

MEMORIA
INTEGRADA

20
21



isa

REP

CONEXIONES QUE INSPIRAN

isa

REP

CONTENIDO



Declaración de responsabilidad

[GRI 102-50]

El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto del desarrollo del negocio de Red de Energía del Perú (ISA REP) durante el año 2021. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido conforme a los dispositivos legales aplicables.



Juan Ricardo Ortega López¹

Vicepresidente del directorio



Carlos Mario Caro Sánchez

Gerente General

[GRI 102-51, 102-52, 102-54]

Este informe tiene una periodicidad anual, teniendo como último año de realización el 2020 y se ha elaborado de conformidad, con la opción Esencial de los Estándares GRI.

¹ Encargado de la Presidencia del Directorio de ISA REP.

Carta del Vicepresidente del Directorio

[GRI 102-14]

“Conectamos de forma confiable y con calidad a sectores de la agroindustria, minería, telecomunicaciones, metalurgia, infraestructuras, entre otros, que a su vez han contribuido a la dinamización económica del país.”



Estimados accionistas,

El 2021 continuó siendo un año muy complejo para el Perú debido al COVID-19 y su impacto en las personas, sus modos de vida y los negocios a nivel global. A pesar de ello, ISA REP supo liderar una gestión eficiente que sorteó la incertidumbre para mantener el compromiso de entregar valor a sus grupos de interés.

Por ello, con gran satisfacción entrego los resultados de ISA REP durante el 2021. Esta compañía, referente en transmisión

en alta tensión en el Perú, gestionó con gran responsabilidad y eficiencia una red de cerca de 12 mil kilómetros de líneas, en 21 departamentos del país.

En el plano financiero, ISA REP terminó el año 2021 con una Utilidad Neta de USD 54.16 MM y un EBITDA de USD 128.2 MM, con 4 % de incremento respecto al 2020.

Adicionalmente, al cierre del año 2021, cuenta con un activo de USD 489 MM y un patrimonio de USD 128 MM.

Esto no hubiera sido posible sin el compromiso de sus trabajadores, que han sabido adaptarse a nuevas formas de trabajo en medio de la pandemia, siempre poniendo en práctica capacidades como las de adaptabilidad, el trabajo en red, la innovación, el aprendizaje continuo, la excelencia y transformación digital. Todo esto fue fundamental para poder desplegar la iniciativa “Creando el trabajo del futuro”, la cual incentivó a todos los trabajadores de las sedes administrativas a retornar físicamente, de la mano del autocuidado y con flexibilidad.

Es también nuestro talento y su pasión por vivir una cultura de innovación en ISA REP que permitió contar en 2021 con tres potentes nuevos proyectos en el portafolio de innovación y de manera participativa sumar 35 nuevas ideas de innovación abierta y 95 proyectos internos. Gracias a esa cultura hemos alcanzado un alto posicionamiento como empresa innovadora en el sector de energía, en diferentes índices y premios que nos llenan de satisfacción.

Por otro lado, me permito resaltar la relación durante el 2021 con los clientes de ISA REP. Durante ese período conectamos de forma confiable y con calidad a sectores de la agroindustria, minería, telecomunicaciones, metalurgia, infraestructuras, entre otros, que a su vez han contribuido a la dinamización económica del país.

Por ello, como parte del importante rol que tienen nuestros clientes para la sostenibilidad de nuestro negocio, lanzamos la plataforma FastClient a finales de 2021, para atender de forma

[GRI 102-14]

más ágil y oportuna los requerimientos técnicos y comerciales de todos ellos.

Así también merece especial mención nuestra gestión de la sostenibilidad. En 2021 fortalecimos nuestro relacionamiento con las comunidades de nuestra área de influencia directa, para generarles valor. Esto se evidencia en las distintas iniciativas y programas que hemos desplegado con ellos en los frentes de educación, infraestructura, desarrollo local y acción climática; y que no podrían ser realidad sino fuera por el gran apoyo de nuestros aliados, entidades tanto estatales como privadas que también unen esfuerzos con nosotros en búsqueda de una sociedad más justa y equitativa.

Entre todas estas actividades, destaca nuestra gestión de Obras por Impuestos en Ica y Piura que han permitido que más estudiantes cuenten con aulas seguras, cómodas y modernas para recibir una educación de calidad. Al 2021, son cerca de 43.5 millones de soles los que venimos invirtiendo en este tipo de obras, y que estoy seguro ayudarán a potenciar el desarrollo de más peruanos y peruanas.

Agradezco también a nuestros proveedores y contratistas por estos resultados. Con ellos seguimos trabajando articuladamente para seguir entregando un servicio de calidad al país.

Con total transparencia, entregamos a ustedes este documento con la firme convicción de que encontrarán en este la información necesaria para contextualizar la gestión de ISA REP durante el 2021.

Atentamente,

Juan Ricardo Ortega López²

Vicepresidente del Directorio de ISA REP



² Encargado de la Presidencia del Directorio de ISA REP.

Hitos 2021



Fuimos reconocidos por INDECI y el movimiento “Hombro a Hombro” gracias a nuestro aporte durante la emergencia sanitaria por COVID-19.



Recibimos el “Premio Empresarial a la Gestión de Mantenimiento del Sector Eléctrico” por parte del Instituto Peruano de Mantenimiento (IPEMAN).



Obtuvimos el Distintivo Empresa Socialmente Responsable (DESR) por noveno año consecutivo, logrando un rendimiento consolidado.



El “Programa de Reconocimiento de Conductas Empresariales Responsables (CER) del Ministerio de Energía y Minas, nos premió en la categoría Medición de Impactos en Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Ganamos los Premios ProActivo 2021 en la categoría Energía por nuestro programa de voluntariado corporativo “Profesores Digitales”.



Hitos 2021



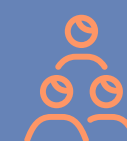
La Comisión de Integración Energética Regional (CIER) reconoció nuestra Startup LISA durante el Premio CIER a la Innovación 2021, en la categoría de Digitalización.



Fuimos seleccionados en el Primer Ranking de Empresas Comprometidas con las Juventudes, iniciativa del Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (OIJ) y la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH).



En representación de ISA REP, nuestro gerente general, Carlos Mario Caro, se convirtió en Presidente de la CIER.



Ejecutamos junto a WEMPO el programa educativo “Empoderatec Chanchamayo”, que benefició directamente a 1,000 docentes de Junín y de manera indirecta a más de 20,000 estudiantes de la región.



Hitos 2021



Inauguramos nuestra segunda obra por impuestos, en beneficio de más de 1,200 estudiantes del Instituto Educativo Superior Tecnológico “Luis Felipe de las Casas Grieve”, ubicado en la localidad de Marcona, Ica, en consorcio con Minsur.



Implementamos junto a Agros el proyecto “Comunidades Digitales” para potenciar las habilidades digitales de 60 productores de la CC. La Merced de Patay (Huancavelica). Esto gracias a nuestro Desafío de Innovación Abierta 2021.



Superamos 11 veces nuestra meta en reducción de agua, energía, residuos y teletrabajo, que ayudó a mitigar las fugas de gas SF6, las cuales siempre se mantuvieron dentro de los estándares internacionales.



La CIER reconoció a ISA REP y su unidad de negocio, Consorcio Transmantaro, por mantener un buen desempeño en la Gestión de Seguridad en el trabajo.



Fuimos reconocidos por Pacífico Seguros gracias a nuestra Gestión de Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ISA REP en cifras



99.48 %
disponibilidad de RED



90 % de nuestros
proveedores son NACIONALES



0 DENUNCIAS
por casos de corrupción



99 % de nuestros
EMPLEADOS
han recibido formación sobre anticorrupción



80,000
personas BENEFICIADAS



0 FATALIDADES
en nuestras operaciones



10,995 mil km de
CIRCUITOS DE LÍNEAS
en 21 regiones



15,839.30 horas de
CAPACITACIÓN a nuestros
colaboradores



128.2 MM
de dólares en EBITDA

isa
REP

**Nuestra
propuesta
de valor**





1.1. ¿Quiénes somos?

[GRI 102-1, 102-7]

Somos Red de Energía del Perú S.A. (ISA REP), empresa líder del sector energético, dedicada a la construcción, operación y mantenimiento de líneas de transmisión de energía eléctrica en alta tensión en 21 regiones del Perú y la provincia constitucional del Callao. ISA REP nació en el año 2002 luego de ganar un concurso público internacional para operar las líneas de transmisión que el Estado peruano entregó en concesión en ese año. En el 2021, se presentó al MINEM el Plan de Expansión 2022-2026 de ISA REP, en cumplimiento a lo establecido en el Contrato de Concesión.

Desde ISA REP, gestionamos a dos importantes empresas del sector:



Consorcio Transmantaro (ISA CTM), empresa responsable, desde 1997, de la concesión de la línea de transmisión de energía Mantaro-Socabaya, que une el Sistema Interconectado Centro-Norte con el Sistema Interconectado Sur del Perú. Es la primera empresa del sector energía en Latinoamérica en emitir bonos verdes.



Interconexión Eléctrica ISA Perú S.A. empresa creada en el 2001 para ser concesionaria de la línea de transmisión Mantaro-Socabaya, como también responsable de unir el Sistema Interconectado Centro-Norte con el Sistema Interconectado Sur. ISA Perú posee la concesión de las líneas de transmisión eléctricas en 220kV: Aguaytia-Tingo María-Vizcarra-Paramonga y Oroya-Carhuamayo-Paragsha-Vizcarra, así como líneas en 138 kV: Carhuaquero-Chiclayo; Huallanca – Chimbote y Aguaytía-Pucallpa, con sus correspondientes subestaciones.





Somos parte del Grupo ISA

[GRI 102-8]

ISA, empresa del Grupo Ecopetrol, es una multitalina con más de 54 años de experiencia y trayectoria, que opera en los negocios de Energía Eléctrica, Vías y Telecomunicaciones y TIC, que aporta a la calidad de vida de millones de personas en Colombia, Brasil, Chile, Perú, Bolivia, Argentina y Centroamérica, a través del trabajo de sus más de 4.326 empleados en sus 47 empresas.

ISA desarrolla sus negocios basado en la excelencia técnica, la prestación eficiente de sus servicios, la creación de valor sostenible para sus grupos de interés y la sociedad en general, apalancado en la innovación y la transformación digital, y soportado en las mejores prácticas de gobierno corporativo y ética.

ISA y sus empresas están comprometidas con la mitigación y adaptación al cambio climático, el uso racional de los recursos, el desarrollo de programas que generen impacto positivo en el medioambiente, el desarrollo integral de las comunidades donde opera y la calidad, confiabilidad y disponibilidad de los servicios que presta.



Después de más de cinco décadas de liderazgo en la región, ISA ha trascendido el acto físico de conectar un punto con otro para conectar personas, haciendo de cada conexión un acto inspirador.



Nuestra propuesta de valor

Cifras relevantes



Coordinación de la operación del
sistema eléctrico colombiano,

74.117 GWh

de demanda atendida, **17.762 MW** de
capacidad efectiva neta



TELECOMUNICACIONES Y TIC

56,387 km de fibra
óptica en operación



VÍAS

860 km de
autopistas en
operación

136 km de autopistas
en construcción



ENERGÍA ELÉCTRICA

48.330 km y
104.138 MVA de
infraestructura de
transmisión en
operación

66.668 km y
132.832 MVA
incluyendo la
participación de ISA
en otras empresas

7.133 km y
14.007 MVA de
infraestructura de
transmisión en
construcción

› Miembro del Dow Jones
Sustainability Indices por
siete años consecutivos

› Miembro del Dow Jones
Sustainability Index MILA Pacific
Alliance por cuatro años consecutivos

› Medalla de
bronce en el
Yearbook

› **Sello de calidad de la Bolsa de Valores de Colombia**
por su transparencia, gobierno corporativo y compromiso
con el mercado de valores, por **seis años consecutivos**

Composición accionaria (31 de diciembre de 2021)

Accionistas	Acciones	%
Empresa Colombiana de Petróleos Ecopetrol	569.472.561	51.41
Empresas Públicas de Medellín	97.724.413	8.82
Inversionistas privados	440.480.920	39.77
Inversionistas institucionales locales	308.373.884	27,84
Fondos de inversión extranjeros	95.561.835	8,63
Personas naturales	36.273.501	3,27
Programa de ADR's	271.700	0,02
Capital suscrito y pagado en circulación	1.107.677.894	100

ISA es una Empresa de Servicios Públicos Mixta, constituida como sociedad anónima por acciones, de carácter comercial, del orden nacional, regida por las leyes 142 y 143 de 1994 y con domicilio en la ciudad de Medellín (Colombia). Ecopetrol es el accionista mayoritario o controlante de ISA, al ser titular del 51,41 % del capital social.

La compañía tiene inversionistas estatales y privados. Sus acciones y bonos se transan en la Bolsa de Valores de Colombia y cuenta con American Depositary Receipt (ADRs) Nivel I que se negocian en el mercado Over the Counter (OTC) de Estados Unidos. Todas las acciones constitutivas del capital social gozan de los mismos derechos, son ordinarias, nominativas y desmaterializadas, no existiendo restricciones estatutarias a su transferibilidad. ISA aplica altos estándares de transparencia, eficiencia y gobierno corporativo que brindan protección y confianza a sus inversionistas.





Nuestro propósito

[GRI 102-16]

Transportamos la energía en alta tensión que impulsa el desarrollo y bienestar de millones de peruanos. Para lograrlo, actuamos bajo nuestro propósito:

ISA REP, conexiones que inspiran

Nos esforzamos al máximo para aportar soluciones que contribuyan a resolver juntos, los desafíos que se presentan en estos nuevos tiempos. Nos enfocamos, así, en que cada conexión sea un acto inspirador, que refleje el esfuerzo, compromiso y la manera en que miramos el mundo.

Generamos conexiones cuando:

- › Somos conscientes que todos somos uno.
- › Estamos seguros que nuestro bienestar está ligado entre todos.
- › Sabemos que la excelencia es el resultado de la exigencia con que enfocamos cada acto de vida.
- › Reconocemos que nuestro planeta es frágil y hay que cuidarlo.
- › Comprendemos que nuestros actos, por pequeños que sean tienen impacto.
- › Descubrimos que en cada uno de nosotros está el cambio que deseamos para el mundo.
- › Nos conmueve saber que estamos hechos para grandes retos.
- › Nos comprometemos a tener una participación constructiva y responsable en la toma de decisiones.



Conexiones que Inspiran es saber que cada uno es parte de algo más grande, algo que trasciende y que puede beneficiar la calidad de vida de muchas personas, es por ello por lo que nos reta a ser éticos, responsables con el ambiente y nuestros grupos de interés, a construir la empresa que soñamos para nuestro país. Esto es lo que cada colaborador de ISA REP hace en su día a día, construir relaciones de largo plazo y así llegar a ser la empresa referente del sector.



Carlos Riva Agüero
Colaborador – Gestión SAS

Nuestras líneas de negocio

[GRI 102-2]



Nuestra propuesta de valor

Transmisión

Transportamos energía eléctrica en alta y muy alta tensión desde centrales de generación eléctrica ubicadas en todo el país. De esta manera, luego la entregamos a empresas de distribución y a clientes libres. Brindamos este servicio de manera ininterrumpida, manejando una red de 6,322 kilómetros de líneas de 60 kV, 220 kV y 500 kV.



Operación

Gestionamos instalaciones de transmisión en sus etapas de planeación, ejecución en tiempo real, evaluación y mejoramiento. Garantizamos la óptima operación y la confiabilidad del servicio de nuestras instalaciones y las de nuestros clientes a través de dos centros de control, uno principal y otro de respaldo.



Mantenimiento

Realizamos el mantenimiento preventivo y correctivo de líneas de transmisión, subestaciones de alta y muy alta tensión en todo el país.



Conexiones con soluciones energéticas distribuidas

Diseñamos soluciones de almacenamiento de energía mediante sistemas de baterías y electrónica de potencia con tecnología de punta, acorde a las necesidades del cliente.





Nuestra propuesta
de valor

1.2. Conectando al Perú

Conectamos a millones de familias y empresas del Perú mejorando su calidad de vida.

[GRI 102-3, 102-4, 102-6, 102-7]

Creamos conexiones sin barreras a lo largo de todo el país. Actualmente operamos a través de una red de 81 subestaciones eléctricas (49 propias, 24 de ISA CTM y 8 de ISA Perú) y 11,835 mil kilómetros de líneas de transmisión (6,322.32 km de ISA REP, 4,378.39 km de ISA CTM y 1,134.57 km de ISA Perú) en 500, 220, 138 y 60 kV, que recorren 21 regiones del Perú.³

Con la finalidad de mejorar la calidad de nuestros servicios de transmisión, durante el 2021 implementamos las siguientes buenas prácticas:

- Implementación de RPAs para optimizar tiempos de programación del mantenimiento y reportes automáticos de ingreso de información operativa.
- Puesta en marcha de automatismo para maniobras de desconexión de líneas de transmisión desde cada del Centro de control.
- Fortalecimiento de los entrenamientos en la plataforma de simulación de operadores del Centro de control.

³ Ninguno de estos activos ha sido entregado en garantía



Oficina principal

Av. Juan de Arona 720,
Of. 601, San Isidro

Departamento de Transmisión Norte:

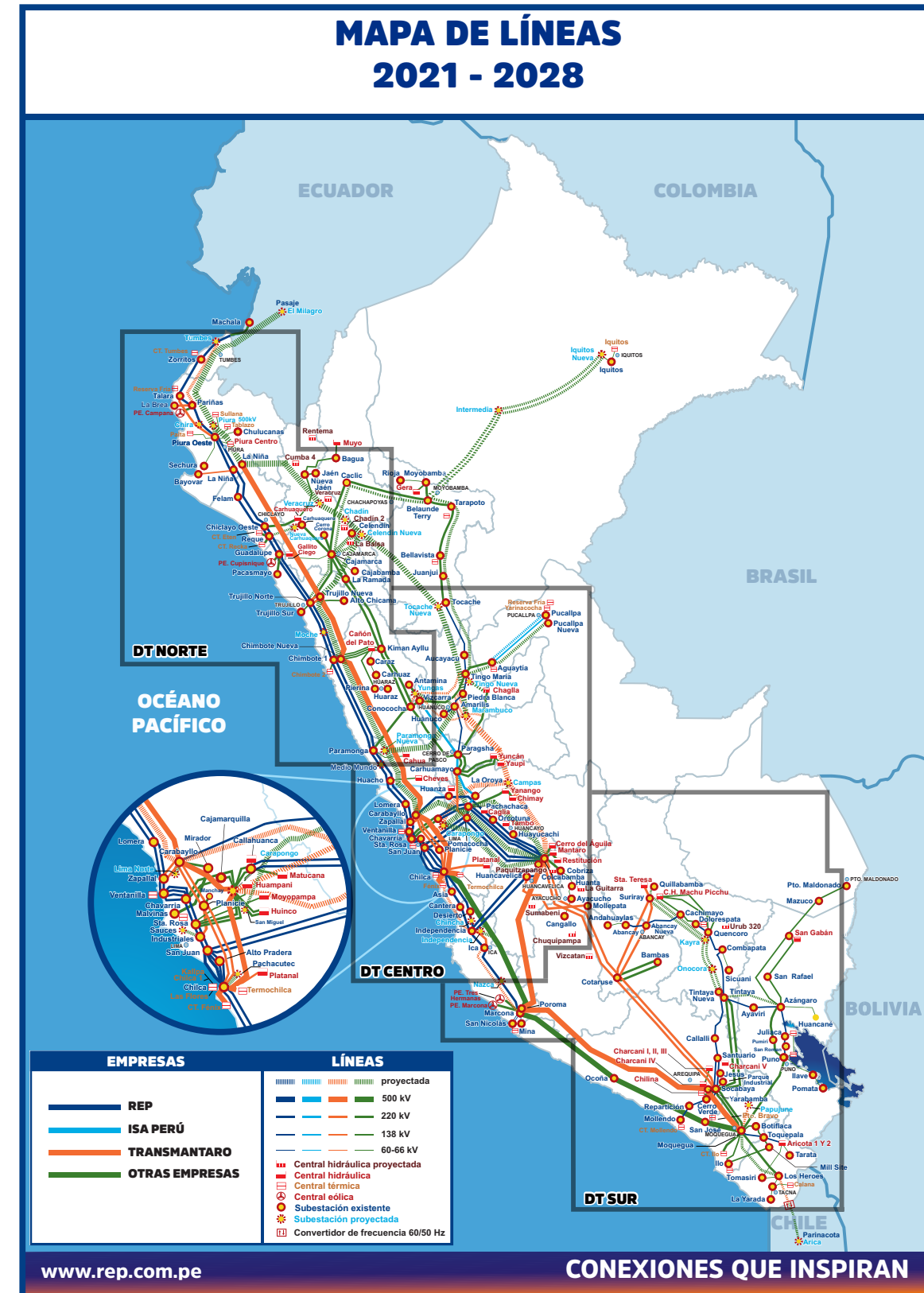
Av. Miguel Bartra Gonzales
500, Urb. Las Brisas,
Chiclayo, Lambayeque

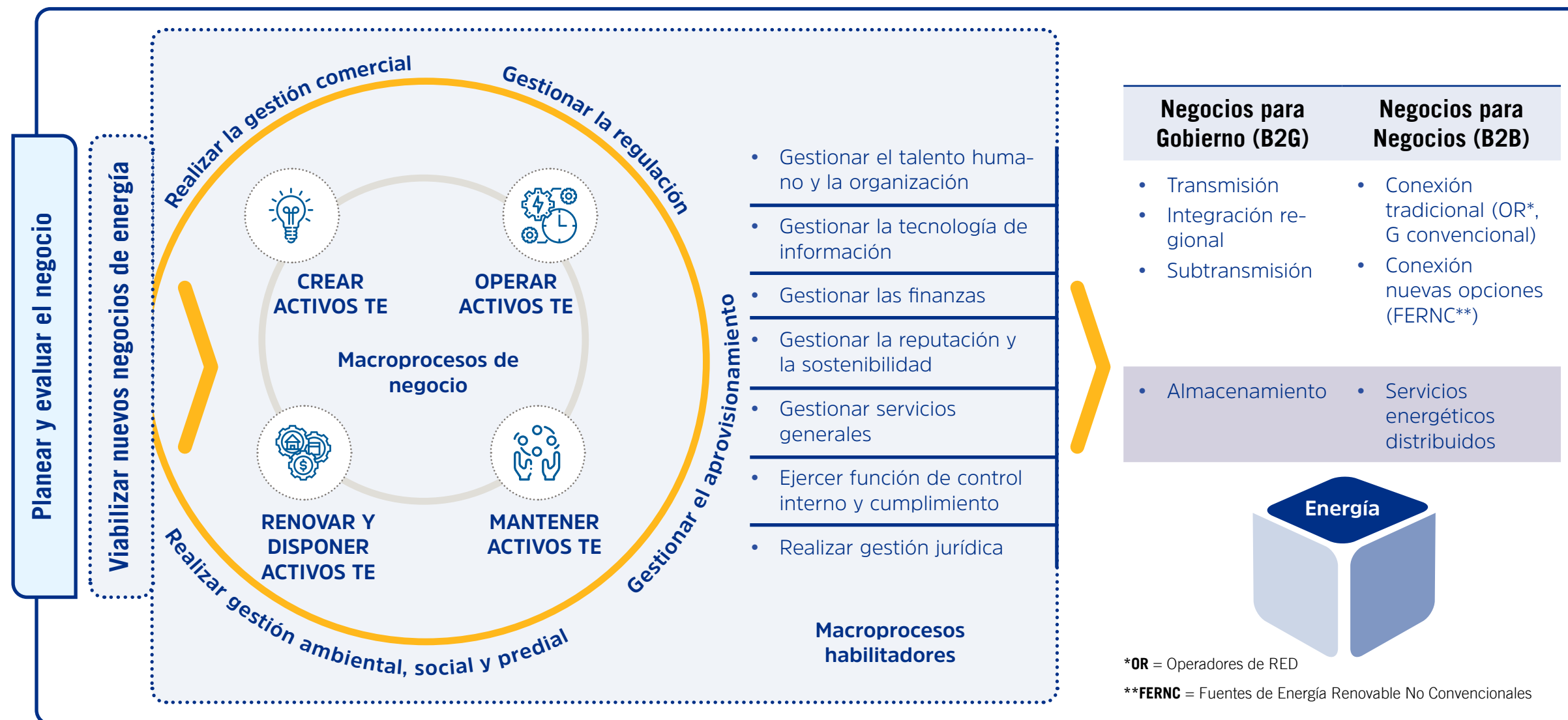
Departamento de Transmisión Centro:

Av. Prolongación Pedro
Miotta 421, San Juan de
Miraflores, Lima

Departamento de Transmisión Sur:

Carretera Sector Umapalca
s/n, Socabaya, Arequipa





Cadena de valor

En ISA REP, ofrecemos las mejores soluciones y servicios de transporte de energía a nuestros clientes. Nuestro negocio se conforma por cuatro macroprocesos, los cuales abordan la creación de activos, operación, mantenimiento y su renovación. Dichos procesos permiten planear y evaluar los negocios actuales como viabilizar los nuevos.

Gestión de activos

Una correcta gestión de activos es crucial para la continuidad del negocio. Por ello, maximizamos el valor de nuestros activos y de nuestros clientes, a través

de la optimización del costo, riesgo y desempeño con una mirada de ciclo de vida. Gracias a nuestra implementación de buenas prácticas de Gestión de Activos, implementamos el proceso SALVO, permitiendo en la actualidad beneficios cuantitativos obtenidos por conceptos de OPEX reducidos, CAPEX prevenido y/o riesgos evitados de 29,7 MM USD, esto se obtuvo como consecuencia de la implementación de buenas prácticas de Gestión de Activos utilizando las herramientas de DST del proceso SALVO.

En el año 2021, superamos satisfactoriamente una auditoría interna realizada por trabajadores certificados como auditores líderes de ISO 55001 y una auditoría externa de seguimiento a la certificación ISO 55001.

1.3. Estrategia al 2030

Nuestra estrategia al 2030 se enfoca en un portafolio de negocios equilibrado: buscamos la generación de valor a nuestros accionistas, asegurando la vigencia corporativa y creando un impacto social y ambiental positivo. Esta estrategia se soporta en cuatro pilares transversales que organizan nuestros objetivos y nos permiten evaluar constantemente nuestros avances: verde, innovación, desarrollo y articulación.



Nuestra propuesta de valor





Nuestra propuesta
de valor

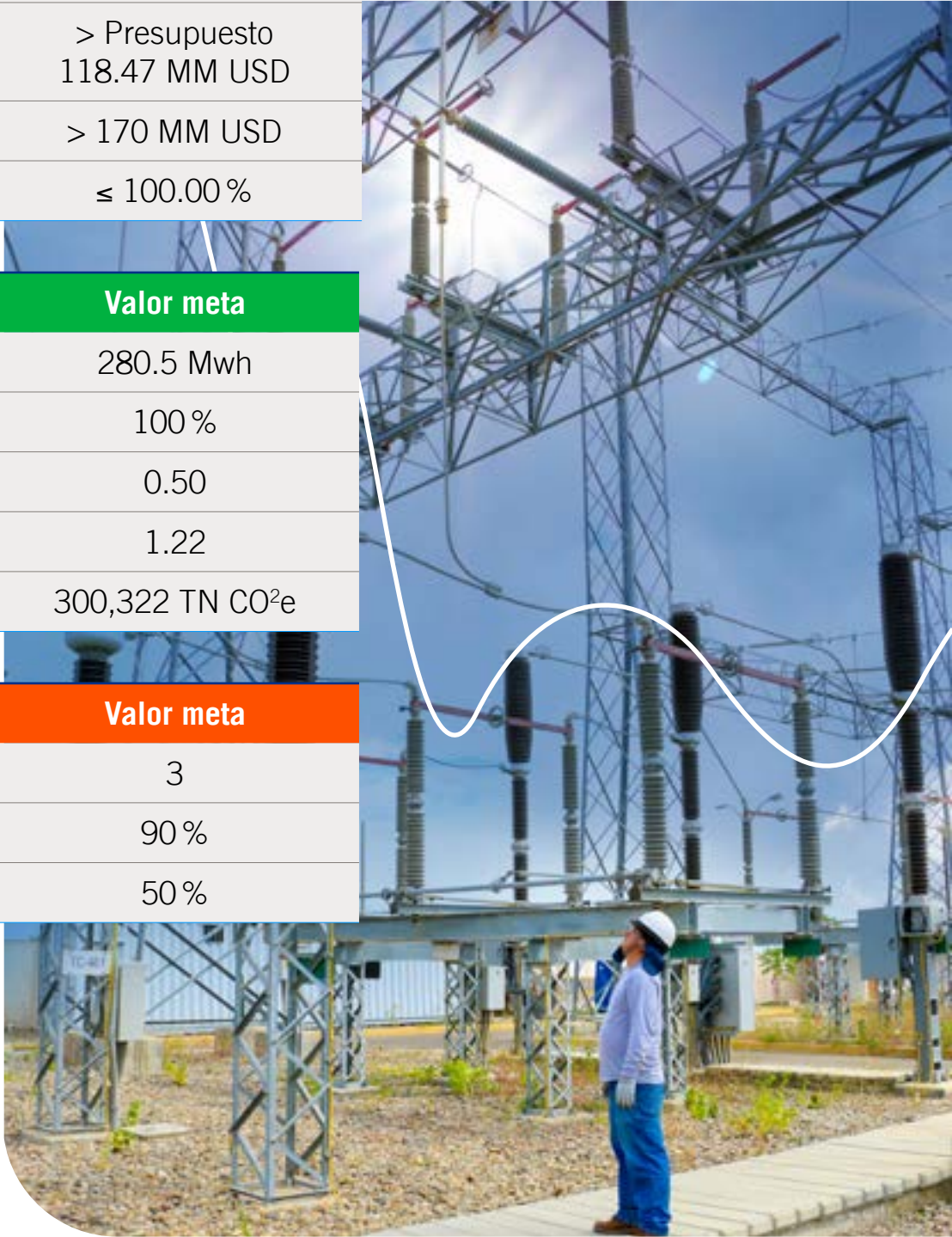


Monitoreamos nuestra estrategia 2030, a través de los siguientes indicadores:

Generar valor al accionista	Resultado 2021	Valor meta
EBITDA depurado	326.629 MM USD	Presupuesto + 1 % 325.86 MM USD
Utilidad Neta	118.480 MM USD	> Presupuesto 118.47 MM USD
Inversión en el negocio actual	66.7 MM USD	> 170 MM USD
Cumplimiento CAPEX base anual de proyectos	103.55 %	≤ 100.00 %

Impacto social y ambiental	Resultado 2021	Valor meta
ENS no programada	354.9 Mwh	280.5 Mwh
Cumplimiento avance físico base anual de proyectos	97.1 %	100 %
Índice de frecuencia de accidentes de empleados	0	0.50
Índice de frecuencia de accidentes contratistas	0.56	1.22
Reducción de emisiones CO ² e	384,69 TN CO ² e	300,322 TN CO ² e

Asegurar la vigencia corporativa	Resultado 2021	Valor meta
Nuevos negocios de energía	5	3
Empleados con desempeño superior	92.5 %	90 %
Cubrimiento interno de cargos críticos	50 %	50 %



Misiones

[GRI 102-16]

Para lograr nuestros objetivos hacia el 2030, realizamos misiones, que se componen de iniciativas estratégicas, lideradas por equipos multidisciplinarios y transversales a la empresa. En 2021, decidimos integrar una sexta misión: Optimización operativa.

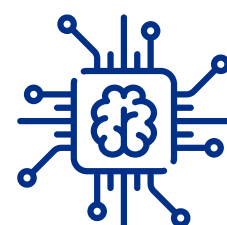


Nuestra propuesta de valor

1

Modernización y eficiencia

Aplicar nuevas tecnologías en los proyectos de infraestructura, implementar eficiencias en la etapa crear, abastecer el ciclo de vida del activo y optimizar la gestión social, predial y ambiental.



2

Confiabilidad y seguridad avanzada

Implementar nuevos modelos de monitoreo y control de la red a través de la exploración y uso de nuevas tecnologías; y, la gestión avanzada de la información para la operación y mantenimiento.



3

Crecimiento sostenible

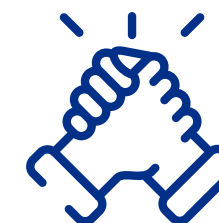
Buscamos lograr el crecimiento sostenible a través de interconexiones internacionales, consolidar el negocio de transporte de energía, lograr conexiones con privados y crear nuevos negocios de energía.



4

Transformación organizacional

Asegurar una cultura que apalanque la transformación por medio del desarrollo de nuevas capacidades organizacionales, la articulación del sistema de innovación y la habilitación de las tecnologías emergentes.



5

Sostenibilidad y articulación

Generar alto impacto en el desarrollo socio económico y ambiental del país de forma innovadora para fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés.



6

Optimización operativa

Habilitar la eficiencia operativa de los procesos y la toma de decisiones Efectivas a través de nuevas plataformas de gestión.





Gestión de riesgos

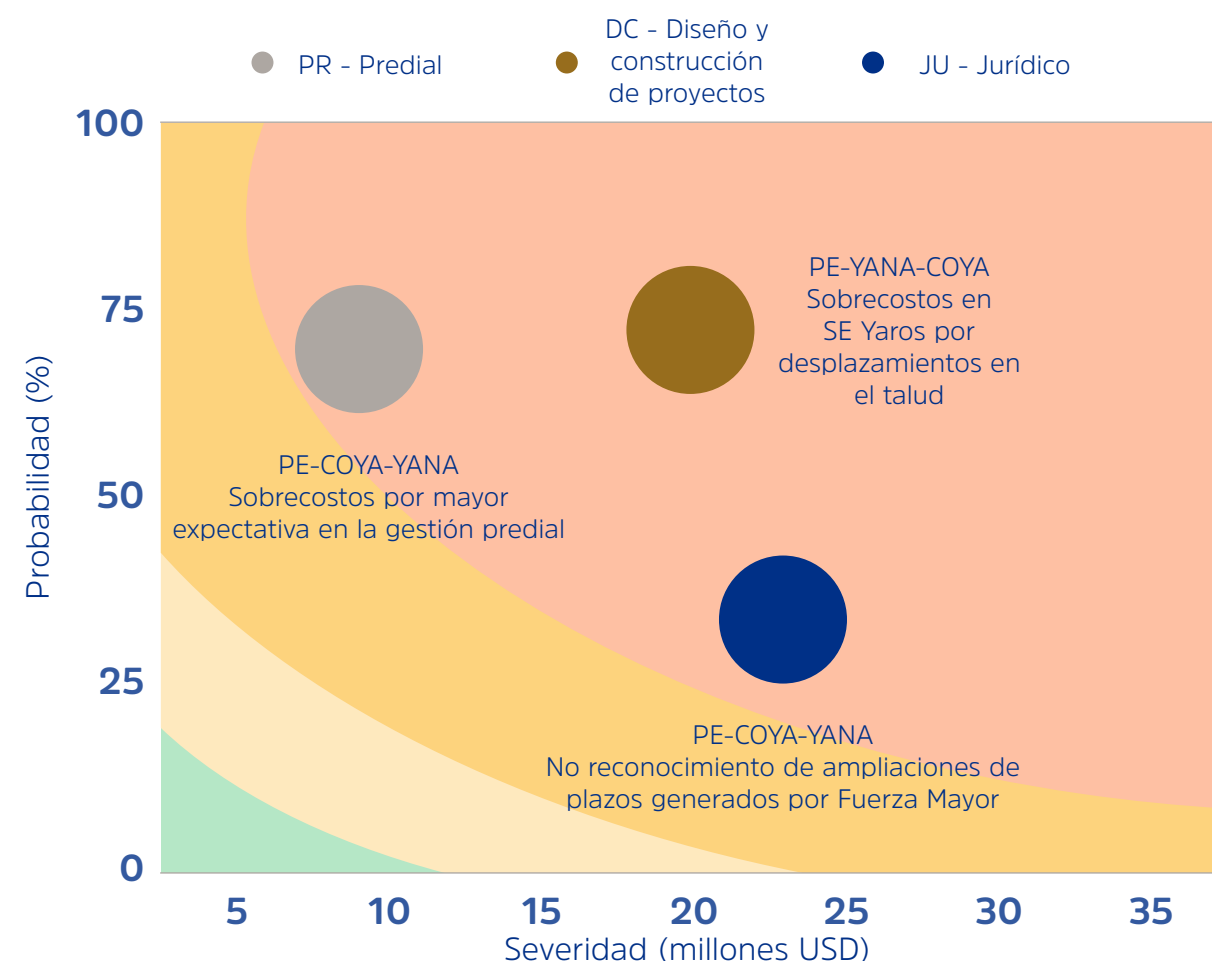
La gestión de riesgos es clave para nuestra organización porque soporta las decisiones estratégicas con el fin de proteger y preservar la integridad de los recursos y el logro de los objetivos. Nuestra metodología de gestión de riesgos está alineada a la ISO 31000 y está documentada en el Manual para la Gestión Integral de Riesgos y la Política de Riesgos Corporativa. Asimismo, se ha definido una estructura de gobierno de riesgos con niveles de reporte al Comité de Riesgos, Comité de Auditoría y al Directorio.

Los riesgos evaluados se asocian a las dimensiones económica, operacional y socio Ambiental, las cuales a su vez cuentan con 18 categorías. Asimismo, se

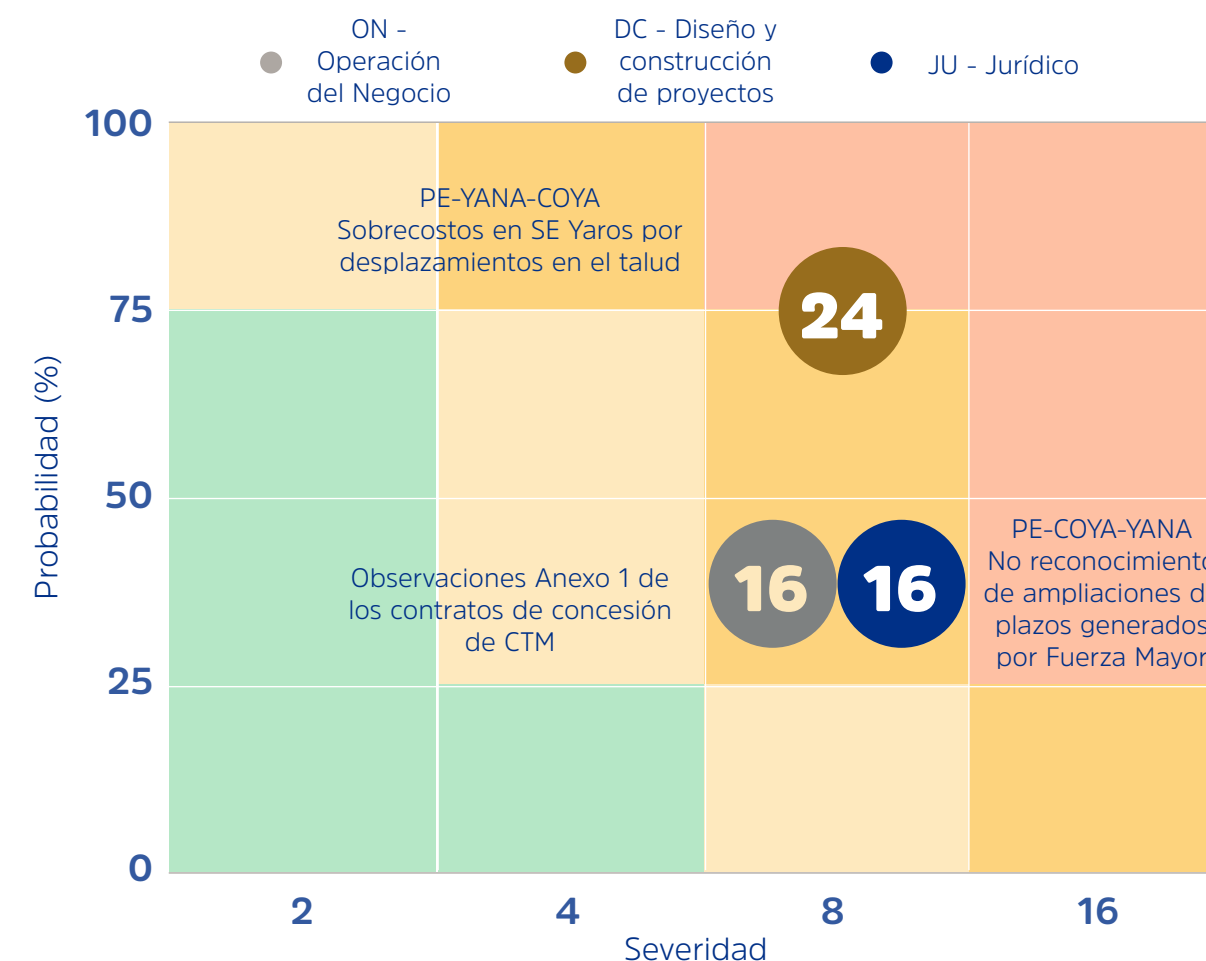
evalúan los riesgos desde el punto de vista del recurso financiero (con impacto en los indicadores financieros) y del recurso reputacional (con impacto en la confianza, público clave y la presencia en medios y redes sociales).

Como resultado del proceso de la gestión integral de riesgos al cierre del 2021, se identificaron tres riesgos prioritarios relacionados al recurso financiero y otros tres riesgos tolerables relacionados al recurso reputación, en ambos casos asociados principalmente a las categorías de riesgos de diseño y construcción de proyectos, predial y jurídico; según se presenta en nuestro mapa de riesgos:

Recurso Financiero



Recurso Reputación





Por otro lado, en el periodo 2021 se dio principal énfasis en la revisión de los riesgos políticos, jurídico y de operación del negocio con especial énfasis en el ciclo de vida del activo.

Finalmente, la gestión de riesgos de la Continuidad del Negocio es prioritaria para la organización, por lo cual en el 2021 se actualizaron los escenarios de continuidad y los BIAs del negocio.

Como parte de las principales oportunidades para el 2022, se identifica seguir fortaleciendo la cultura de gestión de riesgos de la compañía con énfasis en las distintas etapas de ciclo de vida del activo, vigilar el entorno y monitorear los riesgos emergentes.

1.4. Gobierno corporativo

[GRI 102-7]

Para ISA, el Gobierno Corporativo es un elemento primordial y diferenciador que conduce a una cultura de transparencia y sostenibilidad en el grupo empresarial. Es así como ISA REP presta sus servicios de manera eficiente, confiable y transparente.

Las buenas prácticas de gobierno corporativo nos permiten mejorar nuestro desempeño, ser más competitivos y asegurar un entorno de confianza y rendición de cuentas que genera valor para nuestros accionistas. Como parte de nuestras prácticas, contamos con lineamientos específicos que guían las acciones y decisiones de nuestros trabajadores, directores y plana ejecutiva.



Nuestros órganos de gobierno desempeñan sus funciones de manera independiente conforme a la ley, por lo que contamos con nuestro Código de Ética y Conducta, Código de Buen Gobierno Corporativo, la Guía Gestión Anticorrupción y Antisoborno y el Estatuto Social.

Junta General de Accionistas

Es el órgano superior del gobierno, está conformado por los accionistas o sus representantes o mandatarios, reunidos con el quórum establecido por los estatutos, la ley, y en las condiciones previstas por tales ordenamientos.

Se contempla hacer una modificación estatutaria a fin de permitir que las Juntas Generales de Accionistas sean no presenciales y definir un procedimiento que permita el ejercicio de voto a distancia con la posibilidad de realizar video conferencias, garantizando el voto del accionista o su representante.

El Directorio

[GRI 102-10, GRI 102-18]

Cada dos años, la Junta General de Accionistas elige al directorio que está integrado por directores titulares y alternos. El directorio tiene la responsabilidad de dictar, controlar y evaluar las políticas de la empresa y deciden la dirección del negocio y supervisan la estrategia empresarial.

Directores titulares	Desde
Bernardo Vargas Gibsone	14 de julio de 2015
César Augusto Arias Hernández	23 de diciembre de 2021
Guido Alberto Nule Amín	31 de julio de 2002
Juan Ricardo Ortega López	16 de marzo del 2021
Fredy Antonio Zuleta Dávila	16 de marzo del 2021
Directores alternos	Desde
Carolina Botero Londoño	19 de marzo de 2019
César Augusto Ramírez Rojas	10 de diciembre de 2013
Brenda Rodríguez Tovar	31 de julio de 2002
Andrés Baracaldo Sarmiento	16 de marzo del 2021
Miguel Felipe Mejía Uribe	17 de marzo de 2015

Como un cambio significativo en la organización, mencionamos que, durante el año 2021, hubo cambios en el directorio de ISA REP. Se retiraron los siguientes directores titulares: Yolanda Gómez Restrepo, Ernesto Moreno Restrepo e Isaac Yanovich Farbaiarz. En su lugar ingresaron: Juan Ricardo Ortega López, Fredy Antonio Zuleta y César Augusto Arias Hernández, respectivamente. Como director alterno, se retiró Pablo Alonso Chaparro, ingresando como único nuevo director alterno, Andrés Baracaldo Sarmiento.

Comités

Contamos con dos comités que nos ayudan a asegurar los mejores estándares de gobierno corporativo en nuestra organización.

Comité de auditoría

Funciones:

- Asistir al directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades de vigilancia para el proceso de emisión de estados financieros, el sistema de control interno y el proceso de auditoría
- Vigilar el cumplimiento de las leyes y lineamientos de la organización

Miembros:

- Fredy Zuleta Dávila –(Presidente del Comité de Auditoría)
- Carlos Mesa Medina
- Brenda Rodríguez Tovar

Reuniones:

- Sesiona 4 veces al año o según necesidad

Comité de ética

Funciones:

- Supervisar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- Fortalecer e impulsar la ética en la organización
- Garantizar el seguimiento e investigación a los casos reportados, a través de los distintos canales de la línea ética
- Determinar las acciones preventivas, correctivas y disciplinarias en caso sea necesario

Miembros:

- Gerente General
- Subgerente de Asesoría Jurídica
- Subgerente de Auditoría Interna

Reuniones:

- Según necesidad



Además, contamos con dos órganos de control:

Contraloría

Tiene como objetivo el seguimiento a los indicadores de gestión de la empresa. Diseña e implementa los indicadores de control de la gestión. Brinda soporte en la toma de decisiones de la Gerencia para el logro de los planes anuales, así como la estrategia 2030 “Crecimiento con Valor Sostenible”.

Auditoría interna

Órgano independiente y objetivo, cuya principal tarea es mantener un adecuado control interno de la empresa.

Ética

[GRI 102-16]

La ética define el carácter global de ISA REP, como también es base fundamental de la generación de confianza para nuestros grupos de interés. Por ello, nuestras acciones reflejan nuestro compromiso de tener las mejores prácticas de transparencia y la adopción de conductas coherentes y responsables.

Hemos definido cinco atributos éticos que guían nuestras acciones y decisiones.



Transparencia

Actuar de manera confiable, accesible, clara y honesta.



Reciprocidad

Respeto a la dignidad del otro con quien la empresa se relaciona, en un ambiente de reconocimiento mutuo de las obligaciones y derechos de las partes involucradas.



Cumplimiento

Compromiso de realizar lo prometido y observar los parámetros, políticas, estándares y, en general, la normatividad aplicable a las empresas.



Pluralismo

Reconocimiento de la diversidad de las personas que contribuye, en un ambiente de respeto, a enriquecer a la organización en los lugares y culturas donde opera.



Laboriosidad

Deber de los administradores, directivos y colaboradores de cumplir con las responsabilidades orientadas al logro de los objetivos misionales de la empresa. Implica realizar con cuidado y esmero las labores y deberes que le son propios dentro de la empresa.



Nuestro modelo de prevención

Mediante nuestro Programa Empresarial de Ética y Cumplimiento, prevenimos y detectamos, oportunamente, acciones contrarias a nuestras políticas y procedimientos. Asimismo, gestionamos los riesgos de soborno, corrupción, fraude, lavado de activos y financiación del terrorismo.

Este programa fue diseñado adoptando las mejores prácticas internacionales y cumplimiento de la normatividad. Así, hace referencia a políticas, guías y controles específicos para la gestión de delitos y enmarcados en (i) el compromiso de la gerencia, (2) la evaluación de riesgos, (iii) supervisión y responsables, (iv) políticas y procedimientos, (v) planes de capacitación y comunicación y (vi) el monitoreo, revisión y reporte.

El modelo de prevención es corporativo y homologado. Desde ISA REP, se gestionan los riesgos para ISA CTM e ISA Perú de manera permanente, considerando los hallazgos en la toma de decisiones de las organizaciones. Realizamos el análisis de riesgos para el 100% de los procesos de aprovisionamiento, almacenes, nóminas, nuevos negocios, gestión de proyectos, gestión predial y recursos financieros en ISA REP, ISA CTM e ISA Perú.

En el 2021, continuamos trabajando arduamente para fortalecer aún más nuestra cultura y compromiso con la ética desde la alta dirección.



Línea ética

[GRI 205-3]

Contamos con una línea ética que es un canal de comunicación segura para que nuestros grupos de interés puedan reportar cualquier tipo de conducta, considerada no ética, inapropiada o que vaya en contra de lo establecido en el Código de Ética y Conducta o la legislación vigente.

La línea ética es gestionada por una empresa tercera independiente con el fin de asegurar la protección de la identidad de la persona que decida reportar. Contamos con cuatro canales para acceder a nuestra línea ética:



Línea telefónica gratuita para
Perú: **0800-00932**



Web: **www.resguarda.com/REP**



Correo electrónico:
lineaetica.rep@resguarda.com



App: **Grupo ISA – Línea Ética**

Durante el 2021, no recibimos ninguna denuncia por casos de corrupción, a través de nuestra línea ética. De la misma manera, sumamos esfuerzos para comunicar y capacitar a los nuevos trabajadores sobre nuestros lineamientos, el programa empresarial de ética y cumplimiento y la línea ética, registrando un en el 2021 una participación del 99 % de nuestros trabajadores. Además, ponemos a disposición de todos nuestros trabajadores podcasts y webcasts sobre temas relacionados a la ética y el gobierno corporativo.



1.5. Nuestros grupos de interés


[GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44]

Estamos comprometidos en la creación de valor para nuestros grupos de interés. Por eso nos enfocamos en ser una organización sostenible y generadora de triple impacto. El valor que creamos es de tipo económico, social y ambiental.

Somos conscientes que, al brindar lo mejor de nosotros en nuestras actividades y proyectos, podríamos generar involuntariamente, impactos negativos en el entorno.

Sin embargo, trabajamos para minimizarlos y compensarlos de forma integral, en línea con valores, prácticas y compromisos sobre los que se basan las relaciones con nuestros stakeholders. Así, nuestro modelo ético de actuación se sostiene en tres pilares: la generación de confianza, el desarrollo sostenible y la agregación de valor a nuestros grupos de interés.

La comunicación oportuna, cercana y transparente es fundamental para la generación de relaciones de confianza y legitimidad. Por esta razón, a finales de 2019, realizamos la medición de materialidad y reputación, con el objetivo de conocer las expectativas y percepciones de nuestros públicos más relevantes. Realiza-

Grupos de interés	Canal y frecuencia de comunicación	Temas y preocupaciones clave
Trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de clima laboral (anual) Evaluación de desempeño (anual) Intranet (permanente) Capacitaciones y talleres (permanente) Encuesta de reputación (bianual) 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor cercanía con los líderes de la empresa Mayor comunicación acerca de los planes futuros de la empresa Mayor independencia de la matriz ISA Atracción, desarrollo y cuidado del talento Cultura preventiva en Seguridad y salud ocupacional Cuidado y preservación del medio ambiente en las áreas de trabajo.
Proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción (anual) Encuesta de reputación (bianual) Talleres Reuniones de alineamiento de Seguridad en el Trabajo de contratistas. Evento anual de relacionamiento Relacionamiento periódico a través del área de aprovisionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor cercanía con los líderes de la empresa Mayor comunicación acerca de los planes futuros de la empresa Mayor independencia de la matriz ISA Lineamientos y estándares corporativos en materia de seguridad en el trabajo. Gestión de SST de nuestros contratistas. Procedimientos ambientales y de seguridad en el trabajo claros y oportunos.
Estado 	<ul style="list-style-type: none"> En eventos Reuniones de trabajo Encuesta de reputación (bianual) 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor conocimiento de la empresa Mayor relación con otras empresas Cumplimiento de obligaciones y normativa ambiental

mos 346 consultas a: clientes, inversores y analistas financieros, líderes de opinión claves (KOLS, por sus siglas en inglés) y medios de comunicación, proveedores, Estado, comunidades y trabajadores. Los hallazgos y brechas identificadas en ese estudio son de gran importancia para la gestión de la compañía, por lo que rigieron a partir del año mencionado.

De todos los públicos consultados, quienes mejor valoran su relación con nosotros son los inversores y las comunidades. En términos generales, todos valoran positivamente su relación con nosotros, otorgándonos una puntuación media de 4.4 (en una escala del 1 al 5). La mayoría de los públicos nos perciben como un agente clave en el sector, con sólidos resultados financieros, experiencia, know-how técnico y visión a futuro. Asimismo, se nos percibe como una compañía humana, comprometida con el entorno, proactiva y visionaria, por formar parte de la transformación del sector tanto a nivel técnico, como medioambiental y social.

Para nosotros es importante fortalecer y mejorar nuestro relacionamiento con cada uno de nuestros grupos de interés, por ello mantenemos canales de comunicación abiertos y transparentes con el fin de generar relaciones de confianza. Nuestros grupos de interés fueron identificados considerando nuestros impactos ambientales, sociales y económicos, así como su cercanía a nuestras operaciones.

Grupos de interés	Canal y frecuencia de comunicación	Temas y preocupaciones clave
Clientes 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción (anual) Encuesta de reputación (bianual) Encuentro con clientes Boletines informativos Reuniones descentralizadas Frecuencia: según las necesidades 	<ul style="list-style-type: none"> Tiempos de respuesta más cortos Mayor accesibilidad y acercamiento por parte de los responsables de atención a clientes Altos estándares ambientales en las actividades
Sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de reputación (bianual) Relacionamiento periódico a través de la subgerencia de Sostenibilidad y Comunicaciones Cartas de solicitud Frecuencia permanente 	<ul style="list-style-type: none"> Mayor cercanía y comunicación Capacitaciones Generación de empleo Mantener apoyo y acompañamiento brindado Preocupación por la inversión social en salud Respuesta a los pedidos de ayuda humanitaria de parte de las comunidades de influencia Cumplimiento de compromisos ambientales y respeto a tradicionales locales.
Inversores y analistas 	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de actividades Presentaciones de los estados financieros Boletines trimestrales Encuesta de reputación (bianual) 	<ul style="list-style-type: none"> Mayores niveles (detalle) de información operativa y financiera Cumplimientos de compromisos ambientales y control de riesgos.



1.6. Nuestro enfoque de sostenibilidad

Estamos orientados a ser una organización innovadora, socialmente responsable e impulsora del desarrollo en el país.

Para nosotros, la sostenibilidad es una forma de actuar. Somos conscientes de los retos ambientales del planeta, sensibles a las distintas realidades sociales, estamos orientados a la creación de valor para nuestros grupos de interés, con respeto por el ser humano en un entorno ético y transparente.

Materialidad

[GRI 102-46]

A través del proceso de materialidad, identificamos y priorizamos los asuntos que tienen relevancia para nuestro negocio, según dos criterios principales: el impacto potencial para los objetivos estratégicos de la compañía y la importancia de los temas para nuestros públicos clave. También, consideramos en el análisis los requerimientos de los inversionistas, el contexto y las tendencias que puedan afectar a la industria.

Para construir nuestra matriz de materialidad seguimos los siguientes pasos:



[GRI 102-48, 102-49]

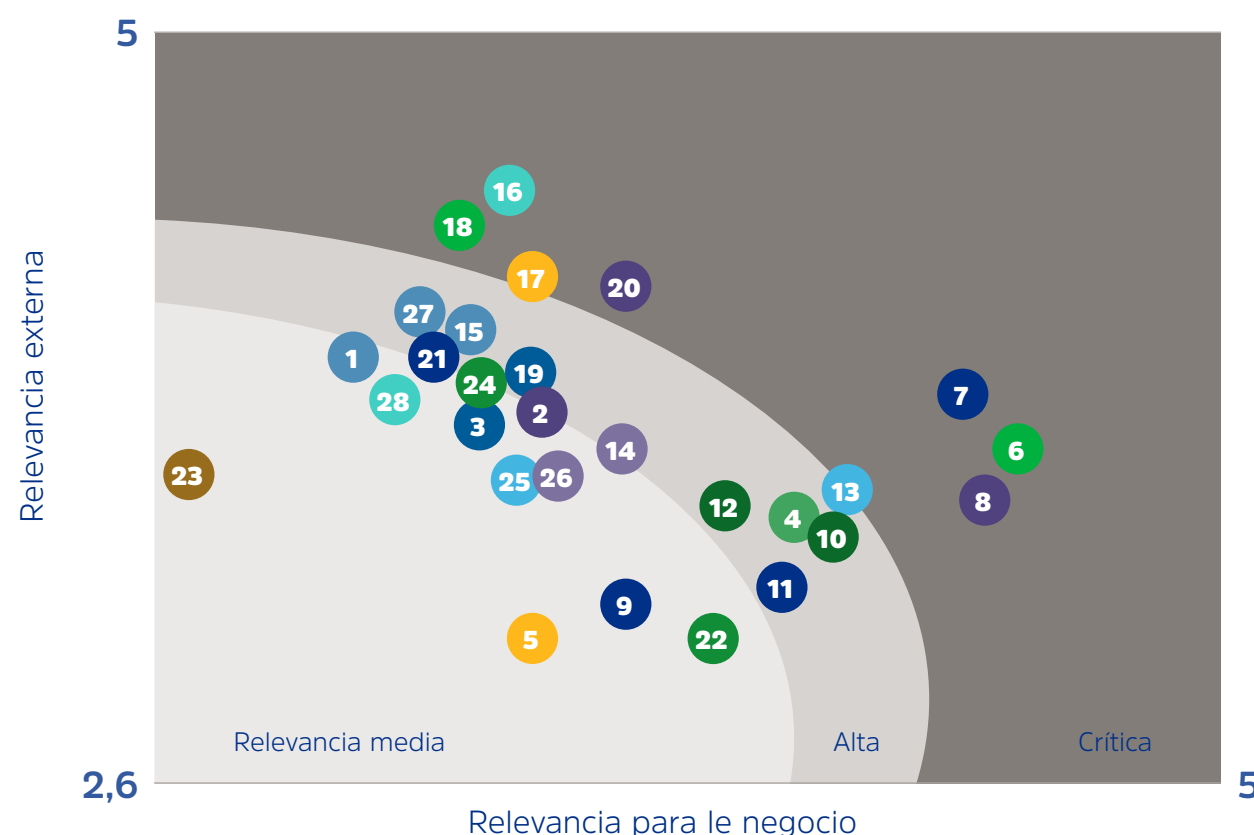
En esta memoria se ha incorporado el estándar GRI 306: Residuos 2020, lo cual genera una diferencia en la presentación de los datos en este periodo objeto. Además, el desarrollo de 13 temas materiales bajo el GRI 103: Enfoque de Gestión 2016 y los contenidos generales y temáticos, de acuerdo con la naturaleza de cada asunto: nueve de relevancia crítica, tres de relevancia alta y uno de relevancia media.





Los temas materiales incluidos fueron identificados en 2019, durante un ejercicio de consulta y diálogo con grupos de interés, con participación de la casa matriz y todas las empresas del grupo ISA, manteniendo como marco referencial la estrategia corporativa ISA 2030. Asimismo, se presentará la actualización de nuestra matriz de materialidad en la próxima memoria integrada 2022.

Nuestra Matriz de Materialidad



Temas materiales

[GRI 102-46]

Listado de temas materiales según expectativa de las partes

● Expectativas de la empresa ● Expectativas de los stakeholders

1. Independencia respecto al Estado y/o terceros
2. **Comportamiento ético, íntegro y transparente**
3. Estructura y composición de gobierno corporativo diversa que responde a los retos de la estrategia

4. Empresa influyente e inspiradora con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar el entorno
5. Líderes inspiradores, adaptativos, referentes y transformadores
6. **Cumplimiento de compromisos**
7. **Capacidad para cumplir sus objetivos financieros y de negocio aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia corporativa**
8. **Estrategia adecuada de crecimiento**
9. Optimización de sus recursos y capacidades para la generación de sinergias entre empresas del grupo
10. Identificación, anticipación y adaptación de los desafíos y tendencias
11. Cultura de innovación con flexibilidad y agilidad
12. Versatilidad en la definición del apetito al riesgo y en su gestión ante las nuevas oportunidades de negocio
13. **Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia**
14. Referente en sus estándares y prácticas
15. **Seguridad de las infraestructuras, la información y ciberseguridad**
16. **Liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas y la biodiversidad**
17. **Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades**
18. **Estrategia de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático**
19. **Contribución al desarrollo sostenible y la transformación de los territorios, construyendo un legado positivo para las regiones**
20. **Cercanía y diálogo con los grupos de interés y escucha de sus expectativas**
21. **Respeto y promoción de los derechos humanos y gestión de los impactos sociales**
22. Alianzas de largo plazo para el logro de los propósitos y mejora de las capacidades de las partes.

23. Gestión de riesgos de terceras partes
24. Empleador atractivo y deseable
25. Capacidad de desarrollar trabajadores altamente calificados que aprenden y se proyectan vinculados a la organización en el largo plazo.
26. Prácticas laborales de calidad y respeto a los empleados
27. Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos
28. Gestión de la equidad, diversidad e inclusión



Orden de relevancia (suma de las dos relevancias)

Relevancia crítica	
7	Capacidad para cumplir sus objetivos financieros y negocio, aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia corporativa
6	Cumplimiento de compromisos
8	Estrategia decuada de crecimiento
16	Liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas y la biodiversidad
20	Cercanía y diálogo con los grupos de interés y escucha de sus expectativas
18	Estrategia de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático
17	Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades
13	Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia
10	Identificación, anticipación y adaptación a los desafíos y tendencias
Relevancia alta	
4	Empresa influyente e inspiradora con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar el entorno
12	Versatilidad en la definición del apetito al riesgo y en su gestión, ante las nuevas oportunidades de negocio
19	Contribución al desarrollo sostenible y la transformación de los territorios, construyendo un legado positivo para las regiones
14	Referente en sus estándares y prácticas
27	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos
2	Comportamiento ético, íntegro y transparente
15	Seguridad de las infraestructuras, la información y ciberseguridad
24	Empleador atractivo y deseable
11	Cultura de innovación con flexibilidad y agilidad
21	Respeto y promoción de los derechos humanos y gestión de los impactos sociales

Relevancia media	
3	Estructura y composición de gobierno corporativo diversa que responde a los retos de la estrategia
26	Prácticas laborales de calidad y respeto a los empleados
25	Capacidad de desarrollar trabajadores altamente calificados que aprenden y se proyectan vinculados a la organización en el largo plazo
21	Independencia respecto al Estado y/o terceros
28	Gestión de la equidad, diversidad e inclusión
22	Alianzas de largo plazo para el logro de los propósitos y mejora de las capacidades de las partes
9	Optimización de sus recursos y capacidades para la generación de sinergias entre las empresas del grupo
5	Líderes insporadores, adpatativos , referentes y transformadores
23	Gestión de riesgos de terceras partes

Desarrollo de temas en orden de relevancia

CAPACIDAD PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS FINANCIEROS Y DE NEGOCIO APROVECHANDO LAS OPORTUNIDADES Y GARANTIZANDO LA VIGENCIA CORPORATIVA.

[GRI 103-1]

Compañía que optimiza la inversión de capital, gestionando las oportunidades que aseguran su vigencia corporativa, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan estratégico del negocio y los compromisos con sus grupos de interés.

[GRI 103-2, 103-3]

En el plano financiero, ISA REP terminó el año 2021 con una Utilidad Neta de USD 54.16 MM y un EBITDA de USD 128.2 MM, con 4 % de incremento respecto al 2020.

CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS.

[GRI 103-1]

Compañía que trasciende a través de la generación de valor sostenible y se articula con iniciativas globales para la transformación de los sectores a los que pertenece, impacta positivamente el medioambiente y la sociedad con liderazgo proactivo.

[GRI 102-12, 102-13]

Participamos en iniciativas y forjamos alianzas que optimizan el valor que generamos. Sumamos esfuerzos en torno a propósitos empresariales, sectoriales, de país y mundiales, siendo las más representativas Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para la transformación de la sociedad, especialmente en los territorios donde tenemos presencia.

Organizaciones
Patronato Perú 2021
Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
Comité Peruano de la CAER
Alianza de empresas que promueven y financian Obras por Impuestos (ALOXI)
Consejo Empresarial Colombiano
Comité CIGRE
AMCHAM
Aperhu
Club de la Energía
Kunan
Pacto Global de las Naciones Unidas
Nexos +1

Pacto Mundial

Desde este año, retomamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas como empresa signataria. Reafirmamos nuestro compromiso con sus diez principios fundamentales, sobre los cuales damos cuenta de nuestro desempeño y avances logrados en el año:

A nuestras partes interesadas,

Me complace comunicar que ISA REP reafirma su compromiso a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de derechos humanos, trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de Progreso Anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,








Carlos Mario Caro Sánchez

Gerente General






Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Ir a páginas:
Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.	Páginas 27, 35, 36, 50-61
Principio 2 Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	Páginas 27 y 62
Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Página 82
Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Páginas 47, 48, 61 y 62
Principio 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	Páginas 47, 48, 61 y 62
Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Páginas 47, 48 y 75-81
Principio 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	Páginas 41, 42, 43, 63, 68-73
Principio 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Páginas 41, 42, 43, 63, 63-73
Principio 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Páginas 58, 59, 68 y 69
Principio 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Páginas 25, 26, 27, 61 y 62

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Estamos comprometidos con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y, a través de nuestro negocio, buscamos contribuir activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En la siguiente tabla, presentamos los ODS priorizados y las iniciativas y proyectos que trabajamos actualmente:

Objetivo de desarrollo sostenible	Contribución	Iniciativas y proyectos	Ir a páginas:
 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>	Fortalecemos la resiliencia socioeconómica de personas en situación de pobreza, especialmente mujeres y adultos mayores, a través de la agricultura urbana sostenible en los suelos de las fajas de servidumbre eléctrica	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Servidumbres Sostenibles: Huertos en Línea y Jardín Medicinal Praderas de Vida 	Páginas 55 y 56
 <p>2 HAMBRE CERO</p>	Contribuimos al acceso a personas en situación de vulnerabilidad, en especial mujeres, adultos mayores y niños, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año, gracias al acceso a tierra productiva y sostenible		
 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	Impulsamos la mejora de la calidad educativa de estudiantes en edad escolar y docentes con el apoyo de nuestros trabajadores y de aliados estratégicos.	<ul style="list-style-type: none"> Programa Conexiones para el Desarrollo Programa de Voluntariado Programa Empoderatec Beca ISA REP 	Páginas 52, 53 y 54
 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	Empleamos tecnología de punta para mitigar riesgos y repotenciar oportunidades que se presentan en las comunidades.	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto Familias Bio-Productivas Casitas calientes y limpias 	Páginas 58 y 59
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	Promovemos que nuestros proveedores tengan como ventaja competitiva la sostenibilidad y que la incorporen como una forma de actuar	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Negocios Competitivos GRI 	Páginas 39 y 102



Objetivo de desarrollo sostenible	Contribución	Iniciativas y proyectos	Ir a páginas:
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	Construimos e implementamos obras e innovaciones en beneficio de la sociedad que tienen repercusiones positivas en la calidad de vida de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> Obras por impuestos Proyecto Comunidades digitales 	Páginas 57 y 58
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	Evidenciamos nuestro compromiso con las grandes causas mundiales como es la mitigación del cambio climático a través de componentes de carbono en proyectos de recuperación y preservación de bosques, para así reducir emisiones de GEI.	<ul style="list-style-type: none"> Conexión Jaguar Estudio del algarrobo a nivel nacional con SERFOR 	Páginas 60 y 65-67
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	Contribuimos al cumplimiento del Convenio Internacional sobre Diversidad Biológica (CDB) y a los compromisos adquiridos por los países en la XXI Conferencia Internacional sobre Cambio Climático de la ONU.		
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	Promovemos el respeto por los derechos humanos y reducimos el riesgo de incurrir en actos de corrupción y soborno en todas sus formas	<ul style="list-style-type: none"> Programa Empresarial de Ética y Compliance 	Páginas 26 y 62
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	Cooperamos en diversos campos de acción junto a organizaciones que comparten nuestra visión de sostenibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Transversal a todas las iniciativas 	Páginas 26, 39, 50-60 y 102

Asimismo, como parte de nuestro enfoque contribución en gestión regulatoria participamos en espacios con el Ministerio de Energía y Minas, y la Comisión Multi-sectorial de Reforma del Sector Electricidad. Por otro lado, con el Ministerio de Economía y Finanzas participamos en la mesa de trabajo para la optimización del mecanismo de Obras por Impuestos (OxI).



ESTRATEGIA ADECUADA DE CRECIMIENTO.

[GRI 103-1]

Compañía que crece con un portafolio de negocios equilibrado, afianzando y desarrollando sus capacidades organizacionales y creando valor sostenible.

[GRI 103-2, 103-3]

Desarrollamos este tema material con un enfoque de negocios sostenible que le permite a la empresa de manera responsable, transparente y ética gestionar las oportunidades, impactos y riesgos económicos, medioambientales y sociales. Con el fin de crear valor para sus grupos de interés, mantener su ventaja competitiva y contribuir al desarrollo de las sociedades donde tiene presencia.

Esta gestión se sustenta en las políticas corporativas de servicio y de información de nuestra casa matriz. La primera establece los principios de actuación para la prestación de servicios de calidad, con oportunidad y a precios competitivos, orientados a satisfacer los clientes y a construir relaciones de largo plazo. Mientras que la segunda declara las decisiones corporativas orientadoras de la gestión de la información y el conocimiento como activos críticos y estratégicos, para el desarrollo de los negocios en sus necesidades presentes y futuras, que requieren ser conservados, protegidos en procura de la sostenibilidad, la construcción de sinergias y la continuidad de la operación.



Conexiones que inspiran significa unir a las personas bajo el sueño de que algún día realmente el Perú será una familia y algún día el mejor amigo de un peruano será otro peruano.



Darwin Padilla
Trabajador – Nuevos Negocios

➤ Puede encontrar más información sobre nuestra gestión comercial en la página 106 de esta memoria.

Este tema material también se sustenta en la gestión eficiente de los proyectos de infraestructura, así como la mejora continua de los procesos de elaboración de la oferta y construcción de los proyectos, sobre la base de la innovación, excelencia, ética, para una relación sostenible con nuestros grupos de interés y el cuidado del medio ambiente.

Para la gestión de proyectos se emplea una metodología, diseñada sobre la base de la política corporativa de Gestión de Activos. Para el seguimiento de los proyectos se emplean indicadores de avance físico, avance económico (CAPEX), hitos relevantes

y entre otros, los que cuentan con el acompañamiento de los niveles directivos de la organización. Además, se han desarrollado herramientas digitales como sistemas complementarios al seguimiento de los proyectos.

Para el año 2021 no se contemplaron proyectos en ejecución en la unidad de negocio ISA REP. Sin embargo, como centro gestor de Consorcio Transmanto, estuvimos a cargo de la ejecución de los siguientes proyectos:

- Enlace 500 kV Nueva Yanango – Nueva Huánuco y Subestaciones Asociadas” (YANA)
- Enlace 500 kV Mantaro – Nueva Yanango – Carapongo y Subestaciones Asociadas” (COYA)
- Conversión de 220 a 500 kV de la Línea de Transmisión Chilca – La Planicie – Carabayllo” (Refuerzo 1)
- Ampliación de la Subestación Planicie (Refuerzo 2)
- Conexión al SEIN para el Terminal Multipropósito Portuario de Chancay
- Conexión al SEIN de la Refinería Talara
- Conexión al SEIN de la minera Quellaveco
- Construcción de la Subestación Chinchá Nueva de 220/60 kV
- Construcción de la Subestación Nazca Nueva de 220/60 kV



Además, en el 2021 se logró la Puesta en Servicio de dos importantes proyectos:

25/03/2021: Puesta en Operación de la Conexión al SEIN de la minera Quellaveco.

03/12/2021: Puesta en Operación de la Conexión al SEIN de la Refinería Talara.

Puede encontrar más información sobre nuestra gestión de proyectos en la memoria de nuestra unidad de negocio, Consorcio Transmantaro.

LIDERAZGO EN INICIATIVAS PARA CONTRIBUIR A LA PROTECCIÓN DE LOS ECOSISTEMAS Y LA BIODIVERSIDAD.

[GRI 103-1]

Compañía que asume una posición proactiva en la protección y conservación de los recursos naturales inspirando a otros a protegerlos, contribuyendo al mejoramiento del entorno natural.

[GRI 103-2, 103-3]

Tenemos tres pilares para la gestión del tema material:

- › Diseños y métodos constructivos para minimizar impactos en el ambiente y la biodiversidad.
- › Portafolio de compensaciones.
- › Contribuciones por medio del Programa Conexión Jaguar.

Identificamos especies dentro de las áreas de influencia de las líneas de transmisión que cruzan por ecosistemas de importancia ecosistémica (ecosistemas frágiles reconocidos o áreas naturales protegidas). Además, monitoreamos la biodiversidad de esos ecosistemas para el control de la presencia, abundancia y distribución de las especies encontradas en la línea base de identificación de especies.

Nuestro desempeño se fortalece gracias a los convenios con autoridades especializadas en el manejo y gestión de la biodiversidad, a fin de intercambiar y/o generar información científica para la elaboración de planes de conservación. Por ejemplo, con el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR).

La evaluación de la gestión de la biodiversidad se realiza por medio de los resultados de monitoreos cualitativos y cuantitativos ejecutados en las líneas donde las licencias ambientales lo determinan. Los resultados obtenidos en los monitoreos de biodiversidad son compartidos con la autoridad ambiental competente, a fin de que se corrobore los resultados y el impacto sobre la biodiversidad de las actividades eléctricas.

De acuerdo con las evaluaciones, la autoridad podría solicitar variar la metodología, esfuerzo y/o frecuencia de los monitoreos, sin embargo, en las instalaciones de ISA REP no ha acontecido ello, ya que todos los resultados denotan una conservación y/o mejora en los resultados de riqueza y abundancia de especies.

› Puede encontrar más información sobre biodiversidad en la página 64 de esta memoria.

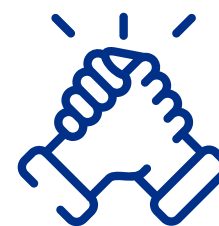




CERCANÍA Y DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS Y ESCUCHA DE SUS EXPECTATIVAS.

[GRI 103-1]

Empresa que reconoce a sus grupos de interés como actores relevantes para el logro de la estrategia empresarial, por ello escucha sus expectativas y establece relaciones transparentes y cercanas, enfocadas en el cumplimiento de compromisos y la corresponsabilidad.



Trabajadores: el diálogo con los equipos de trabajadores es constante. Se generan espacios de retroalimentación (one on one y grupales) de las iniciativas desplegadas, además de encuestas. Se hace uso de múltiples canales de comunicación como webcasts, mailing y Yammer en la compañía.



Sociedad: a partir de las salidas a campo, las comunidades perciben una relación más cercana de REP y sus unidades de negocio, según corresponde. Además, se cuenta con la alianza con ADRA a través del programa “Charlando con Comunidades” para recoger las percepciones de 115 comunidades anualmente e informar sobre nuestras medidas y/o actividades de salud, seguridad, medioambiente y participación ciudadana.



Proveedores: a diferencia de años anteriores que el diálogo se efectuaba a partir del Programa de Negocios Competitivos GRI, este grupo de interés cobró especial relevancia dentro de la Misión 5 “Sostenibilidad y Articulación”, y es así como se trabajó el cierre de brechas en el modelo corporativo de Aprovisionamiento Sostenible, que incluye el plan de relacionamiento con proveedores y las auditorías de sostenibilidad.



Nuestra propuesta de valor

[GRI 103-2, 103-3]

La gestión de este asunto tiene un claro componente de diversidad, al reconocer las particularidades de cada grupo de interés. De tal manera, la gestión con cada uno es de forma particular. Esto también aplica a la evaluación del atributo.



Inversionistas: se cuenta con el espacio fijo de webcast con inversionistas, para que este grupo de interés se mantenga informado y para que podamos atender cualquier consulta o inquietud de su parte.



Estado: si bien el contexto político durante el 2021 ha sido cambiante, se ha mantenido comunicación cercana con diferentes entes del Estado, como Presidencia, Vicepresidencia, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio del Interior, Ministerio del Ambiente, Ministerio del Desarrollo e Inclusión Social, OSINERGMIN, OEFA, SENACE. Todo ello a través de comunicaciones, mensajes y reuniones tanto virtuales como presenciales.



Clientes: no se realizaron encuestas a clientes por la coyuntura, pero se ejecutaron actividades para mejorar los resultados pasados. Se invitó a un grupo de clientes a participar del desarrollo de la plataforma “Fastclient” que será la nueva herramienta de gestión de atención interna y externa para nuestros casos, pedidos, solicitudes y quejas, ante la expectativa relevada de este grupo de interés en cuanto a tiempo y accesibilidad.



ESTRATEGIA DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN A LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO.

[GRI 103-1]

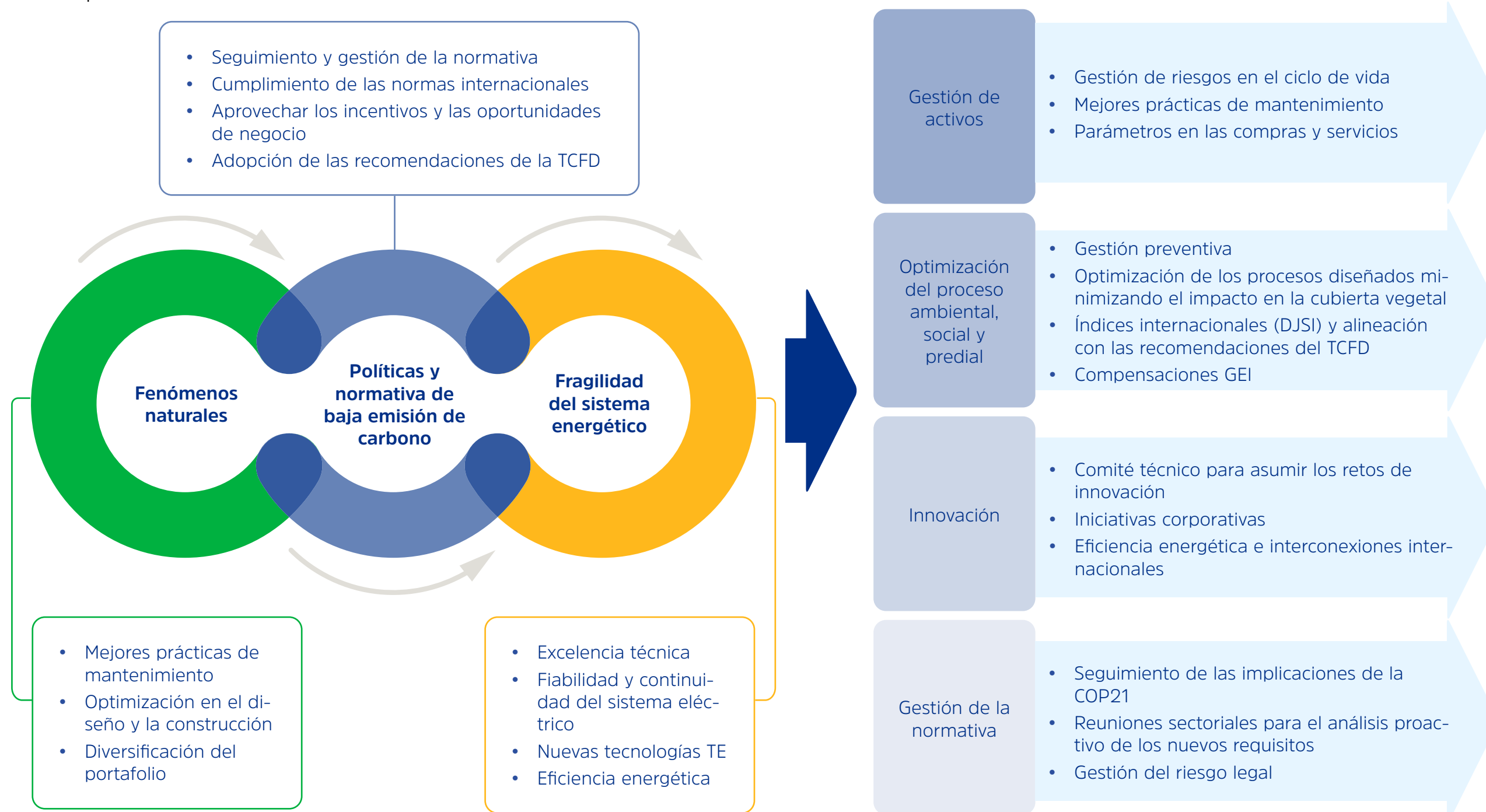
Compañía que entiende, dimensiona y suma esfuerzos para la mitigación y adaptación del cambio climático, contribuyendo positivamente en esta agenda global.

[GRI 103-2, 103-3]



Nuestra propuesta de valor

Como parte de ISA, nos encontramos en el proceso de adaptación de la estrategia climática del grupo, con miras a lograr nuestra meta de compensar 5.8 millones de tCO2 equivalente hacia el 2030.





Entre los temas prioritarios de la estrategia que se están priorizando en ISA REP tenemos:

- Seguimiento de proyectos de normas y nuevas disposiciones.
- Iniciativas de nuevas tecnologías, productos y servicios
- Proyectos de compensación de GEI: “Bonos de carbono”
- Identificación e implementación de medidas de adaptación
- Estrategias de evaluación de las condiciones de los proveedores



Gracias al Manual Corporativo para la gestión de riesgos, mapeamos y gestionamos acciones para la lucha contra el cambio climático. En la estrategia de gestión SF6 buscamos no superar el 0.44 % de las fugas respecto a la capacidad instalada y para ello desarrollamos las siguientes acciones:

- Implementación de sistemas de monitoreo en tiempo real en instalaciones con una antigüedad mayor a 20 años.
- Adquisición de balanzas para el control de los balones de SF6 en almacenes.
- Capacitación al personal en adecuado reporte de fugas.

➤ Puede encontrar más información sobre nuestra gestión ante el cambio climático en la página 65 de esta memoria.

GESTIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES ASOCIADOS A LAS ACTIVIDADES.

[GRI 103-1]

Compañía que se responsabiliza del impacto ambiental de su actividad, maximizando la ecoeficiencia y cumpliendo requerimientos ambientales y legales.

[GRI 103-2, 103-3]

Para gestionar este asunto se cuenta con la certificación ISO 14001:2015, en la cual se establecen

los procedimientos y metodologías para la identificación de aspectos ambientales y evaluación de impactos ambientales. De manera específica, en ecoeficiencia se realizaron las siguientes actividades relevantes:

- Cambio de luminarias convencionales a sistemas LED para 12 subestaciones eléctricas, incluyendo las 03 sedes administrativas de los Departamentos de Transmisión.
- Implementación de reductores de caudal en griferías de servicios higiénicos en el 100 % de las instalaciones.
- Cambio de pozos sépticos a biodigestores en 04 subestaciones eléctricas.
- Firma de convenios con ONG para el reciclaje de papel, cartón, plásticos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.
- Implementación de contadores de energía y pilotos de conexión de paneles solares en sistemas de servicios auxiliares.
- Fortalecimiento del trabajo híbrido y concientización sobre importancia del teletrabajo en temas ambientales.

Asimismo, la evaluación de esta gestión se realiza a través de una matriz de seguimiento de los aspectos ambientales asociados a cada proceso y dentro del ciclo de vida del activo. La evaluación se realiza de manera anual o cada vez que se presenta alguna emergencia o contingencia ambiental, adicionalmente se cuenta con una auditoría interna y otra auditoría externa de manera anual.

➤ Puede encontrar más información sobre nuestra gestión de impactos ambientales en la página 63 de esta memoria

CUMPLIMIENTO DE LA PROMESA DE VALOR CON RIGOR Y EXCELENCIA.

[GRI 103-1]

Compañía que cumple su actividad considerando las necesidades y expectativas de los grupos de interés prestando servicios con la mejor calidad, oportunidad y efectividad posible.

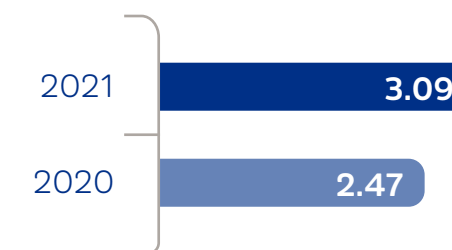
[GRI 103-2, 103-3]

En 2021, el número de fallas por cada 100 km por año de las líneas de 220 kV fue 1.49 y en las líneas de 138 kV fue 4.29, ambos valores dentro de los estándares internacionales. La disponibilidad de la red en 2021 fue de 99.48 %.

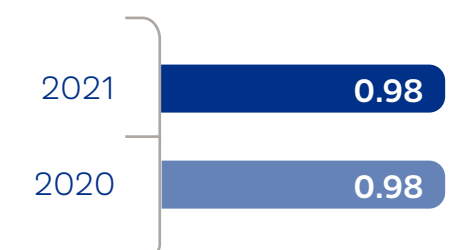
Disponibilidad de red



Tasa de fallas línea 138 kV

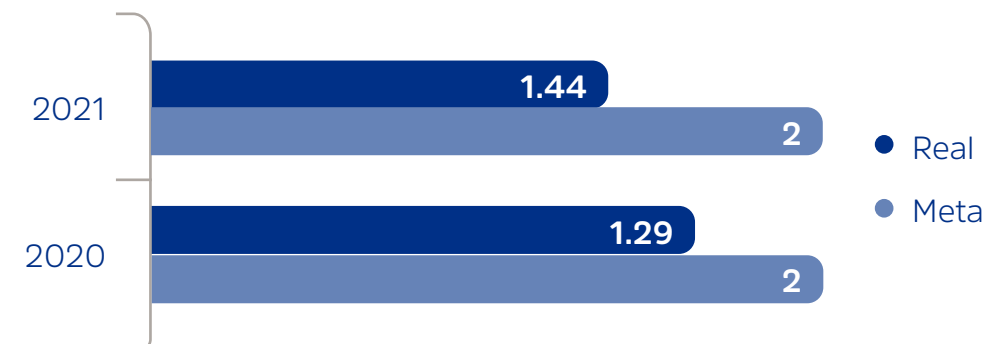


Tasa de fallas línea 220 kV

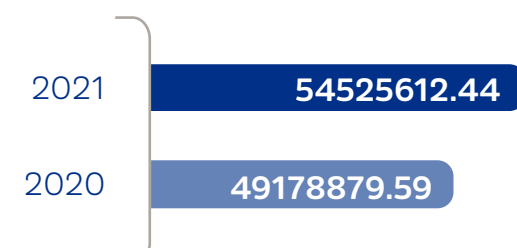




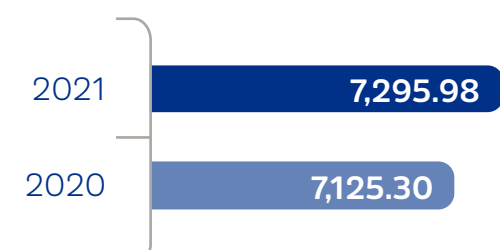
Tasa de fallas consolidada



Demanda Total del Sistema - MWh (Consolidado de ISA REP, ISA CTM e ISA Perú)



Demanda Máxima del Sistema - MWh (Consolidado de REP, CTM e ISA Perú)



Datos de consumo del Sistema Interconectado Nacional

	2021	2020
Capacidad de transformación (MVA)	2,773.50	2,773.50
Capacidad de transformación de reserva (MVA)	466.50	466.50

Longitud total de líneas	220 kV	138 kV	>= 60 kV	Total
2021	4,994.09	1,294.23	34	6,322.32
2020	5,013.39	1,294.23	34	6,341.62

Número de celdas	220 kV	138 kV	≥ 60kV	Total
2021	192	105	343	640
2020	192	105	342	639

Trabajamos bajo un modelo de gestión, basado en la mejora continua, enfocado en el desarrollo de las personas, utilización adecuada de los recursos empresariales, énfasis en la seguridad de nuestro personal, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente. Gestionamos los activos desde una perspectiva integrada del ciclo de vida, considerando la optimización del costo, el riesgo y su desempeño para lograr su máximo valor y contribuir con los objetivos de la organización de manera sostenible.

El sistema de transmisión funciona dentro de los parámetros de diseño, y según los criterios de mantenimiento y operación en cumplimiento de las normas vigentes. Nuestros procesos están enfocados en la explotación de los activos físicos (transformadores, líneas de transmisión, interruptores, etc.) para maximizar su disponibilidad, reduciendo los riesgos e incurriendo en costos sostenibles en el tiempo.

Con el fin de mejorar la calidad del servicio de transmisión y maximizar el desempeño, en confiabilidad y seguridad del sistema, se destaca los siguientes proyectos:

- Operación eficiente: que consiste en optimizar el proceso de operación a través del uso de la tecnología digital con automatismos y los RPA (Robotic process automation). Con ello se logró automatizar las maniobras de desconexión y conexión de línea de transmisión en 220kV desde el Scada del centro de control, la automatización de reportes internos y externos; así como la automatización de las actividades de programación de mantenimiento.
- Operación segura: que considera minimizar errores en su proceso y detectar anticipadamente problemas en la red, para ello se definieron la implementación del concentrador de datos de PMUs (phasor measurement unit), llamado PDC (Phasor Data Concentrator) en el Centro de control principal y la homologación del Modelo de Seguridad Operacional en el Grupo ISA.

Durante este año de pandemia, continuó el plan de contingencia activo en el Centro de Control para la operación desde la Sede San Juan (CC. Principal y Alterno) y respaldo en el CC. Planicie.

Se mantuvo durante el año el horario de 12 horas para tener la posibilidad de contar con más operadores disponibles. Además, se reforzó los protocolos de bioseguridad sobre el autocuidado, limpieza de ambientes y accesos restringidos a las áreas de trabajo.



IDENTIFICACIÓN, ANTICIPACIÓN Y ADAPTACIÓN A LOS DESAFÍOS Y TENDENCIAS.

[GRI 103-1]

Capacidad para entender las señales del entorno, proponer soluciones e incorporar tendencias de forma oportuna manteniendo la vigencia corporativa.

[GRI 103-2, 103-3]

Para la gestión de este asunto, se realiza referenciamiento de retos, desafíos e implementaciones en el ecosistema de innovación a través de las mesas técnicas de la PECIER, SNMPE y principales aceleradoras e Incubadoras del país. También se cuenta con un comité de innovación.

A la fecha tenemos 15 proyectos en cartera, siendo el más representativo LISA GSM, lector inalámbrico de señales analógicas que permite el acceso a información en tiempo real del estado de los activos, para optimizar así su gestión de mantenimiento. Para ello, hace uso de cloud y comunicación GSM para enviar y consultar información

Además, como retos tenemos acelerar las implementaciones de los proyectos de transporte de energía plus, a través del ciclo de vida del activo, desarrollar nuevos negocios adyacentes en energía que puedan desarrollar nuevas líneas de negocio o spin-offs y aprovechar nuevas oportunidades de negocio en áreas de convergencia de los negocios actuales.

➤ Puede encontrar más información sobre nuestras iniciativas de innovación en la página 99 de esta memoria.

CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA TRANSFORMACIÓN DE LOS TERRITORIOS, CONSTRUYENDO UN LEGADO POSITIVO PARA LAS REGIONES

[GRI 103-1]

Compañía que participa activamente en procesos de desarrollo, mediante alianzas y sinergias con actores clave que comparten territorios y propósitos, enfocados en la transferencia de capacidades y conocimientos.

[GRI 103-2, 103-3]

Concebimos la sostenibilidad como una forma de actuar y buscamos promover el desarrollo sostenible en el país, especialmente, en las comunidades vecinas de nuestras operaciones y construcciones. Incorporamos en la gestión corporativa y del negocio, criterios éticos, económicos, ambientales y sociales. Así mismo, nos enfocamos en el respeto por el ser humano y procuramos crear valor a nuestros grupos de interés en el largo plazo.

Al prestar nuestros servicios con excelencia y calidad, aportamos a fortalecer el valor de la marca ISA y contribuimos a solucionar las problemáticas sociales y ambientales actuales a las que se enfrentan los negocios en un mundo cambiante e incierto.

Esto gracias a la implementación de nuestro plan de gestión social integrado, que tiene por objetivo:

Generar un marco de confianza y credibilidad con los grupos de interés, con el propósito de viabilizar socialmente la ejecución de las operaciones de la empresa y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y el medioambiente

Este plan está compuesto por los siguientes programas y tiene como reto principal su escalamiento y replicabilidad:

- Programa de servidumbres sostenibles
- Programa de empoderamiento socioeconómico
- Programa de relacionamiento
- Programa de cultura de sostenibilidad
- Programa de mejora de calidad educativa
- Programa de voluntariado corporativo
- Programa de infraestructura social
- Programa de equipamiento social

En cuanto a la evaluación, contamos con una metodología de monitoreo y seguimiento ODS, que ha sido distinguida en el 2021 por el Programa de



Conductas Empresariales Responsables (CER) del Ministerio de Energía y Minas y la Sociedad de Minería Petróleo y Energía (SNMPE). Esta se basa en el seguimiento de nuestros programas socio ambientales a través de indicadores basados en las metas e indicadores ODS.

➤ Puede encontrar más información sobre nuestra contribución al desarrollo en la página 50 de esta memoria.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADOS DIRECTOS E INDIRECTOS

[GRI 103-1]

Gestionamos la seguridad y la salud de trabajadores propios e indirectos a través de la promoción de ambientes y áreas de trabajo saludables, seguros, implementando prácticas seguras y fomentando el desarrollo de una cultura de autocuidado.

[GRI 103-2, 103-3]

En ISA REP somos conscientes de la importancia de brindar puestos de trabajo seguros, saludables y dignos para trabajadores, contratistas y proveedores. Las personas son nuestro activo más importante, siendo su seguridad y salud, nuestra garantía de operación y continuidad del negocio.

Nuestro objetivo, es promover una cultura preventiva basada en comportamientos seguros tanto en nuestro equipo y como en contratistas, que nos permitan

prevenir los riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales. Guiamos esta actuación, desde nuestra política del sistema integrado de gestión, el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y el manual de seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente, social y calidad para contratistas.

Contamos con un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo que forma parte del Sistema integrado de Gestión Plus (SIG+), el cual incluye los procesos de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión de Activos. La integración de estos sistemas contribuye a la eficiencia, productividad, excelencia operacional y competitividad, mejorando e innovando permanentemente para brindar un valor agregado a todos los grupos de interés.

Es así como reforzamos el uso de la plataforma TRASEREP para contratistas y nuestro aplicativo ISAFETY para el registro de inspecciones, interventorías, observaciones de comportamiento seguro, auditorías e incidentes. Además de basarnos en la normativa nacional y sectorial en materia de seguridad y salud en el trabajo para el diseño, implementación y seguimiento de nuestro sistema de gestión, contamos con las directivas de una política corporativa que declara el objetivo de proteger y preservar la seguridad y salud de los trabajadores, proveedores, contratistas y terceros, teniendo en cuenta las características de

sus actividades económicas, proporcionando ambientes de trabajo seguros, estilos de vida saludables, fomentando el autocuidado y la aplicación de buenas prácticas de promoción y prevención para nuestros trabajadores y contratistas.

➤ Puede encontrar más información sobre seguridad y salud en el trabajo en la página 84 de esta memoria.

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y GESTIÓN DE LOS IMPACTOS SOCIALES

[GRI 103-1]

Empresa que respeta y promueve los Derechos Humanos en todas sus actividades empresariales, rechazando su vulneración o complicidad por parte de los grupos de interés que participan en la cadena de valor y definiendo mecanismos para dar solución a posibles violaciones, así mismo se realiza una gestión de impactos sociales directos e indirectos de las operaciones.

[GRI 103-2, 103-3]

Es importante resaltar que contamos con un sistema de gestión interno y externo que incluye un canal de quejas y denuncias para hacer frente a los impactos en los derechos humanos.

Contamos con un flujo para quejas por discriminación en contrataciones, específicamente, para nuestros grupos de interés (contratistas y proveedo-



res). En específico, tenemos un procedimiento de subcontratación de mano de obra local para nuestras contratistas, que demanda la no contratación de menores de edad, condiciones dignas de trabajo para aquellos que laboren en nuestras operaciones y que se sigan los marcos estipulados de acuerdo con ley.

Además, contamos con el manual de seguridad en el trabajo, salud ocupacional, medio ambiente, responsabilidad social y calidad para contratistas (STSOMARS), en el que, entre otros requerimientos, se indica que los contratistas deben velar por la no ocurrencia de trabajo forzoso o realizado mediante coacción, por el pago de horas extras y por no permi-

tir la ocurrencia de trabajo infantil ni la contratación de menores de edad.

En el caso de que se compruebe que un contratista incurra en conductas violatorias del Código de Ética o del Código Antifraude y de la Directriz Corporativa 48 sobre respeto y promoción de los derechos humanos de ISA, es considerado inaceptable y será inhabilitado por un periodo hasta de cinco años.

➤ Puede encontrar más información sobre derechos humanos en la página 61 de esta memoria.

CAPACIDAD DE DESARROLLAR TRABAJADORES ALTAMENTE CALIFICADOS QUE APRENDEN Y SE PROYECTAN VINCULADOS A LA ORGANIZACIÓN EN EL LARGO PLAZO.

[GRI 103-1]

Empresa comprometida con las prácticas y actividades orientadas a fortalecer el conocimiento y a adquirir nuevas habilidades y competencias que permitan mejorar el desempeño de los trabajadores y el logro de la estrategia.

[GRI 103-2, 103-3]

En ISA REP, queremos que nuestro equipo se sienta motivado, capacitado y fortalecido. Por ello, nos preocupamos por desarrollar habilidades que les permitan alcanzar su máximo potencial.

Nos enfocamos en consolidar una cultura que impulse la transformación, a través del desarrollo de nuevas capacidades organizacionales, competencias claves e implementación de nuevos sistemas de trabajo ágiles y mejoras en el diseño organizacional, con énfasis en la digitalización.

La gestión del aprendizaje tiene como meta principal habilitar los conocimientos necesarios para el logro de la estrategia corporativa. Para ello, conectamos de manera sistémica la estrategia con la gestión del desempeño y el aprendizaje.

Para nosotros, el ciclo de aprendizaje deviene de un equilibrio entre habilidades, conocimientos y actitudes. Por ello, consideramos un ciclo de tres pasos: evaluación, aprendizaje y retroalimentación.

Con el inicio de la pandemia, aprovechamos las bondades de la digitalización para explotar de una manera más amplia las opciones de formación. Debido a esta estrategia y junto a nuestras herramientas de digitalización, generamos grupos multi-áreas conectados en simultáneo trabajando en red su aprendizaje.

➤ Puede encontrar más información sobre aprendizaje y formación en la página 83 de esta memoria.

**Creamos un
impacto social
y ambiental
positivo**



2.1. Contribución con el desarrollo

Gestión social

[GRI 413-1]



Creamos un impacto social y ambiental positivo

Nuestra área de influencia directa se compone de 2,194 comunidades distribuidas en 21 regiones del país, y estamos presentes con nuestras iniciativas y proyectos de desarrollo en el 14 % de estas, lo que se traduce en 303 comunidades.

Gestionamos nuestros riesgos e impactos sociales para asegurar la viabilidad de nuestro negocio dentro de un marco de actuación responsable, ético y transparente que genera valor compartido. Por ello, durante el 2021 y gracias a nuestra alianza con ADRA y a la presencia de nuestro personal en campo, hemos llevado a cabo procesos de comunicación y relacionamiento comunitario en 120 comunidades de área de influencia directa.

Asimismo, implementamos innovaciones en la gestión, el posicionamiento y la comunicación de nuestro desempeño social hacia nuestros grupos de interés.





Ejes estratégicos

Impulsamos una gestión comprometida con el bienestar social y ambiental. Tomando como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como nuestras metas hacia el 2030 y compromisos anuales, definimos cuatro ejes que organizan nuestra labor:



Educación

Contribuimos a la mejora de la calidad educativa en aquellas comunidades de nuestra área de influencia y en los colaboradores que hacen parte del crecimiento de la empresa, gracias al desarrollo de sus capacidades.



Desarrollo local

Incidimos en la mejora de la calidad de vida en las comunidades de nuestras áreas de influencia y en situación vulnerable. Por ello, impulsamos iniciativas que generan productividad, empoderamiento, emprendimiento y fortalecimiento de sus capacidades.



Infraestructura y equipamiento social

Contribuimos con la mejora de la infraestructura, y el equipamiento de familias y comunidades vecinas. Nuestro foco se encuentra en las áreas de influencia directa con mayor desventaja en la infraestructura y equipamiento.



Acción por el clima

Contribuimos a la conservación de la biodiversidad, la mitigación del cambio climático, la conectividad de los hábitats naturales del jaguar en Latinoamérica y el desarrollo de comunidades rurales.



Voluntariado Corporativo

Contamos con un programa de voluntariado corporativo, enfocado en acciones sostenibles. Nuestro objetivo es fortalecer las competencias de nuestros trabajadores, a través del autoconocimiento y la exploración de la realidad del país.

Basados en el propósito de transformar e inspirar para educar, apoyamos a estudiantes y docentes en el proceso de adaptación que enfrentamos durante el contexto de la pandemia, donde temáticas como la transformación digital y los derechos humanos resultan claves para generar valor sostenible.

Profesores Digitales

El voluntariado Profesores Digitales, no solo brinda herramientas para las clases de los docentes, sino también promueve el desarrollo de capacidades bajo el marco de referencia de la consultora Habil Mind y Universidad de Internet.

Durante el 2021, se logró fortalecer 13 capacidades digitales en 30 docentes de colegios públicos de Ica, Arequipa, Piura y Pasco. Participaron 43 voluntarios, a través de la realización de webinars, pastillas digitales y mentoría personalizada a docentes. Nuestros voluntarios donaron 333 horas laborales y beneficiaron indirectamente a más de 1,000 estudiantes de los tres niveles de educación básica regular.

Este programa de voluntariado fue galardonado con el primer puesto de los premios Proactivo 2021 en la Categoría de Energía. Para más información sobre esta iniciativa visite: <https://www.profesoresdigitalesisa.com/>

“Give Back”

En alianza con la ONG Perú Champs, impactamos en el desarrollo personal y el liderazgo de 33 estudiantes becados (o champs) en Innova Schools, durante 192 horas.

16 voluntarios de ISA REP, asumieron el rol de mentores y desarrollaron cuatro competencias de liderazgo con champs de Lima, Huacho, Trujillo, Huancayo y Piura, a partir del diseño e implementación de proyectos que promueven los derechos humanos.

Durante el 2021 los trabajadores de ISA REP donaron

 **525** horas a nuestro voluntariado corporativo



> Conexiones para el Desarrollo

Programa del Grupo ISA y sus filiales, que contribuye al bienestar de las generaciones presentes y futuras, a través del fortalecimiento de capacidades del ecosistema comunitario, para generar transformaciones en las áreas de influencia. Tiene dos pilares: educación y desarrollo.

En el Perú, el programa se encuentra en etapa de diagnóstico y caracterización de los territorios de Colcabamba y Salcabamba, provincia de Tarma, región Huancavelica, área que registra una incidencia de 47,7 % de pobreza y donde tenemos proyectado impactar positivamente en más de 40,000 personas.



> Becas ISA REP

Este año, gracias a nuestra alianza con Perú Champs, siete niños de Piura, Lambayeque, Ancash, Lima, Junín y Arequipa recibieron una educación de excelencia en Innova Schools. Estos estudiantes de bajos recursos y alto rendimiento académico, **obtuvieron una beca que cubre por un año, el 75 % de matrícula y mensualidad, el 100 % de la cuota de ingreso**, útiles escolares y su participación en un programa de liderazgo. La Beca ISA REP cubre 70 % del porcentaje descrito y Perú Champs el otro 30 %. Esta beca comprende además un programa de gestión social desplegado por Perú Champs, bajo la metodología ABP (Aprendizaje basado en proyectos).

> Empoderatec Chanchamayo

En alianza con WEMPO, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Chanchamayo y la UGEL de Pichanaki, desarrollamos un programa que mejoró el desempeño de 1,000 docentes de la provincia de Chanchamayo. A través de tutorías guiadas, talleres aplicativos y ponencias de expertos educativos de alta trayectoria, se impartió contenidos pedagógicos que beneficiaron de manera indirecta a más de 20,000 estudiantes de Junín y teniendo como resultados:

- 1,523 docentes inscritos en el programa,
- 114,100 visualizaciones a los contenidos impartidos,

81 % de docentes aprobaron los módulos de capacitación y recibieron un certificado por 120 horas académicas.



**Creamos un impacto
social y ambiental positivo**



Jueves 18
DE MARZO
HORA: 6PM
TE INVITAMOS



Eduencer
Juan Cadillo
PRESIDENTE DEL
FONDEP

UNO DE LOS 50 MEJORES
PROFESORES DEL MUNDO
Y GANADOR DE LAS
PALMAS MAGISTRALES

EN VIVO POR:



Desarrollado por:



Financiado por:



Con el apoyo de:





> Programa de Servidumbres Sostenibles

Huertos en Línea

Aportamos a la implementación y desarrollo de la agricultura urbana sostenible, debajo de las fajas de servidumbre de ISA REP. Con este proyecto buscamos generar ingresos económicos complementarios, mejorar la calidad alimenticia e insertar en el mercado laboral a mujeres y adultos mayores, fortaleciendo así su resiliencia socioeconómica. Contamos a la fecha con seis huertos comunitarios en Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores (Lima), El Porvenir y La Esperanza (La Libertad).

Gracias a esta actividad, se logra la recuperación, uso y usufructo de los suelos, pues la producción obtenida de los huertos significa un ahorro directo e ingreso indirecto para las familias participantes.

Hasta la actualidad, los beneficiados son 150 agricultores urbanos, quienes cultivan un área de 40,850 m². Junto a la ONG Instituto de Desarrollo y Medio Ambiente (IDMA), se instala la infraestructura hídrica sostenible, asesora a los



agricultores para la acreditación agroecológica de sus productos y capacita en autogestión y agroecología.

El 2021 construimos el décimo sexto huerto del proyecto, el primero en beneficiar una olla común. Asimismo, gestionamos los puntos de venta de la producción agroecológica de Huerto Paracas (Villa María del Triunfo) y Pampas de

San Juan (San Juan de Miraflores), que les permiten vender el excedente a las familias participantes. Establecimos una alianza con la empresa Cálidda, para abastecer sus comedores en Villa María del Triunfo y con la ONG SUCO, para el fortalecimiento de habilidades de comercialización de los agricultores.





> Jardín medicinal “Praderas de Vida”

Implementamos el primer jardín medicinal de Lima ubicado en las fajas de servidumbre de ISA REP. Este proyecto empodera económicamente a mujeres y adultos mayores de San Juan de Miraflores, a través de la producción de:

- Plantas medicinales,
- Jabones biodegradables,
- Extractos herbales,
- Mixturas de sal de maras
- Plantines ornamentales y medicinales.

Junto a Misha Rastrea y La Muyita, se ha logrado:

- Mejorar la situación económica de 20 personas,
- Accesibilidad de 20 personas a recursos naturales,
- Generar un ingreso mensual promedio de 1,479 soles.

Actualmente, se cuenta con un área productiva de 884 m², un taller, una casa de siembra, una compostera, un deshidratador solar y una zona de juegos infantiles.





> Comunidades Digitales



Creamos un impacto
social y ambiental positivo

El desafío de innovación abierta 2021 de ISA REP, seleccionó proyectos enfocados en el desarrollo de capacidades técnicas y de gestión en los agricultores del Centro Poblado La Merced de Patay. El objetivo fue potenciar su actividad agrícola e impactar en la mejora de su economía, a través del uso de la tecnología y/o soluciones digitales.

El ganador de este desafío fue Agros, con la creación de un ecosistema de identidad digital en Centro Poblado La Merced de Patay, Salcabamba, Tayacaja, Huancavelica: Identi.

Esta identidad digital para usuarios no digitales permitirá que 60 agricultores de palta hass puedan comprobar su credibilidad y participar de la economía digital del mundo, desde cualquier tipo de celular. Solo empleando la voz como interfaz de acceso y control, sin necesidad de conectarse a internet, y gracias a la tecnología blockchain del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

La identidad digital no sólo les permitirá acceder a distintos servicios (préstamos, seguros agrícolas basados en imágenes satelitales, asesoría legal), sino también contar con visibilidad para conectarlos a programas de ayuda del gobierno, compradores justos, iniciativas de cooperación internacional y programas de organizaciones no gubernamentales.



Para nosotros, en AGROS, ganar el Desafío de Innovación Abierta de ISA REP significó la oportunidad unir esfuerzos para crear valor compartido a través de la incorporación de comunidades rurales a la economía digital global, derribando las barreras de exclusión digital que en el actual contexto de pandemia significa exclusión socioeconómica. La iniciativa permitirá que los productores familiares de la Comunidad La Merced de Patay accedan a servicios digitales que los conectarán con las oportunidades de la economía digital del mundo, sin necesidad de internet o de tener un smartphone. Felicitamos a ISA REP por ser pionera en la transformación de sus áreas de influencia gracias a “Comunidades digitales”, generando valor compartido y un futuro más sostenible, justo y próspero para sus comunidades vecinas.



Robinson López
CEO de Agros



› Obras por impuestos

En ISA REP participamos de la ejecución de obras públicas bajo el mecanismo de Obras por Impuestos. En el 2021 culminamos la construcción e implementación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Luis Felipe de las Casas Grieve” de Marcona, impulsada de manera directa con el Gobierno Regional de Ica. Dicho proyecto tuvo una inversión de aproximadamente 30 millones de Soles, beneficiando a más de 1,200 estudiantes con nueva infraestructura para recibir una educación de calidad.

Por otro lado, ISA REP adjudicó a fines de 2019 dos proyectos del rubro educativo en la región Piura, habiendo iniciado en el periodo 2021 las obras del I.E Rosa Suárez con una inversión aproximada de 8.6 millones de Soles, favoreciendo a cerca de 350 estudiantes.



› Casas calientes y limpias

En 2021 beneficiamos a la comunidad de Iquilo Huarejón, ubicada en el distrito de Santiago de Pupuja, provincia de Azángaro, región Puno. Equipamos 12 casas calientes y limpias. Junto a la ONG Kusimayo, beneficiamos a familias afectadas por las bajas temperaturas, a través del aprovisionamiento de viviendas con paredes calientes, aislamiento y sellado de techos, paredes, puertas y ventanas, y cocinas mejoradas.

Gracias a su sistema innovador, el cual permite que la temperatura del ambiente aumente en 10°C y el humo no se mantenga dentro de la habitación, estas familias de diversas comunidades disfrutaron un hogar más cálido y menos contaminado.



› Familias Bioproductivas

En alianza con la TERE0 SOLUTIONS implementamos un proyecto que busca reducir las emisiones de CO² a partir del uso de biodigestores instalados en la Comunidad Campesina de San Sebastián de Quera, en Huánuco.

El proyecto promueve la producción y uso del biol como biofertilizante y del biogás para ser utilizado en las cocinas de las familias, reemplazando a la leña y generando un ahorro económico. Gracias a esta iniciativa los beneficiarios aprovechan los recursos que tienen a su alcance de manera ecoeficiente, reduciendo su huella de carbono y sus impactos en el medio ambiente y su salud:

- **60 familias** han mejorado su situación socioeconómica gracias a la instalación de los biodigestores.
- **95 personas ahorran** en la compra de fertilizantes y pesticidas gracias al uso del biol y 50 ahorran en la compra de leña, carbón y gas comercial gracias al biogás.
- Las familias participantes practican la agricultura sostenible a través del uso del biol como fertilizante y pesticida natural.



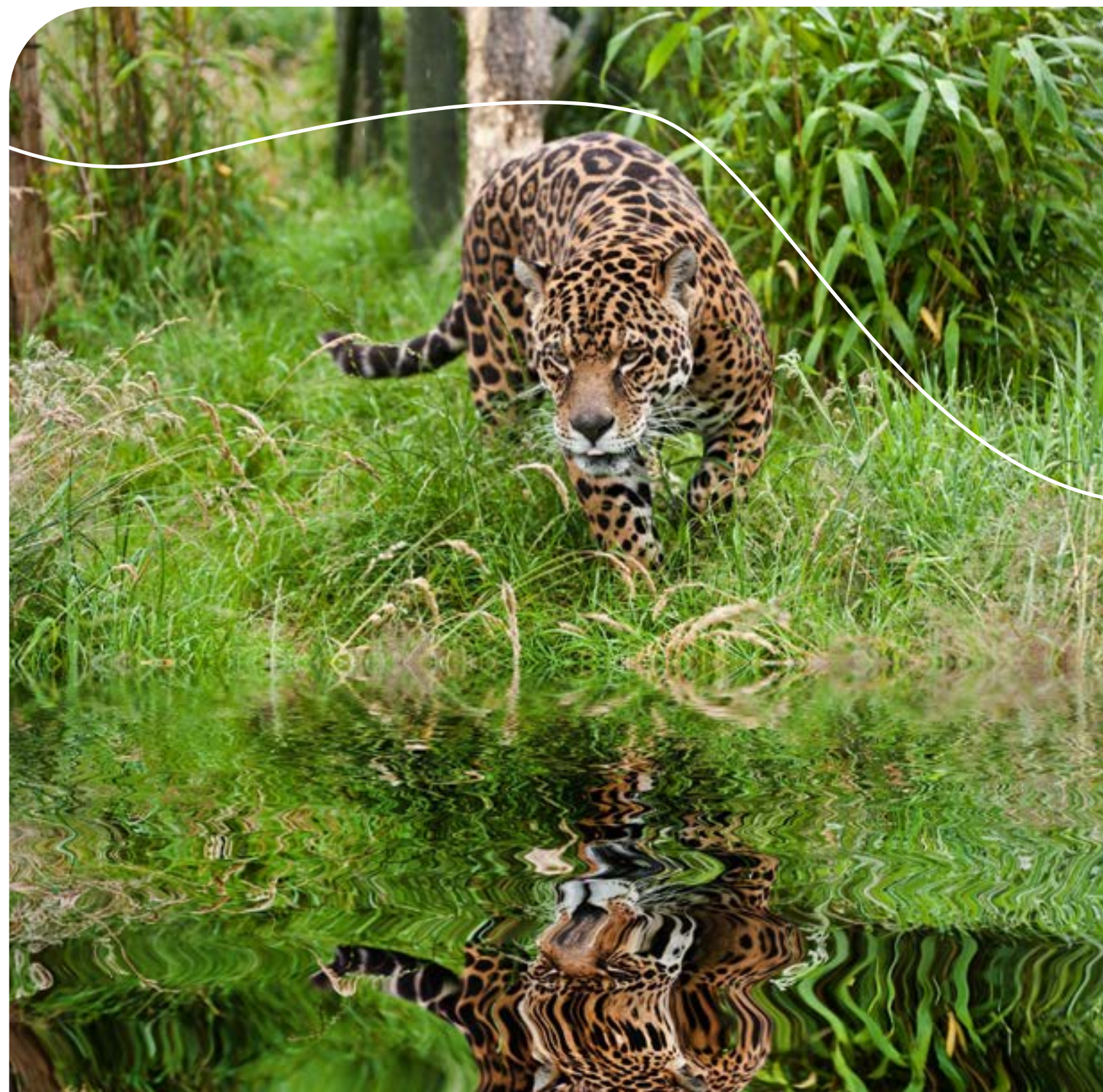


› Programa Conexión Jaguar

Nuestro objetivo es contribuir a la conservación de la biodiversidad, la mitigación del cambio climático, la conectividad de los hábitats naturales del jaguar en Latinoamérica y el desarrollo de comunidades rurales. El programa más ambicioso a nivel ambiental y comunitario es Conexión Jaguar. A través de este programa de sostenibilidad, buscamos minimizar nuestros impactos al planeta a nivel de emisiones de CO₂.

Junto a nuestros aliados técnicos South Pole Group y Panthera, buscamos contribuir a la conservación de la biodiversidad y a la mitigación del cambio climático. Trabajando de la mano con las comunidades rurales, implementamos componentes de carbono en proyectos de recuperación y preservación de bosques para así reducir emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

› Puedes encontrar más información sobre nuestra gestión ambiental y las acciones dentro del programa Conexión Jaguar en la página 65 de esta memoria.



2.2. Derechos humanos

[GRI 408-1, 409-1, 410-1]

En ISA REP concebimos los Derechos Humanos como atributos morales innegables y de carácter universal inherentes a cada persona. El respeto de estos es un imperativo moral y ético que se ratifica en nuestras políticas corporativas.

Contribuimos al desarrollo y transformación de los territorios en los que tenemos presencia, Dejamos un legado positivo y perdurable de empoderamiento y promovemos el respeto de los derechos humanos. Contamos con procesos de debida diligencia que nos permiten identificar y prevenir cualquier impacto potencial sobre los derechos humanos. Nuestro compromiso se refleja en nuestras políticas internas, en nuestro quehacer diario y en la participación de espacios de discusión a nivel local, regional y nacional. Así, fomentamos la cercanía, escucha y diálogo para la generación de relaciones de confianza y legitimidad.

- Somos signatarios de los 10 Principios del Pacto Mundial para orientar progresivamente todas nuestras prácticas.
- Aplicamos los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos de Departamento de Estado del gobierno de los Estados Unidos y la Oficina de Asuntos Exteriores del Reino Unido, para mantener la seguridad de las operaciones bajo un marco que garantice el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Como parte del Grupo ISA aplicamos una directriz corporativa (número 48) que promulga el respeto y la promoción de los Derechos Humanos, la Política Corporativa Social y el Código de Ética.

Contamos con mecanismos para evitar y mitigar impactos y vulneraciones a los derechos humanos como los siguientes:

- La línea ética.
- Las oficinas de información permanente en los proyectos en construcción que tienen el fin de escuchar activamente a las comunidades.
- Modelo de gestión social Grupo ISA
- Programa de comunicación con comunidades para los proyectos, con canales de comunicación disponibles: rse@rep.com.pe y quejas@rep.com.pe
- Capacitación de nuestros contratistas en materia de normas de conducta y buen relacionamiento con las comunidades de las áreas de influencia en las zonas donde construimos las torres de alta tensión.

Las operaciones que corren un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio son tres, correspondientes a los departamentos de transmisión norte, centro y sur. Sin embargo, durante 2021 no se ha suscitado denuncias ni casos de explotación infantil, trabajo forzoso, discriminación ni corrupción. Tampoco, denuncias o impactos negativos sobre derechos de pueblos indígenas u originarios.

Además del 99 % de empleados capacitados en el Código de Ética y Conducta, el 100 % de los trabajadores contratistas que hacen parte del personal de seguridad han recibido formación en procedimientos específicos de derechos humanos de la organización a través de su inducción de ingreso, en la cual se tratan temas de Salud y Seguridad en el Trabajo. En resumen, durante el periodo objeto del reporte, se suma 190 horas de formación en temas de Derechos Humanos relevantes para las operaciones.

› Programa de Inducción

Cada colaborador que ingresa a ISA REP, así como personal contratista, es parte de un proceso de inducción.

Los contenidos buscan sensibilizar al colaborador en nuestra visión de sostenibilidad, el cumplimiento en materia de derechos humanos, la gestión de conflictos sociales, los compromisos que deben asumir como proveedores, los Principios del Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las normas de conducta para el relacionamiento con comunidades.

Con esta sensibilización en focos de aprendizaje, buscamos un primer paso en materia de conocimientos básicos que puedan alinear a nuestros trabajadores con nuestros objetivos empresariales.

› Programa de Diversidad e Inclusión

Manteniendo el foco anterior, insertamos espacios formativos de sensibilización en siete frentes de acción:

- Multiculturalidad
- Equidad de género
- Discapacidad
- Paz y post conflicto
- Estilos de pensamiento
- Generaciones
- Diversidad sexual

› Programa Empresarial de Ética y Compliance

El Programa Empresarial de Ética y Compliance, también conocido como Modelo de Prevención, busca fortalecer el aprendizaje orientado a la ética y a los derechos humanos. Además, nos ayuda a gestionar adecuadamente aquellos eventos de fraude y corrupción que puedan vulnerar la confianza, sostenibilidad y reputación de ISA REP.

Nuestro propósito superior se materializa en la frase “Conexiones que Inspiran”, este propósito nos permite resignificar el acto físico de conectar, en algo trascendente que asumimos con dedicación y compromiso. Es así como nuestro Gobierno Corporativo, recoge nuestra filosofía empresarial, las políticas, las reglas, los medios, las prácticas y los procesos, por medio de los cuales estas son dirigidas, operadas y controladas, buscando la eficiencia empresarial, potenciar el crecimiento, fomentar la confianza de los inversionistas y administrar nuestros negocios con un enfoque de sostenibilidad empresarial, de manera responsable, transparente y ética.

Para el despliegue de esta estrategia, la empresa cuenta con el Código de Ética y Conducta, las Guías de Gestión de Anticorrupción y Antisoborno, el Reglamento Interno de Trabajo y los manuales, procedimientos e instructivos que consagran y desarrollan los principios, valores, controles y parámetros de conducta. Todas estas herramientas tienen la ética como elemento central del modelo de liderazgo y gestión que aplican los administradores, directivos y trabajadores.

Derechos humanos y proveedores

[GRI 408-1, 409-1]

Promovemos el respeto a los derechos humanos a través de la difusión de nuestros documentos normativos como el Código de Ética y Conducta para Proveedores. El 100 % de nuestros contratistas están expuestos a riesgos relacionados con la contratación de menores de edad, trabajo forzoso y/o la generación de conflictos por prácticas inadecuadas en la subcontratación de mano de obra local. Tomando en cuenta estos posibles escenarios, brindamos capacitaciones en normas de respeto a los derechos humanos y marcos de referencia.

Todos nuestros contratos con nivel de riesgo significativo incluyen cláusulas de derechos humanos que se materializan en Declaraciones juradas de responsabilidad social, firmadas por nuestros proveedores. Asimismo, el área de Auditoría Interna se encarga de monitorear el proceso de debida diligencia con proveedores de manera aleatoria periódicamente.

Estamos orgullosos de comentar que, durante el 2021, no fuimos parte de investigaciones que involucren los derechos humanos y no se nos ha impuesto alguna medida correctiva, cautelar, multa u otra sanción relacionada con el incumplimiento de normas laborales.

2.3. Gestión ambiental

[GRI 307-1]

El objetivo de la gestión es promover la sostenibilidad a través de una cultura de control de aspectos ambientales y cumplimiento legal, considerando el balance de costo-riesgo-desempeño para la toma de decisiones. En ese sentido, nos trazamos 3 objetivos específicos:

Promover el cumplimiento de los objetivos de lucha contra el cambio climático.

Digitalizar la información ambiental para la matrícula de compromisos ambientales derivados de los Instrumentos de Gestión Ambiental.

Ejecutar el presupuesto ambiental, con un gasto no menor del 90 % sobre la versión aprobada por el Directorio.

Para lograrlos, nos basamos en nuestra Política Corporativa Ambiental y Política de Gestión Integrada. Además, nuestro sistema de gestión cuenta con la ISO 14001:2015, por el cual identificamos los requerimientos legales aplicables a nuestra operación. Asimismo, se cuenta con un servicio de consultoría legal especializada para la interpretación y medidas de cumplimiento de los requisitos legales.

[GRI 307-1]

En 2021, se impuso una multa por 156,076 UIT, en la concesión de la LT Talara – Piura, la cual se encuentra en proceso de judicialización.

Nuestra principal meta es contribuir con la reducción de nuestras emisiones, gestionando nuestro consumo de agua, consumo de energía, generación de residuos y emisiones evitadas por teletrabajo. Utilizamos para la medición, la metodología para el Scope 2 Guidance del GHG Protocol: 2005.

Estamos comprometidos con la reducción de nuestra huella de carbono e hídrica, por lo que implementamos acciones que nos permitan gestionar el consumo de los recursos y gestionar eficientemente nuestras actividades.

A continuación, describimos las principales actividades realizadas para mitigar los impactos antes descritos.

Biodiversidad y cambio climático

[GRI 304-1, 304-2]

Nuestra Política corporativa ambiental establece como tema fundamental la protección de biodiversidad. Estamos comprometidos permanentemente, con el cuidado de todo nuestro entorno. Hemos identificado que los posibles impactos en la biodiversidad, durante en la etapa constructiva, observándose, por ejemplo, el ahuyentamiento de especies de fauna silvestre. Así también hemos identificado los espacios de alta biodiversidad que cruzan las instalaciones de la empresa y son las siguientes:

Las instalaciones que cruzan espacios de alta biodiversidad son las siguientes:

- Coto de Caza El Angolo (5 Km - Línea de 220 kV)
- Reserva Nacional Lomas de Lachay (1.52 Km - Línea de 220 kV)
- Zona de Reserva Lomas de Ancón (7.1 Km - Línea de 220 kV)
- Reserva Nacional de Salinas y Aguada Blanca (25 Km - Línea de 220 kV)
- Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas (26.6 Km - Línea de 220 kV)

Contamos con matrices de identificación, monitoreos y evaluaciones ambientales para determinar nuestros posibles impactos en la biodiversidad en cada subestación, a lo largo de nuestras líneas de transmisión. A la fecha, no se registran daños significativos a la biodiversidad en los espacios evaluados. Es importante señalar, que la empresa certificadora SGS audita las matrices. Asimismo, actuamos en cumplimiento con los compromisos asumidos en los Estudios de Impacto Ambiental



(EIA), Planes de Adecuación de Manejo Ambiental y la normativa peruana.

Nuestra gestión ambiental se basa en mecanismos para prevenir, controlar, mitigar y compensar nuestros posibles impactos ambientales. En ese sentido, buscamos evitar cualquier impacto potencial a la biodiversidad a través de alianzas estratégicas institucionales y la creación de sinergias orientadas a la conservación y protección de la biodiversidad. Nuestra gestión integral de la biodiversidad se base en los siguientes 3 pilares:

Gestión Integral de la Biodiversidad

Diseños y métodos constructivos para minimizar impactos en el ambiente y la biodiversidad

Portafolio de Compensaciones

Contribuciones por medio del Programa de Sostenibilidad Conexión Jaguar



Contamos con un Convenio celebrado con el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR) para la preservación de la biodiversidad y la investigación científica de especies de flora y fauna, siendo el primer entregable la investigación y caracterización de árboles plus de algarrobos en la zona de Tumbes y Piura.



CONEXIÓN JAGUAR | isa

Este es un programa de sostenibilidad que desarrollamos junto con nuestros aliados técnicos, South Pole Group y Panthera, dos líderes mundiales en cambio climático, sostenibilidad y conservación de grandes felinos. Buscamos contribuir a la conservación de la biodiversidad y a la mitigación del cambio climático, a través de un trabajo conjunto con las comunidades rurales, implementando componentes de carbono en proyectos de recuperación y preservación de bosques, para así reducir emisiones de GEI. Dichas reducciones ocurren en zonas prioritarias para proteger, recuperar y conectar los hábitats naturales y corredores del Jaguar en América Latina, que coinciden con los territorios en los que operamos.

El programa tiene por objetivos:

- Reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)
- Contribuir a la conservación o restauración de áreas de importancia para la biodiversidad y la conectividad entre las principales poblaciones del Jaguar en América Latina
- Aportar al mejoramiento de las condiciones de vida de los pobladores rurales y fortalecer sus organizaciones sociales
- Sensibilizar y generar conciencia sobre el deterioro del ambiente y la pérdida de la biodiversidad en el planeta
- Incrementar las acciones y los beneficios del programa vinculando nuevos aliados y donantes
- Generar alianzas con el Estado y otras organizaciones el intercambio de información científica y el desarrollo de planes de conservación de especies vulnerables



El programa busca seleccionar 20 proyectos de recuperación y preservación de bosques hasta el 2030 en Latinoamérica, específicamente, en los países donde opera el Grupo ISA (Colombia, Perú, Brasil y Chile). Los proyectos elegidos reciben apoyo técnico y financieros para que puedan emitir y comercializar bonos de carbono certificados, bajo altos estándares internacionales a proyectos de recuperación y preservación de bosques en Latinoamérica. Para ser seleccionados, los proyectos deben ser diligenciados. Posteriormente, deben firmar un acuerdo de compra de reducción de emisiones (ERPA por sus siglas en inglés). A la fecha, hemos implementado dos proyectos Conexión Jaguar en el Perú:

1

Proyecto Concesión para la Conservación Alto Huayabamba (CCH)



Ubicación:

Distrito Nuevo Bolívar, provincia Mariscal Cáceres, en la región San Martín



Objetivo:

Conservación y manejo sostenible del bosque

Protección de especies endémicas y en peligro crítico de extinción como mono choro de cola amarilla (*Oreonax flavicauda*) y pinchaque (*Tapirus pinchaque*) y la protección de otras especies como el oso de anteojos, pudú andino, musmuqui.

Reducción de cerca de

2,458,920
tCO²

Protección de alrededor de

143,923
hectáreas de bosques y
nacimientos de agua

42

familias beneficiadas





2

Proyecto Unión de Concesiones de Conservación BIORED



Ubicación:

Provincias de Padre Abad, Purus,
Coronel Portillo, en la región Uca-
yali



Objetivo:

Contribuir a la interconexión eco-
sistémica del corredor del Jaguar
en la zona de Ucayali

**Mejoramiento de las condiciones del sue-
lo y el agua, la protección de especies en-
démicas** como el jaguar, el delfín de río, la

Reducción de cerca de

513,905
tCO²

Protección de alrededor de

61,000
hectáreas de bosques y
nacimientos de agua

26

familias beneficiadas

Energía

[GRI 302-1]

La gestión de nuestro consumo energético es integral, y su impacto ha sido categorizado como leve – pues dicho recurso no es empleado para actividades productivas propiamente dichas, sino de soporte. En el 2021 el uso total de la energía utilizada en nuestras instalaciones fue de 2,204.00 Megavatios/hora, lo que equivale a 7,934.4 Gigajoules.

Para mejorar la eficiencia y reducir el impacto ambiental, se han gestionado las siguientes actividades:

- Cambio de Luces convencionales a sistemas LED en las Sedes Administrativas y Sedes Operativas, donde se concentra más del 70 % del personal.
- Sistematización de bombas de agua subterráneas y bombas de transferencia de agua, para un uso eficiente del sistema eléctrico.
- Instalación provisional de contadores de energía en los servicios auxiliares que están directamente conectados a las empresas generadoras, a fin de tener un consumo real de la energía.
- Migración a sistemas de alta eficiencia en iluminación, sistema de aire acondicionado, sistemas de enfriamiento de equipos de cómputo, entre otros.

Consumo de energía en las instalaciones

	Unidades	2021	2020
Consumo de energía en las instalaciones	megavatios/hora	2,204.00	3,452.98
	gigajoules	7,934.40	12,430.72



Consumo de combustibles en vehículos por Zonas

	Combustible (Unidad)	Sede Central	DT Norte	DT Sur	DT Centro
2021	Diésel DB5	1,525	2,318.26	8,058.14	12,984.55
	Diésel DB5 (Terajoules)	0.201	0.305	1.062	1.710
	Gasohol 95	0.00	7,144.32	421.76	2,056.10
	Gasohol 95 (Terajoules)	0.00	1.047	0.0612	0.30
2020	Diésel DB5	1,525.00	1,700.00	6,490.00	9,185.00
	Diésel DB5 (Terajoules)	10.37	11.56	44.13	62.458
	Gasohol 95	0.00	4,465.00	194.00	2,361.00
	Gasohol 95 (Terajoules)	0.00	143,281.85	6,225.46	75,764.49

Emisiones

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Tenemos la meta de ser una empresa carbono neutra para el 2030. Para lograrlos hemos implementado los siguientes programas:

- Implementación progresiva de caños ahorradores
- Cambio a luminarias LED y modernización de equipos
- Cambio de sistema de tratamiento de efluentes a biodigestores (antes tk séptico)
- Reciclaje de papel a nivel nacional
- Cambio de todos los equipos de AC con gas R-410 (antes R-22)
- Capacitaciones con plataformas virtuales efectivas para reducir la HC por transporte de personal
- Especificaciones ambientales en el desarrollo de la ingeniería de los proyectos
- Talleres de economía circular a nivel nacional
- Subestaciones verdes
- Convenios de cooperación internacional con US EPA para la reducción de emisiones de SF6, logrando alcanzar estándares internacionales en el manejo de SF6

- Convenios con ONGs para el reciclaje de residuos sólidos aprovechables y RAAE como parte de materiales de descarte.
- Sistemas de reducción de caudal en el 100 % de nuestras instalaciones.
- Arborización de subestaciones.
- Automatización de sistemas de bombeo y transferencia de agua.
- Cambio de bombas de agua a sistemas más eficientes.
- Reemplazo de pozos sépticos a biodigestores y conexas a sistemas de alcantarillado público.

Asimismo, a través de la participación de nuestros trabajadores para innovar en ecoeficiencia, se logró lo siguiente:

- Proyecto de Implementación de Contadores de Energía en servicios auxiliares en instalaciones del Departamento de Transmisión Norte.
- Piloto de alimentación de servicios auxiliares a través de paneles solares en S.E. Zapallal.
- Evaluación e implementación de tecnología de hiperconvergencia en TI.

- Sistematización de información ambiental y arqueológica, así como técnica y predial en plataforma GIS Ambiental y próximamente al SITCO – Ambiental.
- Implementación de RPA para la sistematización y automatización de procesos como medición de huella de carbono.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) según alcance

	Unidades	2021
Emisiones GEI (Alcance 1)	Toneladas métricas de CO ² e	1,353.64
Emisiones GEI (Alcance 2)	Toneladas métricas de CO ² e	884.53
Emisiones GEI (Alcance 3)	Toneladas métricas de CO ² e	170.53

Agua

[GRI 303-3, 303-5]

El agua es para el consumo de los trabajadores y contratistas en el espacio de trabajo, y proviene de pozos subterráneos y de la red pública.

Consumo de agua total

	Unidades	2021
Consumo de agua	Megalitros	16.29

Extracción de agua total

	Unidades	2021
Agua superficial	Megalitros	2.05
Agua subterránea	Megalitros	6.34
Agua marina	Megalitros	0
Agua producida	Megalitros	0
Agua de terceros	Megalitros	16.29
Total	Megalitros	24.68

Extracción de agua total

	Unidades	2021
Agua dulce	Megalitros	24.68
Otras aguas	Megalitros	0
Total	Megalitros	24.68

Extracción de agua por subestaciones

	Unidades	2021
S.E. Callalli	Megalitros	1.00
S.E. Guadalupe	Megalitros	0
S.E. Huancavelica	Megalitros	2.05
S.E. Huancayo	Megalitros	0
S.E. Paramonga	Megalitros	0.65
S.E. San Juan	Megalitros	4.68

En S.E. Guadalupe se extinguió el permiso de uso de agua y en S.E. Huancayo se dejó de extraer ya que se conexión a red.

Para asegurar que el uso es el adecuado, identificamos impactos relacionados al recurso hídrico y contamos con licencias para el consumo de cierto volumen autorizado mensual y anuales. Asimismo, establecemos las siguientes actividades para el control del impacto del recurso hídrico:

- Mantenimiento de bombas y sistemas de conducción de agua
- Cambio de bombas y sistemas de transferencia de agua en instalaciones con más de 20 años de antigüedad.
- Automatización de sistemas de transferencia de agua para un consumo más eficiente.

- Instalación de reductores de caudal en el 100 % de las subestaciones eléctricas.
- Instalación de contómetros en los sistemas de bombeo
- Seguimiento mensual de consumo en libro de seguimiento
- Metas de reducción de consumo de agua a 0.26 TnCO²e

Durante el 2021, hemos implementado los proyectos asociados al cuidado del recurso hídrico, desde el programa de Conexión Jaguar, con AMPA (San Martín) y BIODRED (Ucayali) dado que, al proteger el hábitat del Jaguar, estamos contribuyendo a una mejor calidad y cantidad de agua en la Amazonía. Además, ejecutamos las siguientes actividades:

- Implementación de sistemas de reducción de caudal en tubería de abasto para el ahorro del 50 % de agua en servicios higiénicos en las subestaciones.
- Cambio de sistemas de tuberías en instalaciones con más de 20 años de antigüedad, así como automatización de sistemas de transferencia de agua.
- Cambio de bombas a sistemas más eficientes.



Gestión de residuos

[GRI 306-2, 306-3]

Se gestionan la totalidad de residuos sólidos de las actividades, con mayor prioridad el adecuado manejo de los residuos peligrosos y especiales. Hemos implementado medidas de circularidad para prevenir la generación de residuos de la organización y por parte de terceros trabajamos con ONG proyectos de recuperación de residuos de chatarra, RAAE y recuperables. Además, hemos implementado acciones como las siguientes:

- Capacitación en economía circular a todos los trabajadores.
- Búsqueda de aliados para la recuperación de residuos con empresas comercializadoras y municipalidades locales.

No se presentaron eventos durante el 2021, que ocasionasen cambios o una mayor generación de residuos. A largo plazo, buscamos reducir la generación de residuos sólidos a 0.36 TnCO²e.



Para mejorar la eficiencia y reducir el impacto ambiental, se han gestionado las siguientes actividades:

- Implementación de nuevos estándares de manejo de residuos sólidos.
- Firma de convenios con ONG para reciclaje de residuos sólidos.
- Sistematización de información para evitar generación de residuos administrativos.

Residuos generados según tipo y ubicación en toneladas métricas

		2021					2020				
	Unidades	Residuos municipales (comunes o domésticos)	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	RAEE	Otros residuos	Residuos municipales (comunes o domésticos)	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	RAEE	Otros residuos
Departamento de Transmisión Sur											
Abancay	toneladas métricas	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Ayaviri		0.17	0.00	0.00	0.001	0.00	0.14	0.08	0.027	0.58	0.10
Azangaro		0.01	0.00	0.00	0.001	0.00	0.02	0.00	0.01	0.01	0.00
Callali		0.06	0.00	0.00	0.00	0.004	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00
Cerro Verde		0.02	0.00	0.00	0.001	0.00	0.002	0.00	0.00	0.00	0.00
Combapata		0.25	0.01	0.18	0.01	0.00	0.33	0.02	0.19	0.003	9.90
Juliaca		0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.001	1.32	0.01	0.00
Marcona		0.22	0.32	3.82	0.30	0.00	0.21	3.76	2.16	0.25	1.77
Mollendo		0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.002	0.00	0.00	0.00	0.00
Moquegua		0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Puno		0.01	0.00	0.00	0.001	0.00	0.02	0.002	0.01	0.15	0.03
Quencoro		0.94	0.003	0.12	0.00	0.02	0.006	0.02	0.10	0.00	0.24
Departamento de Transmisión Norte											
Chiclayo	toneladas métricas	2.79	3.60	8.05	1,423.50	7,421.00	1,259.90	1.00	122.90	16.00	0.00
Chimbote		0.35	35.50	0.89	563.50	7.00	306.00	0.00	2,739.10	0.00	50.00
Guadalupe		0.18	0.00	0.0003	0.033	0.00	0.08	0.00	0.00	0.00	0.00
Paramoga		0.28	0.00	0.0006	0.018	0.00	0.12	0.05	0.01	0.00	0.00
Pariñas		0.29	0.001	0.3009	0.11	0.00	0.37	0.00	0.04	0.002	0.00
Piura Oeste		0.54	0.001	0.0011	0.25	0.10	0.10	0.00	0.11	0.20	0.09
Reque		0.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.16	0.001	0.00	0.00	0.00
Talara		0.86	0.00	0.0014	0.13	0.00	0.60	0.015	0.14	0.22	0.00

	Unidades	2021					2020				
		Residuos municipales (comunes o domésticos)	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	RAEE	Otros residuos	Residuos municipales (comunes o domésticos)	Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	RAEE	Otros residuos
Trujillo Norte		0.62	0.00	0.0098	0.00	0.00	0.61	0.01	0.32	0.05	0.002
Zorritos		0.35	0.00	0.0003	0.17	0.25	0.35	0.00	0.03	0.17	0.00
Departamento de Transmisión Centro											
Amarillis	toneladas métricas	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.001	0.00	0.10
Aucayacu		0.09	0.00	0.00	0.003	0.00	0.14	0.03	0.005	0.002	0.14
Callahuanca		0.15	0.00	0.56	0.002	0.00	0.13	0.00	0.56	0.00	0.00
Chavarria		0.41	0.00	0.00	0.00	0.05	0.35	0.00	0.00	0.00	0.00
Huacho		0.096	0.00	2.01	0.04	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00
Huancavelica		0.30	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00
Huánuco		0.002	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.08	0.01	0.10	0.00
Huayucachi		0.39	0.00	0.00	0.00	0.00	0.81	0.00	0.00	0.00	0.00
Ica		0.45	0.02	0.51	0.01	0.52	0.36	0.02	0.51	0.005	0.02
Independencia		0.09	0.03	0.43	0.65	0.40	0.26	0.03	0.0003	0.00	0.00
Pachachaca		0.67	0.02	0.72	0.01	0.00	0.08	0.00	0.31	0.00	0.00
Paragsha I y II		0.01	0.00	0.04	0.00	0.00	0.70	0.00	0.03	0.00	0.00
Pomacocha		0.44	0.00	0.13	0.00	0.00	0.01	0.00	0.001	0.00	0.00
San Juan		2.04	0.00	2.36	0.00	0.01	0.71	0.00	0.07	0.00	0.00
Santa Rosa		0.21	0.10	0.002	0.001	0.00	0.21	0.39	5.10	0.08	0.00
Tingo María		0.096	0.00	0.002	0.02	0.00	0.12	0.00	0.00	0.00	0.00
Tocache		0.20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.17	0.00	0.54	0.00	0.00
Ventanilla		0.32	0.00	0.00	0.00	0.00	0.55	0.00	0.00	0.00	0.00
Zapallal		0.15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.18	0.00	0.00	0.00	0.00

isa

REP

**Aseguramos
la vigencia
corporativa**



3.1. Nuestro equipo

[GRI 102-7, 102-8]

Somos socios estratégicos y gestores de la transformación, con soluciones innovadoras en gestión del talento, el diseño organizacional y la cultura. Generamos conexiones entre las personas y los negocios, a través de un liderazgo inspirador que fortalezca las capacidades, motive el compromiso y asegure la contribución. Aseguramos nuestros resultados orientados al cliente interno, manteniéndonos conectados con el negocio, incorporando la tecnología y el enfoque de agilidad, agregando valor también hacia una contribución y aporte social.

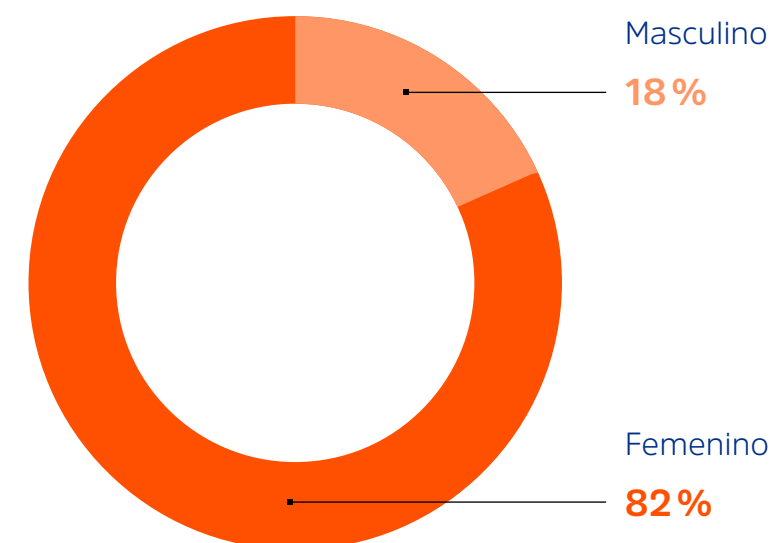
Estamos enfocados en la transformación organizacional y digital para el desarrollo de nuevas capacidades. Acatamos y aplicamos el marco jurídico y la legislación laboral establecida para las empresas y los trabajadores en cada uno de los países donde tenemos presencia, los convenios y tratados bilaterales y multilaterales que resulten pertinentes y la normatividad interna propia de cada empresa.

Al cierre del año 2021, ISA REP contaba con 402 trabajadores, 82 % hombres y 18 % mujeres, ubicados en 21 de los 24 departamentos del Perú. Todos ellos laboran asegurando la operación de las líneas de alta tensión, de modo que millones de peruanas y peruanos cuenten con energía eléctrica.

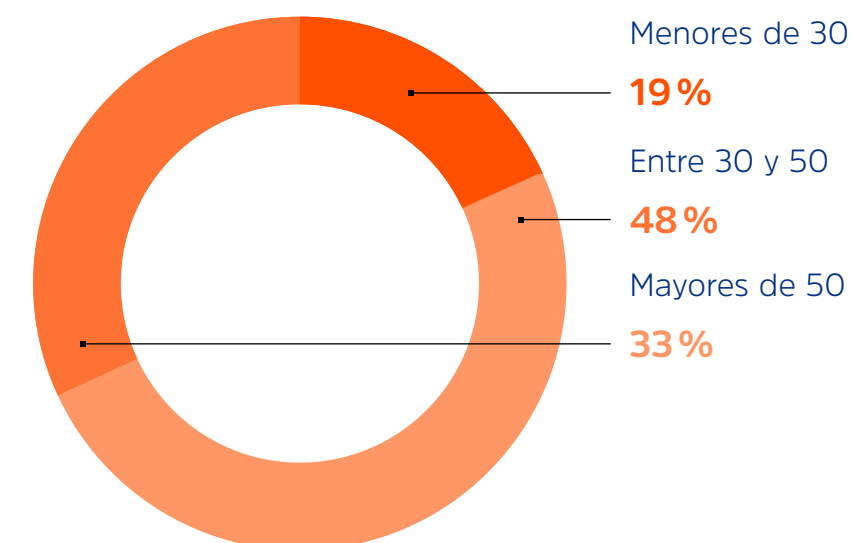
El 79 % de los trabajadores cuenta con un contrato indeterminado, mientras que un 21 % tiene contratos a plazo fijo. El 45 % de trabajadores tienen entre 30 y 50 años perteneciendo en su mayoría a la Generación X seguido por los Millennials.

En relación con la ubicación física de los trabajadores, el 65 % trabajó en Lima y el 35 % en otras regiones del Perú.

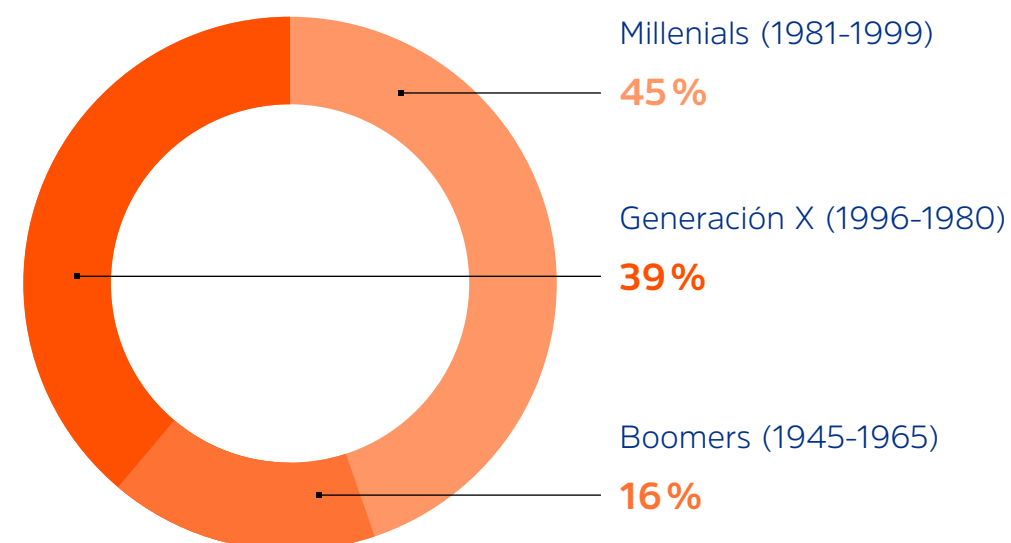
Trabajadores por sexo



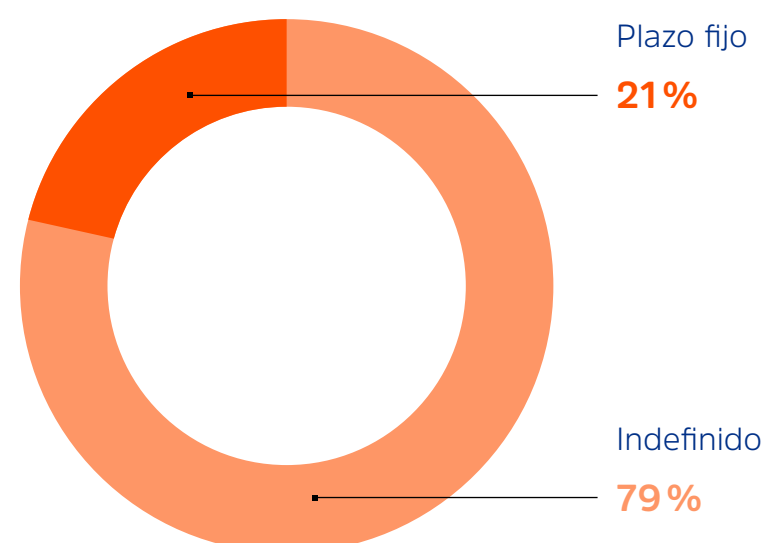
Trabajadores por grupo de edad



Trabajadores por generación



Trabajadores por tipo de contrato laboral



Trabajadores por contrato laboral y por sexo

Sexo	Indefinido o Permanente	Plazo Fijo o Temporal
Femenino	54	18
Masculino	269	61

Trabajadores por contrato laboral y por región

Región	Número Total	Tasa de nuevas contrataciones
Tumbes	2	2
Piura	4	4
Lambayeque	19	4
La Libertad	4	1
Áncash	9	4
Lima	210	40
Ica	5	2
Arequipa	32	1
Moquegua	2	0
Tacna	3	0
Cajamarca	0	0
San Martín	1	1
Huánuco	7	2
Pasco	2	0
Junín	6	1
Huancavelica	1	2
Ayacucho	0	0
Apurímac	2	2
Cuzco	10	3
Puno	3	5
Ucayali	3	1

Trabajadores por tipo de contrato laboral y por sexo

Sexo	Jornada completa	Medio tiempo
Femenino	72	0
Masculino	330	0

Las actividades de la organización la llevan a cabo trabajadores que son empleados y no hubo variación significativa de las cifras presentadas en el número total de empleados por contrato laboral (102-8-a, 102-8-b o 102-8-c). La data presentada se recopila desde el ingreso de cada trabajador a la empresa y se actualizan año con año gracias a la base de datos construida con información de primera mano. Asimismo, compartimos la información sobre clasificados por tiempo de contrato y tipo de contrato, requerida por la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV)

Trabajadores por tiempo de contrato 2019-2020-2021

Clasificados por tiempo de contrato	2019	2020	2021
Indefinido o Permanente	342	327	323
Plazo Fijo o Temporal	46	57	79
Total	388	384	402

Trabajadores por tipo de contrato 2019-2020-2021

Clasificados por tipo de contrato laboral	2019	2020	2021
Cargo de confianza	210	202	226
Directivos	23	22	24
Empleados	155	160	152
Total	388	384	402

El contexto que atravesamos, demanda que nos adaptemos a nuevas formas de trabajo, conservando una buena convivencia, comodidad y productividad. Es así como basándonos en 5 principios: adaptabilidad, flexibilidad, diversidad, cuidado y co-creación, hemos impulsado la iniciativa: “Creando el trabajo del futuro” que engloba medidas concretas como el rediseño de espacios, la desaparición de oficinas particulares, el trabajo presencial por turnos, etc.

Este rediseño, ha generado más retos como: establecer los protocolos de bioseguridad en la convivencia diaria, tener en cuenta el sentir de los trabajadores, promover entre ellos una actitud favorable al cambio, generar razones que motiven la presencialidad, entre otros.

Otro proceso que ha significado retos importantes es la vacunación de nuestro personal. Este proceso ha implicado acciones como: la divulgación constante de información científica para combatir noticias falsas, la generación de espacios de conversación con expertos para absolver dudas, el seguimiento a los trabajadores vacunados según edad y el incentivo y constante comunicación con trabajadores reacios a vacunarse.

[GRI 401-1]

Durante el 2021, hemos seguido esforzándonos por preservar el empleo y los impactos derivados de la pandemia. En el caso de las desvinculaciones, cumplimos con los procedimientos e indemnizaciones previstas en la legislación peruana. Para los trabajadores en situación de vulnerabilidad por el COVID-19 y que no podían realizar sus actividades de manera remota, les fue otorgado licencia con goce de haber.

Contamos con el programa de retiro voluntario dirigido a nuestro personal técnico mayor de 60 años. Este programa les permite retirarse de la empresa con beneficios económicos y de salud.

Nuevas contrataciones y rotación 2020 – 2021

	2020	2021
El número total de nuevas contrataciones de empleados	20	56
Tasa de nuevas contrataciones de empleados	5.00 %	13.93 %
Tasa de rotación de personal	3.89 %	5.73 %

Nuevas contrataciones categorizadas por edad

Edad	Número Total	Tasa de nuevas contrataciones
Millenials	183	45.52 %
Boomers	64	15.92 %
Generación X	155	38.56 %

Nuevas contrataciones categorizadas por sexo

Sexo	Número Total	Tasa de nuevas contrataciones
Femenino	11	2.74 %
Masculino	45	11.19 %

Nuevas contrataciones categorizadas por región

Región	Número Total	Tasa de nuevas contrataciones
Tumbes	4	1.0 %
Piura	8	2.0 %
Lambayeque	23	5.7 %
La Libertad	5	1.2 %
Áncash	13	3.2 %
Lima	250	62.2 %
Ica	7	1.7 %
Arequipa	33	8.2 %
Moquegua	4	1.0 %
Tacna	3	0.7 %
Cajamarca	0	0 %
San Martín	2	0.5 %
Huánuco	9	2.2 %
Pasco	2	0.5 %
Junín	7	1.7 %
Huancavelica	3	0.7 %
Ayacucho	0	0 %
Apurímac	4	1.0 %
Cuzco	13	3.2 %
Puno	8	2.0 %
Ucayali	4	1.0 %

Rotación de trabajadores categorizada por edad

Edad	Número Total	Tasa de rotación
Millenials	183	7.10 %
Boomers	64	9.4 %
Generación X	155	1.9 %

Rotación de trabajadores categorizada por edad

Sexo	Número Total	Tasa de rotación
Femenino	6	1.49 %
Masculino	16	3.98 %



Rotación de trabajadores categorizada por región

Región	Número Total	Tasa de rotación
Tumbes	4	1.0 %
Piura	8	2.0 %
Lambayeque	23	5.7 %
La Libertad	5	1.2 %
Áncash	13	3.2 %
Lima	250	62.2 %
Ica	7	1.7 %
Arequipa	33	8.2 %
Moquegua	4	1.0 %
Tacna	3	0.7 %
Cajamarca	0	0 %
San Martín	2	0.5 %
Huánuco	9	2.2 %
Pasco	2	0.5 %
Junín	7	1.7 %
Huancavelica	3	0.7 %
Ayacucho	0	0 %
Apurímac	4	1.0 %
Cuzco	13	3.2 %
Puno	8	2.0 %
Ucayali	4	1.0 %

Beneficios

En ISA REP, buscamos el desarrollo integral de nuestros colaboradores. Pensando en ellos, contamos con los siguientes beneficios:



**Horario flexible y
teletrabajo**



**Licencias de
maternidad y
paternidad**



**Beneficios de
ergonomía**



**Licencia en caso de
familiar directo en
estado grave**



**Licencia en caso de
Alzheimer u otras
demencias**



Aguinaldos navideños



**Campañas de
vacunación contra
neumococo y AH1N1**

Compartimos información sobre nuestros beneficios en las inducciones realizadas a los nuevos trabajadores, a través de nuestros canales de comunicación interna.

- Licencia en caso de familiar directo grave
- Licencia de Alzheimer u otras demencias
- Bonos por metas
- Convenio con Saga Falabella para servicio de gift card
- Programas de orientación vocacional para los hijos
- Prestamos administrativos anuales sin intereses hasta un salario.
- Programa de vivienda para compra o mantenimiento
- Programa APLICCO auspicios y APLICCO préstamos para apoyo educativo a trabajadores
- Programa Oxígeno REP para préstamo de balones de oxígeno
- Aguinaldo Flex (opción de elegir hasta 3 tipos de canasta con regalos) por Navidad
- Servicio Médico en Planta Virtual
- Programa REP LEARNING para potenciar tus capacidades de manera asíncrona
- Programa Knowmad aprendizaje que impulsa el desarrollo de tus capacidades
- Vale de Uniforme hasta S/ 550 modalidad flex (hasta dos opciones de elección)
- Calendarios de Feriados REP
- Celebraciones virtuales temáticas

Clima laboral

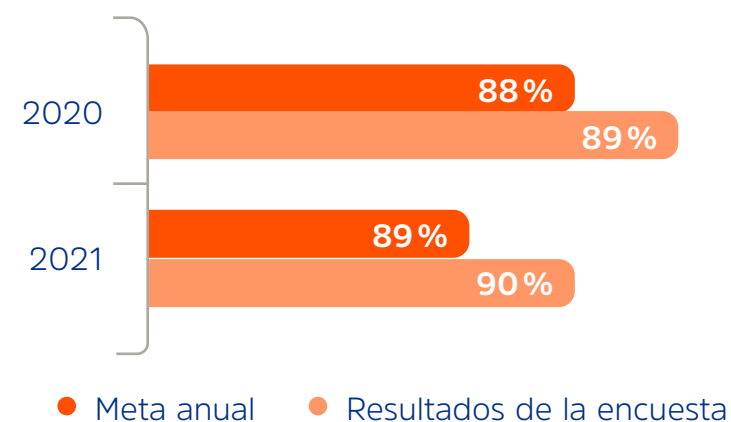
En ISA REP, el clima laboral se midió en función a la metodología de Korn Ferry Hay Group, en el mes de setiembre. Este método de evaluación es uno de los más usados y aceptados mundialmente para crear marcos de evaluación de puestos eficaces en todo tipo de trabajo.

El objetivo es gestionar el clima organizacional para actuar proactivamente en crear y mantener un ambiente de trabajo favorable para alcanzar la estrategia de Valor Sostenible al 2030 y establecer planes de acción con el objetivo de mejorar los resultados obtenidos. Estos planes son gestionados con los líderes y socios de negocio de manera transversal y por cada equipo de trabajo.

Buscamos fortalecer el clima laboral, propiciar buenas relaciones de trabajo, propiciar la salud organizacional, la productividad y el equilibrio de vida. Junto a los resultados obtenidos, ejecutamos un plan de trabajo transversal. Gracias a él, se identificó como necesidad seguir reforzando la Marca de Liderazgo ISA REP y los mecanismos de reconocimiento, por parte del superior inmediato.

El clima laboral influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en su productividad. La suma de estos aspectos da como resultado el éxito de ISA REP. El objetivo de un buen clima laboral es el grado de identificación del trabajador con la empresa, cómo se integran los grupos de trabajo, los niveles de conflicto y motivación, el reconocimiento, el respeto, la competitividad, entre otros. Un agradable clima laboral y trabajadores motivados harán crecer la creatividad y generarán una fluidez de ideas nuevas. Nuestros resultados al 2021 son los siguientes:

Resultados del clima laboral





Negociación colectiva

[GRI 102-41]

En ISA REP tenemos una política de gestión sindical, basada en las relaciones laborales sólidas y constructivas sobre la base del respeto, la transparencia y el compromiso. Los componentes que nos ayudan a construir confianza son los siguientes:

- Libertad sindical y comunicación abierta: información transparente y clara, cumplimiento de acuerdos y acceso a medios de comunicación.
- Facilidades sindicales: licencias sindicales adicionales a las de la ley, pasajes aéreos y viáticos para las reuniones con la empresa, y una subvención económica para gastos operativos sindicales.
- Preparación para la negociación y diálogo fluido: entrenamiento en temas de negociación y reuniones periódicas complementarias a las negociaciones.
- Negociación colectiva: acuerdos sindicales de mediano plazo que permiten desarrollar sólidas relaciones laborales y acuerdos de horizonte sostenible. En las últimas negociaciones, se han logrado acuerdos por cinco años, siendo los pioneros en el sector energía en el Perú.

Nuestros trabajadores tienen la libertad de asociarse a una organización sindical. Actualmente, nuestros sindicatos están conformados por técnicos.

Sindicato único de trabajadores de Red de Energía del Perú (SUTREP):

- Fecha de inicio: octubre de 2003
- Realizan reuniones trimestrales

108
afiliados

Sindicato nacional de trabajadores de Red de Energía del Perú (SINTREP):

- Fecha de inicio: octubre de 2014
- Realizan reuniones mensuales

36
afiliados

Durante este año, se continuó monitoreando el caso del personal de riesgo, así como la forma y tratamiento de la compensación de las licencias remuneradas. Se explicó el fiel cumplimiento de los protocolos frente al COVID-19 que todos debemos seguir y los criterios de razonabilidad para la determinación de las pruebas moleculares. El principal desafío que enfrentamos fue la negociación colectiva con el SUTREP en plena pandemia.

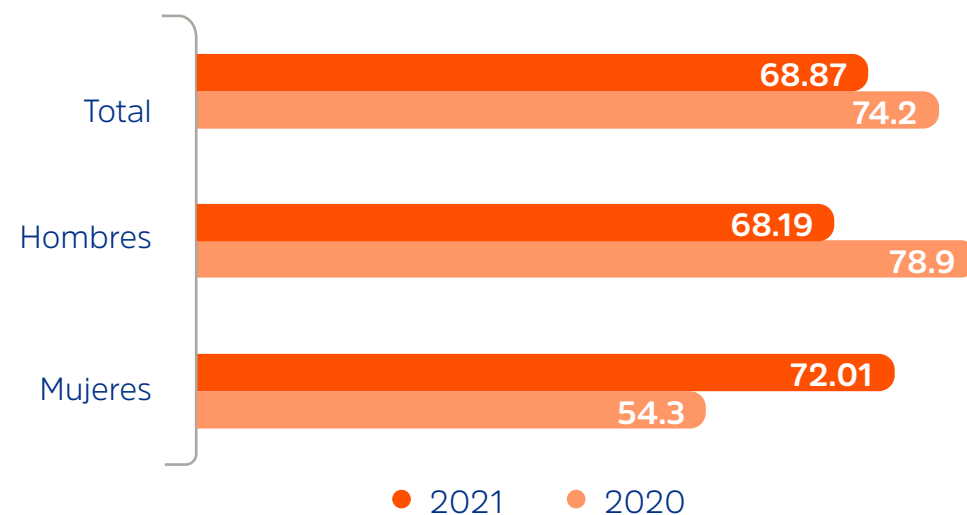


Formación y conocimiento

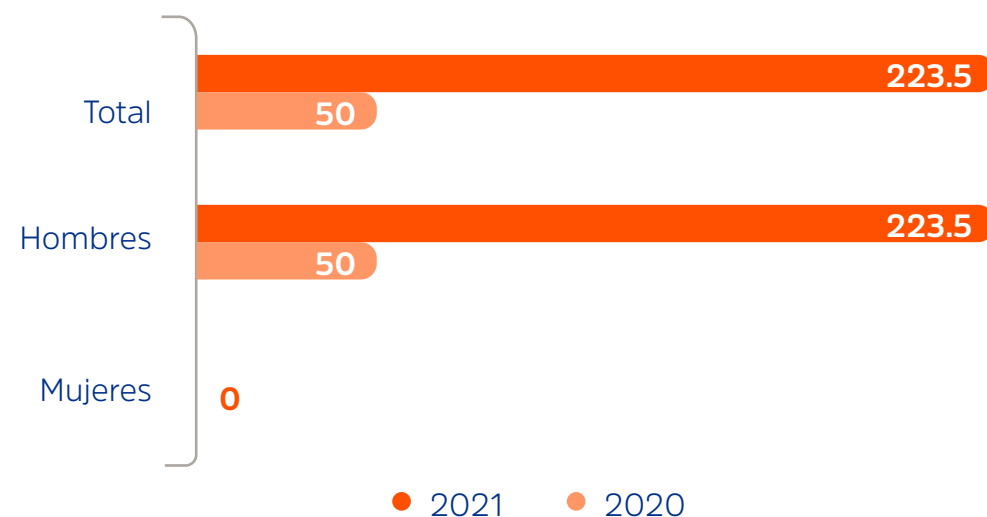
[GRI 404-1]

Las horas de capacitación brindadas a los trabajadores han sido 27,824.85 horas en total con una media de 68.87 horas por persona.

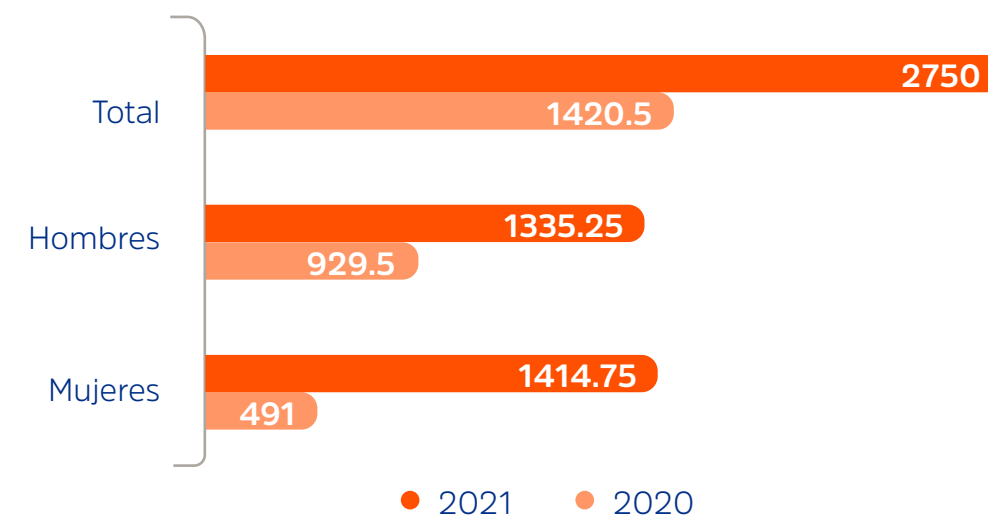
Media de horas de capacitación por género



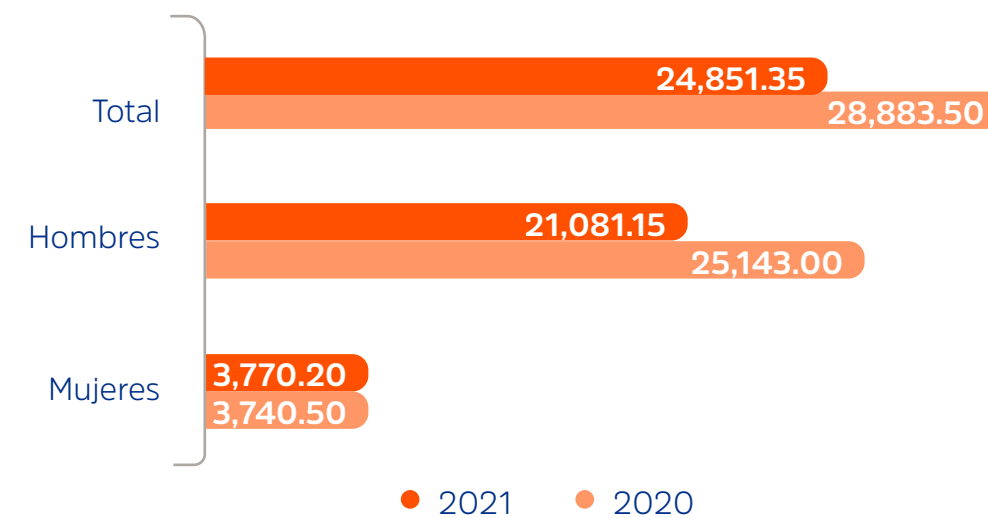
Horas de formación de personal nivel 1



Horas de formación de personal nivel 2



Horas de formación de personal nivel 3



Desde el área de Aprendizaje y Desarrollo, contamos con tres frentes dirigidos de manera diferenciada a trabajadores y técnicos:

Asegurando nuestra excelencia operacional

Mantenemos una permanente búsqueda de la excelencia operacional. Para ello, formamos a nuestros trabajadores constantemente. Dividimos los programas según las necesidades de entrenamiento en lo siguiente:

a. Formación especializada técnica

A través de la plataforma digital Azure, ciberseguridad en redes OT, junto a procesos BIM y licencias para uso y manejo de drones. Actualmente, nos encontramos en proceso de definir el contenido que ofreceremos para el módulo de analítica avanzada. Por otro lado, ofrecemos conocimientos especializados en nuestro core de negocio como sistemas de potencia para el Departamento de Operaciones, programación para el Departamento de Operaciones, especialización en Trabajos con tensión (TcT) y Arco técnico, diseño de equipos inductivos, factores humanos, entre otros.

b. Formación SIG+

A través de cursos virtuales, este programa de formación pone énfasis en los ámbitos de segu-

ridad y salud en el trabajo, medio ambiente y gestión de activos. Contamos con un simulador de uso y manejo de extintores para operaciones en subestación, así como cursos de prevención contra la COVID-19, buenos hábitos alimenticios, el know-how de las brigadas de emergencia y datos clave del comité de seguridad y salud en el trabajo.

c. Formación especializada en seguridad y salud en el trabajo

Curso teórico virtual con ejemplos prácticos a fin de asegurar la excelencia operacional y la cultura preventiva. Por otro lado, se imparten estos cursos con el fin de brindar el entrenamiento necesario de acuerdo con los riesgos asociados a actividades específicas.

Trabajando desde uno mismo

Contamos con programas orientados al desarrollo de habilidades personales como el desarrollo de autoliderazgo. Creemos que esta cualidad articula la calidad, los procesos de mejora continua y la confianza en cada uno de los trabajadores de ISA REP, generando conexiones que inspiran.

a. Programa de Desarrollo de Autoliderazgo (PDA)

El Programa tiene como propósito, impulsar el autoliderazgo de los trabajadores, a través del

fortalecimiento de la inteligencia emocional y las capacidades organizacionales. En el 2021 se abrió el programa a todo el personal. Contamos con una promoción de técnicos en el programa. A la fecha contamos con más de 125 trabajadores graduados y satisfechos. El proceso de aprendizaje fue adaptado de un formato presencial a un formato 100% virtual, contando con talleres, sesiones grupales e individuales realizadas de forma sincrónica.

b. Programa Knowmads:

Programa de cursos abiertos de manera sincrónica para todo el personal, enfocado en desarrollar conocimientos relacionados a las capacidades de Innovación, Transformación Digital y Adaptabilidad. Para participar, los trabajadores se inscriben según su disponibilidad de fechas y cada clase tiene una duración de 2 horas al final del día. En el 2021 se abrieron cursos relacionados a la excelencia operacional, enfocados en la gestión de activos. Todo el programa se realizó de forma sincrónica y virtual adaptándonos al contexto COVID-19.

c. REP LEARNING:

Es un programa que aprovecha la diversidad de ofertas formativas en línea. En el 2020 el programa ofreció rutas de formación por cada

capacidad organizacional, mediante plataformas como Coursera, EdX y GetAbstract. En el 2021 se contrató LinkedIn Learning, como la plataforma de conocimiento. Todo el programa es de forma 100 % asíncrona, gratuita para el colaborador y virtual adaptado al contexto COVID-19.

En cuanto a nuestro personal de seguridad, la totalidad de ellos han recibido inducción en políticas o procedimientos específicos de derechos humanos y su aplicación a la seguridad. Esta capacitación se imparte tanto a nuestros trabajadores como al personal de terceras organizaciones. De igual modo, en inducción a contratistas se considera este tópico.

Por el lado de servidumbres, realizamos inducciones a distancia tanto a contratistas y subcontratistas sobre la necesidad de las líneas de transmisión de alta tensión, precauciones y recomendaciones.

En cuanto a temas de sostenibilidad, la inducción para contratistas incluye tópicos como la definición de sostenibilidad para ISA, los grupos de interés, la gestión de conflictos sociales y los compromisos como proveedores.

En adición a todo lo anterior, contamos con un programa de capacitación específico para el

personal técnico con el objetivo de impulsar el desarrollo de las capacidades técnicas y personales del equipo técnico para asegurar nuestra excelencia operacional. El desarrollo que generamos en ellos está alineado a nuestras capacidades organizacionales como innovación, transformación digital y adaptabilidad.

d. Conversatorio de Factores Humanos:

Este programa dirigido para coordinadores y técnicos nace el 2021 para hacer frente a la coyuntura del COVID-19. donde se hizo necesario que nuestros trabajadores desarrollen herramientas de sentido de comunidad y contribución, autogestión, empatía y comunicación efectiva, para una adecuada toma de decisiones y hacer frente a las adversidades juntos. Estos conversatorios forman parte del proceso de desarrollo en la organización y ejercitan la inteligencia emocional.

e. APLICCO:

Aplico es un acrónimo que significa Auspicios, Prestamos, Licencia y Convenios. Es un programa que nace en 2015 y centraliza la oferta de estudios que el mismo colaborador desea realizar, como parte de su desarrollo profesional. Los auspicios se realizan anualmente y consta de estudios de pregrado y de postgrado. Un comité de movilizadores evalúa de manera transversal a los participantes.

Desde el 2020, es necesario evidenciar si la solicitud de estudio tendrá conexión con la estrategia de negocio y cómo se vería reflejado. De esta manera se mantienen alineadas las expectativas del programa y también se alinean los objetivos de desarrollo para el monitoreo del líder y revisión a final de año. En el 2021 dada la nueva modalidad de ofertas de entrenamiento a distancia que surgió debido al contexto COVID, se movilizó a los trabajadores para que aprovechen y busquen nuevas oportunidades de estudios internacionalmente. Todos los trabajadores que tuvieron acceso a APLICCO lo aprovecharon de manera virtual en el 2021.

f. Habilitaciones:

Realizamos habilitaciones para supervisores de trabajo de manera individual y con seguimiento del evaluador y coordinador, implementando un acompañamiento de varias sesiones para lograr habilitar al colaborador en esta actividad. El programa de habilitaciones se adaptó al nuevo contexto COVID. En el caso de las habilitaciones para trabajos en altura, se realizaron en cada uno de los DT, en sus propias celdas de entrenamiento, según sus necesidades y actividades a realizar. Cumpliendo con los protocolos de seguridad, se redujo los grupos a menos de 6 personas.

Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

La evaluación de desempeño es un espacio crucial entre el colaborador y su líder. Es un espacio único que permite medir el logro de los objetivos propuestos y brindar feedback sobre su comportamiento y desempeño. Adicionalmente nos ayuda a direccionar las estrategias y afinar la eficacia. Es importante señalar que el total de nuestros trabajadores ha recibido una evaluación de desempeño.

Para ISA REP, el liderazgo adaptativo, transformador y referente es una forma de volver cada conexión un acto inspirador. La gestión del desempeño en ISA REP tiene como propósito lo siguiente:

- › Alinear nuestros objetivos de desempeño y desarrollo con el logro de la Estrategia ISA 2030.
- › Reconocer a los trabajadores por su compromiso y contribución al logro de los objetivos estratégicos.
- › Incentivar y promover el autodesarrollo, a través de objetivos desafiantes.

De esa manera, diseñamos una guía para que el desempeño continuo se evidencie en las pequeñas acciones cotidianas.

1. Inspiro: despliegue de la estrategia

Respondemos a la pregunta: ¿Cuál es la estrategia y el propósito del Grupo ISA?

Vivimos la marca de liderazgo, promovemos la Estrategia ISA 2030 y nos conectamos con el propósito de la Gestión del Desempeño.

2. Conecto: contratación de objetivos de desempeño y desarrollo

Respondemos a la pregunta: ¿Hacia dónde vamos?

Conocemos los desafíos organizacionales y acordamos con cada empleado cuál será la contribución, individual y de equipo para alcanzarlos, a través de conversaciones permanentes y objetivos retadores que impulsan el desarrollo.

3. Acompaño: seguimiento continuo

Respondemos a la pregunta: ¿Cómo sabremos si vamos por el camino correcto?

En esta etapa, los líderes realizan un seguimiento periódico a su equipo sobre el logro de sus objetivos y los socios de negocio acompañan este proceso.

Nos empoderamos de nuestro desarrollo y aportamos al de otros, al entregar y recibir *feedback* multidireccional de lo que se está logrando,

y cómo se están alcanzando los objetivos propuestos.

4. Me hago cargo: calibración y evaluación final del desempeño

Respondemos a la pregunta: ¿Qué pasa si cumplimos o no con lo acordado?

Celebramos los logros, revisamos los resultados obtenidos y definimos planes para fortalecer los aspectos que lo requieren.

En esta etapa, utilizamos la metodología Nine Box, una matriz de doble entrada con escalas de valoración: bajo, medio y alto. Allí, ubicamos al evaluado en función al resultado alcanzado en los objetivos de desempeño y objetivos de desarrollo. El siguiente paso es realizar una calibración con la participación de una mesa evaluadora. Se confirma o modifica la ubicación del evaluado en el Nine Box.

Para monitorear la trazabilidad del desempeño de cada uno de nuestros colaboradores, cada año, realizamos dos evaluaciones: Pulso y la evaluación de clima laboral y liderazgo.

Transformación cultural

Nuestra transformación cultural impulsa el desarrollo de nuestras capacidades organizacionales, las cuales habilitan el cumplimiento de nuestra estrategia de Valor Sostenible al 2030, a través de nuestro propósito superior de crear Conexiones que Inspiran (con todos nuestros trabajadores, clientes, sociedad, medio ambiente y aliados).

Nuestra transformación cultural se viabiliza a través de un modelo compuesto por dos componentes: los determinantes y los formadores. Los determinantes son los elementos que hacen parte del marco de actuación. Los formadores son los mecanismos a través de los cuales, se moviliza la transformación cultural. Nuestros objetivos se engloban en el desarrollo continuo de nuestras capacidades organizacionales y un clima organizacional saludable.

Componentes determinantes	Componentes formadores
<ul style="list-style-type: none"> El propósito superior La estrategia de la organización Las capacidades La diversidad 	<ul style="list-style-type: none"> Movilizadores de cultura y cambio Las personas y el liderazgo Diseño organizacional Proyectos Espacios de Trabajo

Este año realizamos las siguientes acciones en cada formador detallado en el punto anterior:

- Movilizadores de Cultura y Cambio: A través de rituales transversales y de equipos (incluye eventos como “Despegue” – Espacio donde se despliega y refuerza la estrategia y cultura organizacional y “Construyendo Juntos” – Espacio de construcción participativa en donde todos los equipos de trabajo, reforzamos nuestra identidad y cultura organizacional), programa de reco-

nocimiento Conexiones Contigo, programa de retos “Desafiando nuestras capacidades”, Despliegue de Capacidades a través de eventos y medios comunicacionales, Aplicación de Gestión del Cambio cíclica (basada en experimentación y co-creación).

- Liderazgo: A través de la Gestión de nuestra Marca de Liderazgo, Planes de desarrollo bajo 70-20-10, Conversatorios en Encuentro de Líderes ISA, Liderazgo en iniciativas transversales, Programa Líder Mentoring, Talleres de Liderazgo en la nueva realidad, Programa de Mentoría Inversa, Coaching para líderes y equipos.
- Talento y Personas: A través del desarrollo de conocimientos y habilidades mediante los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- Diseño Organizacional: A través de metodologías de trabajo, estructuración de equipos y roles multifuncionales en nuestra iniciativa de Agilidad Estratégica - APMO y alineación de procesos y estructuras en nuestra iniciativa de Agilidad Operacional.
- Proyectos: A través de las iniciativas que se desarrollan en el marco de cada una de nuestros 6 proyectos estratégicos denominado “Misiones ISA REP”.
- Espacios de Trabajo: A través de espacios de trabajo físicos y virtuales adecuados a un trabajo que inspiran y movilizan capacidades como Innovación y emprendimiento, Trabajo en Red, Transformación digital y Adaptabilidad.

Asimismo, medimos la evolución de nuestras capacidades organizacionales a través de nuestro proceso de gestión del desempeño y la medición de madurez de capacidades organizacionales. Así como la medición de nuestro clima organizacional. De esta forma, se han ejecutado una serie de intervenciones que permiten movilizar y desarrollar las capacidades que buscamos para ISA REP.



Tenemos como foco los programas “Construyendo Juntos” y “Conexiones Contigo”. Por el lado de liderazgo, se maneja como intervención el desarrollo de la “Marca de Liderazgo ISA REP” y el programa de “Mentoría Inversa”.

Construyendo juntos	<ul style="list-style-type: none"> • Permite una integración cultural. • Crea un espacio de construcción participativa en donde reforzamos nuestra identidad y nuestra cultura empresarial. • Busca desarrollar todas las capacidades priorizadas (transformación digital, adaptabilidad, trabajo en red, innovación y emprendimiento, y excelencia operacional). • Está dirigido a toda la organización.
Conexiones contigo	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos el reconocimiento entre colaboradores. • Queremos estimular, reforzar y destacar los comportamientos asociados a las capacidades organizacionales. • Busca desarrollar todas las capacidades priorizadas (transformación digital, adaptabilidad, trabajo en red, innovación y emprendimiento, y excelencia operacional).
Marca liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsamos la toma de conciencia sobre el rol de líder como gestor emocional.
Mentoría inversa	<ul style="list-style-type: none"> • Como mecanismo de transformación cultural y el desarrollo del talento en un entorno digital. • Impulsa la transformación digital a partir del intercambio de conocimiento y desarrollo del liderazgo. • Está dirigido a colaboradores con potencial en generar transferencia de conocimiento y a directivos para potenciar sus habilidades digitales.

Adicionalmente, contamos con iniciativas que alcanzan al entorno de nuestros colaboradores fuera de la organización como las siguientes:

Manos productivas	Dirigido a las esposas de los colaboradores para desarrollar habilidades blandas a través de talleres de manualidades.
Programa de préstamos	Tenemos diferentes opciones de préstamos, por ejemplo, para casos de emergencia y estudios para la compra y mantenimiento de viviendas.
Programa Excelencia Juvenil	Reconocemos el esfuerzo de los hijos de nuestros colaboradores que se encuentran en secundaria, así como sus talentos deportivos y en las artes.

3.2. Salud y seguridad ocupacional

[GRI 403-1]

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y con la certificación a la norma ISO 45001. El Sistema de Gestión de SST además de cumplir los estándares de la ISO 45001, se basa en la normativa nacional y sectorial vigente en materia de salud y seguridad:

- Ley de seguridad y salud en el trabajo, Ley 29783 y modificaciones
- Reglamento de la ley 29783, DS-005-2012-TR
- Formatos referenciales que contengan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de SST, RM-050-2013-TR
- Norma técnica de edificación para seguridad durante la construcción, G.050
- Modificatoria del Decreto Supremo (D.S) 009 - 2005 reglamento de seguridad y salud en el trabajo, DS-007-2007-TR
- Norma técnica de salud que establece el listado de enfermedades profesionales, NTS-068-MINSA
- Reglamento de seguridad y salud en el trabajo con electricidad 2013, RM-111-2013-MEM
- Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de las actividades eléctricas, RM-161-2007-MEM

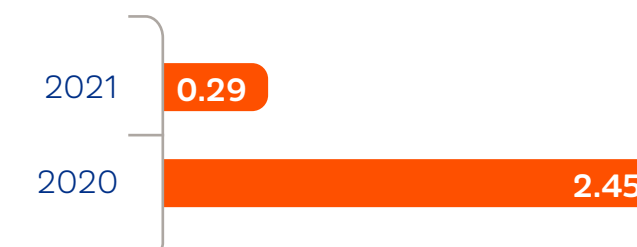


Aseguramos
la vigencia corporativa



- Protocolo para la fiscalización en materia de SST en el subsector electricidad, RS-055-2018-SUNAFIL
- Protocolo para la fiscalización en materia de SST en el subsector electricidad, RS-152-2017-SUNAFIL
- Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, RM-375-2008-TR

Tasa de frecuencia de accidentes - contratista



Identificación de peligros y evaluación de riesgos

[GRI 403-2]

Realizamos la identificación y verificación de riesgos, así como la implementación de controles en las actividades de mantenimiento como en las de construcción de líneas de transmisión y subestaciones eléctricas, con personal propio y contratista, utilizando el Análisis de Seguridad en el Trabajo y las matrices de Identificación de peligros, evaluación de riesgos e implementación de controles, IPER, que son revisadas y actualizadas una vez al año cuando mínimo, cuando se producen cambios en las actividades o equipos o la sucesión de algún incidente o accidente.

Los peligros y riesgos se identifican desde la etapa de planificación e incluso en campo, antes de iniciar las actividades. Esto se hace a través de la matriz IPER y se refleja en el llenado del AST (Análisis de Seguridad en el Trabajo). Tomando como referencia la matriz IPER, y las condiciones propias del entorno. Estos peligros y riesgos asociados al lugar y puesto de trabajo, se detallan específicamente tarea por tarea, para luego evaluar los riesgos y así posteriormente implementar controles para la mitigación de los riesgos. Este proceso se registra en las matrices IPER de la organización. Los controles

deben asignarse, de acuerdo con una jerarquía en base a su efectividad, desde la eliminación, seguido de la sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos hasta el uso de equipos de protección personal.

Focalizamos la gestión de seguridad en nuestro Programa de Seguridad, basada en el comportamiento. Por ello, ejecutamos el monitoreo al cumplimiento de lineamientos de seguridad y salud por parte de trabajadores y contratistas. Como parte del programa, utilizamos el aplicativo ISAFETY, a través del cual los trabajadores identifican y evalúan los riesgos, que nos permite comprometer a todos los equipos, a este aplicativo pueden acceder tanto personal propio como contratistas tanto de la línea de Operación y Mantenimiento como de Proyectos y demás gerencias.

Entre las actividades más relevantes de 2021 destacamos las siguientes:

- Lanzamiento y despliegue de app ISAFETY en proyectos y GOM y Proyectos, con adopción de la herramienta al 80 % en GOM, 100 % en proyectos como Yana Coya. Este desarrollo es un aplicativo donde se digitalizó registros para la gestión y reportabilidad inmediata tomando como base los aplicativos REPienso y PDInspector.

- Se han realizado iniciativas para la mejora del proceso tanto en digitalización como en gestión para propios y contratistas.
- Resultado en Nivel Avanzado con 78 % en el diagnóstico de Cultura Segura, para la implementación del Programa Conectados con la Vida, siendo el siguiente y máximo nivel Vanguardista a partir de 80 %.
- Cierre del Programa de desarrollo de Proveedores Modulo 1: La cooperación en el lugar de trabajo: la base del éxito empresarial. Bajo el modelo SCORE de la OIT.
- Conformación de la mesa SST de transmisores en la SNMPE, lideramos la mesa en su conjunto y el objetivo de Tecnología e Innovación, promoviendo cuatro puntos de acción: Lineamientos base integrales, Regulación, tecnología e innovación y comunicación.
- Se logró pasar de manera satisfactoria las auditorías internas y externas sin hallazgos o NC, obteniendo la recertificación en ISO 45001 por SGS.
- Reconocimiento del CIER de nuestros resultados tanto en personal propio como contratistas, por mantener un buen desempeño en la Gestión de Seguridad en el trabajo y mantener los indicadores dentro del target, encuesta regional entre 110 empresas de 14 países.

- Pacífico Seguros nos reconoció por nuestro “Compromiso en la Gestión de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Integración de las actividades de la Semana de la Seguridad y Reconnectándonos con la excelencia operacional, actividades internas con el fin de fortalecer los conocimientos de brigadas, principales riesgos de la empresa y repaso del MANOMAS.

Servicios de salud en el trabajo

[GRI 403-3]

Todos los trabajadores cuentan con el Seguro Social de Salud (EsSalud) y el 98 % con un servicio de salud complementario suministrado por la empresa, que cubre en 80 %, trascendiendo lo obligatorio. Actuando de manera preventiva ante los peligros físicos, osteomusculares, psicosociales, los trabajadores tienen a su disposición los siguientes servicios:

- Programa REPONTE para el Monitoreo de la salud y lograr su recuperación.
- Programa Express Nutricional para personas que presentan obesidad.
- Programa ISA REP CONTIGO para acompañamiento psicoemocional personalizado y línea de soporte emocional.
- Programa ErgoCuidado para préstamo o adquisi-

ción de mobiliario ergonómico, atención médica ergonómica y pausas activas virtuales.

- Chat nutricional para asesoría nutricional gratuita.
- Línea de Salud como canal de orientación médica exclusiva para trabajadores.
- Entrega de kits de bioseguridad

Estos servicios se realizan por medio de terceros, a los cuales se les efectúa seguimiento continuo para evaluar la calidad de los servicios y productos entregados.

Participación, consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

[GRI 403-4]

Los principales mecanismos de participación y consulta con los que cuentan los trabajadores con relación a los temas de seguridad y salud en el trabajo son el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y los subcomités de SST.

En el comité y subcomités promovemos prácticas seguras y saludables para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, vigilamos el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo. Contamos con un comité de seguridad y salud en el trabajo, conformado por 4 representantes titulares

de los trabajadores y 4 representantes titulares del empleador, con sus respectivos suplentes.

Además, contamos con tres subcomités de SST, en los Departamentos de Transmisión (DT) norte, sur y centro. Los dos primeros conformados por 2 representantes de parte de los trabajadores y 2 representantes de parte del empleador. En el caso del subcomité centro, se encuentra conformado por 4 representantes de parte de los trabajadores y 4 representantes de parte del empleador.

El Comité y los Subcomités de SST, se reúnen una vez al mes en reuniones ordinarias y en lo que va del año no se han realizado reuniones extraordinarias. En el 2021 se cumplieron con las reuniones ordinarias de los subcomités en los 3 DT, ejecutándose a la fecha 30 reuniones.

Formación de trabajadores

[GRI 403-5]

Contamos con un Plan Anual de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual fue aprobado por el Comité de SST, y cuyo objetivo es desarrollar los conocimientos, habilidades y comportamientos seguros en los trabajadores para desempeñar un trabajo con altos estándares de seguridad y salud en el trabajo.

El Plan anual de capacitaciones se formula cerrando el año, con la participación de los equipos de Seguridad, salud y aprendizaje, el mismo que es aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de REP; las capacitaciones se establecen de acuerdo con los riesgos asociados de nuestros trabajadores, según las actividades que vayan a desarrollar además de dar a su vez cumplimiento con nuestros requisitos legales estipulados en la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los cursos aprobados dentro del plan del 2021 fueron:

- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)
- Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST)
- Capacitación de brigadistas para situaciones de emergencia
- Ergonomía
- Riesgo Eléctrico
- Conciencia situacional
- Gestión de las emociones en tiempos COVID 19

Como parte de la formación específica y según las actividades que realizan nuestros trabajadores, encontramos los siguientes cursos:

- Uso de herramientas y equipos de poder
- Manejo defensivo

- Manejo de grúas, rigger, plataforma
- Trabajos en altura
- Trabajos en espacios confinados

Estas capacitaciones se realizan a lo largo del año y en durante la semana de la seguridad. De lo que se trata es de crear espacios bajo la estrategia de formación, que utilice diversos formatos: presencial, virtual sincrónico y asíncrono.

En el 2021, la Comisión de Integración Energética Regional (CIER), nos reconoció por el buen desempeño mostrado, a través de la Encuesta Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021. Además, Pacífico Seguros nos reconoció por nuestro “Compromiso en la Gestión de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Gestión de contratistas en SST

Conscientes de la nuestra responsabilidad de la seguridad de nuestros contratistas promovemos prácticas y actividades par a fortalecer su gestión y realizar el adecuado seguimiento.

- Inducción STSOMARS, esta se brinda semanalmente a todos nuestros contratistas con el fin de dar conocer todos los lineamientos a cumplir en materia de seguridad en el trabajo, salud ocupacional, medio ambiente, responsabilidad

social y predial, el uso de nuestras plataformas y aplicativos para la reportabilidad así como la atención de hallazgos durante inspecciones e interventorías, todo ello en cumplimiento a lo indicado en nuestro Manual de Seguridad, Salud en el trabajo, Medio ambiente, Social y Calidad para contratistas; un documento que establece lineamientos de desempeño y cumplimiento para las empresas contratistas y subcontratistas.

- Reuniones de Alineamiento de Seguridad en Contratistas, con la finalidad de reforzar nuestros lineamientos internos, programas a desarrollar en el año y reconocimientos de desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo, además de promover la implementación de buenas prácticas.
- Reuniones de *kick off* para el inicio de proyectos de acuerdo con lo establecido con nuestro Manual, en este caso para el proyecto Yana y Coya. Nos reunimos con la línea de mando de las empresas contratistas que ejecutaran la construcción y las empresas asociadas a la supervisión, con el fin de establecer y dar conocer los tiempos de ejecución, puntos a considerar como riesgos e hitos que formaran parte del proyecto, así como temas referidos al plan de seguridad, esta gestión es integrada y construyendo redes entre los equipos de SAS, Proyectos y PDI.

- En alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), iniciamos el programa SCORE, desarrollando el primer módulo del modelo SCORE: La Cooperación en el lugar de trabajo, la Base del éxito empresarial, este programa aplicado a 5 de nuestros contratistas, donde participamos como empresa ancla, siendo las empresas que culminaron el programa implementando sus planes de mejoramiento, resaltamos el trabajo de Negocios Metalúrgicos S.A.C, Ingeniería de Proyectos Energía y Construcción Asb Eirl (INPRECONT), y Unión Eléctrica.
- Auditorías STSOMARS; estas auditorías son de segunda parte, realizada a nuestros contratistas durante la etapa de ejecución de sus actividades, durante el año se realizaron 09 auditorías a nuestras contratistas tanto de GOM y PROYECTOS donde sus principales no conformidades se gestionaron para la corrección de estos y asegurar la gestión de las contratistas en materia de seguridad, salud, medio ambiente y responsabilidad social.

Desempeño

A pesar del desafiante año que hemos experimentado, nuestras metas en seguridad y salud ocupacional fueron cumplidas. Además, no tuvimos fatalidades. Asimismo, estamos orgullosos de reportar que, al igual que el 2020, la tasa de frecuencia de accidentes y la tasa de incidencia de enfermedades profesionales de nuestros trabajadores se mantuvo en 0.

Indicadores de seguridad y salud ocupacional para personal propio y contratistas REP 2021 – 2020.

	Personal propio		Contratistas	
	2021	2020	2021	2020
Tasa de días perdidos (TDP)	0	0.00	20.23	17.18
Tasa de absentismo laboral (TAL)	2.64	1.80	0	0.10
Número de lesiones de ausencia breve (menores a 5 días) empleados	0	0.00	1	3.00
Número de lesiones de ausencia prolongada (mayores de 5 días) empleados	0	0.00	2	8.00



3.3. Nuestros clientes

[GRI 102-6]

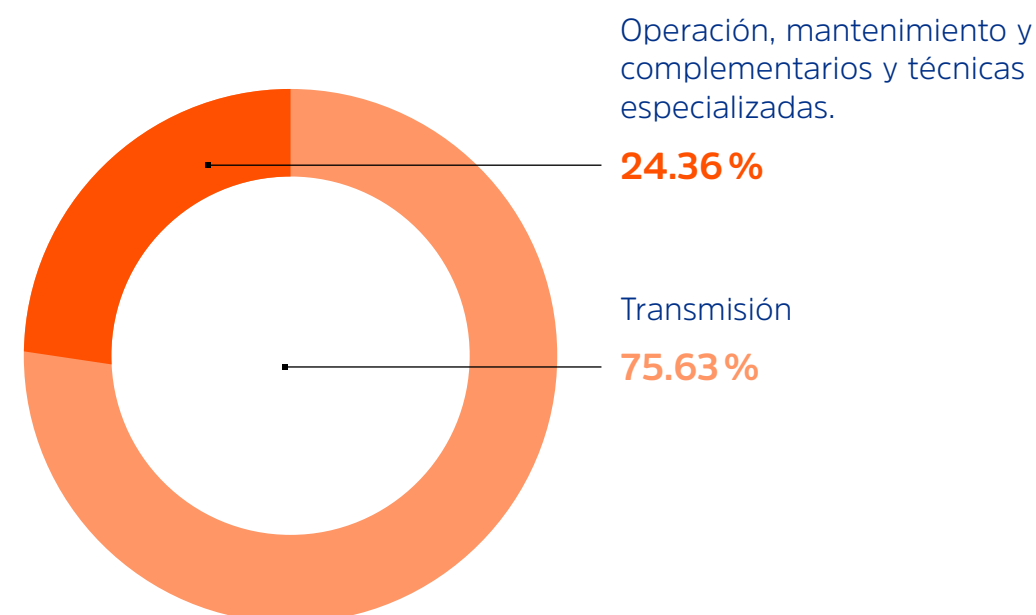
En ISA REP, impulsamos nuevos proyectos con el Estado, con clientes privados (principalmente, en los sectores mineros e industriales) y la gestión de portafolio de negocios del plan de transmisión. A todos ellos, les ofrecemos negocios y soluciones a la medida de sus necesidades y aseguramos que reciban energía ininterrumpida.

Nos enfocamos en promover el crecimiento de la empresa asegurando la generación de valor en los negocios y buscando permanentemente la satisfacción de las expectativas de nuestros clientes. Nuestro objetivo es concretar nuevos proyectos en transmisión de energía con el Estado y con privados al mismo tiempo que ofrecemos nuevos negocios y soluciones a la medida de nuestros clientes.

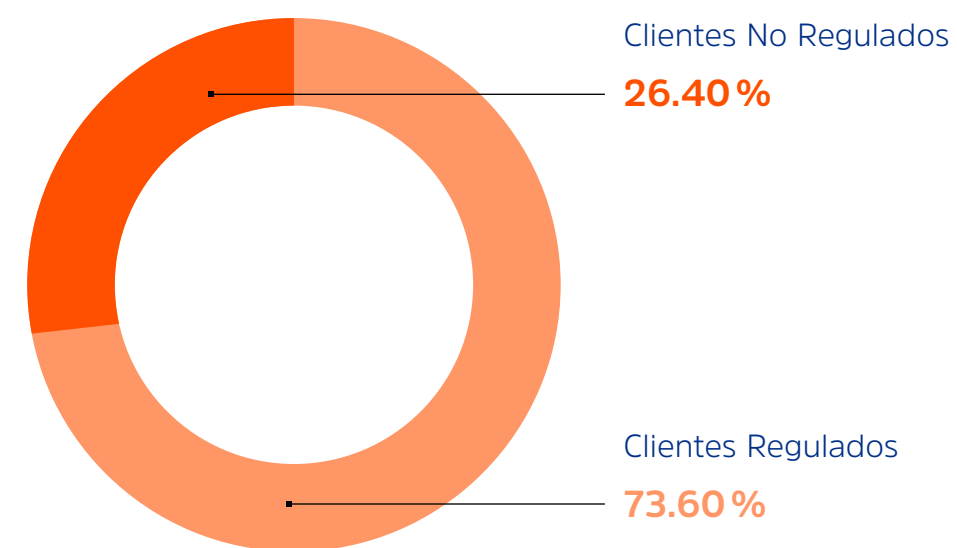
Con la finalidad de visualizar mejor a nuestra cartera de clientes, durante el año 2021, trabajamos con 119 entidades, correspondientes a 90 proyectos de transmisión y 29 proyectos de operación, mantenimiento, complementarios y técnicas especializadas.

A continuación, mostramos la distribución de los clientes por tipo de operación, regulación y sector económico.

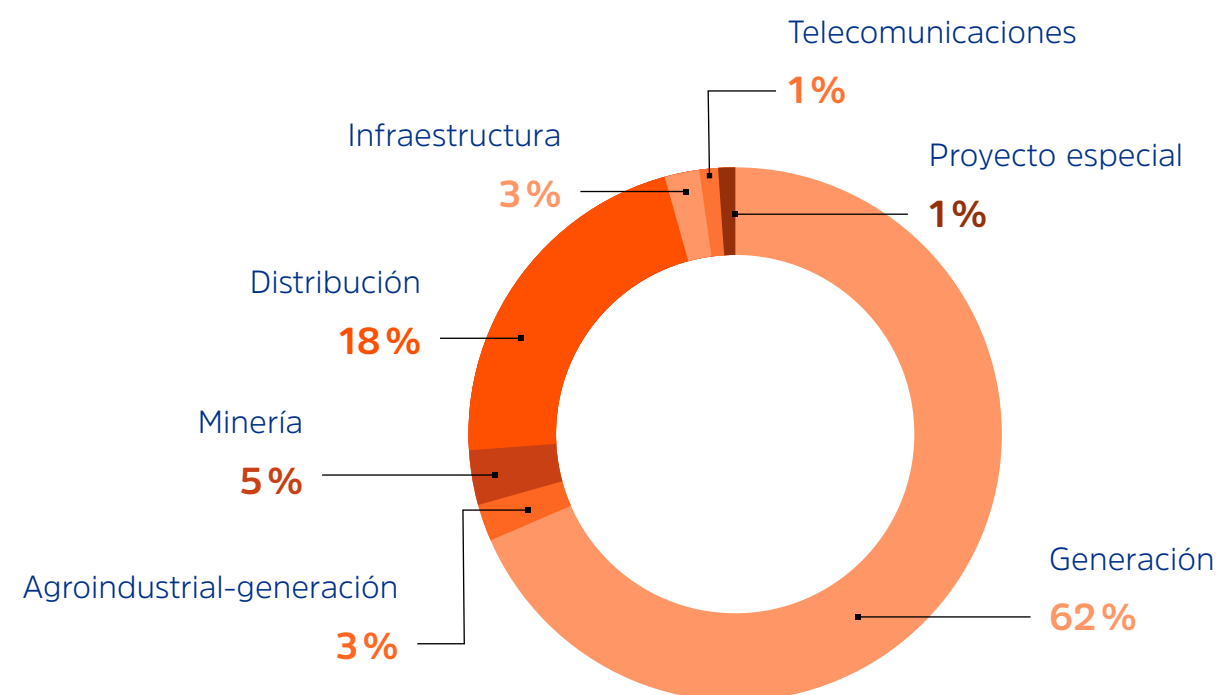
Clientes por tipo de servicio (%)



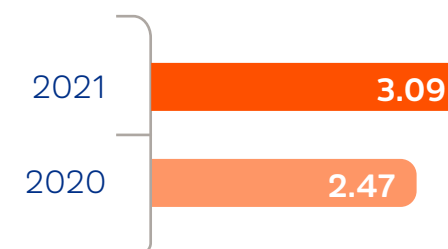
Clientes regulados y no regulados (%)



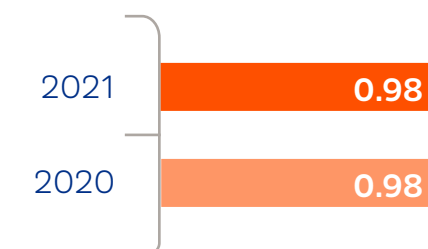
Clientes de operación, mantenimiento, complementarios y técnicos especializados por sector económico



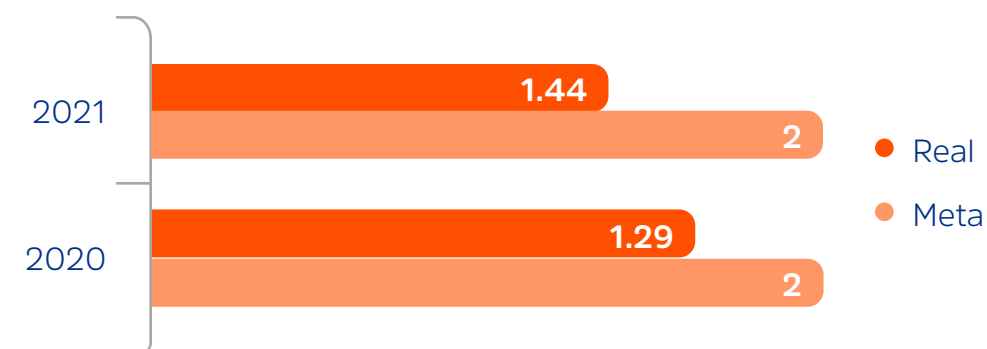
Tasa de fallas línea 138 kV



Tasa de fallas línea 220 kV



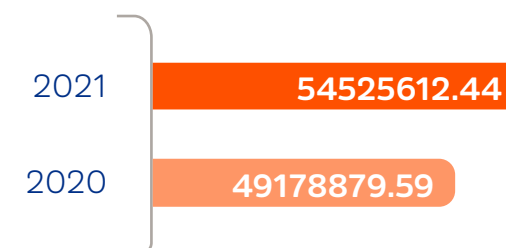
Tasa de fallas consolidadas



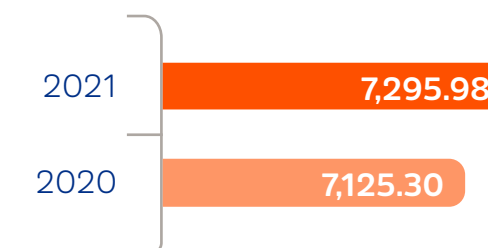
Disponibilidad de red



Demanda Total del Sistema - MWh (Consolidado de ISA REP, CTM e ISA Perú)



Demanda Máxima del Sistema - MWh (Consolidado de REP, CTM e ISA Perú)



Gestión comercial

Con la finalidad de ofrecer soluciones innovadoras y mantener relaciones cercanas con nuestros clientes, escuchamos sus inquietudes y recibimos retroalimentación sobre nuestra gestión. Cada año, evidenciamos la satisfacción de nuestros clientes a través de encuestas, sin embargo, debido a la coyuntura, durante el 2021, no pudimos ejecutarla. No obstante, se llevaron a cabo acciones para mejorar los resultados pasados. Se invitó a un grupo de clientes a participar del desarrollo de la plataforma FASTCLIENT que será la nueva herramienta de gestión de atención interna y externa para nuestros casos, pedidos solicitudes, quejas, etc.

Contamos con dos políticas que rigen la gestión comercial en ISA REP:

1 **Política corporativa de servicio:** establece los principios de actuación para la prestación de servicios de calidad, con oportunidad y a precios competitivos, orientados a satisfacer los clientes y construir relaciones de largo plazo.



2 **Política de información:** declara las decisiones corporativas orientadoras de la gestión de la información y el conocimiento como activos críticos y estratégicos para el desarrollo de los negocios en sus necesidades presentes y futuras, que requieren ser conservados, protegidos en procura de la sostenibilidad, la construcción de sinergias y la continuidad de la operación de ISA y sus empresas.



Sabemos que nuestros clientes merecen una atención oportuna. Por ello, registramos todas las quejas que llegan por medios digitales o impresos y cumplimos con el procedimiento de atención y seguimiento. Este sistema se denomina “Trámite Documental”. En paralelo, para comunicarnos y dar seguimiento empleamos el correo electrónico, teleconferencias, llamadas telefónicas o celulares, de ser el caso. Asimismo, es importante dar a conocer que existen plazos especiales de acuerdo con el tema de reclamo o queja, que dependen de la naturaleza de la comunicación y el origen de esta.

Estamos a su disposición mediante nuestros canales de comunicación y atención al cliente:



Correo electrónico:
atencionalcliente@rep.com.pe



Mesa de partes electrónica



Teleconferencias por Office 365
a través de Microsoft Teams



Redes sociales:

Facebook: <https://www.facebook.com/isarep.conexiones/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/isarep/>

Instagram: <https://www.instagram.com/isarep.conexiones/>

3.4. Transformación digital

Nos transformamos para atender las nuevas exigencias de un mundo más eléctrico, apostando por la transición energética que es clave para la descarbonización profunda del planeta y así lograr su temperatura no se incremente más de 2°C. Esta transición significa pasar de una red lineal, a una red más descarbonizada, distribuida, digitalizada, democrática y dinámica. Esta red nos demanda un sistema más exigido, integrar energías renovables y optimizar el uso de los recursos con integración regional.

Como transportadores de energía, participamos en esta transición con un gran reto: entregar un sistema más moderno, eficiente, confiable, seguro y flexible, pues ahora que el mundo es más eléctrico, tanto más lo es de exigente y complejo. En ISA REP nos hemos comprometido a reducir 5.8 millones de toneladas de CO2 al 2030. La tecnología y la mentalidad digital habilitan y contribuyen al logro de dicha meta y es así como recorreremos nuestro camino de la transformación digital con 5 agendas de valor:

- Agenda **Estratégica**
- Agenda **Productividad**
- Agenda **Capacidad transformación digital**
- Agenda **Ciberseguridad**
- Agenda **Mejoramiento servicios TIC**

Agenda Estratégica

Con esta agenda, nuestro objetivo es apalancar el logro de la estrategia ISA REP 2030.

En el 2021, 65 % de iniciativas estratégicas están apalancadas en TIC. La implementación de dichas iniciativas contribuye a alcanzar el 70 % de digitalización de los diferentes macroprocesos que componen la cadena de valor del negocio de Transporte de Energía. Contamos con 15 % de los macroprocesos con un nivel alto de digitalización, 70 % con un nivel medio y 15 % con un nivel bajo. En el 2021 ejecutamos 16 proyectos destacando:

- **Implementación Historiador PI System:** solución que permite tener disponible los datos de nuestros activos eléctricos y diseñar modelos analíticos que contribuyen a la toma decisiones en los procesos de Operación & Mantenimiento. Se destaca la implementación de la plataforma para procesamiento y almacenamiento de variables históricas y cumplimiento de los hitos priorizados del mapa de ruta: modelos de cargabilidad y supervisión de variables análogas.
- **AURA:** solución que permite la trazabilidad del activo y sus componentes durante todo su ciclo de vida.



clo de vida (contratación, diseño, fabricación, pruebas FAT, envío de bienes desde fábrica, requerimientos a almacén, montaje y desmontaje y pruebas SAT). Esto nos asegura eficiencias en dichos procesos y también contar con información de calidad cuando ingrese a SAP.

- **Employee Central:** módulo de SAP que permite contar con un modelo de información homologado para la gestión del talento humano del Grupo ISA que simplifica procesos, tiene un modelo de gobernabilidad de datos en una única plataforma y permite el autoservicio de los trabajadores.
- **Desarrollo de los modelos de analítica:** fortalecimos el desarrollo de modelos analíticos de utilidad en el negocio. Por ejemplo, se inició el desarrollo de modelos para hacer analítica de interruptores, analítica de imágenes, analítica de ruido por efecto corona; y además se desplegaron modelos como el asociado a determinar las necesidades la fuerza de trabajo laboral.

Agenda de Productividad

En esta agenda, nuestro objetivo es lograr eficiencias en los procesos liberando horas hombre. En el 2021 se logró 12,611 horas de eficiencias en los diferentes procesos por la implementación de 55 RPA (Robotic Process Automation), 67 % de ellos fueron implementados por los mismos usuarios (RPA de autoservicio).

Para ello se desplegaron 3 talleres Digital Labs RPA donde se capacitaron a 53 personas de la organización, destacando a 10 de ellas como los Star RPA Citizen Developers que construyeron la mayor cantidad de robots de software y con impacto en sus procesos.

Agenda de Mejoramiento de Servicios de TIC

Con esta agenda, buscamos la excelencia operacional en TI y la satisfacción de nuestros clientes. Logramos optimizar los costos en un 8 % respecto al presupuesto anual y ello permitió habilitar el crecimiento y entregar soluciones para el trabajo híbrido.

Además, logramos un 4.2 de satisfacción de nuestros clientes internos de un máximo de 5. Ellos reconocen el valor de los servicios brindados aun en contexto de pandemia y virtualidad. Asimismo, se diseñaron experiencias que son parte de nuestra cultura:

- El ritual 15' #Soy Digital, en el que cada 15 días, en 15 minutos, se comparten temas de tecnología. Participaron 13 empresas del grupo y convocó a 2837 participantes, es decir más de la mitad del Grupo Empresarial participó alguna vez. Dicho ritual nació en REP y en el 2021 se consolidó en el Grupo.
- La “Feria de Transformación Digital” que convocó a todos los trabajadores del Grupo y se toca-

ron diferentes temáticas como ciberseguridad, nube, datos, analítica, experiencias y tendencias. Premiamos la participación de los trabajadores con el App Conexo, a través de la compra de artículos con nuestra moneda virtual.

- Vivimos el mes de la Transformación Digital. Mes en que se compartió la “Ruta de Transporte de Energía Plus”, los equipos presentaron sus proyectos de digitalización en una amena dinámica llamada “Alta Tensión Digital” y se puso a prueba los conocimientos de seguridad de la información de nuestros trabajadores en un concurso denominado el CyberWar, donde el 85 % de los asistentes tuvieron una muy buena calificación.
- Iniciaron los rituales para ser una empresa data driven. Es así como se realizó el primer Data Day de ISA REP. Los trabajadores tuvieron retos vinculados a la limpieza de los datos y a partir de ahí se recogieron insights para planear el 2022.

Agenda de Ciberseguridad:

Con el objetivo de proteger la infraestructura física y los datos; fortalecimos el esquema de Ciberseguridad centrándonos en tres pilares: Tecnología, Procesos y Personas.

- **Tecnología:** contamos con un esquema de ciberseguridad que nos permiten tener visibilidad, control y capacidad de respuesta ante posibles

violaciones a las políticas de seguridad a través de la gestión del CyberSOC, a la fecha tenemos:

- Activos críticos monitoreados.
- 99 % vulnerabilidades mitigadas.
- 100 % de intentos de ataques contenidos.
- **Procesos:** que permiten una adecuada gestión acorde las buenas prácticas de la ISO 27001, ITIL y COBIT.
- **Personas:** los trabajadores son nuestra primera línea de defensa, por ello, nos preocupamos durante el 2021 en promover campañas de sensibilización sobre temas coyunturales que afectan a la seguridad de la información y cursos para completar los saberes ya adquiridos a través de la concientización continua del personal.

Agenda de Capacidad de la Transformación Digital

En esta agenda, nuestro objetivo es asegurar el desarrollo de la capacidad de transformación. Lo realizado con las 4 agendas anteriores, contribuye a elevar el nivel de madurez. Se destaca este año las siguientes iniciativas:

- Por el lado de entrenamiento, se puso a disposición 69 cursos, que fueron tomados por el 63 % de los trabajadores, invirtiendo así 2,133 horas en el desarrollo de la capacidad de Transformación Digital.
- Además, a través del programa de “Mentoría inversa” promovimos otras formas de desarrollo de la capacidad a través del intercambio de conocimiento entre personal con experiencia en el negocio y gente con conocimiento en tecnología. Participaron 18 mentores y 18 mentees, consiguiendo el 100 % de satisfacción con el programa.

El 2021 fue un año en que se tuvo avances importantes y se garantizó la disponibilidad del servicio para el día a día del negocio, a la par que se impulsaron las acciones para la transformación digital.

3.5. Innovación

En ISA REP innovamos porque de esta manera creamos valor y contribuimos directamente al logro de los siguientes objetivos estratégicos al 2030. Con la innovación se busca apalancar la competitividad y buscar la excelencia; apalancar el desarrollo de nuevos negocios de energía para afrontar el reto de la red del futuro y las tendencias; y desarrollar nuevos modelos de negocio.

ISA REP tiene el programa de innovación llamado InnovaREP bajo el cual se promueve la cultura de la innovación. Este año nos enfocamos en poner en vitrina la innovación de nuestros Departamentos de Transmisión: Norte, Centro y Sur. Invitamos a los trabajadores, tanto a compartir sus proyectos, pilotos o iniciativas en desarrollo, como a crear y diseñar nuevas soluciones. Todos los equipos inscritos fueron entrenados por la incubadora de negocios 1551 de la UNMSM.

Organizamos nuestros resultados y objetivos en 03 frentes:

1. PROCESO

- 03 nuevos proyectos al portafolio de innovación:
 - Node Drone: Red de plataforma de carga de drones y envío de datos, utilizando energía obtenido por inducción de las líneas de transmisión.
 - Recubrimiento por Plasma: Proceso de recubrimiento para las estructuras de torres de transmisión, que brinda una mayor protección frente a la corrosión.
 - Monitoreo de Banco de Baterías: Proyecto ganador de InnovaREP 2021, que controla de manera remota, todas las señales de estado del banco de baterías para gestionar un óptimo mantenimiento.
- 92 % Encuesta de clima referido a innovación.
- >65 % participación de los trabajadores en las actividades del mes de Innovación y Emprendimiento.



d. Nuevas Ideas

- › Innovación Abierta: 35 Nuevas Ideas
- › Innovación Interna: 95 Nuevas Ideas

2. POSICIONAMIENTO

- a.** Ranking Innovación alcanza C3 en 78 %: Empresa Innovadora (máximo nivel histórico)
- b.** Índice de Madurez de Innovación UPC y KPMG en 79 %: Organización experta en Innovación (máximo nivel histórico).
- c.** Finalista de Premio CIER Innovación 2021: Proyecto LISA (entre 17 países y 247 empresas de Latinoamérica y el Caribe).
- d.** En el ecosistema de innovación peruano, este 2021 estuvimos presentes en:
 - › Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía - Minergy Connect
 - › PECIER
 - › Hub Udep: Programa WISE
 - › KUNAN, Plataforma de Emprendimiento Social y Ambiental.
 - › UPC: Ceo Talks, IMI
 - › PUCP: Business Innovation Now
- e.** Participamos en las Jornadas de Conocimiento e innovación del grupo ISA. 10 equipos premiados.

3. VALOR

- a. Pase de dos proyectos a sus respectivos procesos: REAL LIFE LEARNING (Aprendizaje basado en realidad virtual) y FASTCLIENT (Omnicanalidad para atención de clientes)
- b. Apalancamiento comercial de startup LISA GSM con Logitec para escalamiento en el mercado eléctrico e industrial peruano.
- c. Incorporación de LISA Subestaciones a la ruta de soluciones homologadas por ISA para el Monitoreo Avanzado del Grupo



3.6. Nuestros proveedores

[GRI 102-9, 102-10]

Desde el área de aprovisionamiento, aseguramos que la gestión de compras se realice en base a costo, calidad, oportunidad y visión de ciclo de vida del activo. Para nosotros es importante crear un ecosistema de proveedores competitivos que nos permita mantener la continuidad de los negocios y gestión de los almacenes. Junto a ellos, garantizamos el suministro continuo y oportuno de los materiales, asegurando la construcción y mantenimiento de nuestras líneas de transmisión.

Nuestros proveedores son parte fundamental de la cadena de aprovisionamiento de ISA REP. Los bienes o servicios contratados, principalmente, son los necesarios para el mantenimiento de nuestras líneas y operación en tiempo real, tales como los siguientes:

- Servicio de mantenimiento de líneas
- Servicio de limpieza
- Compra de cable conductor
- Seguros

Actualmente, contamos con una clasificación de los proveedores, en función a la segmentación de las categorías de compras (compras rutinarias, restrictivas, relevantes y críticos). Estas categorías

están segmentadas y ubicadas dentro de la matriz estratégica de aprovisionamiento, utilizando el promedio anual de las compras de un histórico, en función a la criticidad y complejidad del mercado.

Los proveedores son clasificados como estratégicos y tácticos.

1

Proveedores estratégicos: abastecen las categorías de los cuadrantes críticos, restrictivos, relevantes y rutinarios y que están catalogadas como categorías CAI (categorías relacionadas con el ciclo de vida del activo o con el ciclo del negocio que resultan ser críticas para el desarrollo de estas actividades). A los proveedores estratégicos se les aplica la mayoría de las prácticas del modelo de Gestión estratégica de proveedores.

2

Proveedores tácticos: abastecen las categorías de los cuadrantes críticos, restrictivos, relevantes y rutinarios que no están catalogadas como CAI, con contrato vigente y registro activo o inactivo en el sistema de registro proveedores.

ISA REP, con el fin de generar trabajo en nuestro país, viene incrementando sus compras locales a nivel nacional habiendo utilizado el 90 % de su presupuesto de adquisiciones del año 2021 en compras en Perú, en comparación con el año 2020 que fue de 89 %. De 620 proveedores, 584 son proveedores locales, es decir, el 94 %.

Porcentaje de proveedores según origen



En cuanto a cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro de la organización, declaramos que no se han suscitado cambios en las operaciones o en su ubicación, tampoco en la estructura del capital social, ni cambios en la ubicación de los proveedores. Por lo tanto, declaramos que el desarrollo de este contenido en el periodo objeto del informe no procede.

Desarrollo de nuestros proveedores

Al formar parte de la familia ISA REP, nuestros proveedores son partícipes de programas para desarrollar sus capacidades en relaciones comerciales. Además, seleccionamos proveedores que necesiten incrementar su productividad y la competitividad empresarial para así apoyar su gestión de negocio.

En este sentido, es importante comentar que, por tercer año consecutivo, participamos como empresa ancla en el “Programa de Negocios Competitivos GRI”, con el propósito de incentivar la gestión en sostenibilidad por parte de nuestros proveedores. Nuestro objetivo a largo plazo es incrementar su participación y que los ya graduados, logren darle continuidad a la comunicación de su gestión bajo los estándares GRI. Seis de nuestros proveedores se encuentran graduados. Es un orgullo haber aportado con su crecimiento a nivel de *reporting*.

Además, se ha implementado la buena práctica de realizar auditorías de sostenibilidad. Esta iniciativa busca promover en los proveedores críticos, la incorporación de estándares de sostenibilidad (dimensión Ambiental, Social y de Buen Gobierno Corporativo) establecidos por el grupo ISA que es un elemento clave de la estrategia 2030 para la ge-

neración de valor sostenible. Los proveedores auditados en el 2021 son:

- Actividades Electromecánicas Industriales SRL
- CAM Servicios del Perú S.A.
- H MV Ingenieros LTDA Sucursal Perú
- Negocios Metalúrgicos SAC
- V Y T Contratistas SAC
- Transterre SAC

Contamos con un programa de fortalecimiento a proveedores, mediante el cual seleccionamos a los proveedores que tienen el potencial de mejoramiento por las características de su producto o servicio, aspecto clave en el presente y futuro de ISA REP.

Esta tarea se descompone de dos pasos:

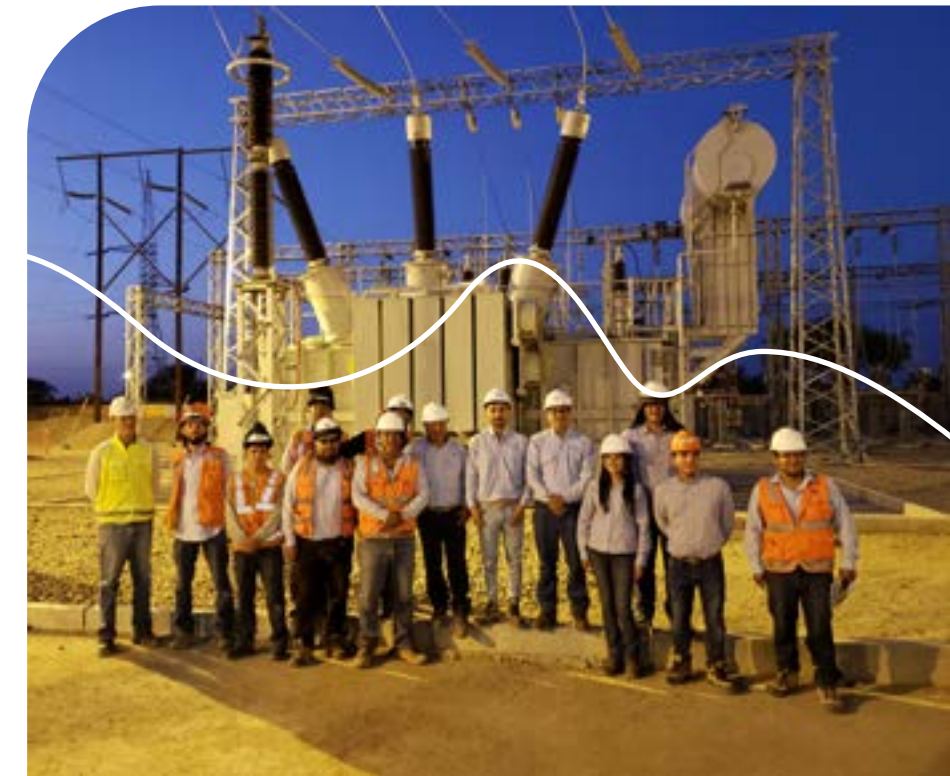
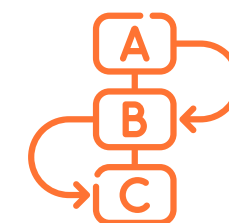
1

Preselección: en 2021, se preseleccionaron a los proveedores que brindan los servicios de las categorías de alto impacto, desarrolladas que son la de obras civiles y Estudios de Impacto Ambiental (EIA).



2

Priorización: para ello, se realiza un análisis de impacto (¿cuál es la oportunidad que se identifica en el proveedor actualmente?), factibilidad (¿existe alguna barrera para fortalecer al proveedor?), de importancia estratégica (¿por qué es importante el proveedor?) y en función a ponderaciones se selecciona al proveedor a fortalecer.



Resumimos nuestro programa de fortalecimiento a proveedores a través de este flujo:



Sostenimiento del FdP

- **Tarea 13:** Identificar nuevas oportunidades de mejoramiento
- **Tarea 12:** Incorporar cambios en los sistemas de gestión

Inicio

- **Tarea 1:** Conformación del equipo para el FDP
- **Tarea 2:** Selección de proveedores



Evaluaciones a proveedores

Nos basamos en ciertos principios que nos permiten gestionar ética y transparentemente, nuestra relación con los proveedores. Entre ellos está el cumplimiento de la legislación establecida, así como los convenios, acuerdos y tratados que resulten pertinentes y los compromisos voluntarios que ISA REP haya contraído.

Se aplican procesos de gestión de proveedores, que incluyen etapas de evaluación y seguimiento para contribuir al mejoramiento y el desarrollo continuo, la gestión de riesgos y la alineación con las buenas prácticas. Se promueven entre los proveedores los principios y prácticas de sostenibilidad, protección al medio ambiente, derechos laborales e implementación de estándares en salud y seguridad en el trabajo.

Los principales indicadores de adquisición que se gestionan son:

- Indicador de oportunidad de contratación, busca medir el cumplimiento de compras en la fecha acordada. En 2021, este indicador llegó a 100 %
- Ahorro de categorías, busca medir los ahorros de ISA REP, teniendo una meta de ahorro superior al 6 % de la línea base.

En 2021, los ahorros ascendieron a 9.3 % sobre la línea base.

- Evaluación de proveedores, busca asegurar la evaluación constante a nuestros proveedores. El número de proveedores contratados, evaluados y seleccionados de acuerdo de acuerdo con los criterios ambientales y sociales fue de 31 durante el 2021.
- Disminución del stock de lenta rotación, busca disminuir el stock valorizado de lenta rotación 2,510,893 USD en un 5 %.

Las evaluaciones a los proveedores son la calificación promedio del resultado obtenido en la evaluación de desempeño de los contratos ejecutados en los dos últimos años. La periodicidad de evaluación depende de la duración del contrato: si el contrato dura menos de un año, se evalúa su finalización; y, si dura más de un año, se considera una evaluación al cumplir cada año y al finalizar el contrato.

Los criterios establecidos para medir cuantitativamente la gestión de un proveedor en un contrato específico son calidad, gestión, oportunidad, medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo. Cada uno de estos tiene tres calificaciones que representan los conceptos de bueno, aceptable e inaceptable.

En el 2021, se implementó el piloto de auditorías de sostenibilidad, con 6 proveedores estratégicos para nuestra cadena de valor. Estas auditorías buscan medir y evaluar el desempeño de proveedores en las diferentes dimensiones de la sostenibilidad e identificar medidas de fortalecimiento de su gestión y promoción de las buenas prácticas.

Los resultados de este piloto reflejaron que el mayor porcentaje de cumplimiento se da en el eje social (84.52 %), seguido del económico (76,79 %) y finalmente el ambiental (59.8 %), el cual tiene más oportunidades de mejora.

Plan de capacitación para proveedores, contratistas y subcontratistas

Semanalmente brindamos inducciones a nuestros contratistas en materia de seguridad en el trabajo, salud ocupacional, medio ambiente, responsabilidad social y predial. Esto es en cumplimiento a lo establecido en nuestro Manual de Seguridad, Salud en el trabajo, Medio ambiente, Social y Calidad para contratistas; un documento que establece lineamientos de desempeño y cumplimiento para las empresas contratistas y subcontratistas, lo que no las exime del cumplimiento de los requisitos legales, estándares propios y del grupo ISA.

Adicional a ello, se tienen las siguientes reuniones puntuales:

- Alineamiento con los directivos de nuestros principales contratistas con la finalidad de reforzar nuestros lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, además de promover la implementación de buenas prácticas.
- Semanalmente, brindamos charlas a nuestros contratistas sobre temas seguridad, medio ambiente, social, predial y de salud. Asimismo, en agosto del presente año, se tuvo una reunión con los directivos de los principales contratistas con la finalidad de reforzar nuestros lineamientos en temas de seguridad.
- Realizamos un *kick off* para el proyecto Yana y Coya con contratistas. En este espacio, resaltamos temas referidos a su plan de trabajo y seguridad.
- En asociación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), iniciamos el programa SCORE, que busca mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas. En ISA REP, participamos como empresa ancla y los proveedores seleccionados para formar parte de este programa son Prosegel S.A.C, Negocios Metalúrgicos S.A.C, Ingeniería de Proyectos Energía y Construcción Asb Eirl (IM-PRECONT), Delcrosa S.A. y Unión Eléctrica.

isa

REP

Anexos

4.1. Información General

Historia

- El 5 de junio de 2002, mediante subasta pública, el Grupo ISA obtuvo la buena pro y recibió en concesión los derechos de explotación de los sistemas de transmisión eléctrica a cargo de las empresas Etecen y Etesur.
- Adjudicada la buena pro, ISA constituyó a ISA REP mediante escritura pública del 3 de julio de 2002. Sus socios fundadores fueron Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. (ISA) y Transelca S.A. E.S.P.
- El 31 de julio de ese mismo año, se incorporó como accionista el Grupo Energía de Bogotá S.A. E.S.P. (GEB), que adquirió el 40 % de las acciones de la sociedad.
- Luego de su creación, ISA REP quedó como sociedad concesionaria e ISA como Operador Estratégico Calificado de la concesión.
- ISA REP inició formalmente sus operaciones el 5 de septiembre de 2002.
- En la actualidad, ISA REP actúa como centro gestor de las empresas Consorcio Transmantaro S.A. e Interconexión Eléctrica ISA Perú S.A., lo que significa que efectúa integralmente la gestión técnica y administrativa de ambas empresas.

Datos generales

[GRI 102-5]

ISA REP tiene como objeto social dedicarse a la explotación de la concesión otorgada por el Estado Peruano, en virtud del Contrato de Concesión Sistema de Transmisión Eléctrica (ETECEN-ETESUR) suscrito con el Ministerio de Energía y Minas.

Razón social	Red de Energía del Perú S.A.
Tipo de sociedad	Sociedad Anónima
RUC	20504645046
CIIU	40104
Plazo de duración	Indefinido
Domicilio legal	Avenida Juan de Arona 720, oficina 601, San Isidro, Lima 15046
Teléfono	+51(1) 7126600
Página web	www.isarep.com.pe
Auditor externo	VELASQUEZ, MAZUELOS & ASOCIADOS S. CIVIL DE R.L. Firma miembro de Deloitte & Touch

En los últimos dos años, no se ha producido ninguna renuncia o destitución del principal funcionario contable o de auditoría de la empresa.

Constitución e inscripción en Registros Públicos

La escritura pública de constitución tiene fecha de 3 de julio del 2002 y su aclaratoria tiene fecha de 10 de julio de 2002.

El número de la partida registral es 11393349.

Procesos judiciales administrativos o arbitrales

No hubo.

Relaciones especiales entre el emisor y el Estado

Recibimos un subsidio estatal para mantener personal con discapacidad.

4.2. Directorio y principales ejecutivos

Experiencia del directorio

Directores titulares

Bernardo Vargas Gibsone

Es Director titular de ISA REP, desde el 14 de julio de 2015 hasta el 27 de diciembre de 2021. Es economista de la Universidad de los Andes y tiene un MBA de la Universidad de Columbia.

César Augusto Arias Hernández

Profesional en Gobierno y Relaciones Exteriores de la Universidad Externado, con maestría en Administración Pública de la Universidad de Columbia de Nueva York. Actual Director General de Crédito Público y Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia.

Juan Ricardo Ortega López

Presidente del Grupo Energía Bogotá a partir del 1 de julio de 2020. Economista de la Universidad de los Andes, con una maestría en economía y desarrollo de la Universidad de Yale, una maestría en economía matemática y financiera de la misma universidad.

Guido Alberto Nule Amín

Es gerente general en Transelca, desde septiembre de 1998. Estudió Economía en la Universidad del Atlántico (Barranquilla) y un diplomado en Banca de Desarrollo en la American University (Estados Unidos).

Fredy Antonio Zuleta Dávila

Ingeniero Civil y Economista, MSc en Economía de Negocios. Gerente General Sucursal Transmisión. Grupo Energía Bogotá



Anexos

Directores alternos

Carolina Botero Londoño

Ocupa el cargo de vicepresidente de Finanzas Corporativas de ISA. Es administradora de empresas por el Colegio de Estudios Superiores CESA (Bogotá) y cuenta con una maestría en Valores Internacionales, Inversión y Banca por la University of Reading de Londres.

César Augusto Ramírez Rojas

Es vicepresidente de Transporte de Energía de ISA. Es ingeniero electricista de la Universidad Nacional de Colombia, especialista en Gerencia de la Calidad de la Universidad EAFIT y Master of Science en Investigación Operacional de la Universidad de Strathclyde (Escocia).

Brenda Rodríguez Tovar

Es gerente financiera de Transelca. Es economista de la Universidad Simón Bolívar. Cuenta con un posgrado en administración financiera otorgado por la Universidad del Norte de Colombia y con un MBA otorgado por la Universidad de los Andes de Colombia.

Andrés Baracaldo Sarmiento

Economista por la Universidad de los Andes de Chile y MBA por London Business School. VP Business Development Grupo Energía de Bogotá.

Miguel Felipe Mejía Uribe

Es director de Operación y Mantenimiento de GEB. Estudió ingeniería electrónica, en la Universidad Industrial de Santander con especialización en Gerencia de Recursos Energéticos de la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB).

No existe grado de vinculación (por afinidad o consanguinidad) entre los miembros del directorio y, entre ellos, con los accionistas principales de la organización.

Remuneraciones de los miembros del directorio y de la plana gerencial respecto al nivel de ingresos brutos de la empresa.

Remuneraciones de los miembros del directorio y de la plana gerencial respecto al nivel de ingresos brutos de la empresa

Remuneración	% de los ingresos brutos 2021
De los miembros del directorio	0.0272 %
Fija de la planta gerencial	0.41 %
Variable de la planta gerencial	0.07 %

Experiencia de nuestra plana gerencial



Carlos Mario Caro Sánchez

Desde febrero de 2012, es Gerente General de ISA REP, ISA CTM e ISA Perú. Ha sido presidente del Consejo Empresarial Colombiano (CEC) y del Sector Eléctrico de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía en Perú (SNMPE).

Actualmente, es miembro del Comité Consultivo de la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC) y presidente de la Comisión de Integración Energética Regional (CIER).

(UTEC) y vicepresidente de la Comisión de Integración Energética Regional (CIER - PE-CIER).



Cristian Remolina

A partir de enero de 2021, asumió la Gerencia de Operación y Mantenimiento de ISA REP. Es ingeniero electricista con más de 20 años de experiencia en el sector de energía eléctrica. Se desempeñó como Gerente de Proyectos en Intercolombia, empresa del Grupo ISA. Cuenta con una Maestría en Potencia Eléctrica de la Universidad Industrial de Santander. Es MBA de la Universidad Externado de Colombia, y además llevó un diplomado en Regulación Eléctrica en la Escuela Colombiana de Ingeniería.



María del Pilar Villacorta Saroli

Es gerente de administración de ISA REP, desde marzo de 2003. Es licenciada en Administración y máster en Administración de Empresas de la Universidad de Lima y la Universidad del Pacífico, respectivamente. Tiene posgrado en Desarrollo de Directivos de la Escuela de Gestión y Economía GERENS; diplomado en Desarrollo de Habilidades de Liderazgo de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC; Programa de Dirección General, Universidad de Piura (PAD).



Anexos



José Iván Jaramillo Vallejo

Es gerente de finanzas de ISA REP, desde febrero de 2014. Ingeniero civil y profesional en Finanzas Corporativas y Mercado de Capitales de la Escuela de Ingeniería de Antioquia (Medellín, Colombia). Cuenta con un posgrado en Valoración de Empresas de la Escuela de Negocios (Londres) y especializaciones en Gestión de Riesgos y Seguros.



Vidal Galindo Verástegui

Es subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica de ISA REP, desde septiembre de 2002. Es abogado de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Cuenta con una maestría en Economía y Derecho de la Regulación de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, además de un diplomado en Dirección Estratégica de Empresas de la Universidad del Pacífico.



Mónica Tomanguilla Guimac

Es subgerente de Auditoría Interna de ISA REP, desde junio 2014. Contadora de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y egresada de la maestría en Administración de Negocios por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (Perú). Con diplomados en Auditoría Interna y Gestión de Calidad y, Contabilidad y Finanzas para la Gestión Estratégica en la Universidad de Lima (Perú). Anteriormente, se ha desempeñado como Gerente Senior de Auditoría en Deloitte & Touche, Contralora y Gerente de Auditoría Interna en Gas Natural de Lima y Callao-Cá-lidda, y Senior de Auditoría en PricewaterhouseCoopers. Cuenta con una experiencia laboral de 15 años.



Cecilia Tagata

A partir de abril de 2019, es subgerente del Departamento de Sostenibilidad y Comunicaciones de ISA REP. Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad de Lima. Máster en Responsabilidad Social y Sostenibilidad por Centrum-EADA. Coach ontológica certificada (Newfield). Cuenta además con un diplomado en Recursos Humanos por la Universidad Ricardo Palma, y una especialización en gerencia de Proyectos por Esan.



Jorge Güímac Dávila

En febrero de 2017, asumió como gerente de Desarrollo de Negocios de ISA REP. Es ingeniero industrial y máster en Administración de Negocios (MBA) por la Universidad de Lima y la Universidad Autónoma de Barcelona, con mención en Finanzas Corporativas. Además, diplomado en Gestión de Asociaciones Público-Privadas por la Universidad del Pacífico, y diploma en Gerencia de Proyectos por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).



Luis Olivos Román

Es contralor de ISA REP, desde abril de 2018. Es director del Instituto de Auditores Internos del Perú, desde 2017. Además, se desempeñó como Jefe de Auditoría Interna en Luz del Sur. Es contador de la Pontificia Universidad Católica del Perú y MBA de Centrum.



Carolina Sánchez

Es ingeniero electricista, con 20 años de experiencia en Soluciones de Transmisión, especialmente, en áreas de ingeniería y ejecución de proyectos para subestaciones de energía y líneas de transmisión en alta tensión. Egresada de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín, como Ingeniero Electricista y Especialista en Alta Tensión y Gerencia de Proyectos. Ha estado vinculada al Grupo ISA por, aproximadamente, 14 años y, actualmente, es responsable de la Gerencia de Proyectos en la filial Red de Energía del Perú. Trabajó por 4 años con uno de los fabricantes más reconocidos mundialmente donde ocupó la posición de Gerente de Soluciones y Productos de Alta tensión para la Región Austral - Andina, atendiendo los segmentos de energía, industria e infraestructura. Reconocida por su liderazgo y referente en el sector energético de la región.

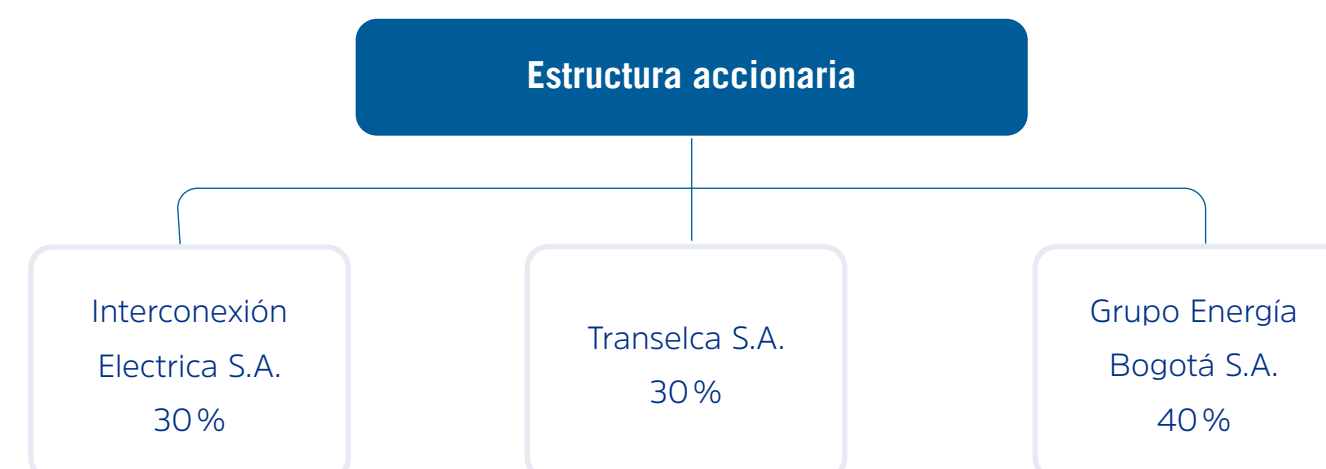
4.3. Estructura accionaria

[GRI 102-5]

Tenemos el compromiso con nuestros accionistas de contar con una gestión empresarial y económica eficiente para garantizar buenos resultados.

El capital social suscrito y pagado al 100 % es de S/ 72,160,000.00. Se han emitido accionistas nominativas y ordinarias, con derecho de adquisición preferente, salvo excepciones del estatuto con valor nominal de S/ 1.00.

En el Estatuto se establece el procedimiento, los términos y condiciones para la creación de acciones con o sin derecho a voto, quedando a la aprobación por la Junta General de Accionistas.



4.4. Gestión financiera

La compañía cierra un año más de coyuntura COVID, con una volatilidad cambiaria al segundo semestre de periodo 2021.

Los resultados financieros no muestran una alta volatilidad dado que los registros contables son en dólares americanos. Así mismo, ISA REP mantiene instrumentos derivados de cobertura (Cross Currency Swap), que reducen la exposición al riesgo de las fluctuaciones de tipo de cambio sobre la emisión de deuda en soles.

Cabe mencionar que, en aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera, CINIIF 12, la empresa reconoce como gastos en el estado de ganancias y pérdidas, los costos de construcción de las líneas de transmisión, ya que, de acuerdo con dicha interpretación, la empresa presta un servicio de construcción en favor del Estado peruano.

La norma también establece que se reconozca como ingreso, el valor razonable del servicio brindado. En este caso existe una ligera variación respecto a los gastos registrados por este concepto, asociada al contrato de construcción suscrito con Lamsac, toda vez que este constituye un contrato privado, los servicios de construcción son prestados, administrados y/o supervisados por la empresa Proyectos de Infraestructura del Perú S.A.C. (PDI).

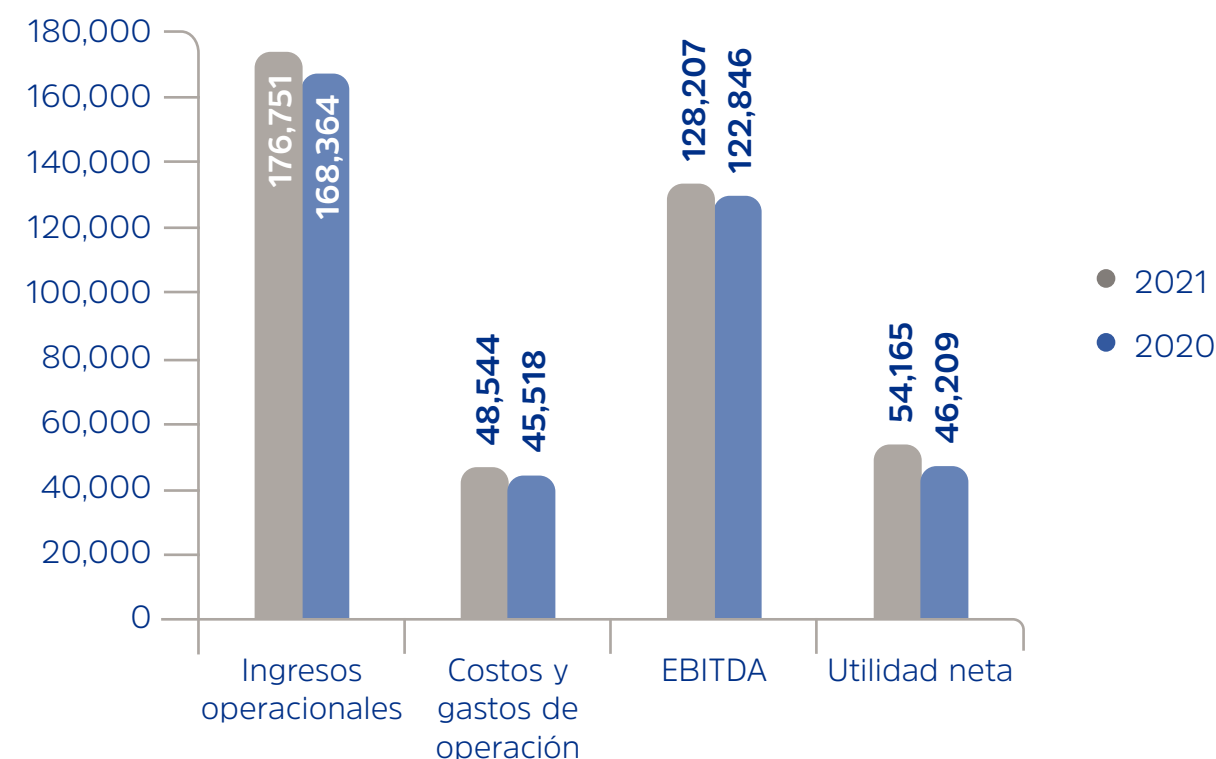
Estados de ganancias y pérdidas (expresado en miles de USD)

	2021	2020	Desv	Var. %
Ingresos operacionales	176,751	168,364	8,387	5.0
Costos y gastos	-48,544	-45,518	-3,026	6.6
EBITDA*	128,207	122,846	5,361	4.4
Provisiones, amortización y depreciación	-41,245	-42,545	1300	-3.1
Utilidad operacional	86,962	80,301	661	8.3
Ingresos financieros	141	365	-224	-61.4
Gastos financieros	-11,517	-12,630	1,113	-8.8
Diferencia en cambio neta	-1,055	-3,215	2,160	-67.2
Utilidad antes de impuestos y participaciones	74,531	64,821	9,710	15.0
Impuesto a la renta	-20,366	-18,612	-1,754	9.4
Utilidad neta del año	54,155	46,209	7,956	17.2



Anexos

Información financiera (expresado en miles de USD)



Más del 85 % de los ingresos provienen del servicio de transporte de energía a través de las líneas de transmisión eléctrica recibidas en concesión para su operación; el principal costo de este servicio es la amortización del precio pagado por la concesión seguido del costo de operación y mantenimiento.

Al cierre del ejercicio 2021, los ingresos de la empresa alcanzaron un valor de USD 176.75 MM. De manera comparativa, respecto al año anterior, los ingresos se incrementaron en 5 % como efecto de la actualización del índice Finished Goods y el inicio de la puesta en operación comercial de la ampliación 20.

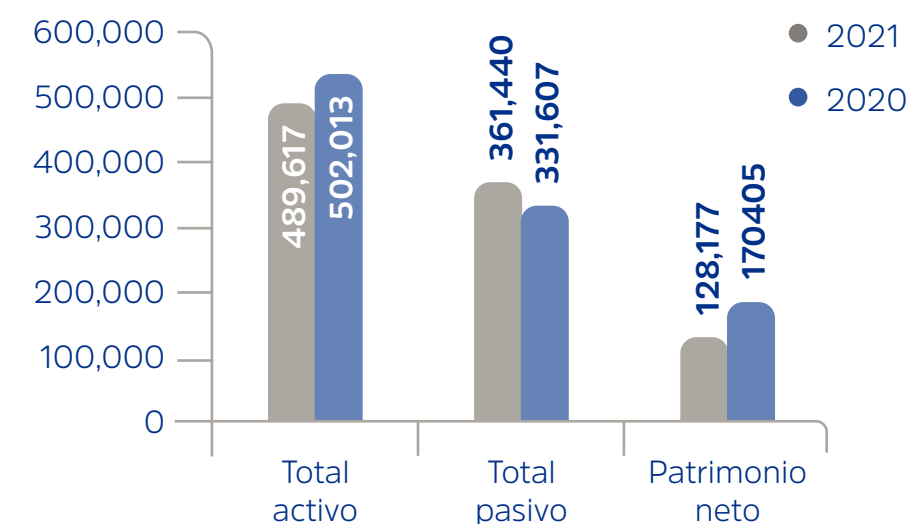
En lo que respecta a los costos y gastos, estos están en el orden de los USD 48.54 MM, mostrando un incremento del 6 % respecto al 2020; esta variación obedece a mayores costos incurridos en servicios prestados por terceros correspondientes al mantenimiento por las líneas de transmisión y gastos por compensación de norma técnica.

ISA REP terminó el año 2021 con un EBITDA de USD 128.2 MM y una Utilidad Neta de USD 54.16 MM, se, muestra un crecimiento del EBITDA del 4.4 % respecto al 2020 y un incremento en la Utilidad Neta del 17 %, como consecuencia del incremento de ingreso por los motivos explicados líneas arriba.

Balance general (expresado en miles de USD)

Activo	2021	2020	Var. %
Activo corriente	74,511	56,820	31.1
Activo no corriente	415,106	445,193	-6.8
Total activo	489,617	502,013	-0.025
Pasivo y patrimonio neto	2021	2020	Var. %
Pasivo corriente	122,707	62,123	97.5
Pasivo no corriente	238,733	269,484	-11.4
Total pasivo	361,440	331,607	0.090
Patrimonio neto	128,177	170,405	-24.8
Total pasivo y patrimonio neto	489,617	502,012	-0.025

Gráfico: Balance general (expresado en miles de USD)



Al cierre del año, los activos de ISA REP ascienden a USD 489.6 MM, presentándose una disminución del 3 % en relación con el 2020, lo cual se explica, principalmente, por una disminución en el activo por derecho de uso correspondiente al alquiler de las oficinas y el menor saldo en intangibles por la amortización del año en curso.

El pasivo asciende a USD 361.4 y muestra un incremento de 9 % respecto al 2020, principalmente asociado a un mayor saldo de obligaciones financieras de corto plazo, generado por créditos suscrito con el Banco de Crédito del Perú y Scotiabank.

Al finalizar el 2021, el patrimonio de la empresa alcanzó USD 128.17 MM, mostrando una disminución del 24.8 % respecto del año anterior, asociada al adelanto de pago de dividendos del año corriente por USD 25,5 MM y la disminución de la prima suplementaria de capital por USD 25 MM.

Inversiones de capital

Durante el 2021, ISA REP ejecutó inversiones en gastos de capital por USD 2.6 MM, los cuáles correspondieron a inversiones en proyectos asociados al Plan de Expansión, tales como:

Inversiones (expresado en miles de USD)

Proyectos REP	Inversión Acumulada USD Miles	Inversión 2021 USD Miles
Ampliación 20	25,707	2,622
Ampliación Menor 5	37	4
	25,743	2,627

Indicadores financieros

Indicadores	2021	2020
Índice de endeudamiento patrimonial ¹	1.95x	1.32x
Índice de endeudamiento ¹	0.51x	0.45x
Índice de liquidez - prueba corriente	0.61x	0.91x
Índice de liquidez - prueba ácida	0.51x	0.74x
EBITDA (miles de USD)	128,207	122,846
Margen EBITDA ²	73.0 %	73.0 %
Margen operacional ²	49.2 %	47.7 %
Margen neto ²	30.6 %	27.4 %

¹ Se considera como endeudamiento la deuda financiera de la empresa.

² Márgenes calculados sobre la base de los ingresos operacionales sin considerar el efecto de la CINIIF12.

Obligaciones financieras

a. Valores emitidos

Los bonos corporativos en circulación están conformados por las siguientes emisiones:

Valores emitidos 2021

	Monto autorizado	Moneda	Fecha de colocación	Tasa de interés anual (%)	Forma de pago	Vencimiento de capital	2021 US\$	2020 US\$
Segundo Programa de Bonos Corporativos								
Vigésima emisión serie A (*)	38,000,000	US\$	Enero 2011	6.500	Trimestral	Enero 2026	38,000,000	38,000,000
Tercer Programa de Bonos Corporativos								
Cuarta emisión (*)	40,000,000	US\$	Octubre 2012	5.875	Semestral	Abril 2031	40,000,000	40,000,000
Primera emisión serie A (*)	104,140,000	PEN	Noviembre 2012	5.375	Semestral	Noviembre 2022	26,101,643	28,898,683
Primera emisión serie A (*)	77,305,000	PEN	Febrero 2013	5.125	Semestral	Febrero 2023	19,361,900	19,361,900
Séptima emisión	20,000,000	US\$	Julio 2014	3.750	Semestral	Julio 2021		3,333,333
Total							123,463,543	131,677,215

(*) El pago del capital de estos bonos se efectuará en un único pago en los años 2022, 2023, 2026 y 2031, respectivamente.

b. Valores negociados en el mercado secundario

De acuerdo con la Bolsa de Valores de Lima, en comunicación CE-002/2022 con fecha 20 de enero de 2022, señalan el detalle de las informaciones referidas a las cotizaciones mensuales (máxima, mínima, de apertura y cierre), correspondiente al ejercicio 2021.

Valores negociados en el mercado secundario 2021

Código ISIN	Nemónico	Año - Mes	Apertura %	Cierre %	Máxima %	Mínima %	Precio Promedio %
PEP70310M123	REP2BC20A	2021-02	116.6949	115.8667	116.6949	115.8667	116.4136
PEP70310M149	REP3BC1A	2021-04	102.4068	102.4068	102.4068	102.4068	102.4068
PEP70310M149	REP3BC1A	2021-05	101.8763	101.8763	101.8763	101.8763	101.8763
PEP70310M149	REP3BC1A	2021-06	102.3429	102.3429	102.3429	102.3429	102.3429
PEP70310M149	REP3BC1A	2021-09	100.5300	98.2697	100.5300	98.2697	100.0414
PEP70310M156	REP3BC1B	2020-01	107.0986	107.0986	107.0986	107.0986	107.0986
PEP70310M156	REP3BC1B	2020-07	100.0049	100.0049	100.0049	100.0049	100.0049
PEP70310M131	REP3BC4A	2021-02	122.1340	122.1340	122.1340	122.1340	122.1340
PEP70310M131	REP3BC4A	2021-11	111.5211	111.5211	111.5211	111.5211	111.5211

Fuente: Bolsa de Valores de Lima

c. Préstamos bancarios

Los préstamos bancarios vigentes están conformados por lo siguiente:

Préstamos bancarios 2020

Préstamos Bancarios (US\$)	2021	2020
Préstamo de corto plazo		
Banco de Crédito del Perú S.A.	---	15,000,000
Banco de Crédito del Perú S.A.	40,000,000	---
Scotiabank Perú S.A.A.	10,000,000	---
Préstamo de mediano plazo		
Scotiabank Perú S.A.A.	70,000,000	70,000,000
Total	120,000,000	95,000,000

- El 20 de septiembre de 2019, ISA REP suscribió un préstamo de mediano plazo con Scotiabank Perú en el que se otorga un crédito por US\$ 70,000,000 amortizable a partir del quinto año. El plazo del préstamo es de 6 años contados desde la fecha cierre. Dicho préstamo devenga intereses semestrales a una tasa efectiva anual de 3.10 %. La empresa no está obligada a mantener ratios financieras como parte de los compromisos contractuales. Al 31 de diciembre de 2021, el saldo de deuda asciende a US\$ 70,000,000.
- El 15 de junio de 2021, ISA REP suscribió un préstamo de corto plazo con Banco de Crédito del Perú S.A. en el que se otorga un crédito por US\$ 40,000,000 Bullet. El plazo del préstamo es de 1 año contado desde la fecha cierre. Dicho préstamo devenga intereses al vencimiento a una tasa efectiva anual de 1.08 %. La empresa no está obligada a mantener ratios financieros como parte de los compromisos contractuales. Al 31 de diciembre de 2021, el saldo de deuda asciende a US\$ 40,000,000.

- El 15 de junio de 2021, ISA REP suscribió un préstamo de corto plazo con Scotiabank Perú S.A.A. en el que se otorga un crédito por US\$ 10,000,000 Bullet. El plazo del préstamo es de 1 año contado desde la fecha cierre. Dicho préstamo devenga intereses al vencimiento a una tasa efectiva anual de 2.10 %. La empresa no está obligada a mantener ratios financieros como parte de los compromisos contractuales. Al 31 de diciembre de 2021, el saldo de deuda asciende a US\$ 10,000,000.

d. Arrendamiento financiero

Con fecha 2 de diciembre de 2020, ISA REP suscribió con Scotiabank un contrato de arrendamiento financiero por US\$ 1,021,642.32 para la adquisición de vehículos, el plazo es 2.5 años y devenga intereses semestrales a una tasa de interés efectiva anual de 1.90 %. Al 31 de diciembre de 2021, el saldo del arrendamiento financiero asciende a US\$ 618,826.

Gestión de capital

El objetivo principal de la gestión del capital de ISA REP es mantener una calificación de crédito sólida y ratios de capital saludables que sustente el negocio y maximizar el valor para el accionista.

Es por ello por lo que se gestiona una estructura de capital óptima y se realizan ajustes pertinentes en función de los cambios en las condiciones económicas. Durante los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2021 y el 31 de diciembre de 2020, no hubo modificaciones en los objetivos, las políticas, ni los procesos relacionados con la gestión del capital.

4.5. Biodiversidad – Inventario Biológico Fauna

[GRI 304-4]

Inventario biológico de especies consideradas de preocupación menor (LC) según La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) – Fauna



Orden	Familia	Especie	Nombre común	Trayecto de monitoreo
DT SUR (LT Callalli - Santuario)				
Anseriformes	Anatidae	Anas flavirostris	Pato Barcino	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Accipitriformes	Accipitridae	Geranoaetus polyosoma	Aguilucho Variable	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Anseriformes	Anatidae	Lophonetta specularioides	Pato crestón	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Anseriformes	Anatidae	Oressochen melanopterus	Huallata	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Charadriiformes	Charadriidae	Vanellus resplendens	Avefría andina	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Charadriiformes	Laridae	Chroicocephalus serranus	Gaviota andina	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Columbiformes	Columbidae	Metriopelia aymara	Tortolita de puntos dorados	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Falconiformes	Falconidae	Falco femoralis	Halcón Aplomado	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Falconiformes	Falconidae	Phalcoboenus megalopterus	Caracara Cordillerano	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Passeriformes	Emberizidae	Zonotrichia capensis	Gorrión de Collar Rufo	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Passeriformes	Furnariidae	Cinclodes albiventris	Churrete de ala crema	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Passeriformes	Furnariidae	Geositta cunicularia	Minero común	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Passeriformes	Hirundinidae	Orochelidon andecola	Golondrina Andina	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Passeriformes	Thraupidae	Sicalis lutea	Chirigüe de la Puna	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Charadriiformes	Thinocoridae	Thinocorus orbignyianus	Agachona de Pecho Gris	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Pelecaniformes	Threskiornithidae	Plegadis ridgwayi	Ibis de la Puna	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Passeriformes	Thraupidae	Phrygilus plebejus	Fringilio de pecho cenizo	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Passeriformes	Tyrannidae	Lessonia oreas	Negrito andino	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Passeriformes	Tyrannidae	Muscisaxicola juninensis	Dormilona de la Puna	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170

Orden	Familia	Especie	Nombre común	Trayecto de monitoreo
Passeriformes	Tyrannidae	Muscisaxicola capistratus	Dormilona de Vientre Canela	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Piciformes	Picidae	Colaptes rupicola	Carpintero Andino	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Squamata	Liolaemidae	Liolaemus signifer	Lagartija de montañas	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Carnivora	Mephitidae	Conepatus chinga	Zorrino, Añaz	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Carnivora	Canidae	Lycalopex culpaeus	Zorro colorado andino	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
Artiodactyla	Camelidae	Vicugna vicugna	Vicuña	T 66 – T67 / T 156 – T 157 / T 163 - T164 / T 171 – T170
DT CENTRO (LT Zapallal - Huacho)				
Apodiformes	Trochilidae	Amazilia amazilia	Picaflor de Lima	Torre T138 (267) - T139 (268)
Cathartiformes	Cathartidae	Cathartes aura	Gallinazo de cabeza roja	Torre T138 (267) - T139 (268)
Cathartiformes	Cathartidae	Coragyps atratus	Gallinazo de cabeza negra	Torre T138 (267) - T139 (268)
Charadriiformes	Charadriidae	Charadrius vociferus	Chorlo gritón	Torre T138 (267) - T139 (268)
Charadriiformes	Burhinidae	Burhinus superciliaris	Alcaraván Huerequeque	Torre T138 (267) - T139 (268)
Columbiformes	Columbidae	Columba livia	Paloma doméstica	Torre T138 (267) - T139 (268)
Columbiformes	Columbidae	Columbina cruziana	Tortolita peruana	Torre T138 (267) - T139 (268)
Columbiformes	Columbidae	Zenaida auriculata	Tórtola Orejuda	Torre T138 (267) - T139 (268)
Columbiformes	Columbidae	Zenaida meloda	Tórtola Melódica	Torre T138 (267) - T139 (268)
Cuculiformes	Cuculidae	Crotophaga sulcirostris	Garrapatero de pico estriado	Torre T138 (267) - T139 (268)
Falconiformes	Falconidae	Falco sparverius	Cernícalo americano	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Fringillidae	Spinus magellanicus	Jilguero Encapuchado	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Hirundinidae	Pygochelidon cyanoleuca	Santa rosita	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Mimidae	Mimus longicaudatus	Calandria de Cola Larga	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Passeridae	Passer domesticus	Gorrión casero	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Thraupidae	Conirostrum cinereum	Pico-de-Cono Cinéreo	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Thraupidae	Sporophila telasco	Espiguero de garganta casta- ña	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Thraupidae	Volatinia jacarina	Semillerito negro azulado	Torre T138 (267) - T139 (268)

Orden	Familia	Especie	Nombre común	Trayecto de monitoreo
Passeriformes	Troglodytidae	Troglodytes aedon	Cucarachero común (Papa-mosca)	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Tyrannidae	Camptostoma obsoletum	Mosquerito Silbador	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Tyrannidae	Pyrocephalus rubinus	Mosquero bermellón	Torre T138 (267) - T139 (268)
Passeriformes	Tyrannidae	Tyrannus melancholicus	Tirano Tropical	Torre T138 (267) - T139 (268)
Pelecaniformes	Ardeidae	Bubulcus ibis	Garcita Bueyera	Torre T138 (267) - T139 (268)
Psittaciformes	Psittacidae	Forpus coelestis	Periquito Esmeralda	Torre T138 (267) - T139 (268)
Strigiformes	Strigidae	Athene cunicularia	Lechuza de los arenales	Torre T138 (267) - T139 (268)
Squamata	Tropiduridae	Microlophus tigris	Lagartija de las lomas	Torre T138 (267) - T139 (268)
DT NORTE (LT Zorritos - Machala)				
Pelecaniformes	Ardeidae	Bubulcus ibis	Garcita Bueyera	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Tyrannidae	Camptostoma obsoletum	Mosquerito silbador	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Troglodytidae	Campylorhynchus fasciatus	Cucarachero Ondeado	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Troglodytidae	Cantorchilus superciliaris	Cucarachero con ceja	T1-T2 / T2-T3
Cathartiformes	Cathartidae	Cathartes aura	Gallinazo de cabeza roja	T1-T2 / T2-T3
Columbiformes	Columbidae	Columbina cruziana	Tortolita peruana	T1-T2 / T2-T3
Charadriiformes	Charadriidae	Charadrius vociferus	Chorlo Gritón	T1-T2 / T2-T3
Piciformes	Picidae	Colaptes rubiginosus	Carpintero Olivo y Dorado	T1-T2 / T2-T3
Cathartiformes	Cathartidae	Coragyps atratus	Gallinazo de cabeza negra	T1-T2 / T2-T3
Cuculiformes	Cuculidae	Crotophaga sulcirostris	Garrapatero de Pico Estriado	T1-T2 / T2-T3
Pelecaniformes	Threskiornithidae	Eudocimus albus	Corocoro Blanco	T1-T2 / T2-T3
Psittaciformes	Psittacidae	Forpus coelestis	Periquito esmeralda	T1-T2 / T2-T3
Suliformes	Fregatidae	Fregata magnificens	Avefragata Magnífica	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Furnariidae	Furnarius leucopus	Chilalo	T1-T2 / T2-T3
Accipitriformes	Accipitridae	Geranoaetus polyosoma	Aguilucho variable	T1-T2 / T2-T3

[GRI 304-4]

Orden	Familia	Especie	Nombre común	Trayecto de monitoreo
Charadriiformes	Recurvirostridae	Himantopus mexicanus	Cigüeñuela de Cuello Negro	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Icteridae	Icterus graceannae	Bolsero de Filos Blancos	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Mimidae	Mimus longicaudatus	Soña	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Icteridae	Molothrus bonariensis	Tordo Brilloso	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Tyrannidae	Muscigralla brevicauda	Dormilona de Cola Corta	T1-T2 / T2-T3
Apodiformes	Trochilidae	Myrmia micrura	Estrellita de Cola Corta	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Thraupidae	Piezorina cinerea	Fringilo Cinéreo	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Poliophtidae	Poliophtia plumbea	Perlita tropical	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Tyrannidae	Pseudelaenia leucospodia	Moscaveta Gris y Blanca	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Emberizidae	Rhynchospiza stolzmanni	Gorrión de Tumbes	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Thraupidae	Sicalis flaveola	Chirigüe Azafranado	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Thraupidae	Sicalis taczanowskii	Chirigüe de garganta azufra- da	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Furnariidae	Synallaxis stictothorax	Cola-Espina Acollarado	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Thamnophilidae	Thamnophilus bernardi	Batará Acollarado	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Troglodytidae	Troglodytes aedon	Cucarachero común	T1-T2 / T2-T3
Passeriformes	Tyrannidae	Tyrannus niveigularis	Tirano de Garganta Nívea	T1-T2 / T2-T3
Piciformes	Picidae	Veniliornis callonotus	Carpintero de Dorso Escarla- ta	T1-T2 / T2-T3
Columbiformes	Columbidae	Zenaida meloda	Tórtola Melódica	T1-T2 / T2-T3
Columbiformes	Columbidae	Zenaida auriculata	Tórtola orejuda	T1-T2 / T2-T3
Squamata	Teiidae	Dicrodon guttulatum	Cañán	T1-T2 / T2-T3
Squamata	Tropiduridae	Microlophus occipitalis	Capón	T1-T2 / T2-T3
DT CENTRO (LT Chilca-Zapallal 500 KV y Planicie-Zapallal 220 KV)				
Accipitriformes	Accipitridae	Parabuteo unicinctus	Gavilán mixto	Río Lurín / Río Rímac / Río Chillón
Apodiformes	Trochilidae	Amazilia amazilia	Colibrí de vientre rufo	Río Lurín / Río Rímac / Río Chillón

[GRI 304-4]

Orden	Familia	Especie	Nombre común	Trayecto de monitoreo
Falconiformes	Falconidae	Falco peregrinus	Halcón Peregrino	Río Lurín / Río Rímac / Río Chillón
Falconiformes	Falconidae	Falco sparverius	Cernícalo americano	Río Lurín / Río Rímac / Río Chillón
Psittaciformes	Psittacidae	Forpus coelestis	Periquito esmeralda	02 transectos de 100 metros de diferencia
DT CENTRO (Subestación Amarilis y enlaces de Conexión)				
Accipitriformes	Accipitridae	Geranoaetus polyosoma	Aguilucho Variable	02 transectos de 100 metros de diferencia
Accipitriformes	Accipitridae	Geranoaetus melano-leucus	Aguilucho de Pecho Negro	2 transectos de 100 metros de diferencia
Apodiformes	Trochilidae	Amazilia chionogaster	Colibrí de Vientre Blanco	2 transectos de 100 metros de diferencia
Apodiformes	Trochilidae	Colibri coruscans	Oreja-Violeta de Vientre Azul	2 transectos de 100 metros de diferencia
Falconiformes	Falconidae	Falco femoralis	Halcón Aplomado	2 transectos de 100 metros de diferencia
Falconiformes	Falconidae	Falco sparverius	Cernícalo Americano	2 transectos de 100 metros de diferencia
Carnivora	Canidae	Lycalopex culpaeus	Zorro andino	2 transectos de 100 metros de diferencia
Rodentia	Muridae	Mus musculus	Pericote	2 transectos de 100 metros de diferencia
Squamata	Tropiduridae	Stenocercus cupreus	Lagartija	2 transectos de 100 metros de diferencia
DT NORTE (LT Chiclayo Oeste - Guadalupe)				
Accipitriformes	Accipitridae	Geranoaetus polyosoma	Aguilucho Variable	60 transectos de 1,200 metros de separación
Apodiformes	Trochilidae	Amazilia amazilia	Colibrí de Vientre Rufo	60 transectos de 1,200 metros de separación
Psittaciformes	Psittacidae	Forpus coelestis	Periquito Esmeralda	60 transectos de 1,200 metros de separación
Strigiformes	Strigidae	Athene cunicularia	Lechuza Terrestre	60 transectos de 1,200 metros de separación
Strigiformes	Strigidae	Glaucidium peruanum	Lechucita Peruana	60 transectos de 1,200 metros de separación
Carnivora	Mephitidae	Conepatus semistriatus Boddaert, 1785	Zorrino hocico de cerdo	60 transectos de 1,200 metros de separación
Quiroptera	Phyllostomidae	Glossophaga soricina Pallas, 1766	Murciélago longirostro de Pallas	60 transectos de 1,200 metros de separación
Rodentia	Chinchillidae	Lagidium peruanum Meyen, 1833	Vizcacha peruana	60 transectos de 1,200 metros de separación

[GRI 304-4]

Orden	Familia	Especie	Nombre común	Trayecto de monitoreo
Rodentia	Muridae	Mus musculus Linnaeus, 1758	Ratón común, pericote	60 transectos de 1,200 metros de separación
Reptilia	Gekonidae	Phyllodactylus kofordi	Jañape del monte	60 transectos de 1,200 metros de separación
Reptilia	Teiidae	Callopistes flavipunctatus	Iguana	60 transectos de 1,200 metros de separación
Reptilia	Teiidae	Dicrodon guttulatum	Cañán, lagartija	60 transectos de 1,200 metros de separación
Reptilia	Tropiduridae	Microlophus occipitalis	Capón de monte	60 transectos de 1,200 metros de separación
Reptilia	Tropiduridae	Microlophus thoracicus talarae	Capón de arenal	60 transectos de 1,200 metros de separación
Reptilia	Tropiduridae	Microlophus koepkeorum	Capón del cerro	60 transectos de 1,200 metros de separación
Reptilia	Dipsadidae	Pseudalsophis elegans	Culebra	60 transectos de 1,200 metros de separación

Inventario biológico de especies consideradas casi amenazada (NT) según La Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) – Fauna

Orden	Familia	Especie	Nombre común	Trayecto de monitoreo
DT NORTE (LT Zorritos - Machala)				
Carnivora	Canidae	Lycalopex sechurae	Zorro Sechurano	T1-T2 / T2-T3
DT NORTE (LT Chiclayo Oeste - Guadalupe)				
Carnivora	Canidae	Lycalopex sechurae Thomas, 1900	Zorro de Sechura	60 transectos de 1,200 metros de separación

[GRI 102-56]

Se declara omisión el contenido 102-56, ya que la presente memoria no ha sido verificada por un ente externo a la organización.

[GRI 102-53]

Punto de contacto: Con el fin de conocer sugerencias o comentarios que la presente pueda merecer en los grupos de interés, se habilita el siguiente canal de comunicación:

Milagros Cornejo

Departamento de Sostenibilidad y Comunicaciones
mcornejo@rep.com.pe

4.6. Índice de contenidos GRI



Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión
Contenidos generales			
Perfil de la organización			
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-1 Nombre de la organización		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios		
	102-3 Ubicación de la sede		
	102-4 Ubicación de las operaciones		
	102-5 Propiedad y forma jurídica		
	102-6 Mercados servidos		
	102-7 Tamaño de la organización		
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		
	102-9 Cadena de suministro		
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		
	102-11 Principio o enfoque de precaución		
	102-12 Iniciativas externas		
	102-13 Afiliación a asociaciones		
Estrategia			
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		
Ética e Integridad			
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta		

[GRI 102-55]

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		
Gobernanza			
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-18 Estructura de gobernanza		
Participación de grupos de interés			
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-40 Lista de grupos de interés		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva		
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés		
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés		
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados		
Prácticas para la elaboración de informes			
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema		
	102-47 Lista de temas materiales		
	102-48 Reexpresión de la información		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes		
	102-50 Periodo objeto del informe		
	102-51 Fecha del último informe		
	102-52 Ciclo de elaboración de informes		
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe		
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		
	102-55 Índice de contenidos GRI		

[GRI 102-55]

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-56 Verificación externa		Información no disponible
Temas materiales y enfoques de gestión			
Capacidad para cumplir los objetivos financieros y de negocio aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia corporativa			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
Cumplimiento de compromisos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
Estrategia adecuada de crecimiento			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
Identificación, anticipación y adaptación a los desafíos y tendencias			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		

[GRI 102-55]

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión
Temas materiales, enfoques de gestión y contenidos temáticos			
Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la empresa		
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-3 Extracción de agua		
	303-5 Consumo de agua		
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		
	306-3 Residuos generados		
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		
Liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas y la biodiversidad			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
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		
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		

[GRI 102-55]

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión
Estrategia de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)		
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		
Capacidad de desarrollar trabajadores altamente calificados que aprenden y se proyectan vinculados a la organización en el largo plazo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		
Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo		
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo		
	403-4 Comunicación, consulta y participación de trabajadores respecto a la SST		

[GRI 102-55]

Estándar GRI	Contenido	Número de página	Omisión
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores		
Respeto y promoción de los derechos humanos y gestión de los impactos sociales			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		
GRI 409: Trabajo forzoso 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		
Contribución al desarrollo sostenible y a la transformación de los territorios, construyendo un legado positivo para las regiones			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		



Edificio Corporativo Arona
Av. Juan de Arona 720, Of. 601
San Isidro, Lima 27, Perú
Teléfono: +51 (1) 7126600
rep@rep.com.pe

www.isarep.com.pe

CONEXIONES QUE INSPIRAN