas térmicas se reflejan en los datos de emisiones atmosféricas, lo cual no siempre significa una disminución en el consumo de combustibles fósiles, pero si una mejora en la eficiencia energética de las centrales térmicas. El uso eficiente de la energía significa, por un lado, maximizar los rendimientos de fuentes mixtas (térmica y renovables) y, por otro lado, mejorar constantemente la eficiencia de la red.

Una forma de evaluar el desempeño de las centrales de la Compañía es a través del indicador de eficiencia operacional, que mide la relación que existe entre la energía neta producida en forma de electricidad y la energía que se aporta en forma de combustible. Para las empresas del Grupo Enel en la región, la eficiencia media de las centrales termoeléctricas fue de un 46,7% en 2020.

Al cierre del 2020 en Enel Distribución Perú hemos instalado 150 mil luminarias LED, pusimos en marcha 7

vehículos eléctricos y contamos con 39 subestaciones automatizadas. En el mismo periodo disminuimos nuestro consumo propio de energía de 92,815 TPE<sup>14</sup> a 85,845 TPE.

De igual manera dentro del proyecto de eficiencia energética se tuvieron ahorros en costos de consumo eléctrico y se consiguió la migración a ISO 50001:2018 (anteriormente se contaba con ISO 50001:2011).

En Enel Generación Perú realizamos la actualización de la línea base energética térmica y eléctrica en la Central Térmica Ventanilla. Además se actualizaron los usos significativos de energía y se definieron objetivos para mejorar el rendimiento energético.

## Consumo de combustible

	Enel Distribución Perú Dm3	Enel Generación Perú Dm3	Enel Generación Piura Dm3
Gas	11.06	551,776	209,165.8
Biodisel	0	1.72	0.518
Diésel	46.526		
Gasolina	41.488		

(14) Tonelada Equivalente de Petróleo



# GESTIÓN DE LOS RECURSOS HÍDRICOS

303-1, 303-3

El agua es un recurso natural no renovable y a la vez es limitado, por ello requiere un uso eficiente, que haga compatible la satisfacción de las demandas con el respeto al medio ambiente y a los demás recursos naturales. La disponibilidad del recurso hídrico es clave para el desarrollo del negocio de generación hidráulica y representa un riesgo debido a la variabilidad en los patrones de precipitaciones y cambios en los regímenes de caudales, que se ha visto acrecentado por el cambio climático, siendo este aspecto clave para Enel Perú.

El principal uso proviene de la generación térmica la cual requiere agua para el enfriamiento de sus calderas, siendo claves las políticas y controles establecidos en los Sistemas de Gestión Integrado que no solo optimizan y reducen el consumo de agua, sino que previenen su eventual contaminación.

Si bien la mayor parte del consumo de agua proviene de la generación térmica, Enel Perú tiene las siguientes líneas de trabajo:

- > Uso eficiente de los recursos hídricos para la reducción del requerimiento de agua en las operaciones.
- > Gestión responsable e integrada de las cuencas hidrográficas donde se emplazan las centrales, para preservar múltiples usos de la tierra y la calidad de las aguas para múltiples usos, no tan sólo el energético.

En Enel Distribución Perú si bien el uso de agua es menor también se han implementado medidas para la reducción del consumo y evitar contaminaciones siguiendo los lineamientos del Sistema de Gestión Integrado y las Políticas de la Compañía.

El uso responsable de los recursos hídricos es uno de los objetivos de la política medioambiental de Enel Perú, que a nivel del Grupo Enel busca reducir en un 65% al 2030 vs el 2017.

Durante el 2020, Enel Perú se enfocó principalmente en dar solución definitiva a las controversias existentes con Sedapal (Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima). El motivo de la controversia se debe al estado del trasvase de agua desde el sistema Huascacocha, el cual se encuentra interrumpido desde el año 2017. Afortunadamente, en el año 2020 ambas partes han arribado a un acuerdo con respecto a los trasvases no ejecutados durante el período 2017 a 2020, así como a la operación

que tendrá el trasvase durante el período de vigencia restante. El objetivo es garantizar un mayor volumen de agua para incrementar la generación de energía, así como también, para asegurar un mejor abastecimiento de agua potable a la ciudad de Lima.

En el caso específico de Enel Generación Perú se desarrollaron proyectos para disminuir el consumo de agua subterránea, tales como Upgrade de Drenajes de Calderas y Smart Chemical Control to Cooling Tower en la Central Térmica de Ventanilla. En el primero se redujo el consumo de agua desmineralizada de 21 m<sup>3</sup>/h a 7m<sup>3</sup>/h. Con ello, se espera una reducción de 45,648 m<sup>3</sup>/año de agua de pozo. Al cierre del 2020 el segundo proyecto se encontraba en ejecución. Sobre el mismo se espera reducir en 24% el consumo de agua de pozo destinado a las Torres de Refrigeración y reducir en 10% el consumo de químicos, mediante la medición de la concentración on-line de conductividad específica.

En el mismo año Enel Generación Perú puso en marcha el proyecto Instalación de medidores en hidráulicas el cual busca contar con una línea base para instalación de medidores para el control de consumo de agua. La implementación final del proyecto permitirá conocer y reducir nuestra huella hídrica.

## Consumo propio de agua y reúso

	Enel Distribución Perú m <sup>3</sup>	Enel Generación Perú m <sup>3</sup>	Enel Generación Piura m <sup>3</sup>
Consumo de agua	16,052	2,804.67	74.3
Reuso de agua	No aplica	8.19%	~35%

## Extracción de agua

	Enel Generación Perú ML	Enel Generación Piura ML
Extracción total de agua	2,791.14	-
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	-	-
Agua producida	93.75	-
Agua de terceros	2,697.39	74.3



# GESTIÓN DE RESIDUOS

306-1, 306-2, 306-3

Enel Perú, reforzando su compromiso de mejora continua, durante el año 2020 ejecutó las directrices del Grupo Enel acerca de una correcta gestión de residuos mediante a la implementación de la Guía de Manejo de Residuos presentada en diciembre de 2019. De forma transversal, se implementaron y compartieron las mejores prácticas consideradas fundamentales para una óptima gestión de residuos, tanto para los producidos directamente o por las actividades de los subcontratistas.

Más que la gestión, la prevención de la generación del residuo (particularmente peligrosos) hacen todo proceso de producción más eficiente. Enel Perú fomenta el maximizar la reutilización, el reciclaje o la recuperación como subproductos, convertirlos en materias primas secundarias o utilizarlos como fuentes de energía. Que la eliminación de desechos en vertederos sea el último recurso.

Enel Perú busca reducir la producción de desechos generados por la Compañía (Zero Waste) con una meta de reducción de un 65% al 2030 con respecto al año base 2017.

Durante el 2020 en Enel Distribución Perú se generaron 206.12 toneladas de residuos peligrosos generales. Además 196.64 toneladas de residuos peligrosos vinculados al asbesto y 160.72 toneladas de residuos peligrosos por químicos.

En Enel Generación Perú se gestionaron 340.58 toneladas de lodo catalogado como residuo peligroso. Además de 94.86 toneladas de residuos peligrosos debido a su contenido de bifenilos policlorados (conocido como PCB por sus siglas en inglés).

**Residuos Generados**

	<b>Enel Distribución Perú ton</b>	<b>Enel Generación Perú ton</b>	<b>Enel Generación Piura ton</b>
Residuos generados	1,200.00*	263.34	187.31
Residuos reciclados	1,168.00	40.017	0.4
Eficiencia de recuperación	97.33%	15.20%	0.21%

(\*) No se incluye los residuos de postes de concreto, desmontes y escombros generados en las excavaciones

## Sistema Digital Waste

La Compañía se encuentra en el proceso de implementación del Sistema Digital Waste en las plantas de generación térmica, que permite mejorar la trazabilidad y gestión de residuos en las centrales, con el fin de reducir el riesgo de no cumplir con las regulaciones locales y garantizar la alineación con las normas de la generación térmica, mediante la introducción de una plataforma global que respalde las operaciones.

## Reciclaje

Durante el 2020 se continuó la alianza estratégica con Aldeas Infantiles, mediante la cual, la Compañía dona todo el material reciclable (plástico y papel) en favor de aldeas infantiles, una ONG cuya labor social está enfocada a mejorar la calidad de vida de niños en situación vulnerable.

## Proyecto de Compostaje

Durante el 2020 se trabajó en el diseño y análisis costo beneficio para la implementación de una planta de compostaje en la central Huampaní. Esta planta recibirá el 100% de los residuos orgánicos compostables generados en los comedores de las 5 centrales hidroeléctricas de Lima, así como el 100% de los residuos de corta y poda de césped y árboles. El proyecto también tendrá un vivero, el cual será alimentado por el compost generado en la planta de compostaje. Los plantones del vivero serán utilizados para embellecer las áreas verdes de la central, así como para revegetar los caminos de accesos a las instalaciones de nuestras centrales mejorando el control de erosión. Con este proyecto se busca darles un nuevo uso a los residuos a través de la transformación a compost evitando así darle disposición final en un relleno sanitario.





# GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

304-1, 304-3, 304-4

El Grupo Enel cuenta con una Política de Biodiversidad que identifica seis prácticas a implementar en el desarrollo de sus actividades. Dichas prácticas contribuyen y están en línea con los estándares y principios internacionales.

Enel Perú se compromete a mantener la gestión de la biodiversidad alineada con las mejores prácticas en el país. Así, previo a toda intervención en la vegetación que realice y que sea necesaria para la expansión, renovación o mantenimiento del sistema de distribución de energía, se solicita la autorización de la agencia ambiental competente del país.

## Política de Biodiversidad

Con la política de Biodiversidad, queremos contribuir al cumplimiento de la Convención de Naciones Unidas sobre la diversidad Biológica, el Plan Estratégico para la Biodiversidad 2011-2020 y los objetivos sobre biodiversidad de Aichi, así como a las estrategias nacionales de biodiversidad de los diferentes países en los que el Grupo Enel desarrolla sus actividades.

En particular Enel Perú:

1. Gestiona las actividades respetando el principio de la “jerarquía de mitigación”, mediante la cual se prioriza, en primer lugar, prevenir o evitar los impactos negativos; en segundo lugar, si los impactos no se pueden evitar, reducir y remediar sus efectos; y, por último, compensar los impactos residuales negativos;
2. en caso de impactos residuales, implementar medidas compensatorias que respeten el principio de “no pérdidas netas” (no net loss) de biodiversidad y, cuando aplique, con un balance neto positivo;
3. evalúa, para cada nueva instalación, estudios de impacto, que incluyen una evaluación sistemática de los efectos sobre los ecosistemas, sus biotopos, especies de fauna y vegetación, con el fin de evitar operaciones en áreas con un alto valor de conservación en términos de biodiversidad, adoptando las mejores soluciones posibles para disminuir las presiones e impactos sobre la biodiversidad en todas partes;
4. coopera con las comunidades locales, instituciones académicas y ONG para valorizar la biodiversidad y desarrolla estudios y proyectos para su conservación y restauración ecosistémica;
5. monitorea la eficacia de las actuaciones acometidas;
6. informa regularmente sobre su desempeño en materia de biodiversidad.

Para revisar los detalles de la Política ingresar a:  
<https://www.enel.com/es/inversores/sostenibilidad/temas-performance-sostenibilidad/biodiversidad/politica-biodiversidad>

Perú ocupa el segundo lugar en América del Sur en superficie boscosa, la cual constituye aproximadamente el 57% de su territorio. Es uno de sus principales recursos naturales renovables y produce servicios ambientales como el mantenimiento de las fuentes de agua, el hábitat de la diversidad biológica y la regulación del clima para la captura de carbono. A nivel de generación térmica, ninguna de las centrales se encuentra ubicada en zonas naturales protegidas o donde existan especies declaradas en la Lista Roja de la Unión Internacional para la conservación de la Naturaleza (UICN).

Como parte de los compromisos ambientales, se han continuado los trabajos de mantenimiento de las áreas forestadas con árboles nativos y frutales al interior de la Central Térmica Malacas. Los terrenos en donde se ubican las centrales de generación hidroeléctrica no se encuentran en zonas naturales protegidas; sin embargo, la central hidroeléctrica Chimay está ubicada en un área territorial de ceja de selva que acoge a una gran variedad de riqueza vegetal y fauna que es necesario preservar. Para esto, mensualmente se realizan monitoreos de los parámetros ambientales, entre los que destacan la medición del caudal y población de macrobentos y necton, todo ello con la finalidad de conservar su población.



# GOBIERNO CORPORATIVO

102-18



## Tema material primario: Gobernanza sólida y conducta transparente

### ¿Cómo se gestiona?

Enel Perú cuenta con una estructura de gobierno corporativo sólida, que opera bajo principios de transparencia y conducta ética, que le permite el logro de los objetivos ambiciosos mitigando los riesgos relacionados a la gobernanza de la Compañía. Enel Perú actúa de acuerdo con las prácticas y estándares internacionales más exigentes y de la regulación nacional gestionando los eventuales riesgos.

La estructura de gobierno está diseñada para supervigilar el impacto de las operaciones, con el fin de crear valor para todos los stakeholders. Los directorios de cada empresa son el principal órgano de gobierno, liderando la estrategia y toma de decisiones de la Compañía.

La integridad en las operaciones de Enel Perú se soporta en la implementación del Modelo de Cumplimiento Global del Grupo Enel, del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, además de políticas que promueven una conducta ajustada a altos estándares de transparencia.

### Importancia de una buena gestión

El gobierno corporativo es un eje de la sostenibilidad y se configura en el plan de sostenibilidad de Enel Perú como uno de los cuatro pilares fundantes para asegurar una gestión eficiente y confiable que considere una excelente gestión de riesgos con el objetivo de crear valor en el largo plazo para los accionistas y asegurar la continuidad del negocio.

Una gobernanza sólida es la piedra angular de un adecuado proceso de toma de decisiones que integra aspectos ambientales y sociales.

El riesgo de no contar con un tejido sólido de gobernanza podría potencialmente redundar en un incumplimiento de las normas legales y en propiciar eventuales conductas inapropiadas, impactando la reputación y los resultados de la Compañía. Todo esto desencadenaría en una pérdida de confianza de sus stakeholders, principalmente, inversionistas y accionistas, además de la destrucción de valor.

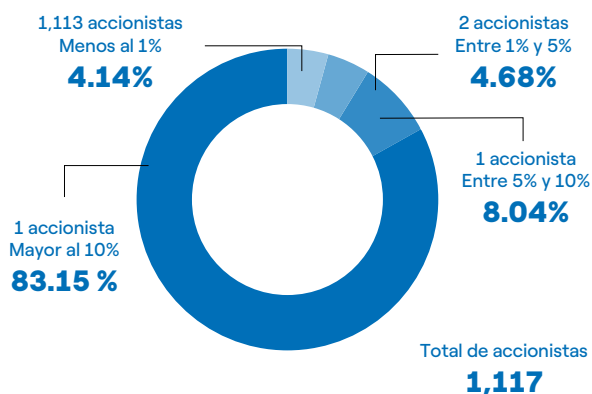
### Temas materiales

- Anticorrupción.
- Directorio y principales ejecutivos.
- Libre competencia.
- Transparencia y equidad.
- Fairness en la conducta gerencial.
- Modelo organizacional y programas de cumplimiento.
- Transparencia en la relación con las instituciones.
- Gestión de asuntos legales.

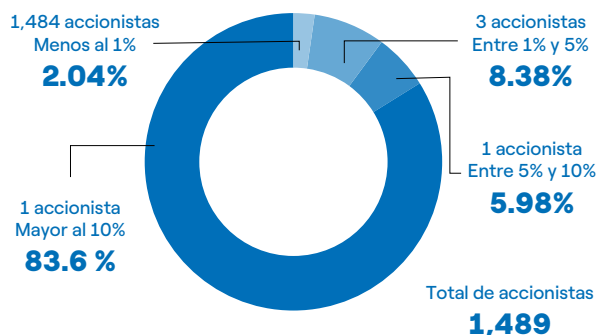
# ACCIONARIADOS

Los accionistas (en número y porcentaje de participación) al 31 de diciembre de 2020 de Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura fueron:

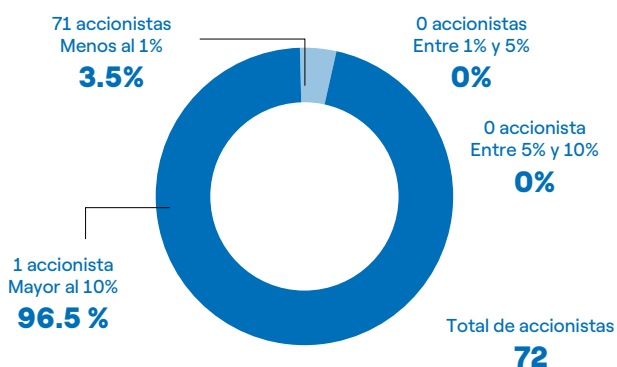
## PORCENTAJE Y PARTICIPACIÓN DE ACCIONISTAS EN ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ<sup>1</sup>



## PORCENTAJE Y PARTICIPACIÓN DE ACCIONISTAS EN ENEL GENERACIÓN PERÚ

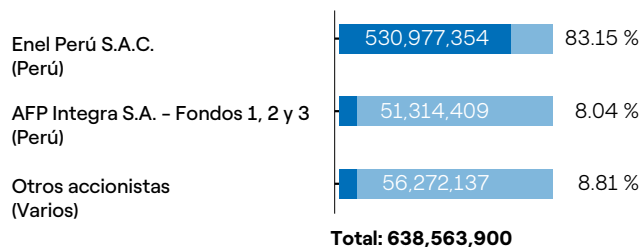


## PORCENTAJE Y PARTICIPACIÓN DE ACCIONISTAS EN ENEL GENERACIÓN PIURA

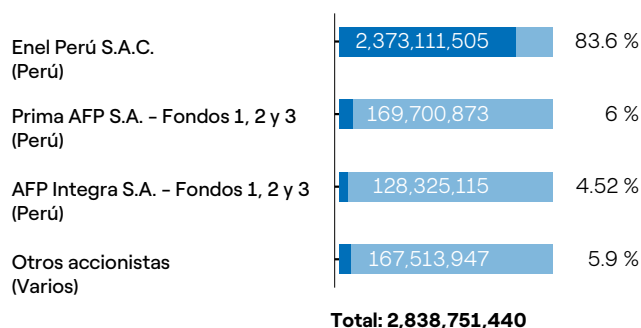


Los principales accionistas de estas empresas al 31 de diciembre de 2020 eran:

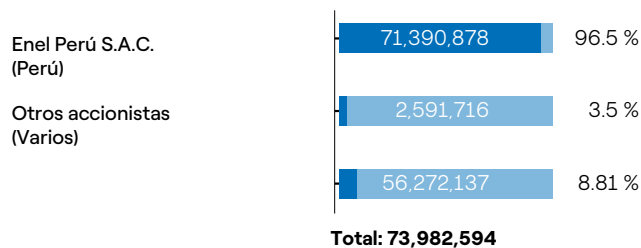
## PRINCIPALES ACCIONISTAS EN ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ



## PRINCIPALES ACCIONISTAS EN ENEL GENERACIÓN PERÚ



## PRINCIPALES ACCIONISTAS EN ENEL GENERACIÓN PIURA



(1) Se considera la tenencia total de las AFP.



# DIRECTORIOS

De conformidad con lo establecido en cada estatuto social, el directorio de Enel Distribución Perú y Enel Generación Perú está compuesto por siete miembros, mientras que el directorio de Enel Generación Piura está compuesto por tres miembros, los cuales son elegidos por la junta general obligatoria anual de Accionistas respectiva. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el mismo estatuto social, el directorio es elegido por el período de un año y termina en la misma oportunidad en que la junta obligatoria anual resuelva sobre los estados financieros de su último ejercicio y elija al nuevo directorio, pero el directorio continuará en funciones, aunque hubiera concluido su período, mientras no se produzca la nueva elección.

## Miembros de los directorios en 2020

	Enel Distribución Perú	Enel Generación Perú	Enel Generación Piura
Presidente	José Manuel Revuelta Mediavilla	José Manuel Revuelta Mediavilla	José Manuel Revuelta Mediavilla
Vicepresidente	Guillermo Lozada Pozo	Guillermo Lozada Pozo	Guillermo Lozada Pozo
Director	Daniel Abramovich Ackerman <sup>2</sup>	Daniel Abramovich Ackerman	Marco Raco <sup>3</sup>
Director	Rafael Llosa Barrios	Elena Conterno Martinelli	Pedro Segundo Cruz Vine <sup>4</sup>
Director	Martín Pérez Monteverde	Francisco José García Calderón Portugal	
Director	Carlos Alberto Solís Pino	Carlos Rojas Perla	
Director	Patricia Lisetta Teullet Pipoli <sup>5</sup>	Ernesto Villanueva Roca <sup>6</sup>	
Director	María Del Carmen Soraya Ahomed Chávez <sup>7</sup>	Pedro Segundo Cruz Vine <sup>8</sup>	

## Información sobre los miembros

### José Manuel Revuelta Mediavilla

#### Presidente de los Directorios de Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura

Es ingeniero industrial por la Universidad de Valladolid, España y PhD en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid, España. Cuenta con un Executive MBA por el Instituto de Empresa de Madrid, España. Fue Country Manager de Enel Perú. Fue director de Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura y fue designado presidente del directorio de las tres empresas antes mencionadas desde junio de 2018. Tiene más de 20 años de experiencia en el Grupo Enel, y ha ocupado diferentes cargos directivos en distintas líneas de negocio. Asimismo, destaca su desempeño como Director de Regulación y Competencia de la Comisión Nacional de Energía (CNE), entidad pública española que regula

el sector energético español. José Manuel Revuelta Mediavilla es de nacionalidad española.

### Guillermo Lozada Pozo

#### Vicepresidente de los Directorios de Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura

Es ingeniero industrial por la Universidad de Lima, Perú y Magíster en Administración por ESAN en Perú. Tiene estudios de postgrado en la Universidad de Piura, Perú y en The London School of Economics and Political Science en el Reino Unido. Es director de Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura desde marzo de 2017 y fue designado vicepresidente del directorio de las tres empresas antes mencionadas en abril de 2019. Se desempeña como Head of Administration, Finance and Control Perú desde mayo de 2017 y, anteriormente fue

(2) Ejerció el cargo de director hasta el 29 de julio de 2020.

(3) Ejerció el cargo de director hasta el 24 de julio de 2020.

(4) Fue designado el 24 de julio de 2020.

(5) Ejerció el cargo de directora hasta el 12 de noviembre de 2020.

(6) Ejerció el cargo de director hasta el 29 de julio de 2020.

(7) Fue designada el 29 de julio de 2020

(8) Fue designado el 29 de julio de 2020

Gerente de Planificación y Control Perú. Ha ocupado distintos cargos en Enel Perú desde su ingreso en 1996, tales como Gerente de Planificación y Control, Gerente del Sistema de Gestión Integrado y Subgerente de Gestión y Abastecimientos de Enel Generación Perú. Guillermo Lozada Pozo es de nacionalidad peruana.

#### **Daniel Abramovich Ackerman**

##### **Director de Enel Distribución Perú y Enel Generación Perú**

Es abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y cuenta con estudios de Economía en la Universidad Hebrea de Jerusalén. Fue designado director de Enel Distribución Perú por el periodo de marzo de 2019 hasta julio de 2020. Es director de Enel Generación Perú desde marzo 2019.

Ocupa el cargo de Head of Legal and Corporate Affairs Perú desde febrero de 2019 y, anteriormente ocupó distintos cargos en Enel Perú, tales como Head of Legal and Corporate Affairs Renewable Energies & Energy Management (2017) y Gerente de Asesoría Legal de Enel Generación Perú (2011). Desde agosto de 1999 a octubre de 2011 se desempeñó como abogado en la práctica comercial, civil y mercado de valores en el estudio Payet, Rey, Cauvi Abogados, firma de la cual fue socio desde enero de 2008. Se ha desempeñado como docente en la Pontificia Universidad Católica del Perú y en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Daniel Abramovich Ackerman es de nacionalidad peruana.

#### **Rafael Llosa Barrios**

##### **Director de Enel Distribución Perú**

Es bachiller en derecho y ciencias políticas por la Universidad de Lima, Perú. Participó en el programa HBS-ACCION Strategic Leadership for Microfinance de Harvard Business School de EE.UU., así como en el programa de Women's World Banking: Advanced Leadership Program de Wharton School, University of Pennsylvania de EE.UU., y también en el taller de habilidades directivas en el Tecnológico de Monterrey de México. Es director de Enel Distribución Perú desde el 27 de marzo de 2018. Cuenta con experiencia en las áreas de Finanzas, Tesorería, Recursos Humanos, Sistemas de Información y Planeamiento. Se desempeña como representante regional para América Latina en el Global Alliance for Banking on Values, una red de bancos sostenibles con presencia en diferentes países del mundo. Es director de principales empresas con y sin valores listados en la Bolsa de Valores de Lima. Rafael Llosa Barrios es de nacionalidad peruana.

#### **Martín Pérez Monteverde**

##### **Director de Enel Distribución Perú**

Es licenciado en Administración de Empresas por la Universidad del Pacífico, Perú y tiene estudios de postgrado en la Universidad de Piura, Perú. Además, participó en el Wharton Management Congress de la Universidad de Pennsylvania, EE.UU. Es director de Enel Distribución Perú desde el 27 de marzo de 2018. Ejecutivo senior, con más de 25 años de experiencia en el sector privado en puestos de gerencia general y como miembro de directorios de empresas y grupos cotizados y no cotizados, con responsabili-

dades sobre Cuentas de Resultados y definición y ejecución de Planes Estratégicos y procesos de M&A. Fue Presidente de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas -CONFIEP (período 2015 – 2017). Martín Pérez Monteverde es de nacionalidad peruana.

#### **Carlos Alberto Solís Pino**

##### **Director de Enel Distribución Perú**

Es ingeniero electricista por la Universidad de Santiago de Chile, Chile, con estudios de especialización en marketing y ventas. Es director de Enel Distribución Perú desde marzo de 2015. Se desempeña como Head of Market Perú desde octubre de 2004, y anteriormente se desempeñó en Enel Distribución Perú como Subgerente de Grandes Clientes, Subgerente de Ventas y Subgerente de Negocios Empresariales. Trabajó entre 1992 y 1997 en la compañía de distribución eléctrica del Grupo Enel en Buenos Aires, Edesur, como jefe del departamento de Grandes Clientes; y entre 1981 y 1992 en Chilectra (actual Enel Distribución Chile), en diferentes puestos de la Gerencia Comercial. Carlos Alberto Solís Pino es de nacionalidad chilena.

#### **Patricia Lisetta Teullet Pipoli**

##### **Directora de Enel Distribución Perú**

Es bachiller en economía de la Universidad Pacífico, Perú y Magíster en Administración por la Universidad La Salle (México). Fue designada directora de Enel Distribución Perú desde el 27 de marzo de 2018, y ejerció el cargo hasta el 12 de noviembre de 2020. Se desempeñó como gerente general de Confederación Nacional de Instituciones Empresariales - CONFIEP, y anteriormente se desempeñó en las áreas de Negociación de Comercio Exterior y Evaluación, Gerencia y Desarrollo de Proyectos Sociales. Estuvo a cargo de la ONG Aporta, creada por el Grupo Brea para desarrollar los proyectos de mejora de la relación con los diversos grupos de interés, desde abril de 2012 hasta mayo de 2015. Anteriormente, se desempeñó como gerente general de Sociedad de Comercio Exterior del Perú - COMEXPERU, donde fue directora de las dos publicaciones gremiales, la Revista Negocios Internacionales, y el Semanario de Análisis de Coyuntura Económica. Asimismo, fue Viceministra de Economía en el Ministerio de Economía y Finanzas en el periodo comprendido entre agosto 2001 y junio 2002; y Viceministra de Desarrollo Social en el Ministerio de la Presidencia, en el año 1996. Patricia Teullet Pipoli es de nacionalidad peruana.

#### **María Del Carmen Soraya Ahomed Chávez**

##### **Directora de Enel Distribución Perú**

Es abogada de la Universidad de Lima, Perú y Magíster en Finanzas y Derecho Corporativo por la Universidad ESAN en Perú. Designada como directora de Enel Distribución Perú desde el 29 de julio de 2020. Anteriormente, ejerció el cargo de secretaria del directorio de Enel Distribución Perú desde el 23 de abril de 2019. Ocupa el cargo de Head of Legal and Corporate Affairs Infrastructure and Networks, Market, Services and Enel X Perú desde junio de 2019, y anteriormente, ocupó el cargo de Head of

Legal, and Corporate Affairs Infrastructure and Networks and Market Perú. Cuenta con amplia experiencia en asesoría legal y regulatoria empresarial, obtenida a lo largo de más de 20 años de servicios en principales empresas multinacionales. María del Carmen Soraya Ahomed Chávez es de nacionalidad peruana.

**Elena Conterno Martinelli**  
**Directora de Enel Generación Perú**

Es economista por la Universidad del Pacífico, Perú y cuenta con un Máster en Administración Pública por la Universidad de Harvard, Estados Unidos. Es directora de Enel Generación Perú desde marzo 2019. Es presidenta de IPAE desde abril 2019 y directora de diversas empresas y entidades sin fines de lucro, tales como Consorcio de Investigación Económica y Social – CIES, Refinería La Pampilla – Repsol, Scotiabank Perú S.A.A. y Pesquera Diamante S.A., entre otras. Ha desempeñado diversos cargos ejecutivos y de asesoría en instituciones del sector público y fue Ministra de la Producción en el período comprendido entre octubre 2008 y julio 2009. Ha sido Presidenta de la Sociedad Nacional de Pesquería (2013-2019), Jefa de Proyecto de USAID (2010-2013), y consultora de diversos organismos de cooperación internacional. Elena Conterno Martinelli es de nacionalidad peruana.

**Francisco José García Calderón Portugal**  
**Director de Enel Generación Perú**

Es licenciado en administración de empresas por la Universidad del Pacífico, Perú. Cuenta con un título de postgrado en Gestión de la Universidad de Piura, Perú y realizó una maestría en Arthur D. Little de Estados Unidos, en la que obtuvo el título Master of Science in Management. Es director de Enel Generación Perú desde marzo de 2015 y anteriormente lo fue desde el periodo 2009 hasta el 2012. Además, fue director alterno desde el periodo 2003 hasta el 2008. Ha sido director en Perupetro S.A., y actualmente es director de diversas empresas de distintos rubros, tales como Euromotors S.A., Corporación Cervesur S.A.A., y Motores Diesel Andinos S.A., en la que además ha sido nombrado presidente del directorio, entre otras. Actualmente ocupa el cargo de director ejecutivo de Euromotors S.A. Francisco José García Calderón Portugal es de nacionalidad peruana.

**Carlos Rojas Perla**  
**Director de Enel Generación Perú**

Es administrador de empresas por la Universidad del Pacífico, Perú, y cuenta con cursos de especialización en la Universidad de Harvard, Estados Unidos y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (TEC), México. Es director de Enel Generación Perú desde marzo de 2018. Es socio fundador de CAPIA SAFI y CAPIA Servicios Financieros. Actualmente, es CEO de CAPIA SAFI donde administran fondos de renta variable, renta fija e inmobiliarios. Previamente fundó Andino Asset Management en el año 2011 y anterior a eso fue Chief Investment Officer

y Director de Compass Group SAFI entre los años 2006 y 2011. Diseñó y gestionó el primer “Hedge Fund” de acciones peruano, Perú Special Investments Funds. Fue Chief Investment Officer y Portfolio Manager de Compass Colombia, habiendo ocupado anteriormente el cargo de Subgerente de Inversiones en Rimac Seguros. Asimismo, fue Andean Sales Trader para Deutsche Bank, responsable de la cartera propia para Perú, Colombia, Chile y Venezuela. Fue director de Pesquera Exalmar en el periodo 2013 – 2016 y es director independiente de AENZA S.A.A. Con ALAS20, el año 2016, fue ganador en la categoría Institución Líder en Investigación de Sustentabilidad. Es columnista de la Revista G de Gestión desde el año 2010, promotor del mercado de capitales, activista en mejoras del Gobierno Corporativo para empresas listadas, inversionista ángel y mentor Endeavor. Carlos Rojas Perla es de nacionalidad peruana.

**Ernesto Villanueva Roca**  
**Director de Enel Generación Perú**

Es ingeniero electricista por la Universidad Nacional de Ingeniería, Perú. Cuenta con estudios de postgrado en Administración por la Universidad del Pacífico, Perú. Adicionalmente, cursó diplomados en Dirección de Proyectos, en Finanzas e Inversiones, en Derecho y en Electricidad, Gas y Energía, todos ellos otorgados por la Universidad Peruana Ciencias Aplicadas, Perú. Fue designado director de Enel Generación Perú por el periodo de marzo de 2019 hasta el 29 de julio de 2020.

Actualmente, se desempeña como Head of Operation and Maintenance Hydro Perú (2017). Ingresó a Enel Perú en 1996 y desde entonces ha ocupado distintos cargos en las áreas de planificación, operación y mantenimiento de transmisión eléctrica en alta tensión y generación eléctrica. Ha trabajado como profesor universitario principal en la Universidad Nacional de Ingeniería desde 1984. Ernesto Villanueva Roca es de nacionalidad peruana.

**Pedro Segundo Cruz Vine**  
**Director de Enel Generación Perú y de Enel Generación Piura**

Es Ingeniero Civil Electricista de la Universidad de Chile. Ingresó al Grupo Enel en 1995 y desde entonces ha ocupado distintos cargos en las áreas de Gestión de Energía y Planificación Energética tales como Head of Middle Office & Risk Management Latam y desde el 2017 el cargo de Head of Energy Management Perú. Ha participado en proyectos como Interconexión Argentina – Brasil, la compra de la central generadora Cachoeira Dourada en Brasil y la evaluación del proyecto en ciclo combinado Costanera en Argentina. Es director de Enel Generación Perú desde el 29 de julio de 2020 y de Enel Generación Piura desde el 24 de julio de 2020. Pedro Segundo Cruz Vine es de nacionalidad chilena.

# Cambios en los directorios durante 2020

En el mes de julio de 2020, se llevó a cabo la junta general obligatoria anual de accionistas de Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura de manera no presencial, en la cual, entre otros acuerdos, se eligió a las siguientes personas como miembros del directorio para el ejercicio 2020.

## Enel Distribución Perú

1. José Manuel Revuelta Mediavilla,
2. Guillermo Lozada Pozo,
3. María del Carmen Soraya Ahomed Chávez,
4. Rafael Enrique Llosa Barrios,
5. Martín Pérez Monteverde,
6. Carlos Alberto Solís Pino y
7. Patricia Lisetta Teullet Pipoli.

Cabe precisar que el 26 de agosto de 2020, los señores José Manuel Revuelta Mediavilla y Guillermo Lozada Pozo fueron designados presidente y vicepresidente del directorio de Enel Distribución Perú, respectivamente. Asimismo, el 12 de noviembre de 2020 la señora Patricia Lisetta Teullet Pipoli renunció al cargo de directora de Enel Distribución Perú, hecho que fue debidamente comunicado como hecho de importancia.

## Enel Generación Perú

1. José Manuel Revuelta Mediavilla,
2. Guillermo Lozada Pozo,
3. Daniel Abramovich Ackerman,
4. Elena Conterno Martinelli,
5. Francisco García Calderón Portugal,
6. Carlos Rojas Perla y
7. Pedro Segundo Cruz Vine.

El 26 de agosto de 2020, los señores José Manuel Revuelta Mediavilla y Guillermo Martín Lozada Pozo fueron designados presidente y vicepresidente del Directorio, respectivamente.

## Enel Generación Piura

1. José Manuel Revuelta Mediavilla,
2. Guillermo Lozada Pozo,
3. Pedro Segundo Cruz Vine.

El 26 de agosto de 2020, los señores José Manuel Revuelta Mediavilla y Guillermo Lozada Pozo fueron designados Presidente y Vicepresidente del Directorio, respectivamente.

# PRINCIPALES EJECUTIVOS

## Principales ejecutivos en 2020

Cargo	Enel Distribución Perú Nombre	Enel Generación Perú Nombre	Enel Generación Piura Nombre
Gerente General	Simone Botton	Rigoberto Novoa Velásquez	Rigoberto Novoa Velásquez (Representante del Gerente General)
Head Of Regulatory & Institutional Affairs Perú		Milagritos Tatiana Lozada Gobeia	
Head Of Communications Perú		María Alicia Martínez Venero	
Head Of People And Organization Perú		Rocío Pachas Soto	
Head Of Legal And Corporate Affairs Perú		Daniel Abramovich Ackerman	
Head Of Administration, Finance And Control Perú		Guillermo Martín Lozada Pozo	
Head Of Procurement		William Adrian Telles Reyna	
Head Of Services and Security		Carlos Javier Lopez Carranza	
Head Of Audit		Juan Fernando Diaz Valenzuela	
Head Of Digital Solution		Luis Alberto Sifuentes Castillo	
Head Of Sustainability Perú		Massimiliano Calamea	

## Gerencias generales

### **Simone Botton**

#### **Gerente General de Enel Distribución Perú**

Es ingeniero electricista por la Universidad de Bolonia (Italia). Tiene maestría en Administración de Negocios por la Universidad LUISS de Roma. Ocupó el cargo de gerente general de Enel Distribución Perú desde marzo de 2019 hasta el 01 de junio de 2021. Asimismo, se desempeñó como Head of Infrastructure & Networks Perú desde julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2021. Ha prestado servicios en el Grupo Enel desde 2003, desempeñándose como Subgerente de Operación y Mantenimiento en Enel Codensa (distribución eléctrica en las regiones de Bogotá y Cundinamarca en Colombia). Anteriormente, fue jefe de Operación y Mantenimiento en Italia y experto en conexiones de generación distribuida a la red de distribución. Hasta el 2014 fue secretario de los comités técnicos TC8 y TC8X (aspectos de sistemas para el suministro de la energía eléctrica) de IEC y CENELEC respectivamente y participó en grupos de trabajos del Comité Electrotécnico Italiano para la realización del estándar nacional sobre la conexión de clientes y generadores a la red eléctrica. Simone Botton es de nacionalidad italiana.

### **Rigoberto Novoa Velásquez**

#### **Gerente General de Enel Generación Perú y Representante del Gerente General de Enel Generación Piura**

Es ingeniero mecánico electricista por la Universidad Nacional de Ingeniería, Perú y tiene una maestría en Administración de Empresas por la Universidad San Ignacio de Loyola de Perú. Ocupa el cargo de gerente general de Enel Generación Perú desde diciembre de 2019 y es el representante de esta última en su condición de gerente general de Enel Generación Piura desde enero 2020. Asimismo, se desempeña como Head of Operation and Maintenance Gas Perú desde noviembre de 2019 y anteriormente fue Head Combined Cycle Gas Turbine, Oil and Gas Perú desde marzo de 2015. En Enel Generación Perú se ha desempeñado como subgerente de las centrales térmicas de Lima entre los años 2004 y 2015, y ha estado a cargo de la operación y mantenimiento de todas las centrales hidráulicas ubicadas en Lima y Junín entre los años 1989 y 2004. Ha sido director titular de Enel Generación Perú en el periodo 2016. Rigoberto Novoa Velásquez es de nacionalidad peruana.

## Principales ejecutivos

### **Milagritos Tatiana Lozada Gobeia**

#### **Head of Regulatory & Institutional Affairs Perú**

Es bachiller en administración de empresas por la Pontificia Universidad Católica de Perú. Realizó una Maestría en Administración, Derecho y Economía de los Servicios Públicos, Ciencias Económicas por la Universidad Carlos III de Madrid, España y una Maestría en Marketing y Gestión Comercial por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (Perú).

El 1 de junio de 2015 se incorporó a Enel Perú como Head of Institutional Affairs Perú. Desde mayo de 2016 ejerce el cargo de Head of Regulatory and Institutional Affairs Perú. Entre 2008 y 2015 se desempeñó como Gerente del Sector Eléctrico en Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. Entre 2002 y 2008 fue asesora técnica de la dirección de proyectos para el comité de promoción de la inversión privada en activos del estado y proyectos de infraestructura y de servicios públicos en Proinversión. Tatiana Lozada Gobeia es de nacionalidad peruana.

### **María Alicia Martínez Venero**

#### **Head of Communications Perú**

Es licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad de Lima de Perú, cuenta con Maestrías en Gestión de la Comunicación Corporativa y en Responsabilidad Social Corporativa y Auditoría Social, ambas por la Universidad de Barcelona, España. Asimismo, cuenta con un diplomado en Marketing Digital por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (Perú). Fue designada Head of Communications Perú en marzo de 2015. Tiene 20 años de experiencia en la gestión de la comunicación, construcción de reputación y manejo de crisis en empresas privadas, liderando las áreas de Comunicaciones de Red de Energía del Perú y de Duke Energy Perú, así como en el sector público en la Defensoría del Pueblo, el Instituto Nacional de Cultura y Promperú. Asimismo, tiene una carrera de 8 años como editora y periodista económica en Empresa Editora El Comercio. María Alicia Martínez Venero es de nacionalidad peruana y española.



**Rocío Pachas Soto****Head of People and Organization Perú**

Es economista por la Universidad Particular Inca Garcilaso de la Vega en Perú. Posee un post grado en Finanzas por la Universidad ESAN (Perú) y un diplomado internacional en Gestión de Recursos Humanos.

Ingresó a Electrolima en 1986 y se desarrolló profesionalmente en el área de Planeamiento Económico - Financiero. Ha sido Subgerente de Presupuestos dentro de la Gerencia de Planificación y Control de Enel Distribución Perú y, posteriormente, se hizo cargo de la Subgerencia de Personal. Se desempeña como Head of People and Organization Perú desde febrero de 2012, y anteriormente se desempeñó como Gerente de Organización y Recursos Humanos en la Sociedad (2003). Rocío Pachas Soto es de nacionalidad peruana.

**Daniel Abramovich Ackerman****Head of Legal and Corporate Affairs Perú**

Es abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y cuenta con estudios de Economía en la Universidad Hebrea de Jerusalén. Es director de Enel Generación Perú desde marzo de 2019. Ha sido director alterno de Enel Generación Perú desde marzo de 2016 y durante el periodo 2015 ejerció el cargo de director titular de Enel Generación Perú.

Ocupa el cargo de Head of Legal and Corporate Affairs Perú desde febrero de 2019 y, anteriormente ocupó distintos cargos en Enel Perú, tales como Head of Legal and Corporate Affairs Renewable Energies & Energy Management (2017) y Gerente de Asesoría Legal de Enel Generación Perú (2011). Desde agosto de 1999 a octubre de 2011 se desempeñó como abogado en la práctica comercial, civil y mercado de valores en el estudio Payet, Rey, Cauvi Abogados, firma de la cual fue socio desde enero de 2008. Se ha desempeñado como docente en la Pontificia Universidad Católica del Perú y en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Daniel Abramovich Ackerman es de nacionalidad peruana.

**Guillermo Lozada Pozo****Head of Administration, Finance and Control Perú**

Es ingeniero industrial por la Universidad de Lima, Perú y Magíster en Administración por ESAN en Perú. Tiene estudios de postgrado en la Universidad de Piura, Perú y en The London School of Economics and Political Science en el Reino Unido. Es director de Enel Distribución Perú, Enel Generación Perú y Enel Generación Piura desde marzo de 2017 y fue designado vicepresidente del directorio de las tres empresas antes mencionadas en abril de 2019. Se desempeña como Head of Administration, Finance and Control Perú desde mayo de 2017 y, anteriormente fue Gerente de Planificación y Control Perú. Ha ocupado distintos cargos en Enel Perú desde su ingreso en 1996, tales como Gerente de Planificación y Control, Gerente del Sistema de Gestión Integrado y Subgerente de Gestión y Abastecimientos de Enel Generación Perú. Guillermo Lozada Pozo es de nacionalidad peruana.

**William Adrian Telles Reyna****Head of Procurement Perú**

Ingeniero Industrial por la Universidad Nacional de Ingeniería y Magíster en Administración Estratégica de Negocios por CENTRUM Graduate Business School en Perú. Tiene estudios de Postgrado en Gestión Logística de materiales y cadena de suministro por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ocupa el cargo de Head of Procurement Perú desde setiembre de 2020 y anteriormente fue Head of Power Generation Procurement Perú. Cuenta con 25 años de experiencia profesional en el área de compras, logística y supply chain management, ha desempeñado distintos cargos en Enel Distribución Perú y Enel Generación Perú desde su ingreso en 1996, tales como Head of Thermal Generation Procurement Perú, Colombia y Brasil, Head of Market, Staff and Services Procurement, Jefe de Proveedores y Sinergias Iberia y Latam y Gerente de Aprovisionamiento y Logística. Cuenta con experiencia internacional trabajando en Endesa España por 4 años en la Dirección General de Compras. William Adrian Telles Reyna es de nacionalidad peruana y española.

**Carlos Javier Lopez Carranza****Head of Service & Security Perú**

Profesional Titulado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Ricardo Palma de Perú, carrera de Contabilidad con especialización en Auditoría. Fue designado Head of Service & Security en junio de 2019. Tiene 25 años de experiencia profesional en el Grupo Enel, habiendo recorrido diversas áreas de staff y líneas de negocio, desde un inicio en la Gerencia de Administración, Finanzas y Control, seguidamente en la función de Auditoría Corporativa y posteriormente liderando equipos multidisciplinarios en la Gerencia Comercial. También fue parte del equipo de la Gerencia de Personas y Organización, identificando en las personas sus competencias, habilidades y expectativas, promoviendo su desarrollo profesional. Actualmente está a cargo de los servicios generales, las inversiones y desinversiones en activos patrimoniales, el control de los contratistas y el ámbito de la seguridad para todas las compañías de Enel Perú. Carlos Javier Lopez Carranza es de nacionalidad peruana.

**Juan Fernando Díaz Valenzuela****Head of Audit Perú**

Es Ingeniero en Información y Control de Gestión de la Universidad de Chile y cuenta con especializaciones en Mercados Eléctricos y Gestión de Proyectos por la Universidad del Desarrollo y Universidad de Chile respectivamente. Fue designado Head of Audit Perú en agosto de 2019. Tiene más de 10 años de experiencia en auditoría en el Grupo Enel en toda Latinoamérica trabajando para las filiales de energías renovables EGP, en el negocio de la distribución y generación en Chile y en la gestión regional en Enersis (hoy Enel Américas) liderando los diferentes procesos de auditoría, gestión de stakeholders y reporte a los diferentes órganos de gobierno. Cuenta con vasta experiencia en el desarrollo, implementa-

ción y certificación de modelos de compliance asociados a responsabilidad penal de la persona y de la ISO37001 jurídica en Brasil, Perú y Chile, siendo oficial de cumplimiento en estos dos últimos. Juan Fernando Díaz Valenzuela es de nacionalidad chilena.

**Luis Alberto Sifuentes Castillo**

**Head of Digital Solution Perú**

Es bachiller en Ingeniería Industrial por la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuenta con un Master of Business Administration (MBA) por la Universidad San Ignacio de Loyola de Perú y Cal State Fullerton de Estados Unidos de Norteamérica. Asimismo, cuenta con una especialización en e-commerce por la Escuela Superior de Negocio de Perú (ESAN). Dentro del Grupo Enel ha laborado en diferentes ámbitos y responsabilidades, entre otros, como Subgerente de Atención Comercial, Gerente General de SYNAPSIS Perú y desde el 2010, como Head of GDS Perú. Tiene 25 años de experiencia en ámbitos de gestión de la relación con clientes, operaciones comerciales, innovación y desarrollo de nuevos negocios, rediseño de procesos comerciales, implementación de proyectos de diversa índole, así como dirección y gestión de

tecnologías de información. Luis Alberto Sifuentes Castillo es de nacionalidad peruana.

**Massimiliano Calamea**

**Head of Sustainability Perú**

Es licenciado en Ciencias Políticas y tiene un Master en Asuntos Internacionales en la Universidad de Génova. Además ha llevado cursos de especialización con la IESE Business School y la Florence School of Regulation. Fue nombrado gerente de Sostenibilidad en Enero del 2019 y en este rol está integrando la sostenibilidad en los negocios de Enel Perú.

Estuvo a cargo de los Asuntos Institucionales Europeos del Grupo Enel en Bruselas, donde trabajó con las instituciones de la Unión Europea para la descarbonización, digitalización y el nuevo diseño del mercado eléctrico. Entre el 2012 y 2015, fue gerente de Relaciones Externas de Enel Green Power para México y Centro América. Durante el período 2009 – 2011 fue responsable de Asuntos Institucionales Iberia y Latinoamérica en Enel SpA. Además trabajó en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Roma y en la Comisión Europea en Bruselas. Massimiliano Calamea es de nacionalidad italiana.

## PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Para todas nuestras empresas hemos establecido los siguientes compromisos:

- > Asegurar los esfuerzos de cada Directorio y de la gerencia para concentrarse en maximizar el valor del Grupo Enel para todos los accionistas, así como también para sus colaboradores, clientes, proveedores y terceros relacionados.
- > Reafirmar el deber de cada Directorio de proporcionar pautas que guiarán a la gerencia para alcanzar las mejores prácticas en cada nivel del Grupo Enel.
- > Que cada Directorio realice un seguimiento constante del rendimiento de la gerencia, de acuerdo con la visión y estrategia del Grupo Enel.

Para Enel Perú uno de los objetivos más relevantes de nuestros directorios es dar a conocer la visión de la Compañía, sus metas y la estrategia a seguir para lograr esas metas.

# NORMAS DE INTEGRIDAD CORPORATIVA

Contamos con un conjunto de documentos internos de cumplimiento obligatorio para todos nuestros colaboradores, a través de los cuales se busca difundir y promover un comportamiento ético y responsable, los mismos que se encuentran publicados en la página web corporativa.

Tal actuación es consecuente con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, con los cuales estamos plenamente comprometidos y que, entre otros aspectos, promueve la lucha contra la corrupción.

Cada Directorio aprueba las normas internas de conducta de la Compañía, que contribuyen a una mayor transparencia en la gestión de la misma. La ética, la transparencia y la conducta idónea de todos nuestros colaboradores son de gran relevancia para Enel Perú. El conocimiento y el cumplimiento de estas normas de integridad corporativa son verificados por la Gerencia de Auditoría Interna.

Por otro lado, conforme a lo dispuesto por la Ley del Mercado de Valores, encargamos a una firma independiente de auditores la revisión de la información contable y financiera de la Compañía. Para el ejercicio 2020, el Directorio de la Compañía- por delegación de la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas- designó a Caipo y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada (firma miembro de KPMG International), como el auditor externo encargado de llevar a cabo la auditoría de las cuentas del ejercicio 2020.

Finalmente, como parte del compromiso del Grupo Enel de implementar las mejores prácticas a nivel mundial, Enel Distribución Perú y Enel Generación Perú han concluido exitosamente la auditoría externa a su sistema de gestión antisoborno, obteniéndose la certificación en la norma UNE ISO 37001: 2017. El estándar ISO 37001 especifica una serie de medidas para ayudar a las organizaciones a prevenir, detectar y enfrentar el soborno, junto con cumplir compromisos voluntarios asumidos por el Enel Perú.

## MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Enel Perú se opone de forma activa a cualquier acto no ético o actividad ilícita, incluida cualquier tipo de corrupción, directa o indirecta, en cualquier proceso de la cadena de valor, lugar de operación, y con cualquiera de sus grupos de interés.

Enel Perú cuenta con un Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP) que es un sistema de organización y control que busca prevenir la comisión de delitos en las operaciones de la Compañía, mitigar riesgos de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, de cumplimiento y reputacionales en todas las operaciones donde Enel Perú posee una mayoría accionaria, ejerce control o es responsable de la gestión. El MDRP se encuentra alineado a la Ley Nro 30424 que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional. Al mismo tiempo nuestro MDRP tiene como objetivo mitigar otras situaciones más allá de las tipificadas en la mencionada ley.

El MPRP se compone de cinco elementos que, combinados, garantizan un adecuado sistema de control para la prevención de riesgos penales:

- > **Ambiente de control:** Constituye la base de este sistema de control interno, proporcionando disciplina y estructura. La integridad y el cumplimiento de valores éticos sólidos, especialmente por parte de la alta dirección de la compañía, desarrollan, comprenden y fijan los estándares de conducta para el conjunto de esta.
- > **Actividades de control:** El objetivo de las actividades de control es evitar que se materialicen los riesgos identificados en las distintas áreas de la Compañía. Para ello, estos controles han de ser ejecutados, supervisados y documentados correctamente por los responsables de las áreas dentro de sus procesos operativos.
- > **Actividades de supervisión y monitoreo:** Son aquellas actividades que han de llevarse a cabo para garantizar el adecuado cumplimiento de las actividades de control del Modelo. Este monitoreo se realiza bajo un esquema de control de tercer nivel a cargo de la gerencia de auditoría, quienes son responsables de realizar actividades de

testeo, actualización y seguimiento de los componentes y controles del Modelo, así como de identificar situaciones no éticas o que se puedan materializar en un riesgo de delito para la compañía.

- > **Información, Comunicación y Capacitación:** Son mecanismos de control interno que garantizan que la información relacionada con el Modelo es apropiada, vigente, oportuna, exacta y accesible, y que, además, es comprendida, incorporada e implementada correctamente por los destinatarios.
- > **Sistema disciplinario:** Régimen previsto en la Compañía con el objeto de sancionar todo caso de inobservancia de las normas y principios de actuación fijados.

El Modelo tiene alcance a todo Enel Perú, las actividades y comportamientos de directores, trabajadores, proveedores, las comunidades y demás contrapartes con las cuales Enel Perú se relaciona.

El MPRP y el Enel Global Compliance Program, dan respuesta a la legislación local, y a los más altos estándares internacionales, tales como la norma ISO 37001-Sistema de gestión Antisoborno, Foreign Corrupt Practices Act (USA) y Bribery Act (United Kingdom). Adicionalmente, la Compañía incorporó las definiciones de Pacto Global y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ambos desarrollados por la Organización de las Naciones Unidas.

Este modelo se ha concebido como eje central de las operaciones de Enel Perú y es, por tanto, una guía de conducta y de prevención de riesgos para todos los colaboradores de la organización. De esta forma, todos los trabajadores firman un compromiso de cumplimiento de toda la normativa ética de la Compañía al convertirse en empleados, además de mantener un anexo al contrato de trabajo sobre estos asuntos.

El modelo incluye un esquema disciplinario y sancionatorio coordinado con las funciones de Personas y Organización y Legal and Corporate Affairs, para asegurar la aplicación del esquema en caso de eventuales incumplimientos o para dar tratamiento con las autoridades que correspondan si se llegara a requerir.

Así, el Directorio aprueba los documentos que componen el sistema de cumplimiento, incluido el Modelo de Prevención de Riesgos Penales, apoyándose en el Encargado de Prevención para su implementación.

El Encargado de Prevención cuenta con la necesaria autonomía organizacional, empoderamiento y recursos para el adecuado desarrollo de sus funciones. Periódicamente el Directorio evalúa y monitorea la implementación y mejora de los programas a nivel de los procesos de la Compañía, por medio de las sesiones donde el Encargado de Prevención reporta las principales actividades relacionadas con su ejecución y correcto funcionamiento.

Durante 2020, el Modelo de Prevención de Riesgos Penales operó bajo normalidad a pesar del cambio de contexto laboral y mundial debido a la pandemia

Covid-19. Es importante mencionar que la función de cumplimiento dio soporte a los responsables de procesos para asegurar la mitigación de los riesgos de cumplimiento en operaciones sin afectar la continuidad de la compañía.

Principales documentos que configuran el Modelo de Prevención de Riesgos Penales

- > Código Ético.
- > Enel Global Compliance Program.
- > Plan de Tolerancia cero con la corrupción.
- > Protocolo de actuación con el trato con funcionarios y autoridades locales.
- > Política de obsequios y hospitalidad.
- > Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
- > Política de Gestión de Conflictos de Interés.
- > Políticas para contratación y gestión de consultorías y servicios profesionales.
- > Política de gestión de donaciones
- > Política de licitaciones y adquisiciones
- > Política de gestión de patrocinios

## SISTEMA DE CUMPLIMIENTO EN LA CADENA DE SUMINISTRO

El programa de cumplimiento de Enel Perú es extensible a las empresas proveedoras y trabajadores contratistas, quienes se adhieren a las disposiciones de cumplimiento a través de las Condiciones Generales de Contratación, que incluyen el Código Ético, el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y demás documentos del programa de cumplimiento de la Compañía. Enel Perú promueve la prevención de delitos y la lucha contra la corrupción por medio de capacitaciones específicas a su cadena de suministro según las actividades que desarrollen, además de mantener un sistema de monitoreo permanente.

Los directorios de cada empresa se encargan de aprobar las operaciones con Personas Expuestas Políticamente (PEP) y Conexas a éstas últimas (PEPCO) y una vez al año, todos los proveedores son verificados de acuerdo con las políticas internas, comunicando los resultados a los directores.

Respecto a la contratación de consultorías y servicios profesionales, Enel Perú posee procedimientos específicos para garantizar la validación de integridad.

Dentro de las actividades de cumplimiento se realizan comunicados y formaciones dirigidas a los proveedores con el objetivo de reforzar el compromiso con la integridad en línea con los valores Open Power de la Compañía y de divulgar las iniciativas promovidas por Enel Perú.

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

407-1, 408-1, 409-1

La Política de Derechos Humanos de Enel Perú, recoge el compromiso y nuestras responsabilidades como Compañía, en relación con los derechos humanos, y en especial con los que afectan a su actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los colaboradores de la Enel Perú, tanto directivos como trabajadores. Promovemos el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales y la adhesión a éstos de nuestros contratistas, proveedores y socios comerciales, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y alto riesgo.

La citada política recoge principios en el ámbito laboral, como el rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil; el respeto a la diversidad y no discriminación; la libertad de asociación y negociación colectiva; la seguridad y salud laboral; y condiciones de trabajo justas y favorables. Asimismo, la política recoge principios en el ámbito de las comunidades y sociedad, como el respeto a los derechos de las comunidades; tolerancia cero con la corrupción; respeto a la confidencialidad y al derecho a la intimidad de las personas, así como una política de comunicación no discriminatoria y respetuosa. La política también está en consonancia con los principales estándares internacionales de referencia. El documento toma el enfoque de los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos: Proteger, Respetar y Remediar, y los principios esbozados por las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales destinadas a promover la gestión sostenible del modelo de negocio.

## Proteger

La política identifica ocho principios que los colaboradores de Enel Perú deben observar para llevar a cabo todas sus actividades, promoviendo también el cumplimiento de estos principios en las relaciones comerciales y el cumplimiento de las mismas normas por parte de contratistas, proveedores y socios comerciales, pres-

tando especial atención a contextos de alto riesgo o afectados por conflictos.

Los ocho principios de la política, disponibles en el sitio web de Enel Américas, [www.enelamericas.com](http://www.enelamericas.com), se agrupan en dos macro-temas: prácticas de trabajo y relaciones con las comunidades.

### Prácticas de trabajo:

1. Negación del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil.
2. Respeto a la diversidad y a la no discriminación.
3. Libertad sindical y de negociación colectiva.
4. Salud y seguridad.
5. Condiciones de trabajo justas y favorables.

### Relaciones con comunidades y sociedades:

6. Respeto de los derechos de las comunidades.
7. Integridad: tolerancia cero a la corrupción.
8. Privacidad y comunicación.

Los principios expresados en la política se inspiran en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre derechos y principios fundamentales del trabajo.

La política también describe un sistema de gobernanza encargado de las tareas de aplicación y seguimiento de las actividades definidas por el Grupo Enel para la Protección y el Respeto de los Derechos Humanos. Estos incluyen la implementación de un proceso de diligencia debida de derechos humanos.

En particular, se encomiendan a la Gerencia de Sostenibilidad las siguientes tareas: planificar y coordinar la adopción del proceso de debida diligencia, junto con las demás áreas, en lo que respecta a su competencia.

## Respetar

### El proceso de diligencia debida

De acuerdo con las directrices de las Naciones Unidas y sobre la base de los principios de la política, Enel Perú ha implementado un proceso específico de debida diligencia en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor de los diferentes países en los que opera.

De acuerdo con las normas internacionales de referencia, el proceso se divide en cuatro fases:

1. Evaluación del riesgo percibido de las partes interesa-



das a nivel nacional en referencia a los derechos laborales, las comunidades locales y ambientales.

2. Análisis de carencias destinadas a identificar y analizar sistemas organizativos y de control para controlar los riesgos.

3. Desarrollo de planes de acción, a fin de abarcar cualquier área de mejora que surgiera en la fase anterior.

4. Seguimiento de planes de acción y remedios.

En 2020, se llevó a cabo un nuevo proceso de debida diligencia de acuerdo con las diferentes fases descritas y que concluye con planes de mejoras específicos que contemplan acciones a realizar entre el 2021 y 2022.

## Evaluación del riesgo percibido

Enel Perú, a través de la consulta de las partes interesadas relevantes y expertos de diferentes sectores, como la sociedad civil y las instituciones académicas de diferentes realidades en las que opera la Compañía, ha llevado a cabo un análisis de contexto para identificar mejor las cuestiones relacionadas con los derechos humanos y los riesgos más relevantes que les vinculan. A través de esta consulta fue posible clasificar cada uno de los temas incluidos en la Política de Derechos Humanos de acuerdo con el nivel de riesgo percibido, calculado a partir de la combinación de dimensiones de gravedad y probabilidad de una violación real. La clasificación de los riesgos se realizó según la siguiente escala de evaluación: riesgo aceptable (nivel mínimo), riesgo a controlar, riesgo de alta prioridad, alto riesgo (nivel máximo).

Sintetizando los datos recopilados, se encontró que:

- > Los temas relacionados con la corrupción y los impactos ambientales presentan una evaluación de "alto riesgo prioritario" que requiere que las empresas dispongan de mecanismos avanzados de control y monitoreo.
- > Los temas estrechamente relacionados con las prácticas laborales (libertad sindical y negociación colectiva, lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, la difusión de condiciones de trabajo favorables, cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y cuestiones de diversidad e inclusión) y la mitigación de los impactos en las comunidades locales presentan una evaluación del "riesgo a controlar".

Desde el punto de vista de la protección de las comunidades locales, el tema es de mayor importancia en consonancia con lo que ya había surgido en el ciclo de evaluación anterior. Por otra parte, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo sigue siendo percibida como una cuestión crucial a supervisar.

## Análisis de brechas dirigido a identificar y analizar sistemas organizativos y de control para los riesgos

Sobre la base del análisis realizado, de acuerdo con un enfoque "basado en el riesgo", en la primera fase del proceso de debida diligencia, Enel Perú llevó a cabo un análisis de brechas destinado a evaluar las prácticas y políticas adoptadas para salvaguardar los derechos humanos en todos los países donde opera. A través de esta segunda fase se ha podido identificar planes de acción y posibles áreas de mejora. En particular, se realizaron entrevistas con altos directivos con el fin de analizar el nivel de integración del respeto de los derechos humanos en la gestión de los procesos, identificando riesgos potenciales y oportunidades de crecimiento.

Al mismo tiempo, se llevó a cabo una evaluación de las políticas, procedimientos, sistemas y prácticas en cada una de las áreas de la cadena de valor, a través del análisis de más de 100 indicadores. La evaluación examinó los 4 parámetros definidos por los principios operativos definidos por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Las Empresas y los Derechos Humanos:

- > Compromiso público con el respeto de los derechos humanos;
- > Implementación de un proceso de diligencia debida de derechos humanos;
- > Elaboración de planes de acción para remediar cualquier impacto identificado en el proceso de diligencia debida
- > Adaptación al contexto local y las reglas

El análisis muestra que Enel Perú cuenta con un sólido conjunto de mecanismos y sistemas de gestión para supervisar posibles violaciones sólidas de los derechos humanos permitiendo gestionar adecuadamente los riesgos identificados.

También se evaluó la integración de los principios expresados en la política de derechos humanos en relación con el riesgo contextual.

## Políticas y procedimientos para salvaguardar los derechos humanos

Principio	Riesgo percibido promedio	Sistema para la protección de los derechos humanos	Principales políticas y procedimientos para salvaguardar los derechos humanos
<b>Prácticas de trabajo</b>			
Libertad sindical y negociación colectiva	Riesgo medio a controlar	Robusto	Enel Perú se ha comprometido a respetar la libertad sindical y de negociación colectiva de sus empleados. En particular, Enel Perú les concede el derecho de crear o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses; reconoce que están representados por órganos sindicales u otras formas de representación al oponerse a cualquier discriminación en el ejercicio de este derecho; les reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento privilegiado para determinar las condiciones contractuales y regular las relaciones entre la dirección de la Compañía y los sindicatos.
Rechazo al trabajo forzoso	Riesgo medio a controlar	Robusto	Los contratos regulan las condiciones de trabajo en su totalidad definiendo claramente los derechos de tiempo de trabajo, pago, horas de extras, beneficios. A cada trabajador se le garantiza un contrato de trabajo traducido o en su lengua materna. Los sistemas y procedimientos de gestión de recursos humanos garantizan la ausencia de niños en la fuerza de trabajo. También se llevan a cabo proyectos de formación y alternancia en el trabajo escolar.
Condiciones de trabajo justas y favorables	Riesgo medio a controlar	Robusto	
Rechazo al trabajo infantil	Riesgo medio a controlar	Robusto	
Diversidad e inclusión	Riesgo medio a controlar	Robusto	Para obtener más información, consulte el capítulo "Nuestra gente".
Salud y seguridad	Riesgo medio a controlar	Robusto	Para obtener más información, consulte el capítulo "Salud y seguridad en el trabajo".
<b>Comunidades y sociedades</b>			
Relaciones con las comunidades	Riesgo medio a controlar	Robusto	Para obtener más información, véase el capítulo «Comunidad».
Impactos ambientales	Riesgo medio a controlar	Robusto	Para más detalles, véase el capítulo "Sostenibilidad ambiental".
Corrupción	Riesgo medio a controlar	Robusto	Para obtener más información, consulte la sección "Norma ISO 37.001 Sistema de Gestión Antisoborno".

# COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA INFORMATIVA

## 205-2

Las partes interesadas, tanto internas como externas, sean colaboradores, clientes, proveedores, representantes de las comunidades y en general, los terceros relacionados, pueden reportar cualquier incumplimiento o supuesto incumplimiento, incluidas las conductas y las prácticas que puedan ocasionar daños económicos o perjuicios para Enel Perú. En consecuencia, hemos establecido un buzón ético que permite denunciar malas prácticas de forma totalmente confidencial y anónima. Enel Perú, al ser parte de Enel Américas S.A., compañía registrada ante la Securities Exchange Commission, una agencia gubernamental que lleva registro de valores extranjeros que cotizan en Estados Unidos, está obligada a cumplir con las disposiciones de la Sarbanes-Oxley Act emitida en julio de 2002. Esta ley, en su Sección 301, establece la obligación de implantar mecanismos para la recepción de quejas o comunicaciones, de forma confidencial, relacionadas con las malas prácticas en asuntos contables, el control o la auditoría interna.

### Comunicación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Grupo de interés	Enel Distribución Perú		Enel Generación Perú		Enel Generación Piura	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Directorio	7	4	7	0	3	0
Colaboradores	591	592	301	279	31	36
Proveedores	264	-	218	0	129	0

# FORMACIÓN E INFORMACIÓN

## 205-2, 412-2

Durante 2020, se impartieron aproximadamente 47,269 horas de formación, de las cuales los derechos humanos son una parte clave sumando 10,393 horas. También se puso en marcha un nuevo curso de formación online, dedicado al tema de los derechos humanos, con el que Enel Perú ha querido renovar su compromiso en este ámbito involucrando a todas las personas de la Compañía a través del intercambio de historias y buenas prácticas que ponen de relieve el papel clave que desempeñan los derechos humanos.

### Capacitación en derechos humanos

Grupo de interés	Enel Distribución Perú		Enel Generación Perú		Enel Generación Piura	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Directorio	7	4	7	0	3	0
Colaboradores	591	592	301	279	31	36
Horas de capacitación	5,952.33	7,563.83	4,037.24	3,637.56	403.79	474.91

La evaluación llevada a cabo en 2020 arrojó que los mejores índices de evaluados fueron: trabajo forzado (109%), trabajo infantil (100%), diversidad (100%), corrupción (100%), condiciones de trabajo (100%) y salud y seguridad (93%). Los temas identificados con mayores brechas a ser tratados son: medio ambiente (91%), libertad de asociación (86%) y comunidad (69%). Los resultados fueron considerados robustos y bueno (comunidad) por la metodología en Derechos Humanos.

En base a los resultados se generó un plan de acción con cuatro actividades que cubren los siguientes ejes:

- > Participación de la comunidad: Verificar la aceptación del Procedimiento de Quejas y Reclamos con nuestros Stakeholders para determinar comprensión y disponibilidad de los medios de acceso.
- > Difusión de nuestro compromiso con los Derechos Humanos: Continuar difundiendo la Política de Derechos Humanos, Código Ético, Diversidad e Inclusión, Igualdad de Género y establecimiento de indicadores sobre las quejas y reclamos recibidos por temas de DDHH.
- > Cuidado del medio ambiente: Monitoreo de los impactos y reclamos ambientales.

El plan de acción para el periodo 2018-2019 contemplaba 12 actividades de gestión y operativas las que fueron finalizadas el 2019 con un 100%.

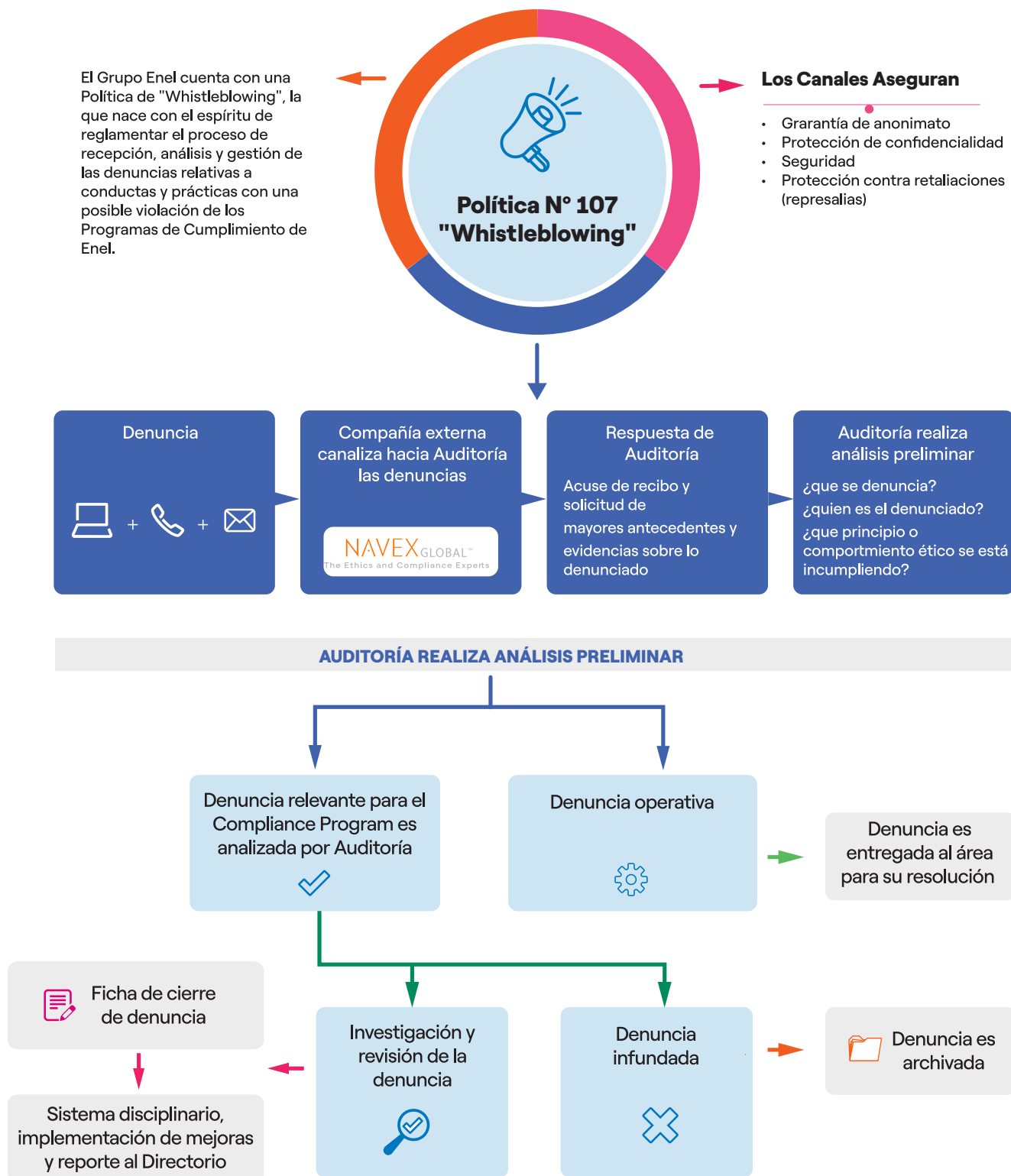
## CANAL ÉTICO

205-3

El canal de recepción de reportes o denuncias, denominado Canal Ético, gestionado por la Gerencia de Auditoría Interna pero administrado externamente para asegurar confidencialidad, permite denunciar de manera anónima conductas irregulares, contrarias a los principios del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, al Código de Ética o bien otras temáticas relativas a la contabilidad, el control, la auditoría interna, o delitos como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho, corrupción entre particulares, receptación, apropiación indebida, negociación incompatible, delitos ambientales, entre otros.

Este canal está regido por la política global N° 107 Whistleblowing, que garantiza anonimato, protección al denunciante contra represalias y protección contra denuncias de mala fe. El canal permite realizar reportes tanto anónimos como no anónimos, en todos los casos se mantienen los criterios de protección al denunciante y transparencia en la gestión de los reportes. Es extensivo a los colaboradores, contratistas, proveedores, clientes, comunidades y demás partes interesadas, manteniendo acceso disponible por medio telefónico, presencial y digital a través de intranet y de la página web de la Compañía.

El denunciante puede comunicarse por medio del canal para entregar mayor información relacionada con la situación reportada, así como recibir feedback y consultas de parte de los encargados de la gestión del caso.





Durante 2020, parte de la gestión de comunicaciones y formación se enfocó en potenciar el uso del canal ético a través de publicaciones y formaciones, donde se mostró su utilidad y forma de uso a los colaboradores. También se potenció su conocimiento en eventos dirigidos a proveedores en medios digitales y charlas. Durante 2020 no se recibió ningún reporte ni denuncia. Enel Perú no tuvo ningún caso confirmado de corrupción y soborno contra la compañía en los últimos años. Cabe destacar que la Compañía, no ha recibido multas o investigaciones relacionadas con prácticas anticompetitivas.



# 3

## **SOBRE ESTE REPORTE**

### **Temas**

- Grupos de Interés y Materialidad
- Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Estrategia de Sostenibilidad
- Índice de contenidos GRI



# GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

Considerando el contexto y evolución de las principales variables económicas, ambientales, sociales y de gobernanza, Enel Perú anualmente define los temas materiales para su gestión, incluyendo las expectativas de sus grupos de interés, a quienes también revisa, identifica y mapea anualmente.

## PROCESO DE DETERMINACIÓN DE TEMAS MATERIALES Y SUS PRIORIDADES

ETAPAS DEL PROCESO	OBJETIVOS	RESULTADOS	
Identificación del tema	Identificación de temas potencialmente relevantes para los grupos de interés y la compañía. Organización de temas en una estructura jerárquica, desde lo general a lo particular	ÁRBOL DE TEMAS	
Identificación de los grupos de interés	Identificación de los grupos de interés y la compañía. Organización de los grupos de interés en una estructura jerárquica, desde lo general a lo particular	ÁRBOL DE GRUPOS DE INTERÉS	
Asignación de prioridades a los grupos de interés	Asignación de prioridad a los grupos de interés en términos de su relevancia para la Compañía, evaluando su nivel de influencia, dependencia y tensión	MAPA DE GRUPOS DE INTERÉS	PRINCIPIO DE EXCLUSIVIDAD
Evaluación de la prioridad de los temas asignados por los grupos de interés	Análisis de los resultados de las iniciativas de participación de los grupos de interés con el fin de evaluar la prioridad que estos asignan a los diversos temas materiales	POSICIONAMIENTO DEL TEMA MATERIAL EN EL EJE HORIZONTAL (X) DE LA MATRIZ DE MATERIALIDAD	
Evaluación de la prioridad para la estrategia de la compañía	Evaluación del posicionamiento estratégico de la compañía sobre los temas materiales	POSICIONAMIENTO DEL TEMA MATERIAL EN EL EJE VERTICAL (Y) DE LA MATRIZ DE MATERIALIDAD	PRINCIPIO DE RELEVANCIA
ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD			

## GRUPOS DE INTERÉS

102-21, 102-40, 102-42, 102-44

Enel Perú considera los grupos de interés al centro de su estrategia de negocio sostenible. El análisis de materialidad se implementa a través de diferentes etapas, considerando sus expectativas. El conocer las expectativas de los stakeholders es una piedra angular del enfoque de sostenibilidad de la Compañía, el cual busca identificar, principalmente, a habilitadores que permitan hacer modelos energéticos sostenibles, competitivos y seguros, así como desarrollar perspectivas innovadoras, exhaustivas y pioneras para adelantar acontecimientos,

gestionar riesgos y buscar diferenciación. El compromiso de la Compañía de mantener un diálogo continuo con estos grupos es un elemento fundamental para generar ámbitos de colaboración, desarrollo y confianza.

Una buena gestión y diálogo permanente con los grupos de interés contribuye a:

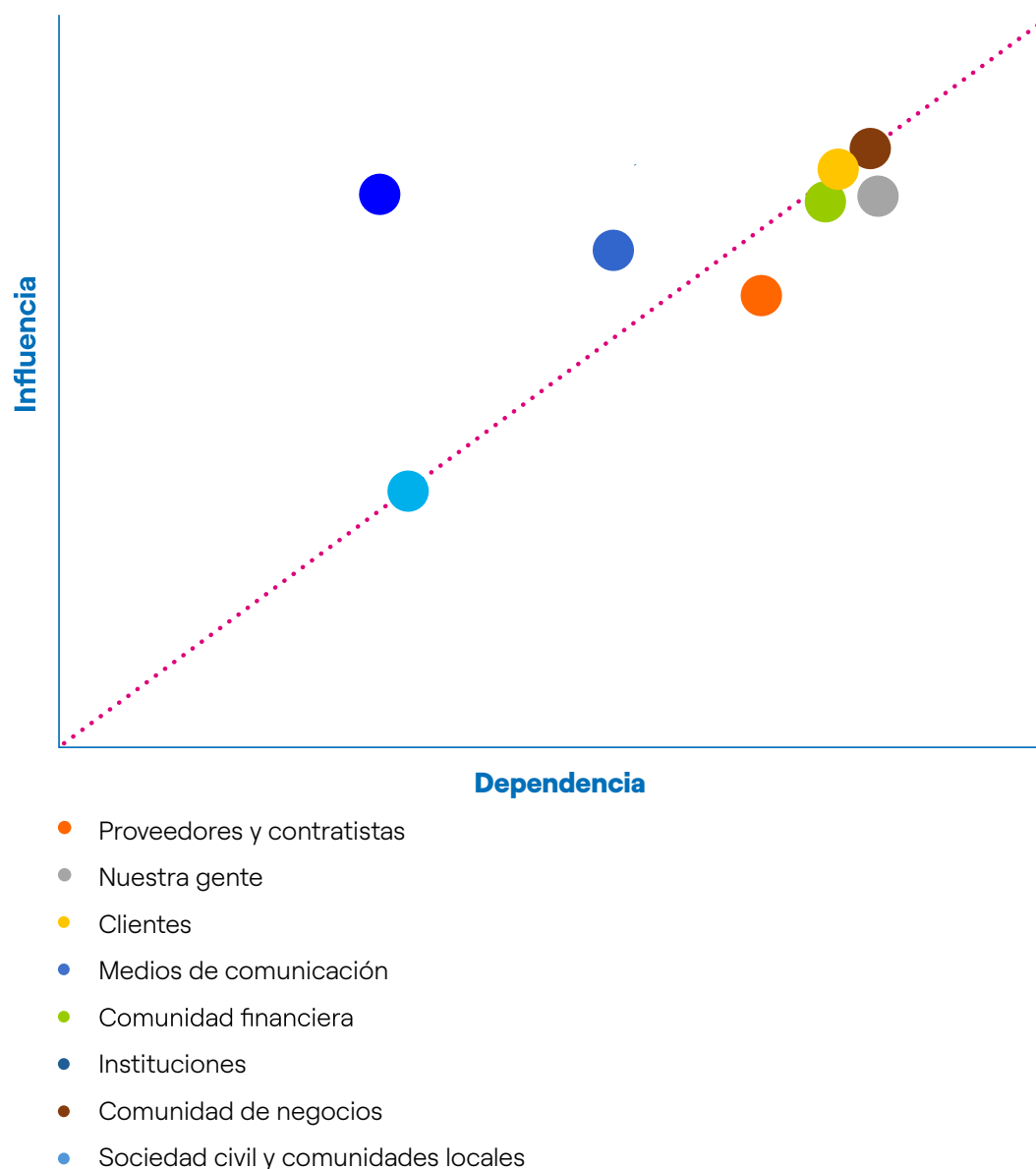
- > Mejorar la gestión de los riesgos y oportunidades.
- > Identificar de manera temprana tendencias y asuntos relevantes.
- > Potenciar la credibilidad y la confianza, permitiendo la creación de sinergias.
- > Favorecer los procesos de toma de decisiones.
- > Encontrar oportunidades de mejora y de negocio.

Los gerentes de la Compañía, en función de sus actividades, son responsables de la gestión constante de sus grupos de interés.

Mediante la participación de diferentes unidades de negocio y corporativas de la Compañía, en 2020, se realizó la priorización de los grupos de interés, de acuerdo con la relevancia que tienen para Enel Perú. Para ello, los stakeholders fueron priorizados de acuerdo con tres variables:

- > **Dependencia:** grupos o individuos que son directa o indirectamente dependientes de las actividades, productos o servicios de la organización y de sus funciones asociadas.
- > **Influencia:** grupos e individuos que pueden tener impacto en la organización o grupos de interés estratégico para el proceso de toma de decisiones.
- > **Tensión:** grupos o individuos que necesitan atención inmediata de la organización con respecto a cuestiones financieras, económicas, sociales o ambientales.

## Matriz de Influencia- Dependencia de Grupos de Interés





A partir de las encuestas directas a los grupos de interés y que son complementadas con fuentes secundarias, se identifican los temas prioritarios para cada uno. Durante 2020, Enel Perú identificó las siguientes prioridades para los stakeholders de la Compañía, los que se presentan a nivel consolidado:

Temas	Partes Interesadas	Comunidad de Negocios	Clientes	Comunidad Financiera	Instituciones	Sociedad Civil / Comunidad local	Medios	Nuestras Personas	Proveedores
Creación de valor económico y financiero		●	●	●	●	●	●	●	●
Gobierno sólido y conducta corporativa justa		●	●	●	●	●	●	●	●
Compromiso con el cliente		●	●	●	●	●	●	●	●
Ecosistemas y Plataformas		●	●	●	●	●	●	●	●
Innovación y transformación digital		●	●	●	●	●	●	●	●
Distribución de energía		●	●	●	●	●	●	●	●
Descarbonización de la matriz energética		●	●	●	●	●	●	●	●
Manejo del Medio Ambiente		●	●	●	●	●	●	●	●
Manejo de trabajadores desarrollo y motivación		●	●	●	●	●	●	●	●
Salud y seguridad laboral		●	●	●	●	●	●	●	●
Cadena de insumos sostenible		●	●	●	●	●	●	●	●
Involucramiento de las comunidades locales		●	●	●	●	●	●	●	●

● Valores de prioridad de 4,3 a 4,9

● Valores de prioridad de 3,6 a 4,2

● Valores de prioridad de 2,8 a 3,5

# CANALES DE COMUNICACIÓN

Todo el quehacer de la Compañía se apoya en una interacción continua con sus grupos de interés, a través de canales y procedimientos de comunicación diferenciados, que facilitan el conocimiento sólido de sus necesidades y expectativas, estando, además, el Canal Ético disponible para todos los stakeholders.

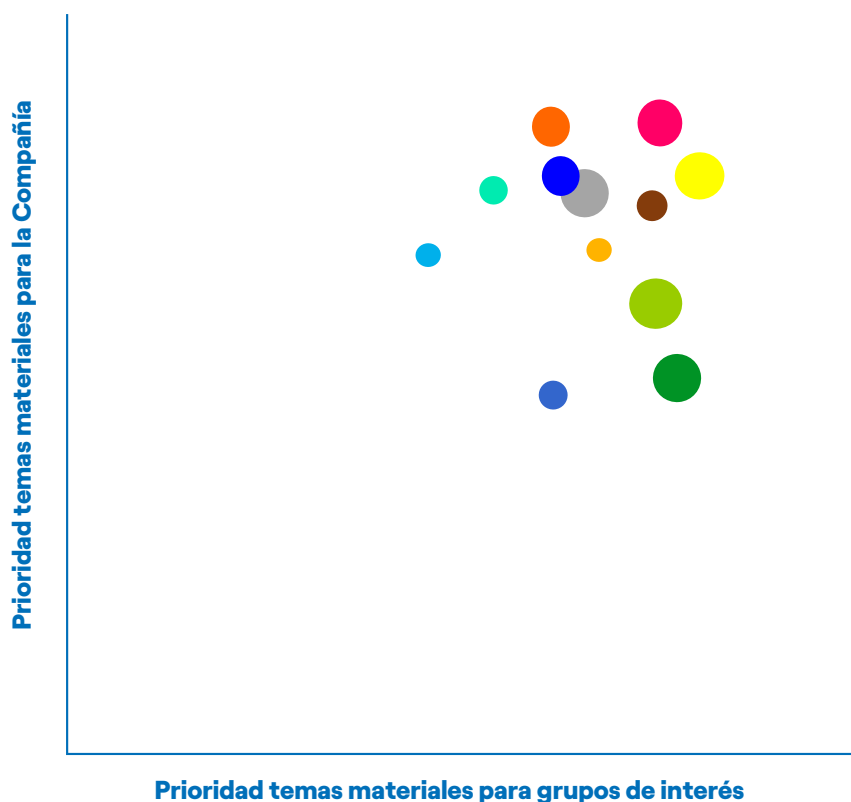
Durante 2020, la Compañía utilizó los siguientes canales de comunicación:

	Categoría de grupos de interés							
	Comunidad financiera	Proveedores y contratistas	Sociedad civil y comunidades locales	Empleados	Instituciones	Empresas y asociaciones gremiales	Clientes	Medios
Agentes	●	●	●	●	●	●	●	●
App móvil	●	●	●	●	●	●	●	●
Canal de denuncias	●	●	●	●	●	●	●	●
Canal web	●	●	●	●	●	●	●	●
Comunicados	●	●	●	●	●	●	●	●
Contactos directos	●	●	●	●	●	●	●	●
Foros	●	●	●	●	●	●	●	●
Grupos de trabajo	●	●	●	●	●	●	●	●
Encuentros dedicados	●	●	●	●	●	●	●	●
Investor Day	●	●	●	●	●	●	●	●
Entrevistas cognitivas	●	●	●	●	●	●	●	●
Intranet	●	●	●	●	●	●	●	●
Tiendas Enel y oficinas comerciales	●	●	●	●	●	●	●	●
Newsletter	●	●	●	●	●	●	●	●
Revista de negocios	●	●	●	●	●	●	●	●
Roadshow	●	●	●	●	●	●	●	●
Redes sociales	●	●	●	●	●	●	●	●

# MATRIZ DE MATERIALIDAD

102-44, 102-46, 102-47, 102-48, 102-49

Con la información recogida, Enel Perú construye la matriz de materialidad, que da cuenta de los temas que son prioritarios para sus stakeholders y, a la vez, estratégicos para la Compañía. Esta matriz se presenta al Directorio y al Comité de Directorio, y son la base, no solo para definir los temas a abordar en el Informe de Sostenibilidad, en el que se da respuesta a las expectativas de los stakeholders, sino que guían los focos de trabajo de toda la Compañía, que se plasman en el Plan de Sostenibilidad, el que se enmarca –además– en los desafíos que plantea el contexto actual y en los ODS.



- |   |  |
|---|--|
| ● Creación de valor económico y financiero          | ● Compromiso con el cliente                  |
| ● Ecosistemas y plataformas                         | ● Buen gobierno y conducta corporativa justa |
| ● Involucrando a las comunidades locales            | ● Distribución de energía                    |
| ● Gestión medioambiental                            | ● Descarbonización de la matriz energética   |
| ● Gestión, desarrollo y motivación de los empleados | ● Seguridad y salud ocupacional              |
| ● Innovación y transformación digital               | ● Cadena de suministro sostenible            |

# TEMAS MATERIALES

**Salud y Seguridad:** para Enel Perú y sus grupos de interés, la salud y seguridad laboral tanto de los colaboradores, de los contratistas como de los stakeholders, en general, es un tema prioritario para el desarrollo y continuidad del servicio, que durante la pandemia cobró mayor relevancia que nunca. Por ello, Enel Perú adopta las mejores prácticas, respecto de la gobernanza, estrategia y procedimientos para detectar y prevenir situaciones que pudieran poner en riesgo la integridad y salud de sus trabajadores propios y externos.

**Distribución de energía:** la calidad y confiabilidad de la red y suministro eléctrico son elementos claves en un contexto de mayor electrificación, en que el aumento de la inversión en digitalización y mantención resultan prioritarios para aumentar la resistencia de la red, que cada vez tiene mayores exigencias con la descentralización de la generación.

**Gobernanza sólida:** Enel Perú ha establecido reglas, modelos y mecanismos de control, que rigen el actuar de sus colaboradores bajo principios de integridad, tanto interna como externamente. Este modelo de conducta transparente genera confianza en las partes interesadas, lo que también se refleja en los resultados económicos, así como el posicionamiento en los principales índices de sostenibilidad.

**Enfoque en el cliente:** la Compañía orienta su estrategia de negocios en la satisfacción de las necesidades de sus clientes, siendo primordial la calidad de la relación con este y la capacidad de satisfacer sus necesidades, que con la evolución tecnológica pasa a entregar a la ciudadanía herramientas de gestión directas de la energía, cambiando el rol del consumidor a un rol más proactivo de “prosumidor”.

**Gestión, desarrollo y motivación de las personas:** la estrategia de People Centricity pone a los colaboradores de Enel Perú al centro. Su desarrollo y motivación resultan claves para la gestión sostenible de la Compañía, especialmente en el contexto de la transición energética.

## COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La sostenibilidad se ubica en el centro del modelo de negocios de la Compañía. En 2015, la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Agenda Global sobre el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados, con el fin de cumplirlos antes de 2030. Es así como los 17 ODS se han convertido en una brújula para el trabajo de Enel Perú y han consolidado su compromiso hacia un modelo de negocio cada vez más sostenible.

Enel Perú se ha comprometido a contribuir en forma específica en seis de los 17 ODS. Esto, sin excluir la contribución de la Compañía para alcanzar todos los objetivos. Es más, el compromiso con los ODS fue resultado de la definición del modelo de negocio sostenible, por lo tanto, su plan estratégico de negocio sostenible se enmarca en la transición energética, incorporando las metas de los ODS en las inversiones de las líneas de negocio. ODS prioritarios

- > Educación de calidad (ODS 4).
- > Energía asequible y no contaminante (ODS 7).
- > Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8).
- > Industria, innovación e infraestructura (ODS 9).
- > Ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11).
- > Acción por el Clima (ODS 13).

## TRABAJO EN LÍNEA CON LOS ODS

### ACELERADOR

Innovación  
Cyber seguridad  
Soportes digitales  
Economía circular



### PILARES

Transición  
energética



Nuestra gente



Involucramiento de  
las comunidades  
locales



### FUNDAMENTOS

Cadena de  
suministro  
sostenible



Salud y Seguridad  
laboral



Sostenibilidad  
ambiental



Gobierno sólido





# ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

## Plan de Sostenibilidad 2021- 2023

### Megatendencias

### Inputs País Contexto Nacional

### Materialidad

CONTRIBUCIÓN DETERMINADA A NIVEL NACIONAL (INDC) DE CHILE

### Derechos Humanos



### Compromisos ODS

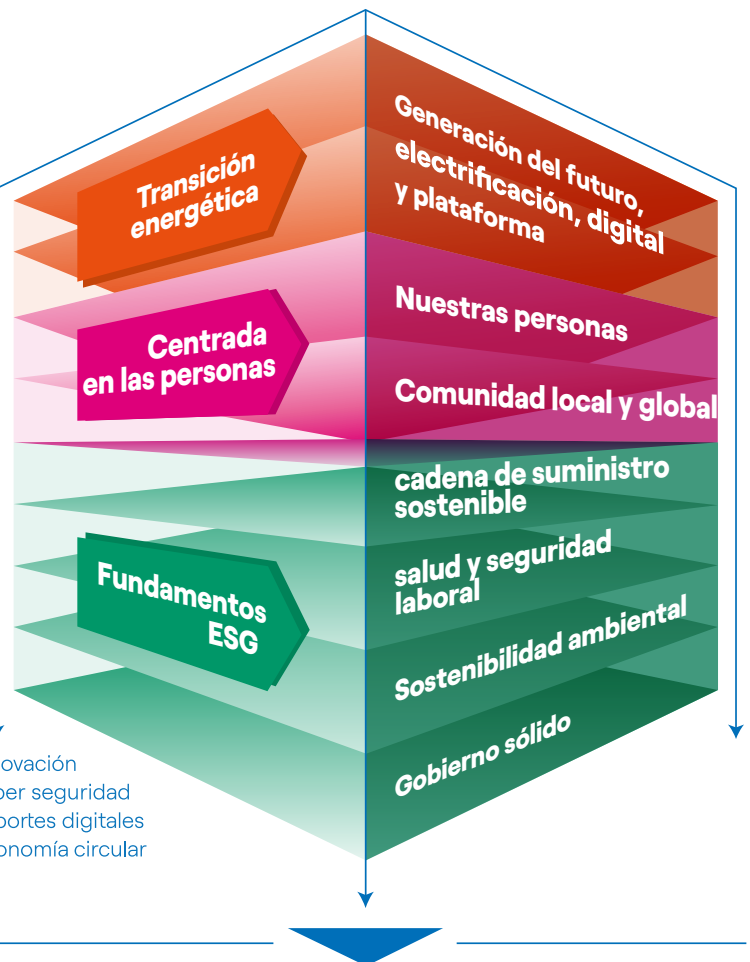


### Evaluadores ASG



ACELERADORES DE CRECIMIENTO

- innovación
- cyber seguridad
- soportes digitales
- economía circular



### CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE EN EL LARGO PLAZO



### DESARROLLO SOSTENIBLE A LO LARGO DE TODA LA CADENA DE VALOR



A partir del análisis de contexto y de las mega tendencias para identificar los aspectos ASG relevantes en la cadena de valor, se definen los temas materiales considerando las exceptivas de los stakeholders y los aspectos estratégicos de la Compañía, de forma de definir la senda a seguir en cada línea de negocio y de staff, la cual compone el plan de sostenibilidad de la Compañía.

La sostenibilidad, plasmada en el plan estratégico de la compañía, contempla como ejes de trabajo la transición energética, que es la piedra angular que da cuenta de la estrategia de negocio, fundada en el plan de inversiones.

Junto con el eje de la transición energética, la estrategia de sostenibilidad considera un eje dedicado a las personas, es decir, los colaboradores y las comunidades.

A la base del plan, existen cuatro pilares que sustentan todo el desarrollo de los ejes mencionados: gobernanza, sostenibilidad ambiental, salud y seguridad ocupacional y cadena de aprovisionamiento sostenible.

El plan también identifica una inversión en acelerar su realización. Por esto, se consideran los aceleradores de crecimiento, tales como la innovación, la digitalización y economía circular, cuales factores integrantes de la estrategia de sostenibilidad del negocio.

Finalmente, el plan de sostenibilidad de Enel Perú también considera factores imprescindibles externos a la Compañía que tienen influencia en el negocio y en su sostenibilidad en el largo plazo. Estos factores son representados de las estrategias energética y sociales, las NDC en ámbito de estrategia ambiental, los principios rectores de empresas y derechos humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, la materialidad de las partes interesadas y las indicaciones que la Compañía recibe por parte del mercado, desde los analistas ASG.

Para la consecución de los objetivos del plan y compromisos se diseñan una serie de acciones a lo largo de toda la cadena de valor.

En este informe se presentaron los resultados obtenidos en 2020, correspondientes a la implementación del plan 2020-2022, el cual está orientado a la creación de valor sostenible a largo plazo, en cuatro secciones:

- > Transición Energética, a través de las acciones implementadas en relación con la ambición cero carbono, la electrificación, digitalización y plataformas.
- > Enfoque en las personas o temas sociales en que abordarán temas relacionados con la gestión de los colaboradores y el trabajo con la comunidad, socios clave para avanzar en la transición energética justa.
- > Aceleradores de crecimiento, que dicen relación con el modelo de innovación que cruza toda la estrategia del negocio, así como un enfoque de economía circular, basados en un soporte digital y de ciberseguridad que viabiliza llevar adelante la estrategia.
- > Finalmente, se relataron los cuatro fundamentos que sostienen la estrategia: una cadena de suministro sostenible, la salud y seguridad laboral, la gestión ambiental y el modelo de gobernanza sólido.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

102-50, 102-52, 102-54, 102-55, 102-56

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial. Cubre el periodo del 1 de enero al 21 de enero de 2020. No se ha realizado la verificación externa de los contenidos del informe. El ciclo de elaboración es anual.

Contenidos generales		
Contenido	Página	N° Principio de Pacto Global
<b>Perfil de la organización</b>		
102-1 Nombre de la organización	12	
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12	
102-3 Ubicación de la sede	12	
102-4 Ubicación de las operaciones	12	
102-5 Propiedad y forma jurídica	12	
102-6 Mercados servidos	12	Nro 6
102-7 Tamaño de la organización	54	
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	58	
102-9 Cadena de Suministro	82, 88	
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	82, 88 109	
102-11 Principio o enfoque de precaución	39	
102-12 Iniciativas externas		
102-13 Afiliación a asociaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía</li> <li>• Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cámara de Comercio Italiana del Perú</li> </ul> </li> <li>• Asociación para el Progreso de la Dirección</li> <li>• Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía</li> <li>• Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cámara de Comercio Italiana del Perú</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Estrategia</b>		
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	9	
102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	28	
<b>Ética e integridad</b>		
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	51	
<b>Gobernanza</b>		
102-18 Estructura de gobernanza	116	
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	136	
<b>Participación de los grupos de interés</b>		
102-40 Lista de grupos de interés	136	Nro 3
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	63	
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	136	
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	65	
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	136, 140	
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>		
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	12	
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	140	
102-47 Lista de temas materiales	140	
102-48 Reexpresión de la información	140	
102-49 Cambios en la elaboración de informes	140	
102-50 Periodo objeto del informe	145	
102-51 Fecha del último informe	Publicado en el año 2020 sobre la gestión del año 2019	

Contenido	Página	N° Principio de Pacto Global
102-52 Ciclo de elaboración de informes	145	
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	149	
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	145	
102-55 Índice de contenidos GRI	145	
102-56 Verificación externa	145	

## Contenidos temáticos

Temas	Contenido	Página	N° Principio de Pacto Global
<b>Desempeño económico</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	34-38	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34-38	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34-38	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	35-37	
<b>Prácticas de adquisición</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	81-90	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	81-90	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	81-90	
GRI 204: Prácticas de adquisició 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	82	
<b>Anticorrupción</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	116-133	Nro 10
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	116-133	Nro 10
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	116-133	Nro 10
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	130	Nro 10
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	131	Nro 10
<b>Energía</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	111	Nro 7, 8 y 9
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	111	Nro 7, 8 y 9
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	111	Nro 7, 8 y 9
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	111	Nro 7, 8 y 9
<b>Agua</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	112	Nro 7, 8 y 9
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	112	Nro 7, 8 y 9
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	112	Nro 7, 8 y 9
GRI 303: Agua 2016	303-1 Integración con el agua como recurso compartido	112	Nro 7, 8 y 9
	303-3 Extracción de agua	112	Nro 7, 8 y 9
	303-5 Consumo de agua	112	Nro 7, 8 y 9
<b>Biodiversidad</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	115	Nro 7, 8 y 9
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	115	Nro 7, 8 y 9
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	115	Nro 7, 8 y 9
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	115	Nro 7, 8 y 9
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	115	Nro 7, 8 y 9
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y	115	Nro 7, 8 y 9

Temas	Contenido	Página	N° Principio de Pacto Global
	en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		
<b>Emisiones</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	109-110	Nro 7, 8 y 9
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	109-110	Nro 7, 8 y 9
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	109-110	Nro 7, 8 y 9
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	110	Nro 7, 8 y 9
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	110	Nro 7, 8 y 9
<b>Residuos</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	113	Nro 7, 8 y 9
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	113	Nro 7, 8 y 9
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	113	Nro 7, 8 y 9
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	113	Nro 7, 8 y 9
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	113	Nro 7, 8 y 9
	306-3 Residuos generados	113	Nro 7, 8 y 9
<b>Cumplimiento ambiental</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	106-109	Nro 7, 8 y 9
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	106-109	Nro 7, 8 y 9
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	106-109	Nro 7, 8 y 9
GRI 307: Cumplimiento Ambiental 2016	307-1 Incumplimiento de leyes y regulaciones ambientales	107	Nro 7, 8 y 9
<b>Evaluación ambiental del proveedor</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	82-90	Nro 1 y 2
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	82-90	Nro 1 y 2
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	82-90	Nro 1 y 2
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios ambientales	83	Nro 1 y 2
<b>Empleo</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	50-63	Nro 3 y 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	50-63	Nro 3 y 6
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	50-63	Nro 3 y 6
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevos empleados contratados y rotación de empleados	60	Nro 3 y 6
	401-2 Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no se brindan a empleados temporales o de medio tiempo	56	
<b>Salud y Seguridad en el Trabajo</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	91-97	Nro 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	91-97	Nro 6
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	91-97	Nro 6
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	93,95, 105	Nro 6
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	95	Nro 6
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	105	Nro 6
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	98	Nro 6
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	96	Nro 6
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	96	Nro 6
	403-9 Lesiones por accidente laboral	94	Nro 6
<b>Formación y enseñanza</b>			
GRI 103: Enfoque	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	50-63	Nro 6



Temas	Contenido	Contenido	Página	N° Principio de Pacto Global
de gestión 2016	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		50-63	Nro 6
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		50-63	Nro 6
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado		61	Nro 6
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		60	
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas		50-63	Nro 6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		50-63	Nro 6
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		50-63	Nro 6
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados		54	Nro 6
<b>No discriminación</b>				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas		50-63	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		50-63	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		50-63	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	En 2020 no se identificaron incidentes de discriminación de ningún tipo.		
<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas		50-63	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		50-63	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		50-63	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden estar en riesgo		63, 89, 99, 127	
<b>Trabajo infantil</b>				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas		127-133	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		127-133	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		127-133	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		63, 89, 99, 127	
<b>Trabajo forzoso u obligatorio</b>				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas		127-133	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		127-133	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		127-133	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio		63, 89, 99, 127	
<b>Evaluación de Derechos Humanos</b>				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas		127-133	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		127-133	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		127-133	
GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016	412-1 Operaciones que han sido objeto de revisiones de derechos humanos o evaluaciones de impacto		89	
	412-2 Capacitación de empleados en políticas o procedimientos de derechos humanos		130	
<b>Comunidades locales</b>				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas		64-80	Nro 1 y 2
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		64-80	Nro 1 y 2
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		64-80	Nro 1 y 2
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		64, 68	Nro 1 y 2

Temas	Contenido	Página	N° Principio de Pacto Global
<b>Evaluación social del proveedor</b>			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	85-90	Nro 1 y 2
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	85-90	Nro 1 y 2
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	85-90	Nro 1 y 2
GRI 414: Evaluación social del proveedor 2016	414-1 Nuevos proveedores que fueron seleccionados utilizando criterios sociales	85	Nro 1 y 2

## Más información:

102-53

Todas las organizaciones, empresas y personas interesadas en conocer más sobre la gestión de Enel Perú o que deseen expresar sus opiniones, pueden dirigirse directamente con:

**Massimiliano Calamea**

Head of Sustainability Perú

Correo electrónico: **massimiliano.calamea@enel.com**

Teléfono: (00 511) 5612001

Dirección: Calle César López Rojas # 201 Urb. Maranga, San Miguel.

### REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2020 ENEL PERU

Primera edición: Setiembre de 2021

Con la asesoría de CTC Consultores [informes@ctc.la](mailto:informes@ctc.la)

Elaboración de contenidos GRI: Ricardo Cuba – CTC Consultores

Revisión: Miguel Melendez – Enel Generación Perú

Aprobación: Meissy Camacho – Enel Distribución Perú

Diseño Editorial: Krenova – Comunicación Estratégica

