



**electroperu**  
la energía de los peruanos



**Reporte de Sostenibilidad  
de ELECTROPERU S.A.**

**2020**



**electroperu**  
la energía de los peruanos

**Empresa Electricidad del Perú S.A. – ELECTROPERU S.A.**



Toda comunicación con nuestra organización, referente al presente documento, deberá ser dirigida a:

**Abog. René Garagorri Reyes**  
**Subgerente de Imagen y Responsabilidad Social**



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



+511 211 65 00 anexo 6049



rgaragorri@electroperu.com.pe





**electroperu**  
la energía de los peruanos

- Carta del Presidente del Directorio
- ELECTROPERU en cifras



### 1 Conociendo a ELECTROPERU

- 1.1. ¿Quiénes somos?
- 1.2. Nuestro negocio
- 1.3. Nuestra cadena de valor
- 1.4. Gobierno corporativo
- 1.5. Filosofía y estrategia empresarial
- 1.6. Cumplimiento y anticorrupción
- 1.7. Afiliación a asociaciones



### 2 Desempeño económico

- 2.1. Desempeño económico
- 2.2. Innovación y tecnología
- 2.3. Gestión de riesgos
- 2.4. Sistema Integrado de Gestión (SIG)
- 2.5. Proyectos en Investigación y Desarrollo



### 3 Cadena de suministro responsable

- 3.1. Nuestro proceso de contratación
- 3.2. Cadena de suministro responsable



### 4 Compromiso con nuestros clientes

- 4.1. Gestión comercial y clientes
- 4.2. Capacidad instalada, potencia efectiva y producción de energía



### 5 Nuestro capital humano

- 5.1. Gestión del empleo
- 5.2. Salud y Seguridad en el Trabajo
- 5.3. Capacitación
- 5.4. Evaluación de desempeño
- 5.5. Diversidad
- 5.6. Planes de sucesión
- 5.7. Relación con sindicatos
- 5.8. Clima laboral



### 6 Compromiso con la comunidad

- 6.1. Enfoque de responsabilidad social
- 6.2. Plan de Relaciones Comunitarias
- 6.3. Área de influencia
- 6.4. Nuestras actividades y proyectos



### 7 Compromiso medioambiental

- 7.1. Recurso hídrico
- 7.2. Ecoeficiencia operativa



### 8 Sobre este reporte

- 8.1. Grupos de interés
- 8.2. Proceso de materialidad



### 9 Índice de contenidos GRI



# ⚡ Carta del **PRESIDENTE DEL DIRECTORIO**

Estimados grupos de interés,

El año 2020 fue de grandes retos a nivel mundial. La crisis desencadenada por la pandemia a consecuencia del COVID-19, posicionó al mundo en un escenario de total incertidumbre nunca antes visto, constituyendo un punto de quiebre frente a todo lo planificado y proyectado para el periodo.

A nivel mundial, los gobiernos implementaron una serie de medidas con la finalidad de mitigar el impacto en la salud de sus poblaciones. En este contexto, el Estado peruano declaró el estado de emergencia a nivel nacional y dispuso una serie de medidas, entre ellas, la suspensión de actividades económicas, generando severos impactos al país.

En ELECTROPERU, se nos encomendó la misión prioritaria de garantizar la continuidad del servicio eléctrico a millones de ciudadanos y empresas en todo el país, más aún en circunstancias en las que los ciudadanos debieron permanecer aislados en sus hogares, donde la energía eléctrica jugó un papel crucial para el teletrabajo, el estudio y las nuevas formas de comunicación.

Esta situación nos enfrentó al reto de adaptarnos a desafíos inesperados. Uno de los principales, fue el de mantener la operatividad de nuestras plantas, priorizando a la vez la salud de nuestros trabajadores.

Para esto, tuvimos que adecuar nuestras operaciones a la nueva normalidad, desplegando importantes esfuerzos con la finalidad de seguir generando energía.

En primer lugar, implementamos exitosamente el teletrabajo en las funciones en las que fue posible y adoptamos exigentes protocolos de bioseguridad para los colaboradores quienes tuviesen labores críticas en las operaciones, con la finalidad de garantizar su salud e integridad. Cada uno de nuestros trabajadores contribuyó con su esfuerzo al logro de los objetivos, y permitieron que los servicios continuaran de manera ininterrumpida, demostrando su compromiso e identificación con la empresa.

Estas iniciativas fueron reforzadas con nuestro programa “Ayllu ELECTROPERU Yachachiy”, el cual nos permitió proteger a todos los trabajadores considerados dentro del grupo de riesgo; mientras que, a través de charlas y capacitaciones virtuales, compartieron sus conocimientos y vasta experiencia al resto de sus compañeros.

También, lanzamos nuestro programa “Thani, ELECTROPERU S.A. te quiere sano” para promover una cultura de salud, bienestar y prevención de contagio del COVID-19 entre nuestros colaboradores.

Por otro lado, a través de nuestro programa “Sinergias que Suman” estuvimos acompañando a las comunidades de nuestras áreas de influencia, desarrollando una serie de actividades entre las que se destacaron la donación de más de 4 mil canastas con bienes de primera necesidad para garantizar la seguridad alimentaria durante el periodo de inmovilización obligatoria, y la donación de equipos e implementos de protección personal para la prevención del contagio del COVID-19.

Del mismo modo, sumamos esfuerzos, ejecutando acciones de responsabilidad social en temas de salud, educación y economía, en beneficio de las comunidades aledañas al Complejo Hidroeléctrico Mantaro, destacando la donación económica por el monto de S/1.3 millones destinada para el desarrollo de estrategias, con el fin de mejorar la atención integral de salud en la región Huancavelica y en las comunidades de influencia, basadas en tres líneas de intervención: i) implementación de telesalud, ii) reducción y control de anemia, y iii) mejorar la calidad de atención obstétrica.

“

*Uno de nuestros principales retos fue el de mantener la operatividad de nuestras plantas, priorizando a la vez la salud de nuestros trabajadores.*

”

En esta línea de compromiso, y gracias a estos programas, obtuvimos el reconocimiento Líder del Cambio 2020, otorgado por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE). Esto, es complementado por nuestro estudio de clima laboral, cuyo resultado en el Índice de Satisfacción General del 2020, alcanzó el 85 %, creciendo un 14 % en relación al año 2019.

Con respecto a nuestras operaciones, la producción de energía alcanzó 6,984.11 GWh, contribuyendo con el 14.20 % de la producción total de las empresas integrantes del SEIN, una participación en el mercado eléctrico ligeramente mayor (en 0.63 %) respecto al año 2019.

En el plano financiero, terminamos el año 2020 con una utilidad neta de S/423.5 millones, creciendo un 7.23 % (S/28.7 millones) a la obtenida en el 2019 que fue de S/394.8 millones.

El buen desempeño de nuestros procesos operativos ha permitido que el Índice de Satisfacción de nuestros clientes respecto al suministro de electricidad brindado por la empresa se incremente de 87.40 % en el 2019 al 93 % ubicándose en una calificación “Superior” de acuerdo con el análisis “Top Two Boxes” (TTB), siendo el resultado más alto obtenido a la fecha de acuerdo con el informe elaborado por la empresa DATUM Internacional.

Culmino este mensaje agradeciendo a nuestros colaboradores, piedra angular y fortaleza de nuestra empresa, por su compromiso, adaptabilidad y resiliencia demostrada en estos tiempos difíciles y de grandes desafíos. Sigamos juntos en este camino de reinversión, trabajando en equipo con dedicación y esfuerzo para ofrecer un servicio continuo y de calidad.

Sin más preámbulos, los invito a conocer a detalle los avances de nuestra gestión económica, social y ambiental del 2020.

## Ing. Luis Alberto Haro Zavaleta Presidente de Directorio



# ⚡ ELECTROPERU EN CIFRAS

GRI 102-7



En el 2020, obtuvimos el reconocimiento Líder del Cambio 2020 otorgado por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE)



## 82 %

Índice de Satisfacción General (ISG) en colaboradores



## S/ 423.5 millones

Utilidad neta 2020



## 284

Colaboradores durante el 2020



## 6,984 Gwh

Energía eléctrica generada



## 0

Accidentes fatales en trabajadores y contratistas



## 59 horas

de capacitación promedio por trabajador



## 93 %

Índice de Satisfacción General (ISG) en clientes

1

# CONOCIENDO A ELECTROPERU



# ⚡ Conociendo a **ELECTROPERU**

## 1.1. ¿Quiénes somos?

GRI 102-2

GRI 102-5

Somos ELECTROPERU S.A. una empresa estatal de derecho privado, tenemos como objetivo dedicarnos a las actividades propias de la generación eléctrica, la transmisión y la comercialización de energía eléctrica, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación vigente.

El 5 de setiembre de 1972 nos constituimos mediante el Decreto Ley N° 19521 Ley Normativa de Electricidad, como empresa pública del sector eléctrico. Tanto este dispositivo como el Decreto Ley N° 19522 Ley Orgánica de ELECTROPERU S.A., nos confirió la responsabilidad de la gestión del Estado en el subsector eléctrico en aprovechamiento de los recursos energéticos ligados a la producción, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica en todo el país.



Represa Tablachaca

## 1.2. Nuestro negocio

GRI 102-4

GRI 102-6

### ¿Dónde nos ubicamos?



**Unidad de Producción Tumbes**  
Ubicada en Zorritos, capital de la provincia de Contralmirante Villar, región Tumbes.



**Complejo Hidroeléctrico Mantaro**  
Ubicado en el distrito de Colcabamba, provincia de Tayacaja, región Huancavelica y comprende principalmente las siguientes instalaciones:

- Central Hidroeléctrica Santiago Antúnez de Mayolo (SAM).
- Central Hidroeléctrica Restitución (RON).
- Presa Tablachaca.
- Obras de capacitación: regulación de las lagunas de la cuenca alta.
- Túnel de descarga para la evaluación del agua que ha sido utilizada en las turbinas.

### 1.3. Nuestra cadena de valor

En ELECTROPERU S.A. formamos parte del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN), en ese sentido, nos corresponde optimizar el flujo de trabajo que está ligado al comportamiento eficiente del sistema, permitiendo aumentar la creación de valor para los clientes, mientras reducimos costos.

La cadena de valor de la organización es una herramienta estratégica de análisis para identificar las ventajas competitivas del negocio frente al mercado.

Con la finalidad de incrementar el valor económico, social y ambiental de la empresa, requerimos garantizar la seguridad, calidad y sostenibilidad del suministro eléctrico a fin de contribuir con el desarrollo del país.

Todo esto mediante una adecuada gestión de los contratos de suministro, del sistema de gestión de la calidad, del recurso hídrico y de la eficiencia operativa. Asimismo, una adecuada gestión de estos temas contribuye a la mejora de nuestro relacionamiento, basado en la confianza y transparencia, con las comunidades de nuestro entorno, aplicando los principios del buen gobierno corporativo.

Ninguno de estos objetivos es alcanzable sin una adecuada gestión del talento humano y organizacional.



Complejo Hidroeléctrico Mantaro



Sala de bombas circuito abierto de refrigeración - SAM

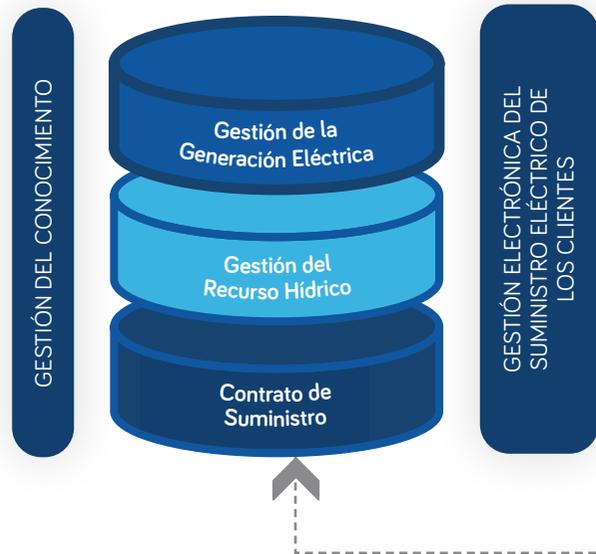


## Cadena Nacional del Suministro de Energía - SEIN

GRI 102-9



### Cadena de valor ELECTROPERU



### Creación y defensa del valor

#### Áreas de soporte



**Gestión del Talento Humano**

Atracción, selección y retención de colaboradores. Planes de sucesión.



**Estándares Financieros y Contables**

Gestión clara, eficiente y transparente de nuestros recursos financieros.



**Gestión Estratégica**

Planificación, monitoreo y gestión de indicadores.



**Buen Gobierno Corporativo**

Relacionamiento claro y transparente con todos nuestros grupos de interés.



**Servicios Operacionales Estándar**

Actividades para garantizar la continuidad operativa en los centros de producción.



**Gestión Comercial**

Gestión y fidelización de los clientes y el aumento de la participación en el mercado.

## 1.4. Gobierno corporativo

GRI 102-18

El buen gobierno corporativo fortalece la confianza entre accionistas, inversionistas, colaboradores y nuestros clientes, así como otros grupos de interés. Para garantizarlo nos guiamos por nuestro Código de Buen Gobierno Corporativo, el cual establece los lineamientos para el adecuado gobierno y control interno en la empresa. Este código está en línea con las políticas de gobierno corporativo de la Corporación FONAFE y su correcta implementación y cumplimiento es responsabilidad de la Secretaría del Directorio.

Del mismo modo, generamos valor a través de la transparencia en la gestión, difundiendo a la sociedad información veraz y apropiada. En virtud de esos principios, informamos trimestralmente al Directorio los avances relacionados con la implementación de los principios de nuestro código. Además, contamos con un Plan Anual de Trabajo del Directorio 2020 en el que se informaron periódicamente los principales temas desarrollados.

Al cierre del año 2020, presentamos ante el FONAFE la evaluación del proceso de implementación del Código del Buen Gobierno Corporativo conforme a la metodología de la Herramienta Integrada, obteniendo un nivel de “establecido”, lo que representa un cumplimiento de 63.05 %, logrando incrementar nuestro puntaje en un 5.67 % con respecto al obtenido durante el periodo 2019.

## DIRECTORIO

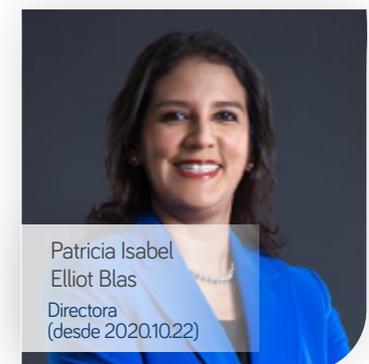
Es el máximo órgano de dirección de nuestra empresa. Como tal, debe establecer y hacer cumplir las principales estrategias, planes, códigos y políticas sustantivas a la misma, en concordancia con los lineamientos, políticas y el Plan Estratégico Corporativo de FONAFE.

El Directorio tiene la función de cumplir con las disposiciones contenidas en el Estatuto, en el Código del Buen Gobierno Corporativo, del Libro Blanco de FONAFE, las normas aplicables,

sus propias decisiones y con los acuerdos de la Junta General de Accionistas.

La composición del Directorio asegura la pluralidad de opiniones al interior de este, de manera tal que las decisiones adoptadas sean consecuencia de una apropiada deliberación, observando siempre los mejores intereses de la empresa y de los accionistas.

GRI 405-1



## COMITÉS DEL DIRECTORIO

### Principales funciones

### Integrantes



COMITÉ DE GESTIÓN DE NEGOCIOS E INVERSIONES

- Velar por el buen funcionamiento y prácticas deseables que le correspondan al comité.
- Reportar e informar al Directorio sobre los asuntos tratados y las conclusiones del análisis con sus respectivas recomendaciones.
- Las demás funciones están consideradas en el memorando N° 000175-2020-DS, respecto al talento humano, planeamiento, clientes, inversión y financiamiento.

- Juan Carlos Verme Knox (presidente)
- Jorge Eduardo Best Morla



COMITÉ DE AUDITORÍA Y GESTIÓN DE RIESGOS

- Proponer modificaciones al Estatuto Social, en tanto sean necesarias, sobre temas que fortalezcan los principios de auditoría o gestión integral de riesgos, contemplados en el Código de Buen Gobierno Corporativo.
- Proponer y supervisar actividades relacionadas a fortalecer los principios del Código de Buen Gobierno Corporativo relacionados con la auditoría y gestión de riesgos.
- Revisar los proyectos de normas internas, preparados por la Gerencia General, relativos a temas de auditoría y gestión integral de riesgos de la empresa, y promover su aprobación por parte del Directorio, previa aprobación del comité.
- Las demás funciones están consideradas en el memorando N° 000176-2019-DS.

- Juan Carlos Verme Knox (presidente)
- Luis Alberto Haro Zavaleta



COMITÉ DE ASUNTOS LEGALES Y GOBIERNO CORPORATIVO

- Velar por el buen funcionamiento y prácticas deseables que le correspondan al comité.
- Promover formas de inducción y capacitación para los colaboradores de la empresa, respecto a los principales asuntos legales y estándares de buen gobierno corporativo.
- Promover la especialización del personal que lidera los asuntos legales y las prácticas de buen gobierno corporativo en ELECTROPERU SA.
- Las demás funciones están consideradas en el memorando N° 00236-2019-DS

- Jose Guillermo Quiñones Huldish (director)
- César Juan Zegarra Robles

## 1.5. Filosofía y estrategia empresarial

### Misión y Visión



#### Misión

Generar y comercializar energía eléctrica de manera eficiente y con calidad, incrementando el valor económico de la empresa con una política de responsabilidad social y medioambiental, brindando un entorno laboral adecuado, logrando así, la satisfacción de nuestros grupos de interés que contribuya al desarrollo del país.



#### Visión

Ser reconocido como un actor relevante en el mercado energético que contribuye al abastecimiento del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN), con excelencia empresarial, comprometidos con la sociedad y el medio ambiente.

## Código de ética y conducta

Nuestros principios y deberes éticos, los valores, los atributos culturales y las competencias centrales están contenidas en nuestro Código de Ética y Conducta, el cual ha sido aprobado por el Directorio de ELECTROPERU S.A. en sesión presencial N° 05-2018 celebrada el 14 de marzo del 2018. A partir de ese momento, entró en vigor para todos nuestros trabajadores, practicantes y miembros del Directorio.

Dicho documento se entrega a todos nuestros trabajadores, ya sea cuando se actualice la versión o ante un nuevo ingreso de personal.



## Comité de Ética y Conducta

Nuestro Comité de Ética está conformado por la Gerencia General, la Gerencia de Administración y Finanzas y la Subgerencia de Gestión Humana.

A nuestra área de Recursos Humanos se le han delegado las funciones de:

- 1 Difundir el Código de Ética y Conducta.
- 2 Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos al personal que cumpla con los principios, deberes y obligaciones del Código de Ética y Conducta, respetando sus prohibiciones.
- 3 Desarrollar campañas educativas sobre los principios y disposiciones contenidas en el presente código o relativas al tema. Esto abarca buen gobierno corporativo, valores institucionales y en esta coyuntura, con un énfasis especial, en el cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo.



Código de Ética y Conducta

## Principios éticos

GRI 102-16

En ELECTROPERU S.A. estamos comprometidos con actuar siempre cumpliendo la legislación vigente. En ese sentido, el accionar de la empresa y el de los trabajadores se encuentran alineados a la normativa interna que regula nuestra actividad como empresa, por ello nos comprometemos a actuar de acuerdo con los siguientes principios:



### Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, nuestros clientes y la sociedad en conjunto, desechando el provecho o ventaja personal, obtenido para sí mismo o terceras personas.

Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.



### Idoneidad

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor.

Desarrolla una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.



### Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones laborales e interpersonales con todos los miembros de la empresa y con terceros.



### Lealtad y obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia la empresa y sus miembros, cumpliendo las órdenes que le imparte el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo.

Cuando se presente un supuesto de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, este deberá ser puesto en conocimiento de la administración de la empresa. Asimismo, actúa con reserva y diligencia en el manejo de la información que conoce.



### Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.

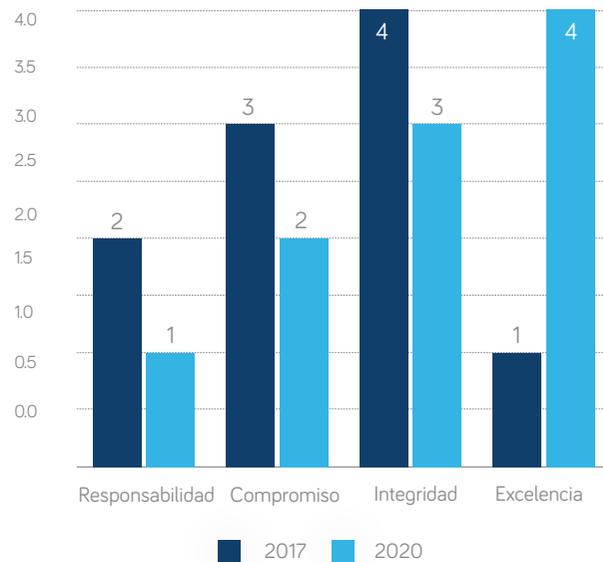


## Año de la Integridad

Declaramos el 2020 como el “Año de la Integridad en ELECTROPERU”, iniciativa a través de la cual desarrollamos charlas para reforzar la cultura ética empresarial entre los meses de junio y septiembre.

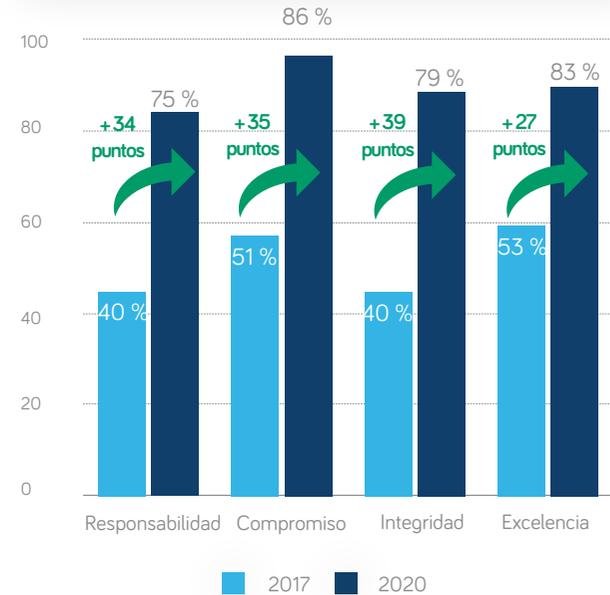
Con nuestro estudio de trazabilidad 2017-2020 buscamos identificar cuáles fueron los valores que deben ser priorizados e interiorizados dentro de la organización. Siendo su fortalecimiento y puesta en práctica uno de nuestros pasos a seguir.

### Comparativo de nivel de criticidad de valores 2017 - 2020



Por otro lado, como parte de los esfuerzos de institucionalizar y fortalecer nuestros valores realizamos dos talleres: “El Reto Excelente” y el “Día de la Excelencia” en nuestras 3 sedes. Estos talleres han generado buenos resultados en el fortalecimiento cultural, lo cual se refleja en los resultados del estudio de trazabilidad a nivel de cumplimiento de valores, donde en promedio mejoramos 34 puntos, contando con el 86 % de cumplimiento en el valor compromiso. A pesar de que integridad es el valor con menor ponderación, cuenta con un crecimiento significativo, pasando de 40 % a 79 % de cumplimiento, lo cual reafirma nuestro compromiso de continuar fortaleciendo nuestra cultura y ética laboral.

### Comparativo de nivel de cumplimiento de valores 2017 - 2020



Promedio general 2017: 46 %  
 Promedio general 2020: 80 %  
 Variación promedio: **+34 pts.**

## 1.6. Cumplimiento y anticorrupción

### Gestión anticorrupción

Nuestro Órgano de Control Institucional (OCI) cuenta con mecanismos y herramientas por los cuales advierte la presencia de actos de corrupción que se puedan presentar en los diferentes procedimientos con terceros, conforme a la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y otras disposiciones específicas.

A partir de la aplicación de dichos mecanismos, el OCI presenta recomendaciones que la empresa adopta con la finalidad de mejorar el control para el correcto desempeño de los funcionarios y servidores a cargo de los distintos sistemas administrativos, lo cual contribuye con la prevención o sanción de los actos de corrupción que se presenten.

Uno de los aspectos que pretendemos reducir con estos mecanismos es la presentación de documentación falsa o inexacta por parte de los ganadores de la buena pro de determinados procesos de contratación a través de una adecuada fiscalización posterior a la presentación de dicha información.

### Comunicación sobre políticas anticorrupción

| Nombre del órgano de gobierno | Número | Porcentaje |
|-------------------------------|--------|------------|
| Directorio                    | 7      | 100 %      |

GRI 205-2



Cabe destacar que durante el 2020, no contamos con casos de corrupción identificados.

GRI 205-3



### Cumplimiento regulatorio

Nuestro rol como empresa pública es el de dar el ejemplo en el cumplimiento de la normativa vigente. Especialmente, si tenemos en cuenta que el negocio de la generación eléctrica se desarrolla en un mercado regulado.

Los mecanismos de transparencia aplicables al sector público nos obligan a transparentar la información de los contratos que celebramos, los cuales pueden ser empleados por las empresas competidoras a fin de mejorar sus propuestas. En consecuencia, consideramos conveniente declarar confidencial parte de la información que empleamos en elaborar nuestras propuestas, aplicando el numeral 8.9 de la Norma Interna de ELECTROPERU S.A. NP-063.

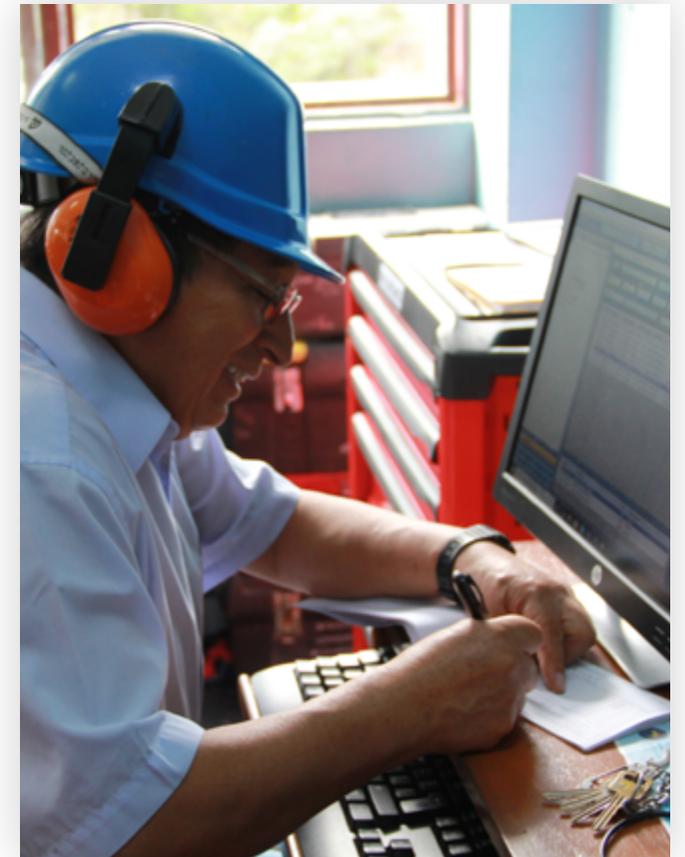
Las tecnologías de la información nos permitieron estar preparados para afrontar la coyuntura. En el ámbito legal se desplegó lo siguiente: el pago de tasas judiciales virtuales, la presentación virtual de escritos en el poder judicial (EJE), el uso de la mesa de partes electrónica del poder judicial (MPE); digitalización de piezas procesales de expedientes en nuestro *software* legal, entre otros).

En lo referente a la solución de controversias, se tiene que en enero de 2020 se contaba con una cuantía demandada de S/ 600,038,051.88 y al cierre del 2020, disminuyó a

S/ 398,441,220.47. Es decir, se ha disminuido un total de S/ 201,596,831.41 que representa una disminución de la demanda en contra del 33.59 %.

Asimismo, en lo arbitral se tiene que en enero de 2020 se contaba con una cuantía demandada de S/ 35,127,777.73; y al cierre del 2020, esta incrementó a S/ 43,350,982.68, es decir incrementó en un 23.41 %.

GRI 419-1



## 1.7. Afiliación a asociaciones

GRI 102-13

### Principales afiliaciones



Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional



Comité Nacional Peruano de la CIER



Comisión de Integración Energética Regional



Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía



World Energy Council



Bolsa de Valores de Lima



Tuberías a gran presión C.H. Santiago Antúnez de Mayolo

2

DESEMPEÑO  
ECONÓMICO



# Desempeño ECONÓMICO

## 2.1. Desempeño económico

Demostramos nuestra solidez económica a través de la capacidad adquirida por la empresa para generar valor para nuestros grupos de interés. Asimismo, también se refleja en la fortaleza para el cumplimiento de nuestras obligaciones y la capacidad de fomentar el crecimiento económico del país a través del impulso brindado a otras actividades económicas.

Gracias al compromiso de nuestros colaboradores logramos cumplir con nuestro Plan Operativo y las metas de nuestro Plan Estratégico Institucional. Esto nos permitió, durante el 2020, alcanzar un ROE de 14.03 % y un EBITDA de S/591.32 millones. Mensualmente, nuestro desempeño económico es evaluado a través de los informes que presentan cada una de las gerencias al Directorio y al FONAFE. Para ello, empleamos el reporte de indicadores para medir nuestra rentabilidad y desempeño financiero.

Del mismo modo, los estados financieros son auditados por una Sociedad de Auditoría designada por la Contraloría General de la República.

Por otro lado, la empresa clasificadora de riesgo Class & Asociados S.A. ratificó la clasificación de riesgo “AAA” a nuestra capacidad de pago. Nuestra calificación se basa en nuestra solidez financiera que se demuestra al contar con:

- ◆ Una capacidad comprobada de generación de ingresos.
- ◆ Una estructura operativa y administrativa gestionada de forma eficiente.



- ◆ Potencial para poder financiar inversiones con recursos propios.
- ◆ Una capacidad óptima de endeudamiento a largo plazo.
- ◆ Adecuada administración de liquidez.

Esto genera confianza en el sistema financiero, el cual está dispuesto a brindarnos el crédito necesario para mantener un nivel suficiente de efectivo para enfrentar cualquier requerimiento financiero, a la vez de maximizar la rentabilidad de nuestros recursos disponibles.

En el plano financiero, terminamos el 2020 con una Utilidad Neta de S/423.5 millones, mayor en S/28.7 millones a la obtenida en el año 2019 que fue de S/394.8 millones, debido principalmente al mejor rendimiento de los instrumentos financieros y al efecto de recupero del impuesto a la renta diferido.

En este mismo año, registramos ingresos por ventas que ascienden a S/ 1,862 millones, superior en 7.80 % a lo obtenido en el 2019. Es importante precisar que, en el 2020, no registramos deuda financiera, la totalidad de nuestros gastos, tanto corrientes como de capital o inversión fija, han sido financiados básicamente con recursos propios.

GRI 102-7



Unidad de Producción Tumbes

## Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

El contexto generado por la pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto significativo a nivel global. Nos enfrentó a un proceso de adaptación continuo que priorizó, y continúa teniendo en el centro, la seguridad de todos nuestros grupos de interés. Con el esfuerzo de cada uno de nuestros trabajadores, replanteamos nuestros procesos que permitieron la continuidad operativa y conseguir los objetivos planteados por la empresa y logramos distribuir nuestro valor económico de la siguiente manera:



| Valor económico directo generado y distribuido  | 2019                   | 2020                   |
|---|------------------------|------------------------|
|   | (En millones de soles) | (En millones de soles) |
| <b>Valor económico directo creado (VEC)</b>   |                        |                        |
| a) Ingresos = ventas netas + ingresos procedentes de inversiones financieras y ventas de activos  | 1,830.00               | 1,985.00               |
| <b>Valor económico distribuido (VED)</b>  |                        |                        |
| b) Costes operativos = gastos generales + gastos de personal (cursos de formación/ capacitación y gastos relacionados) + gastos de personal subcontratado + gastos administrativos + impuestos + contribuciones + otros gastos operativos | 996.30                 | 1,155.00               |
| c) Provisión para créditos, neta de recuperados   | 87.20                  | 78.70                  |
| d) Salarios y beneficios sociales para colaboradores = remuneraciones + participación de utilidades de los colaboradores + seguro médico + bonificaciones + otros beneficios (movilidad, refrigerio, entre otros)                         | 559.20                 | 196.70                 |
| e) Pagos a gobiernos = Impuesto a la Renta  | 325.50                 | 384.80                 |
| g) Inversiones en la comunidad = donaciones deducibles y no deducibles  | 1.50                   | 2.30                   |
| <b>Total del VED</b>  | <b>1,969.70</b>        | <b>1,818.30</b>        |
| <b>Valor económico retenido (VER = VEC-VED)</b>   | <b>-139.70</b>         | <b>166.60</b>          |
| Detalle de los conceptos:   |                        |                        |
| a. Incluye ingresos por servicios, ingresos financieros, y otros ingresos.  |                        |                        |
| b. Incluye gastos operativos y de gestión administrativa.   |                        |                        |
| c. Incluye gastos de personal: remuneraciones, bonificaciones y beneficios sociales, incluido compensación por tiempo de servicios.   |                        |                        |
| d. Proveedores de fondos: pago de dividendos.   |                        |                        |
| e. Impuestos, contribuciones sanciones y multas. No incluyen impuestos diferidos.   |                        |                        |
| f. Incluye donaciones e inversión en la comunidad.  |                        |                        |

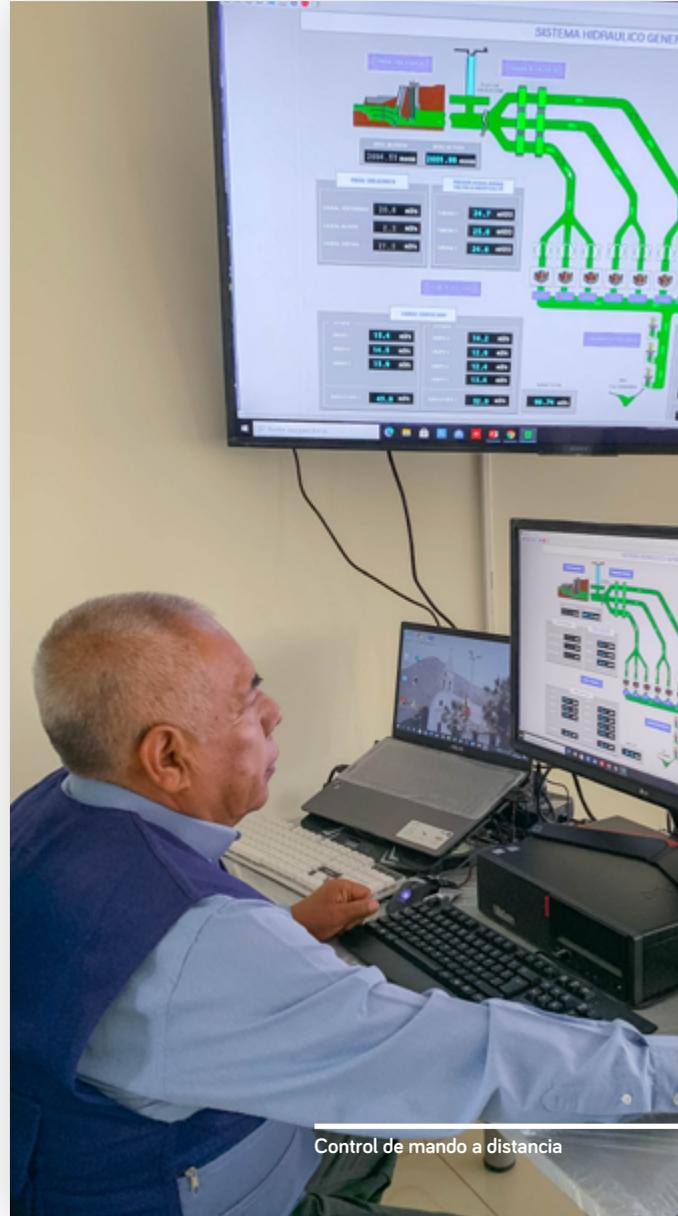
## 2.2. Innovación y tecnología



### SOPORTE, REDES Y COMUNICACIONES

Durante el año 2020, culminamos la configuración de las cámaras de operaciones del Centro de Producción Mantaro. Asimismo, a raíz del estado de emergencia nacional se realizó el soporte para el trabajo remoto a los trabajadores (Conexiones VPN, conexión remota SAP B1, E-Trámite y Sistema Comercial). En apoyo a la Gerencia de Producción se realizó la instalación y configuración del SCADA SURVALENT en la sala de cómputo (sede Lima).

Por otra parte, el desafío de continuar con nuestras operaciones, aún en pandemia, nos ha llevado a potenciar el uso de la digitalización para realizar operaciones remotas a más de 420 kilómetros de distancia en línea recta (Lima-Campo Armiño), implementando para ello el control de mando a distancia para la supervisión y monitoreo de la Central Hidroeléctrica del Mantaro, y la implementación del uso de lentes inteligentes *realwear* para el soporte técnico, la supervisión de obras y proyectos a distancia.



Control de mando a distancia



### DESARROLLO DE APLICACIONES

A través de nuestra Subgerencia de Imagen y Responsabilidad Social, realizamos la implementación del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social. Asimismo, implementamos el Sistema de Administración de Archivo Físico de ELECTROPERU S.A. - SAFE, para el almacenamiento de la información histórica digitalizada de ELECTROPERU S.A.





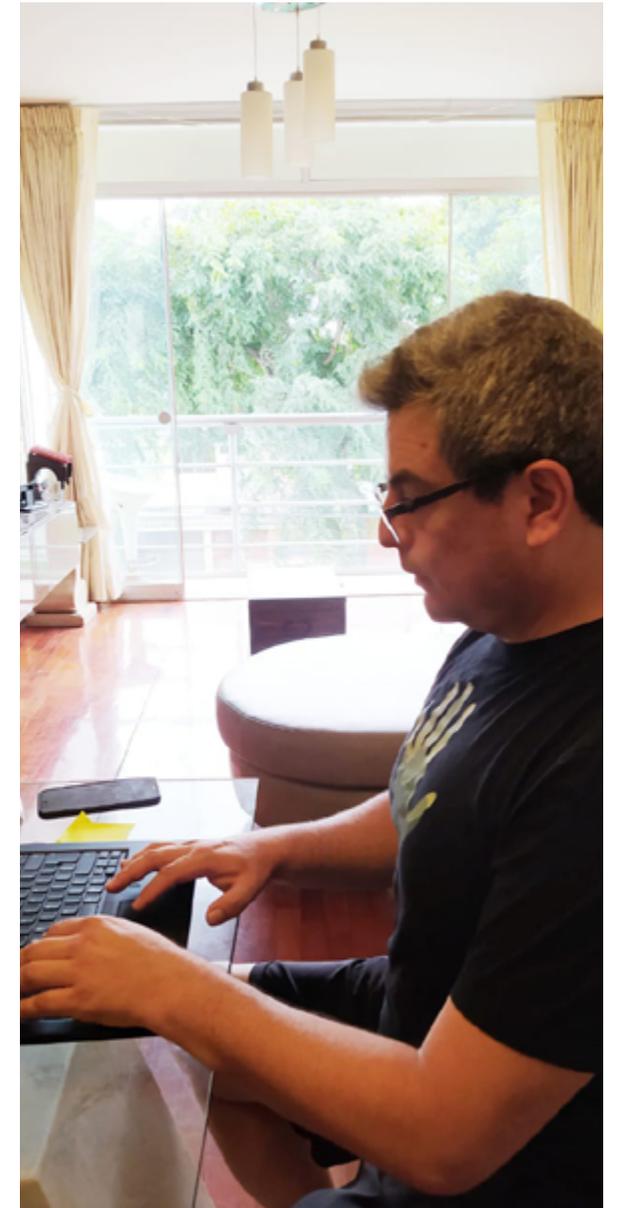
## GESTIÓN DOCUMENTAL:

En el marco del proceso de gestión documental, aprobamos la Guía de Gestión Documental de ELECTROPERU S.A., e implementamos la Mesa de Partes Virtual, además de integrar el aplicativo E-trámite con el Sistema de Intercambio Electrónico de Documentos (SIED) del FONAFE. Asimismo, a través de capacitaciones y talleres, venimos impulsando la gestión del cambio en el proceso de digitalización documental.



## GOBIERNO DIGITAL

En el año 2020, nuestra Gerencia General impulsó la suscripción del convenio de cooperación interinstitucional entre ELECTROPERU S.A. y la Dirección Nacional de Inteligencia (DINI) en materia de seguridad digital. Por otro lado, masificamos el uso de la firma digital, a través de certificados digitales emitidos por la Reniec.



### 2.3. Gestión de riesgos

En ELECTROPERU S.A. contamos con una gestión integral de riesgos (GIR), la cual nos permite identificar, analizar y dar respuesta a todos los riesgos a los que está expuesta la empresa, bajo un enfoque que reúne prácticas del modelo COSO ERM y la Norma ISO 31000. Contamos también con un Comité Técnico de Riesgos presidido por el Gerente General y su reglamento debidamente aprobado, cuyos miembros velan por el cumplimiento de la implementación de la GIR.

Durante el año 2020, aprobamos las Matrices de Riesgos y Controles para nuestros procesos críticos, lo cual nos permitió fortalecer nuestra gestión.

Por otra parte, es importante destacar que nuestro Gerente General, como presidente del Comité Técnico de Riesgos y del Comité de Crisis por el COVID-19, ha logrado garantizar la continuidad del negocio en nuestras operaciones y mitigar el impacto de la emergencia sanitaria.

En ELECTROPERU S.A. medimos la gestión de riesgos a través de indicadores registrados en nuestras matrices. Semestralmente reportamos el avance en la ejecución de nuestro Plan de Gestión Integral de Riesgos y el nivel de madurez a través de informes ejecutivos al Directorio y al FONAFE.

Adicionalmente, contamos con un Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos a nivel del Directorio, quienes supervisan y evalúan nuestra GIR.

### Ciberseguridad

Como ELECTROPERU S.A., somos conscientes de los riesgos a la seguridad de la información en los entornos digitales. Por esta razón, contamos con un Comité de Gobierno Digital, el cual está encargado de la aprobación del Plan de Gobierno Digital.

Las acciones o incidencias son informadas a la alta dirección a través del informe de gestión. Asimismo, desarrollamos la gestión del cambio a través de charlas y capacitaciones que nos permiten concientizar a nuestros trabajadores sobre la importancia de la seguridad de la información.

Durante el 2020, suscribimos un convenio de cooperación interinstitucional entre ELECTROPERU S.A. y la Dirección Nacional de Inteligencia (DINI) en materia de seguridad digital, fortaleciendo algunos aspectos importantes tales como:

- Evaluación de cumplimiento del Marco de Seguridad Digital para los Activos Críticos Nacionales (ACN).
- Inteligencia de ciberamenazas.
- Detección temprana de ciberataques.
- Identificación y evaluación de riesgos digitales.

- Evaluación de vulnerabilidades en las TI.
- Soporte de respuesta ante ciberataques.
- Consultoría de seguridad digital.
- Entrenamiento y capacitación en seguridad digital.

De igual modo, iniciamos el proceso de identificación e implementación de controles del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información a nuestro proceso de comercialización.

El COVID-19 ha impulsado el uso de herramientas tecnológicas, sobre todo *software* de acceso *web* o remoto. Asimismo, algunos de nuestros procesos han sido adaptados a este nuevo escenario. En consideración a ello, se han fortalecido los controles de seguridad, por ejemplo, la implementación de VPN y la masificación del uso de los certificados digitales de Reniec.

## 2.4. Sistema Integrado de Gestión (SIG)

En ELECTROPERU S.A., contamos con las certificaciones en el Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45000:2018 y el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015, evidenciando nuestra orientación hacia una gestión eficiente y eficaz, comprometida con la seguridad, la salud laboral, el cuidado y la preservación del medio ambiente.

**GRI 102-12**

### Auditoría interna

Entre el 28 de setiembre y el 2 de octubre del 2020 desarrollamos una auditoría de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG), basado en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, en nuestras sedes de Mantaro, Tumbes y Lima.

Este año aplicamos por primera vez una auditoría de manera remota. Esto debido a la declaración del estado de emergencia nacional, la cual dispone medidas sanitarias como el distanciamiento social obligatorio por las graves circunstancias que afectan la vida del país a consecuencia del brote del COVID-19.

Las herramientas utilizadas para la recopilación de la información en la auditoría remota estuvieron conformadas por:



- 1 Entrevistas a los responsables y al personal asignado.
- 2 La observación de las actividades (de manera limitada).
- 3 Priorización de la revisión de la documentación (verificación de registros y evidencias de cumplimiento, revisión de la documentación vigente que se encuentran en la red del SIG, avance en la implementación del MAPRO, avances en la implementación del Manual de Gestión de Riesgos - GIR).



El equipo auditor ha identificado 26 no conformidades menores, que son detalladas en el Informe de Auditoría Interna, que fueron comunicadas durante el desarrollo de esta. Las citadas no conformidades, revelan oportunidades de mejora interna que se analizarán para determinar las medidas de remediación a implementar en nuestro sistema de gestiones orientadas a la mejora continua.

**GRI 102-11**



## 2.5. Proyectos en Investigación y Desarrollo

Debido a la coyuntura nos vimos obligados a reprogramar la planificación de las actividades de investigación y desarrollo. Estas actividades estaban dirigidas a generar electricidad fiable y promover el uso de energías renovables en la empresa.

En esa línea, a nivel de registro de iniciativas, nos encontramos planificando 2 proyectos de inversión:



Creación de una central solar de generación eléctrica.



Creación de una nueva Central Térmica en Tumbes a gas natural.



Por otro lado, con el objetivo de garantizar la continuidad operativa del Complejo Hidroeléctrico Mantaro para los siguientes 50 años, implementamos las siguientes acciones de nuestro programa de mantenimiento:



Intervenciones prioritarias en las Centrales Hidroeléctricas Santiago Antúñez de Mayolo y Restitución.



Intervenciones IOARR de Presa Tablachaca.



Recuperación de los sistemas de generación de las Centrales Hidroeléctricas SAM y RON.



Intervenciones de mantenimiento del Túnel de Aducción (incluye segunda inspección subacuática, análisis de riesgos, vaciado del túnel, entre otros)



Intervenciones de operación y mantenimiento del Centro de Producción Mantaro.



Estudios del Centro de Producción Mantaro.



3

**CADENA DE  
SUMINISTRO  
RESPONSABLE**



# Cadena de SUMINISTRO RESPONSABLE

## 3.1. Nuestro proceso de contratación

GRI 102-9

En ELECTROPERU S.A. nuestro proceso de contratación se enmarca en la Ley N° 30225: Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento, aprobado mediante D.S. N° 350-2015-EF, así como a las normas internas de la empresa. Además, contamos con un manual de procedimiento de compras donde se detallan las fases de la contratación.

Nuestra gestión de la cadena de suministro comprende 3 fases:



- Esta fase se inicia con la formulación de necesidades del área usuaria, la valorización de las necesidades y su consolidación en el Plan Anual de Contrataciones, continúa con la indagación de mercado, la aprobación de expediente de contratación y concluye con la aprobación de las bases del procedimiento de selección.
- La fase selectiva comprende desde la convocatoria del procedimiento de selección hasta el consentimiento de la buena pro.
- Esta fase comprende desde la suscripción del contrato hasta la culminación de la prestación y el pago respectivo.

Nuestro proceso de contratación es evaluado a través de indicadores de gestión, auditorías internas efectuadas por el Órgano de Control Institucional (OCI), cuyas recomendaciones son implementadas en los procedimientos de contratación, así como, en las auditorías del Sistema Integrado de Gestión.

Respecto al 2020, hemos alcanzado un nivel de ejecución, según el número de procedimientos de selección convocados, del 82.40 %, es decir, se programaron inicialmente 74 procedimientos habiéndose convocado 61 de ellos. A pesar de las condiciones excepcionales de la coyuntura, donde se dispuso inicialmente la paralización de las contrataciones públicas, para luego retomarlas gradualmente.

de emergencia nacional, debimos implementar el trabajo remoto, lo cual implicó que durante los primeros días tuviéramos un proceso de adaptación y de aprendizaje intensivo de las herramientas virtuales colaborativas. Esta modalidad de trabajo implicó emplear una nueva forma de indagación de mercado donde incorporamos *show rooms* para muchas de nuestras contrataciones, sobre todo las más especializadas, donde se invitaba a todos los posibles proveedores disponibles, nacionales y extranjeros, para exponer nuestras necesidades y luego recibir las cotizaciones correspondientes.

GRI 102-10

Debemos resaltar que, a causa de la declaratoria

### Número total de proveedores y montos de inversión 2017-2020

| Año  | Cantidad de proveedores | Desarrollo de procedimiento de contrataciones (millones S/) | Contrataciones menos a 8 UIT (millones S/) | Total (millones S/) |
|------|-------------------------|---|--|---------------------|
| 2020 | 589                     | 39.30   | 9.40                                       | 48.70               |
| 2019 | 581                     | 59.40   | 13.70                                      | 73.10               |
| 2018 | 547                     | 80.40   | 11.50                                      | 91.90               |
| 2017 | 455                     | 59.70   | 8.60                                       | 68.30               |

GRI 204-1

### 3.2. Cadena de suministro responsable

Uno de los principios que rigen la contratación pública es la sostenibilidad. En ese sentido, en el diseño y desarrollo de la contratación pública consideramos criterios y prácticas que permitan contribuir tanto a la protección del medioambiente y la sociedad.

En ELECTROPERU S.A. somos muy respetuosos de los derechos humanos, así como del marco normativo de la contratación de bienes, servicios y obras. Por esta razón, supervisamos de manera activa, a través de nuestros administradores de contratos, el estricto cumplimiento de las obligaciones contractuales de nuestros proveedores y contratistas.

En los casos de intermediación laboral, como la vigilancia o la limpieza, asumimos la responsabilidad que nos compete y exigimos permanentemente que el contratista cumpla con las obligaciones para con sus trabajadores destacados en nuestras sedes, y que se encuentran sujetos a la supervisión de las entidades gubernamentales de fiscalización y supervisión.

Cabe resaltar que cada proveedor o contratista, al suscribir sus contratos con nosotros, firma una declaración jurada de conocimiento y cumplimiento del Código de Ética y Conducta de ELECTROPERU S.A., el cual contempla el respeto a los derechos humanos y prohíben la práctica de todo tipo de discriminación, trabajo infantil, forzoso u obligatorio. Además de promover valores como la integridad, responsabilidad, compromiso, excelencia e idoneidad a nuestra cadena de suministro.

De encontrarse alguna no conformidad al Código de Ética, por parte de los proveedores o contratistas, elevamos un informe al Directorio para que tomen conocimiento y se adopten las medidas correctivas de acuerdo a nuestras políticas y procedimientos.

Durante el 2020, no identificamos ningún caso de violación a los derechos humanos en la cadena de suministro.

GRI 403-7

GRI 406-1

GRI 408-1

GRI 409-1



4

**COMPROMISO  
CON NUESTROS  
CLIENTES**



# Compromiso con NUESTROS CLIENTES

## 4.1. Gestión comercial y clientes

En ELECTROPERU S.A. por las características de nuestro negocio no atendemos a clientes residenciales, comerciales, institucionales o industriales. Sin embargo, mantenemos una serie de programas destinados a satisfacer las necesidades de energía de nuestros clientes y de las comunidades aledañas.

Para ello, contamos con un programa de suministro pleno de energía eléctrica a la población aledaña a nuestros centros de producción (distrito de Colcabamba, provincia de Tayacaja, región Huancavelica), a través del subsidio del consumo de energía eléctrica. Este beneficio se otorga únicamente a los que consumen entre 0 a 100 kWh.



Nuestro Índice de Satisfacción de nuestros clientes se incrementó de 87.40 % obtenido en el año 2019 a 93 % en el 2020, según el estudio realizado por DATUM Internacional.



### Nuestros clientes

GRI 102-6

#### Distribuidoras



Electro Ucayali S.A.



Electrocentro S.A. ejes



Hidrandina S.A.  
(Lic. 2013-2022)



Electronoroeste S.A.  
(Lic. 2013-2022)



Electronorte S.A.  
(Lic. 2013-2022)



COELVISAC  
(Lic. 2013-2022)  
COELVISAC  
(ML 2016)



ENEL - Edelnor S.A.A.  
(Lic. 2014-2021)



Electro Sur Este S.A.  
(Lic. 2014-2021)



Luz del Sur S.A.  
(Lic. 2014-2021)  
Luz del Sur  
(ex-Edecañete S.A.; Lic. 2014-2021)



Seal S.A.  
(Lic. 2014-2021)



Electro Puno S.A.  
(Lic. 2014-2021)



Electro Sur S.A.  
(Lic. 2014-2021)

## Nuestros clientes

GRI 102-6

### Clientes libres



Corp. Aceros Arequipa S.A.  
(Cont. 2 Planta Pisco)



Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.



Southern Peru Copper Corporation



Cementos Pacasmayo S.A.A.



Praxair Perú S.R.L.  
(Unidad Pisco)



Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C.



Isa Transmantaro  
Consortio Transmantaro  
(ML 2017-2022)



San José Constructora Perú S.A.  
(Maranga 10 kV)  
(Lic. 2014-2021)



Nexa Resources Cajamarquilla - HP  
Nexa Resources El Porvenir  
Nexa Resources Atacocha  
Nexa Resources Perú - UM Cerro Lindo  
Nexa Resources Cajamarquilla - HFP  
Nexa Resources Cajamarquilla - Planta Bombeo de Agua  
Nexa Resources Cajamarquilla - Contrato SPOT



## 4.2. Capacidad instalada, potencia efectiva y producción de energía

Durante el 2020, culminamos en el tercer lugar de la producción de energía eléctrica en el ámbito del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN), después de KALLPA y del grupo ENEL, superando a ENGIE con la producción del Complejo Mantaro pues no operó nuestra Central Térmica Tumbes. En este sentido, nuestra producción de energía en el 2020 fue 100 % hidroeléctrica.

En este mismo año, la producción de las unidades de generación del SEIN fue de 49,178.88 GWh, siendo el intercambio con Ecuador solo de importación, con 37,448 GWh, que implica una demanda de 49,216.33 GWh, representando una caída de 7.05 % en relación con la demanda del año 2019 (52,948.99 GWh), destacando su progresiva recuperación entre los meses de mayo y septiembre, pero estancándose en el último trimestre.

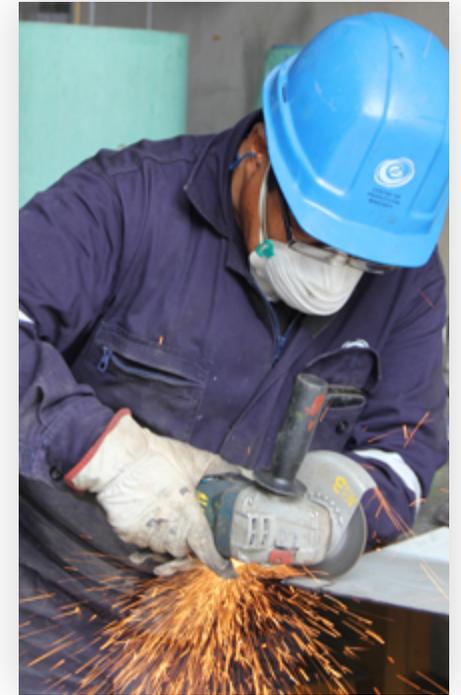
La producción de 2020 del Complejo Hidroeléctrico Mantaro se ubicó en la duodécima posición de su generación histórica (de 48 años), siendo 14.20 % de la producción total del SEIN, 14.19 % de la demanda de energía del SEIN e inferior en 2.70 % a la de 2019.

GRI EX EU-07

## Capacidad instalada, potencia efectiva y producción de energía 2020

GRI EU-02

| Centro / Unidad de producción | Capacidad instalada MW (2020) | Potencia efectiva MW (2020) | Producción de energía en GWh (2020) |
|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| C. H. Mantaro                 | 1,008.00                      | 898.15                      | 6,984.13                            |
| C. H. SAM                     | 798.00                        | 678.71                      | 5,271.12                            |
| C. H. RON                     | 210.00                        | 219.44                      | 1,713.01                            |
| Unidad de Producción Tumbes   | 0.00                          | 0.00                        | 0.00                                |
| Total                         | 1,008.00                      | 898.15                      | 6,984.13                            |



Cabe destacar que durante el 2020, el 100 % de nuestra generación fue hidroeléctrica.



Represa Tablachaca

5

**NUESTRO  
CAPITAL HUMANO**



# Nuestro CAPITAL HUMANO

## 5.1. Gestión del empleo

Una adecuada gestión de nuestro capital humano nos orienta a contar con el talento idóneo que nos permita lograr un alto desempeño en cada una de las funciones de la empresa. Esto nos ayuda a reducir los riesgos de no contar con colaboradores con las competencias necesarias para adaptarnos a los nuevos contextos y necesidades del sector energético.

Al mismo tiempo, esta gestión implica que los procesos de selección y retención del talento, el desarrollo de una línea de carrera, el clima y cultura laboral, las negociaciones colectivas y el fortalecimiento de los liderazgos son vitales para lograr nuestros objetivos empresariales.

Por otro lado, nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) establece un conjunto de normas esenciales que regulan la prestación y el comportamiento laboral de los trabajadores con la finalidad de propiciar, mantener y fomentar las buenas relaciones, a través del correcto ejercicio de derechos y obligaciones.



Durante el 2020, nuestro capital humano se compuso de la siguiente manera:

### Información sobre empleados y otros trabajadores

GRI 102-8

| Contrato laboral | Sexo         | Mantaro    | Lima       | Tumbes   | Total      |
|------------------|--------------|------------|------------|----------|------------|
| Indefinido       | Masculino    | 111        | 118        | 7        | 236        |
|                  | Femenino     | 4          | 43         | 1        | 48         |
|                  | <b>Total</b> | <b>115</b> | <b>161</b> | <b>8</b> | <b>284</b> |
| A plazo fijo     | Masculino    | 0          | 0          | 0        | 0          |
|                  | Femenino     | 0          | 0          | 0        | 0          |
|                  | <b>Total</b> | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b> | <b>0</b>   |
| Extranjeros      | Masculino    | 0          | 0          | 0        | 0          |
|                  | Femenino     | 0          | 0          | 0        | 0          |
|                  | <b>Total</b> | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b> | <b>0</b>   |
| Total            | Masculino    | 111        | 118        | 7        | 236        |
|                  | Femenino     | 4          | 43         | 1        | 48         |
|                  | <b>Total</b> | <b>115</b> | <b>161</b> | <b>8</b> | <b>284</b> |

GRI 102-7

| Sexo      | Edad         | Mantaro    | Lima       | Tumbes   | Total      |
|-----------|--------------|------------|------------|----------|------------|
| Masculino | < 30         | 0          | 3          | 0        | 3          |
|           | 30 - 50      | 20         | 22         | 1        | 43         |
|           | > 50         | 91         | 93         | 6        | 190        |
|           | <b>Total</b> | <b>111</b> | <b>118</b> | <b>7</b> | <b>236</b> |
| Femenino  | < 30         | 1          | 1          | 0        | 2          |
|           | 30 - 50      | 1          | 18         | 0        | 19         |
|           | > 50         | 2          | 24         | 1        | 27         |
|           | <b>Total</b> | <b>4</b>   | <b>43</b>  | <b>1</b> | <b>48</b>  |
| Total     | < 30         | 1          | 4          | 0        | 5          |
|           | 30 - 50      | 21         | 40         | 1        | 62         |
|           | > 50         | 93         | 117        | 7        | 217        |
|           | <b>Total</b> | <b>115</b> | <b>161</b> | <b>8</b> | <b>284</b> |



| Tipo de contrato laboral | Sexo         | Mantaro    | Lima       | Tumbes   | Total      |
|--------------------------|--------------|------------|------------|----------|------------|
| Tiempo completo          | Masculino    | 111        | 118        | 7        | 236        |
|                          | Femenino     | 4          | 43         | 1        | 48         |
|                          | <b>Total</b> | <b>115</b> | <b>161</b> | <b>8</b> | <b>284</b> |
| Tiempo parcial           | Masculino    | 0          | 0          | 0        | 0          |
|                          | Femenino     | 0          | 0          | 0        | 0          |
|                          | <b>Total</b> | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b> | <b>0</b>   |



Central Hidroeléctrica Santiago Antúnez de Mayolo

## Tasa de rotación

Durante el 2020, redujimos nuestro índice de rotación de 7.50 % a 4.50 % debido a que tuvimos menos contrataciones y ceses de personal. Estos últimos, debido principalmente a jubilación automática al cumplir los 70 años.

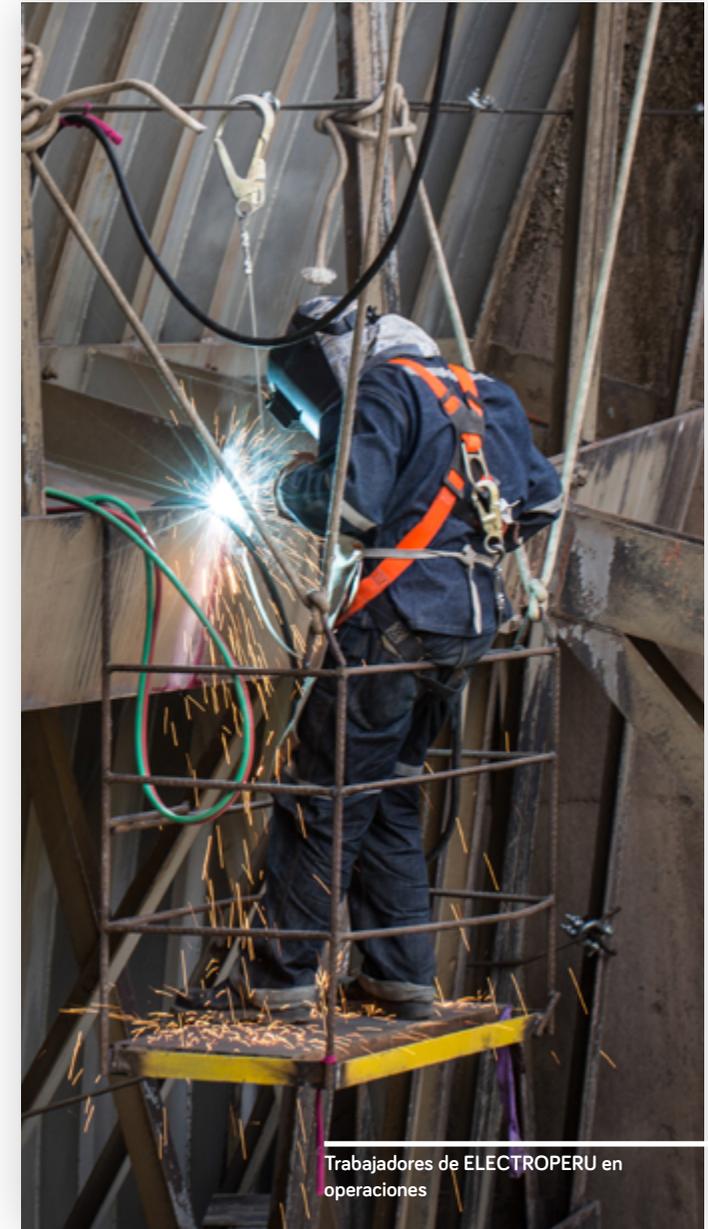
| Lugar/Sexo                            | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | Total por sexo y lugar | Tasas de nuevas contrataciones |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------------|--------------------------------|
| Lima                                  | 1                  | 2                  | 1                  | 4                      | 1.00 %                         |
| Mujeres                               | 0                  | 0                  | 0                  | 0                      | 0.00 %                         |
| Hombres                               | 1                  | 2                  | 1                  | 4                      | 1.00 %                         |
| Mantaro                               | 1                  | 1                  | 0                  | 2                      | 1.00 %                         |
| Mujeres                               | 0                  | 0                  | 0                  | 0                      | 0.00 %                         |
| Hombres                               | 1                  | 1                  | 0                  | 2                      | 1.00 %                         |
| Tumbes                                | 0                  | 0                  | 0                  | 0                      | 0.00 %                         |
| Mujeres                               | 0                  | 0                  | 0                  | 0                      | 0.00 %                         |
| Hombres                               | 0                  | 0                  | 0                  | 0                      | 0.00 %                         |
| <b>Total por grupos de edad</b>       | <b>2</b>           | <b>3</b>           | <b>1</b>           |                        |                                |
| <b>Tasas de nuevas contrataciones</b> | <b>1.00 %</b>      | <b>1.00 %</b>      | <b>0.00 %</b>      |                        |                                |

## 5.2. Salud y Seguridad en el Trabajo

Como hemos venido mencionando, el 2020 fue un año que nos trajo grandes retos como empresa, entre estos, mantener nuestras operaciones activas de manera segura, velando siempre por la salud de nuestros trabajadores. Con esto presente, nos planteamos los siguientes objetivos de Salud y Seguridad Ocupacional:

- 1 Prevenir y minimizar la ocurrencia de incidentes y mantener cero accidentes y enfermedades laborales, mediante la identificación, reducción y control de los riesgos en el Complejo Hidroeléctrico Mantaro – CHM.
- 2 Establecer y mantener medidas de protección de personal contra los peligros de las instalaciones y de las actividades inherentes a la generación eléctrica.
- 3 Asegurar que el personal sea capacitado y concientizado para realizar las tareas de manera segura.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de estos objetivos, implementamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el enfoque de gestión orientado a la promoción de la cultura de prevención de riesgos laborales. Esto lo ponemos en práctica para garantizar que nuestros trabajadores estén adecuadamente protegidos y preparados, en caso se enfrenten a riesgos y/o peligros para su salud o seguridad durante el desarrollo de sus actividades laborales.



Trabajadores de ELECTROPERU en operaciones

Asimismo, desarrollamos una serie de medidas excepcionales que nos permitieron salvaguardar la salud de nuestros trabajadores:

Ampliamos la jornada de trabajo en Mantaro para que el trabajador pueda acudir 30 días al centro de producción y descansar un total de 22 días de manera consecutiva. Estas medidas temporales permitieron que nuestros trabajadores puedan ejercer su derecho al trabajo de manera segura y eficiente.

Del mismo modo, implementamos el teletrabajo para nuestros trabajadores de gabinete, especialmente para el personal de riesgo.

Por otro lado, tomamos todas las medidas de prevención frente al COVID-19, plasmados en nuestros "Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores", tales como: control diario de la temperatura tanto al ingreso como a la salida de la jornada de trabajo, desinfección de los ambientes de trabajo y vehículos, distanciamiento social mínimo de 1.5 metros, y la reducción de los aforos en los comedores y oficinas.

Además, establecimos cuarentena y pruebas (antígenas y moleculares) para el ingreso al turno de trabajo; así como la vigilancia permanente por médicos ocupacionales y médicos residentes.

Restringimos los trabajos de las empresas contratistas.

También, asignamos equipos de bioseguridad tales como: mascarillas desechables normadas, caretas faciales, mamelucos descartables, guantes, lentes antiparras y spray de alcohol.

Por último, implementamos la sala de control de mando a distancia, con la finalidad de salvaguardar la salud de nuestros trabajadores.

Para medir el éxito de las medidas implementadas, establecimos reuniones semanales con el comité de crisis, con el objetivo de tomar conocimiento acerca de la salud de los trabajadores y sus familias.



*Realizamos el estudio de satisfacción acerca de nuestras medidas de acción para la prevención del COVID-19, en el cual participaron el 67 % de los trabajadores, además del 79 % de los gerentes y subgerentes, habiéndose logrado un 82 % de satisfacción general.*

Asimismo, desarrollamos una serie de medidas excepcionales:



Auditorías internas.

Revisiones periódicas de las matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos.



Auditorías externas del Sistema Integrado de Gestión, a través de una empresa certificadora, de cara al cumplimiento de los objetivos señalados.



## Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

GRI 403-1   GRI 403-2   GRI 403-8

Nuestra gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está basada en una serie de procesos, cuyo principal objetivo es la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Para esto, seguimos los siguientes pasos:

- A** Planificar
- Objetivos y campo de aplicación.
  - Información y difusión.
  - Términos y definiciones.
  - Requisitos del sistema.
  - Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Planificación de las actividades preventivas.
  - Programa anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Comité y subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPERC.
  - Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Registro de equipos de seguridad y de emergencia.
  - Requisitos legales y otros.



- B** Hacer
- Recursos, funciones, responsabilidades y autoridad.
  - Entrenamiento, toma de conciencia y cultura de seguridad.
  - Comunicación, participación y consulta.
  - Documentación y control.
  - Controles operacionales.
  - Preparación y respuesta a emergencias.
- C** Verificar
- Seguimiento y medición del desempeño.
  - Evaluación del cumplimiento legal.
  - Investigación de accidentes.
  - No conformidades, acciones correctivas y acciones preventivas.
  - Control de registros.
  - Auditoría interna y externa.
  - Recursos, funciones, responsabilidades y autoridad.
  - Entrenamiento, toma de conciencia y cultura de seguridad.
- D** Actuar
- Revisión por la dirección de la empresa.

La legislación vigente que cumplimos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo es:

|  |   |
|--|---|
| <p>Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>                  | <p>D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783.</p>   |
| <p>Ley N° 30222, Modificatoria de la Ley N° 29783.</p>                       | <p>D.S. 003-98 SA – SCTR.</p>   |
| <p>D.S. N° 016-2016-TR, Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 29783.</p> | <p>R.M. 111-2013-MEM/DM, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad - 2013.</p> |
| <p>D.S. N° 006-2014-TR, Modificatoria del Reglamento de la Ley N° 29783.</p> |   |

Asimismo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla:

- ◆ Plan de Salud Ocupacional aplicable a todos los trabajadores.
- ◆ Procedimientos y herramientas para identificar, registrar, evaluar y controlar riesgos.
- ◆ Procedimientos y herramientas para notificar peligros o riesgos laborales, incidentes o situaciones inseguras y enfermedades ocupacionales a través de un cuaderno físico y un archivo digital, el cual se envía al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para su investigación y gestión.
- ◆ Método Ishikawa o de causa – efecto para investigar incidentes / accidentes.
- ◆ Manuales, procedimientos, instructivos y registros, para atender las labores ocupacionales.
- ◆ Norma ISO 45001-2018. 

### Alcance del sistema de gestión

El alcance de nuestro sistema de gestión está dirigido a la identificación de peligros y evaluación de los riesgos que se presentan en las actividades propias de operación y mantenimiento de las unidades de generación.

En nuestra empresa, no se ha detectado actividad o lugar de trabajo que no se encuentre cubierto por el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Asimismo, contamos con:



Plan de Atención Médica Familiar Integral que cubre el 100 % de la prestación del servicio para los colaboradores y sus familiares directos, ya sea ambulatoria u hospitalaria; así como el tratamiento de enfermedades leves o graves.



Atención médica para las comunidades aledañas. Las postas médicas de Campo Armiño y del distrito de Quichuas apoyan la atención en caso de emergencias o urgencias. A solicitud de estas, se les ha brindado capacitaciones en el tratamiento de este tipo de casos.



Cobertura de atención de salud a los trabajadores de las contratistas de servicios de vigilancia y limpieza en las tres sedes de la empresa.

GRI 403-7



Agentes comunitarios

## Participación de los colaboradores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la empresa contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) conformado por doce miembros; el 50 % de sus miembros son representantes de la dirección y el otro 50 % de la parte trabajadora, quienes fueron elegidos en un proceso electoral que involucró a todos los trabajadores. Asimismo, contamos con un miembro del gremio sindical en calidad de observador. Este comité representa al 100 % de colaboradores de la empresa.

Además, contamos con un Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede del Complejo Hidroeléctrico Mantaro, conformado por ocho miembros, en forma paritaria y con participación de un miembro del gremio sindical también en calidad de observador.

Las responsabilidades del CSST son:

- ◆ Recomendar las políticas de seguridad y salud, así como disponer las medidas de control respecto a los resultados de las inspecciones.
- ◆ Aprobar el programa anual SST, analizar y evaluar el cumplimiento de sus objetivos.
- ◆ Aprobar y velar por la correcta aplicación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado de la gestión es presentado a la Gerencia General por el presidente del comité para tomar las decisiones respectivas.

Todas las incidencias registradas en las instalaciones de ELECTROPERU S.A., fueron informadas en el CSST y atendidas de acuerdo a sus necesidades, como consta en las actas de reunión de este comité.

GRI 403-4



## Capacitación a los trabajadores en Salud y Seguridad en el Trabajo

En cumplimiento con la Ley N° 29783, nuestra empresa cuenta con el Plan Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se toma en consideración las cuatro capacitaciones mínimas al año en Salud y Seguridad en el Trabajo para todo nuestro personal: IPERC, ergonomía, mapa de riesgos y equipos de proyección personal (EPP) con una duración de 04 horas cada una de ellas, tanto para el Complejo Hidroeléctrico Mantaro como para la Unidad de Producción Tumbes. Estas capacitaciones no generan descuento ni costo alguno para nuestros trabajadores.

Posteriormente, evaluamos la eficacia de estos cursos a través del análisis de la reducción de incidentes/accidentes laborales.

Asimismo, de acuerdo a la exposición, tipo de actividades y trabajos de alto riesgo, formulamos cursos de capacitación como: trabajos en altura, trabajos con riesgo eléctrico, trabajos en izaje de carga, bloqueo y etiquetado, trabajos con materiales peligrosos, etc.

GRI 403-5



## Servicios médicos y atención de salud para colaboradores

GRI 403-3

GRI 403-6

En la actualidad, garantizamos la atención médica para todos los trabajadores en nuestras 3 sedes, además contamos con un Centro Médico en el Complejo Hidroeléctrico Mantaro y otro en nuestra sede en Lima.

La información de salud de los trabajadores, de sus exámenes médicos pre-ocupacionales, periódicos y de retiro, solo son de conocimiento del médico ocupacional y de la Subgerencia de Gestión Humana.

En el Complejo Hidroeléctrico Mantaro contamos con atención asistencial abierta al personal a partir de las 07:00 horas hasta las 20:00 horas, de libre acceso a todo nuestro personal antes, durante y después de sus actividades. Además, contamos con atención de emergencias las 24 horas del día. Asimismo, proveemos de movilidad de forma permanente para brindar acceso a dicho centro asistencial de salud, y de requerirse trasladar al personal a un hospital o clínica, contamos con ambulancias disponibles.

Asimismo, disponemos de un programa médico familiar, a través del cual todos los trabajadores tienen acceso a las mejores clínicas a nivel nacional. En el 2020 esta cobertura la dio Rímac Seguros.



*Durante el año 2020, no se presentaron accidentes fatales ni personal fallecido por alguna dolencia o enfermedad laboral.*

GRI 403-10

## Indicadores de accidentes laborales 2020 en trabajadores y contratistas (en número)

GRI 403-9

| Indicador                                   | Trabajadores propios | Contratistas |
|---|----------------------|--------------|
| Total de fatalidades registrables (TRF)     | 0                    | 0            |
| Número de lesiones con tiempo perdido (LTI) | 4                    | 0            |
| Total de lesiones registrables (TRI)        | 4                    | 0            |
| Número de accidentes leves                  | 0                    | 0            |
| Número de días perdidos                     | 120                  | 0            |

## Indicadores de accidentes laborales 2020 en trabajadores y contratistas (en tasa)

| Indicador   | Trabajadores propios | Contratistas |
|---|----------------------|--------------|
| Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR) | 0.15                 | 0            |
| Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)     | 0.15                 | 0            |
| Índice de severidad (SR)                                  | 162.02               | 0            |
| Número de horas trabajadas                                | 339,456              | 186,624      |



## Programa Thani, “ELECTROPERU S.A. te quiere sano”

El programa THANI es una suma de iniciativas de alto impacto cuyo objetivo es generar un cambio cultural que nos permita afrontar de manera positiva la pandemia. Sumando a nuestra gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, comportamientos claves de prevención, seguridad, autocuidado y responsabilidad, pues al cuidarnos nosotros, cuidamos a nuestras familias.

Nuestro programa incluye la sensibilización del Plan de Vigilancia COVID-19 y otros protocolos de bioseguridad, la entrega de “THANI BOX” (equipos de protección), “CHARLAS THANI”, brindadas semanalmente vía zoom, “TRIVIA THANI” para fortalecer conceptos y terminología, así como diversos informativos vía correo electrónico, *Workplace* y *WhatsApp*.

Además, contamos con un consultorio remoto con médicos ocupacionales y una plataforma de psicólogos a disposición de los trabajadores y sus familiares.

Este programa abarcó al 100 % de trabajadores, estén presencialmente en la Central Hidroeléctrica de Mantaro, bajo modalidad remota o de licencia. El reto no fue sencillo, rompimos paradigmas en una población laboral donde el 53 % es mayor de 50 años y el 34 % mayor de 60, fue necesario buscar herramientas tecnológicas amigables y realizar capacitaciones para llegar a todos.

ELECTROPERU THANI llegó para quedarse, gracias a estas iniciativas hemos logrado que los trabajadores se sientan como lo que son: nuestro recurso más valioso, adoptando una cultura de prevención y seguridad; pero sobre todo de empatía y respeto a esta gran familia laboral.



En el 2020, gracias al programa THANI obtuvimos el reconocimiento Líder del cambio 2020 otorgado por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) en la categoría “Prácticas destacadas en salud y seguridad”.

### 5.3. Capacitación

GRI 404-1

Durante el 2020, dedicamos 17,002 horas de capacitación logrando una tasa de 59 horas por trabajador.

A consecuencia del COVID-19, la gestión de la formación laboral fue 100 % virtual, permitiéndonos reducir costos absolutos y per cápita, así como mayor alcance y asistencia.

La mayor parte de eventos de capacitación los enfocamos en el autocuidado y la sensibilización para proteger la salud de los trabajadores y de sus familiares, tales como:



Prevención y protección frente al COVID-19.



Curso de interpretación del plan para la vigilancia.



Prevención y controles del COVID-19 en el trabajo anexo 4 RM 239-2020-MINSA.



Capacitación en gestión y prevención del COVID-19 para directivos y sobre el Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 al CSST.



Taller de gestión del cambio: responsabilidad y proactividad.



Autogestión y responsabilidad: ergonomía.



Factores de riesgo psicosocial y su prevención.



Manejo de estrés laboral.



Mobbing laboral o acoso laboral.



## Programa Ayllu ELECTROPERU Yachachiy “Familia de ELECTROPERU enseña”

Este programa fue desarrollado gracias a un entusiasta equipo de trabajadores del grupo de riesgo, quienes se encuentran comprometidos con seguir contribuyendo a la empresa a través de sus conocimientos y experiencia.

El equipo de Ayllu, dada la coyuntura actual, se vio limitado en seguir realizando sus actividades regulares. Es así que, la iniciativa consiste en organizar exposiciones virtuales, desarrolladas por cada uno de ellos, con el fin de compartir diariamente con los demás trabajadores los conocimientos valiosos adquiridos durante sus años de servicio.

A través de esta iniciativa, brindamos capacitaciones y soporte informático para la realización de las ponencias, reflejándose una buena adaptación al uso de tecnologías. Adicionalmente, asisten a charlas que los ayudan a manejar la coyuntura actual a nivel emocional y laboral.

El programa “Ayllu ELECTROPERU Yachachiy” está compuesto por 22 trabajadores con más de 40 años de trabajo operativo en el Complejo Hidroeléctrico Mantaro. Con esta iniciativa, no se ha visto afectada su continuidad laboral y, por ende, su remuneración.

Este programa de gestión del conocimiento cuenta con una política de puertas abiertas, lo cual nos permite intercambiar y escuchar las diversas ideas y propuestas de nuestro personal más experimentado.

Uno de los principales logros del programa es la adaptación del personal mayor a las actividades laborales remotas, gracias al desarrollo de sus exposiciones donde dan a conocer su legado enriquecido, y son empoderados al reconocer su vasta experiencia.



Estas exposiciones ayudarán en el futuro a optimizar recursos, mejorar procesos e innovar proyectos, así como el desarrollo de la gestión del conocimiento y su uso para procesos de inducción y reinducción de trabajadores.

Además, este proyecto contribuye al desarrollo de competencias tecnológicas de nuestros colaboradores, representar un soporte emocional y, sobre todo, logramos que se sientan orgullosos de pertenecer a este programa.

Conoce más aquí

### RESUMEN DE PLAN DE CALIDAD REVISIÓN TRIMESTRAL DEL TRANSFORMADOR DE POTENCIA 40MVA

| DESCRIPCIÓN TAREA  | CARACTERÍSTICAS A CONTROLAR  | VALORES DE REFERENCIA   |
|--|--|---|
| Planificación<br>Preparación de tareas                           | Cumplimiento del cronograma<br>Entorno operacional y tareas a cumplir  | Cantidad de TI a ser intervenido seg. hrs. de transformadores   |
| Señalización, delimitación y aseguramiento de la zona de trabajo | Cumplimiento con protocolo de seguridad  | Correcto / Incorrecto   |
| Inspección del transformador desenergizado                       | Perdida de aceite<br>Estado silvago<br>Estado aisladores AT y BT<br>Estado pintura<br>Cables y aislamientos de ventilación<br>Temperatura de 10, 15, 18 y 20<br>Funcionamiento termomata<br>Indicadores de flujo | Si / No<br>Humedad < 50% (Cambios)<br>Estado crítico / Buen estado<br>Correcto / Mal estado<br>Distorsión / Sin errores<br>Estado correcto<br>Si / No<br>Funcionamiento |
| Inspección general de elementos de conexión                      | Uniones, bridas, pasantes conexión a tierra, cables de fijación de transformadores, soportes, nail   | Correcto / Incorrecto   |
| Ensayo de contenido de PCB                                       | Contenido PCB  | < 4 ppb   |
| Extracción muestra Aceite en servicio                            | Cantidad extraída  | Depende de los ensayos  |
| Ensayo rigidez dieléctrico                                       | Rigidez dieléctrica aceite   | Acuerdo nuevo 30 kv   |
| Prueba resistencia aislamiento                                   | Resistencia aislamiento en megohmios (MΩ)  | Transformador nuevo > a 500 MΩ<br>Transformador usado > a 100 MΩ  |
| Ensayo índice de polarización                                    | Índice de polarización   | Si se requiere  |
| Ensayo de relación transformación                                | Relación del transformador y grupo de conexión   | Relación mayor  |

líder del  
cambio  
2020

En el 2020, gracias al programa Ayllu ELECTROPERU Yachachiy obtuvimos el reconocimiento Líder del Cambio 2020 otorgado por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) en la categoría “Estrategias de Protección del Capital Humano”.

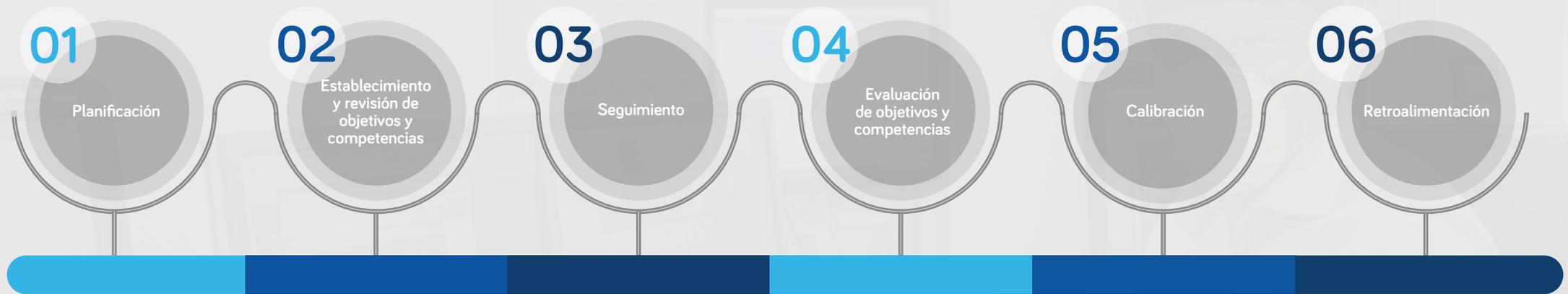
## 5.4. Evaluación de desempeño

En ELECTROPERU S.A. contamos con el lineamiento gestión de desempeño aprobado por la Gerencia General, el cual es aplicable a todos nuestros trabajadores.

Como parte de nuestro proceso de gestión de desempeño, contamos con un modelo de evaluación alineado al modelo de gestión corporativo del FONAFE.

A través de nuestra Subgerencia de Gestión Humana, disponemos los parámetros, ponderaciones, recursos y plazos para cada ejercicio basado en el modelo de evaluación. Este modelo cuenta con 6 componentes y 16 etapas:

GRI 404-3



- Capacitación a línea gerencial en gestión del desempeño.
- Capacitación a línea gerencial en evaluación de desempeño.
- Capacitación a todo el personal en evaluación de desempeño.
- Capacitación en retroalimentación.

- Definición y aprobación de objetivos.
- Generación y validación del modelo de competencias organizacionales.
- Establecimiento y/o validación de competencias por grupo ocupacional.
- Comunicación a colaboradores de los objetivos y competencias.

- Seguimiento para el cumplimiento de objetivos y desarrollo de competencias.
- Comunicación del inicio de la evaluación del desempeño.

- Evaluación de desempeño por competencias.
- Evaluación de desempeño por objetivos.
- Generación de resultados.

- Calibración.

- Sesiones de retroalimentación.
- Planes de acción.



*Durante el 2020, desarrollamos evaluaciones de desempeño a 279 trabajadores de la empresa los cuales representaron el 98 % del total.\**

\*Headcount al momento de la evaluación de desempeño - 284

## 5.5. Diversidad

Para nosotros es importante promover la diversidad y garantizar la igualdad de oportunidades en todos nuestros trabajadores para crear un ambiente de armonía y respeto.

Al momento de promover trabajadores internamente o seleccionar postulantes, aplicamos únicamente el criterio de idoneidad para el puesto, de acuerdo con nuestras normativas internas\* y sin establecer cláusulas de ningún tipo que restrinjan la diversidad de nuestra fuerza laboral. Esto tiene un impacto positivo que se manifiesta en un bajo índice de rotación de colaboradores y una alta participación en las convocatorias para concursos internos o externos.

Del mismo modo, cabe destacar que la política salarial de la empresa no hace distinción de diversidad, y en cuanto a la cobertura de puestos, aún no existen metas de diversidad. Sin embargo, contamos con un plan de acción para el diagnóstico y propuesta de nueva escala remunerativa que contemple la equidad salarial de acuerdo con el marco legal vigente para entrar en aplicación durante el periodo 2021.

\*Reglamento Interno de Trabajo, Directiva de Ascenso y Rotación de Personal, y Norma de Prácticas Preprofesionales y Profesionales.



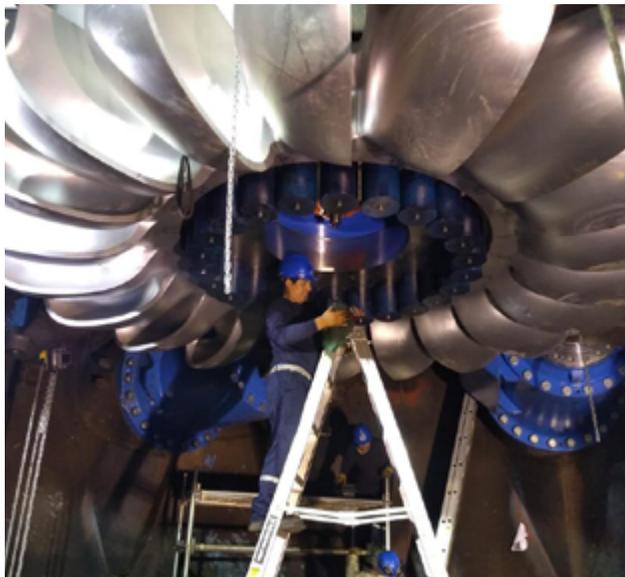
Diversidad en órganos de gobierno y empleados

| Trabajadores    | Sexo      | Menores de 30 años | Entre 30 y 50 años | Mayores de 50 años | Total |
|-----------------|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|-------|
| Ejecutivos      | Femenino  | 0                  | 5                  | 14                 | 19    |
|                 | Masculino | 0                  | 2                  | 0                  | 2     |
| Profesionales   | Femenino  | 2                  | 17                 | 52                 | 71    |
|                 | Masculino | 2                  | 7                  | 7                  | 16    |
| Técnicos        | Femenino  | 1                  | 19                 | 81                 | 101   |
|                 | Masculino | 0                  | 2                  | 2                  | 4     |
| Administrativos | Femenino  | 0                  | 2                  | 43                 | 45    |
|                 | Masculino | 0                  | 8                  | 18                 | 26    |
| Total           |           | 5                  | 62                 | 217                | 284   |

## 5.6. Planes de sucesión

Debido a los componentes de nuestra fuerza laboral, teniendo en cuenta nuestro bajo índice de rotación y el rango de edad de nuestros trabajadores, nos vimos en la necesidad de elaborar un Plan de Sucesión. Este fue aprobado en sesión de directorio presencial N° 040-2019\*, mediante el cual definimos los lineamientos que mitigarán el impacto en el proceso de transición del personal clave, crítico y cuadros de reemplazo. Asegurando que una administración idónea esté siempre a cargo de la empresa y por tanto, exista una adecuada continuidad en sus operaciones.

Por ello, nuestro Plan de Sucesión cuenta con 7 objetivos principales:



\*Llevada a cabo el 26 de diciembre del 2019



La estructura del Plan de Sucesión abarca 2 procesos por tipo de posición:

- 1 Programa de Mentoring (posiciones directivas y administrativas)
- 2 Programa Trainee (posiciones técnicas)



## Programa de Mentoring ELECTROPERU

### Análisis e identificación de puestos claves y críticos

- Analizar los perfiles requeridos por cada área.
- Determinar necesidad de actualización del Manual de Perfil de Puestos.
- Identificar y elaborar Matriz de Puestos Claves y Críticos.



### Activación del programa

- En tanto se cuente con una plaza vacante, se deberá considerar en la convocatoria interna a los trabajadores que al menos cuenten con 3 meses en la organización y una óptima evaluación.



### Identificación, evaluación y elaboración de mapa de talento

Este proceso nos permitirá evaluar y clasificar a nuestro talento en las siguientes categorías:

- Desempeño / entrega.
- Logro.
- Estrella.
- En proceso.
- Contribuyendo.
- Prometedor.
- Bajo rendimiento.
- Baja contribución.
- Latente.

### Activación del programa

- Análisis de brechas y estructuración de contenidos.
- Planificación de ejecución del programa.
- Asignación de *mentees* y firma de acuerdos.
- Desarrollo del programa.
- Evaluación y monitoreo.



## Programa Trainee ELECTROPERU

### Análisis e identificación de puestos claves y críticos



- Analizar los perfiles requeridos por cada área.
- Determinar necesidad de actualización del Manual de Perfil de Puestos.
- Identificar y elaborar la matriz de Puestos Claves y Críticos

### Activación del programa



- Análisis de brechas y estructuración de contenidos.
- Planificación de ejecución del programa.
- Asignación de *trainees* y firma de acuerdos.
- Desarrollo del programa.
- Evaluación y monitoreo.



### Convocatoria, selección, evaluación e incorporación de trainees

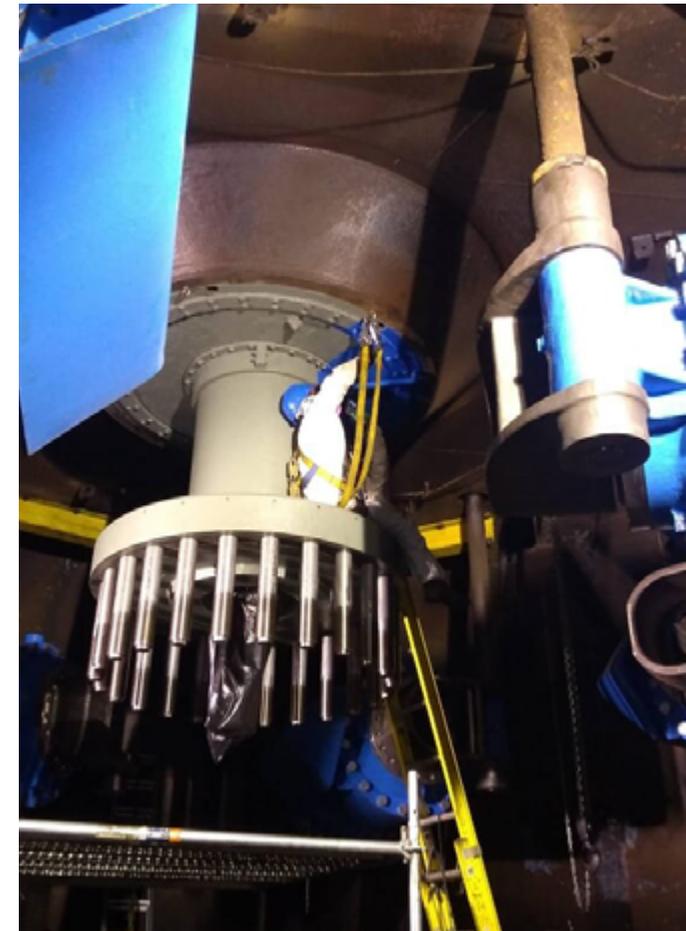
- Identificación de jóvenes talentos para proceso de aprendizaje y desarrollo.
- Se contará con evaluaciones para identificar las brechas de habilidades y conocimientos.



### Incorporación

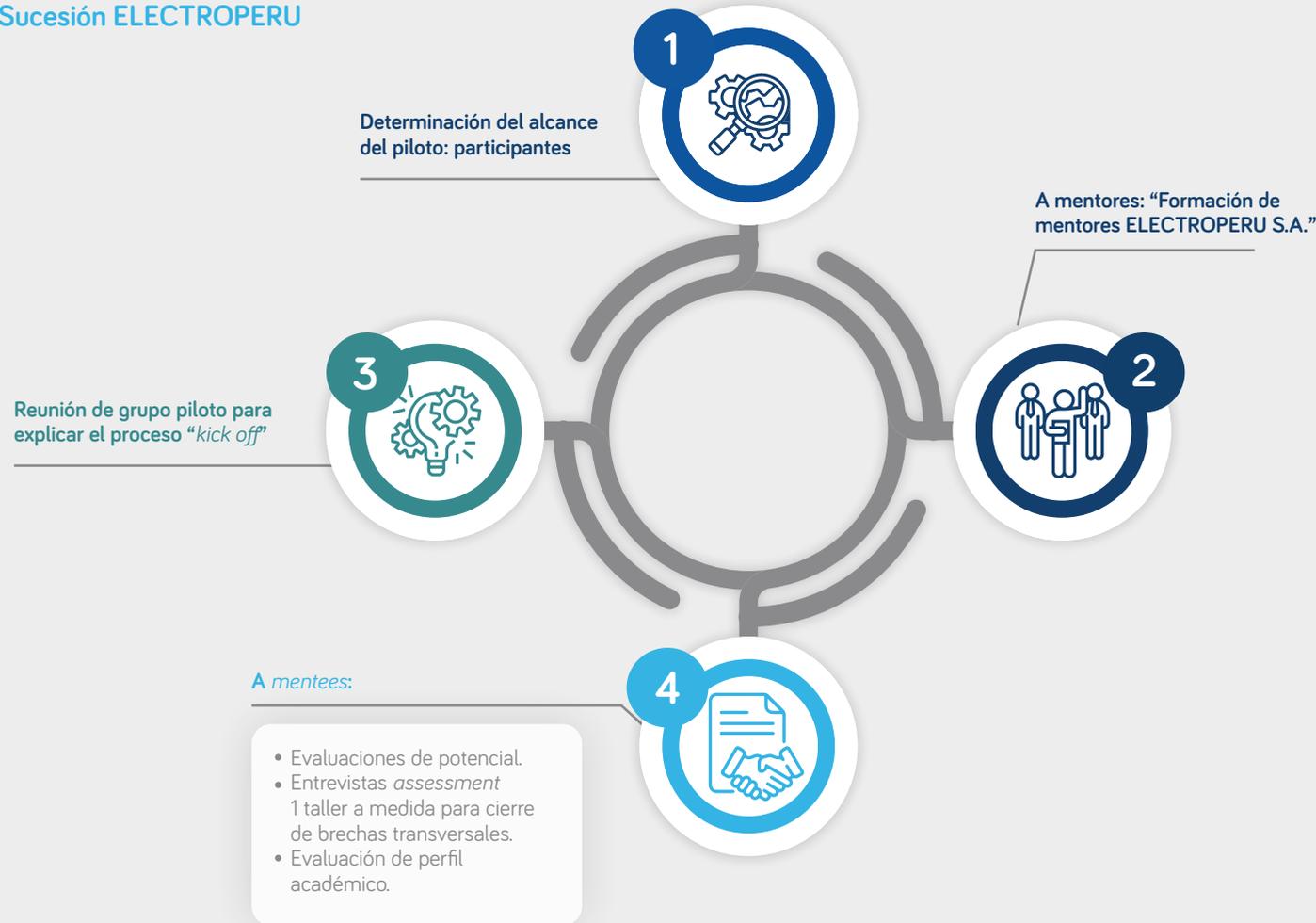
- En tanto se cuente con una plaza vacante, se deberá considerar en la convocatoria interna al grupo de *trainees* que al menos cuenten con 6 meses en la organización y una óptima evaluación.

Dada la situación, para la ejecución se priorizó el programa de Mentoring para posiciones directivas o claves, y posponer el programa de Trainee hasta que la coyuntura nos permita incorporar practicantes de carreras técnicas en el régimen laboral regular.



Para ello, se ha estructurado el primer plan piloto de Plan de Sucesión, cuyo objetivo son los puestos directivos o claves que determinen los líderes de la organización, bajo el siguiente esquema:

### Plan piloto del Plan de Sucesión ELECTROPERU

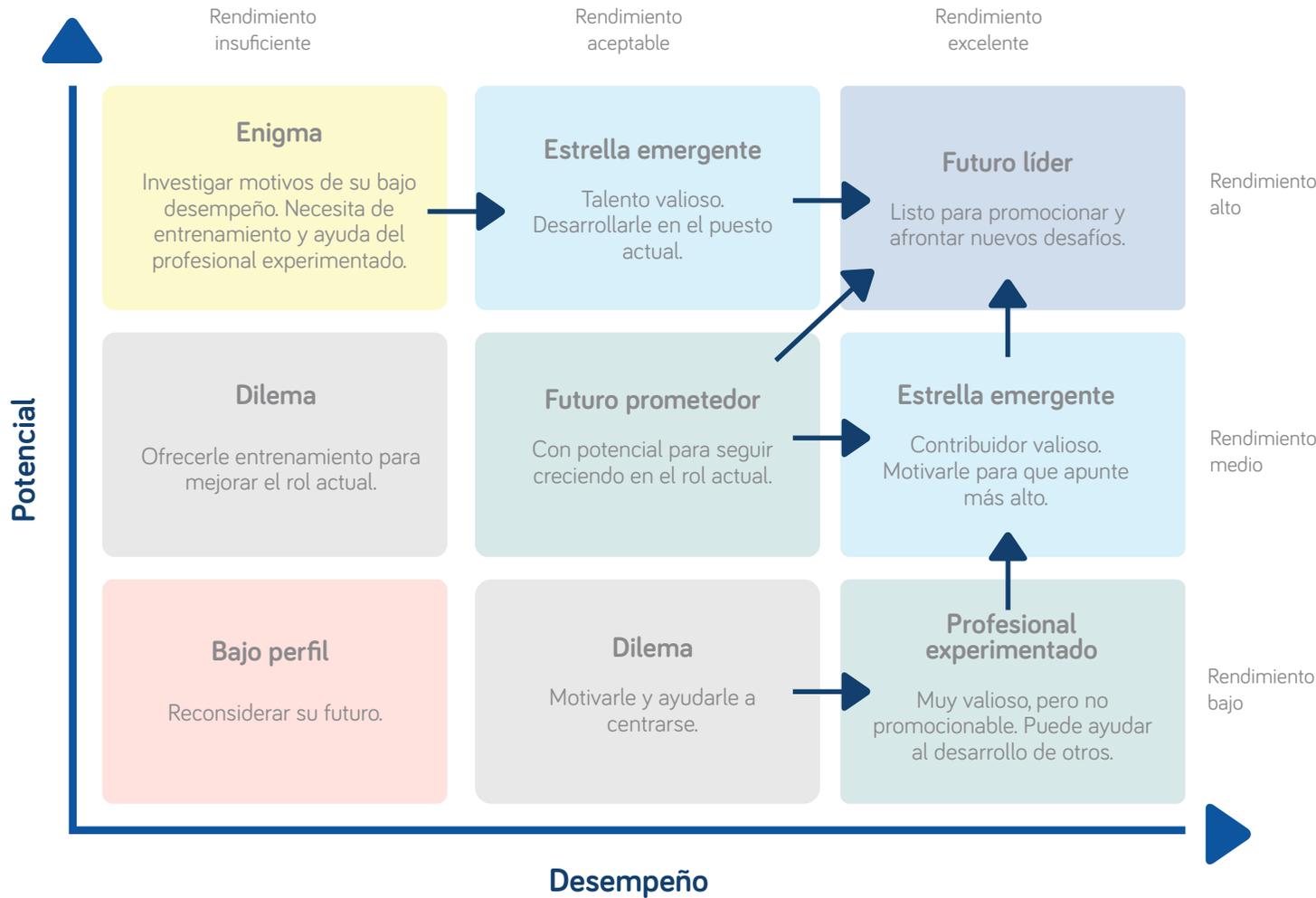


Evaluaciones de potencial que se desplegarán en el piloto.\*

- 1 Evaluación de potencial que se activará.
- 2 Potencial de Liderazgo "DISC" (personalidad y conducta).
- 3 Test de Registro de Opiniones ELLIS (mide creencias limitantes).
- 4 Test de Weiss (capacidad intelectual: analizar procesos de información, conclusiones acertadas, resolver problemas y tomar decisiones).
- 5 Test de ICE y Bar-On (inteligencia emocional).
- 6 Test Thuoper Betesa Premium (predisposición innata para desarrollo de habilidades y competencias).
- 7 Entrevista por competencias.

\*Con consultor especializado y con derechos de uso de cada prueba. Todas las pruebas serán remotas a disposición de los posibles sucesores o mentees.

## Gestión de desarrollo de talento y potencial



Durante el año 2020, estructuramos los talleres para el piloto del Plan de Sucesión - Formación de Mentores de ELECTROPERU S.A. y en diciembre contratamos los servicios de una consultora especializada para desarrollar el Plan Piloto en el año 2021.

El Plan Piloto comprende la selección y formación de mentores y mentorados, contando al final de los talleres con:

- 
 Informes individuales de potencial de los mentorados e informe general.
- 
 Talleres para mentorados seleccionados.
- 
 Taller para el personal de la Subgerencia Gestión Humana.
- 
 Modelo del programa de Formación de Mentores ELECTROPERU S.A.
- 
 Manuales del mentor y mentorado.
- 
 Mapa de talento.

## Colaboradores para el retiro 2020

El criterio para retirarse del empleo es el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece la jubilación obligatoria y automática a los 70 años. En tal sentido, en los próximos cinco años se retirarán 69 trabajadores que representan el 24 % de la planilla actual. Asimismo, en los subsiguientes cinco años se retirarán 82 trabajadores que representan el 29 % de la planilla actual. En total, en los próximos diez años se habrán retirado 157 trabajadores de la empresa que representan el 53 % de los trabajadores actuales.



## Colaboradores para el retiro 2020

GRI EU-15

| Sede         | Retiro dentro de cinco años |             |           |                |           | Retiro dentro de diez años |             |           |                |           |
|--------------|-----------------------------|-------------|-----------|----------------|-----------|----------------------------|-------------|-----------|----------------|-----------|
|              | Ejecutivo                   | Profesional | Técnico   | Administrativo | Total     | Ejecutivo                  | Profesional | Técnico   | Administrativo | Total     |
| Lima         | 7                           | 19          | 3         | 22             | 57        | 4                          | 13          | 4         | 17             | 38        |
| Mantaro      | 0                           | 3           | 11        | 4              | 18        | 1                          | 5           | 31        | 4              | 41        |
| Tumbes       | 0                           | 0           | 0         | 0              | 0         | 0                          | 0           | 3         | 0              | 3         |
| <b>Total</b> | <b>7</b>                    | <b>22</b>   | <b>14</b> | <b>26</b>      | <b>69</b> | <b>5</b>                   | <b>18</b>   | <b>38</b> | <b>21</b>      | <b>82</b> |

## 5.7. Relación con sindicatos

En ELECTROPERU S.A. somos respetuosos del derecho a la asociación y negociación colectiva de nuestros trabajadores. En ese sentido, buscamos construir relaciones basadas en la confianza y cooperación con nuestras organizaciones sindicales. Esto nos ha permitido alinear los esfuerzos para lograr el cumplimiento de nuestros objetivos empresariales y de las expectativas de los trabajadores.

Contamos con dos organizaciones sindicales: Sindicato Único de Trabajadores de Electricidad del Sector Eléctrico Nacional - SUTENSEN (sedes Lima y Tumbes) y Sindicato Único de Trabajadores de Generación Eléctrica Mantaro- SUTGEM (sede Mantaro), cuya distribución de afiliados se muestra a continuación:



|                                       | N° de trabajadores afiliados 2020 | Porcentaje 2020 | Estado de las negociaciones colectivas   |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|--|
| Afiliados al SUTENSEN (Lima y Tumbes) | 128                               | 45              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociación 2014-2015, Laudo Arbitral no implementado.</li> <li>Negociación 2016-2017, Laudo Arbitral no implementado.</li> <li>Negociación 2017-2018, Laudo Arbitral.</li> <li>Negociación 2019-2020, en proceso de arbitraje.</li> <li>Negociación 2020-2021. No iniciado.</li> <li>Negociación 2014-2015, Laudo Arbitral no implementado.</li> </ul> |
| Afiliados al SUTGEM (Mantaro)         | 105                               | 37              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociación 2016, en proceso de arbitraje.</li> <li>Negociación 2018, Laudo Arbitral no implementado.</li> <li>Negociación 2019, en proceso de arbitraje.</li> <li>Negociación 2020, en proceso de trato directo.</li> </ul>  |
| No afiliados                          | 51                                | 18              |  |
| <b>Total</b>                          | <b>284</b>                        | <b>100</b>      |  |

## 5.8. Clima laboral

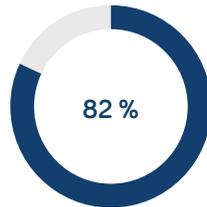
La relación con los colaboradores es uno de los aspectos más importantes de nuestra gestión. En esa línea, promovemos una cultura de desarrollo y la consolidación de un clima laboral óptimo.

Para medir esta gestión, desarrollamos diagnósticos de clima organizacional y reuniones con nuestros colaboradores. Así, en la encuesta de clima organizacional 2020, el Índice de Satisfacción General fue de 82 % habiendo superado la meta de 71 % planteada para este período. Este índice mide la apreciación que tiene la población laboral acerca de liderazgo, comunicación organizacional, organización del trabajo, entre otros.

El Índice de Percepción General alcanzado por ELECTROPERU S.A., revela que la experiencia de los líderes y trabajadores con la empresa es positiva.

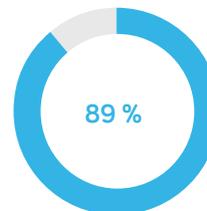
### Índice de Satisfacción General (ISG)

De acuerdo a la escala de medición de la metodología, casi todos los factores valorados se encuentran en el intervalo de consolidación.



### Índice de Percepción General

Es el promedio ponderado de las valoraciones otorgadas al enunciado.



A pesar de lo difícil de la coyuntura, nuestro Índice de Satisfacción General aumentó en un 12 % con respecto al 2019 (70 %).



Tomando todo en consideración, yo diría que ELECTROPERU S.A. es un gran lugar para trabajar.



Febrero 2020

6

## COMPROMISO CON LA COMUNIDAD



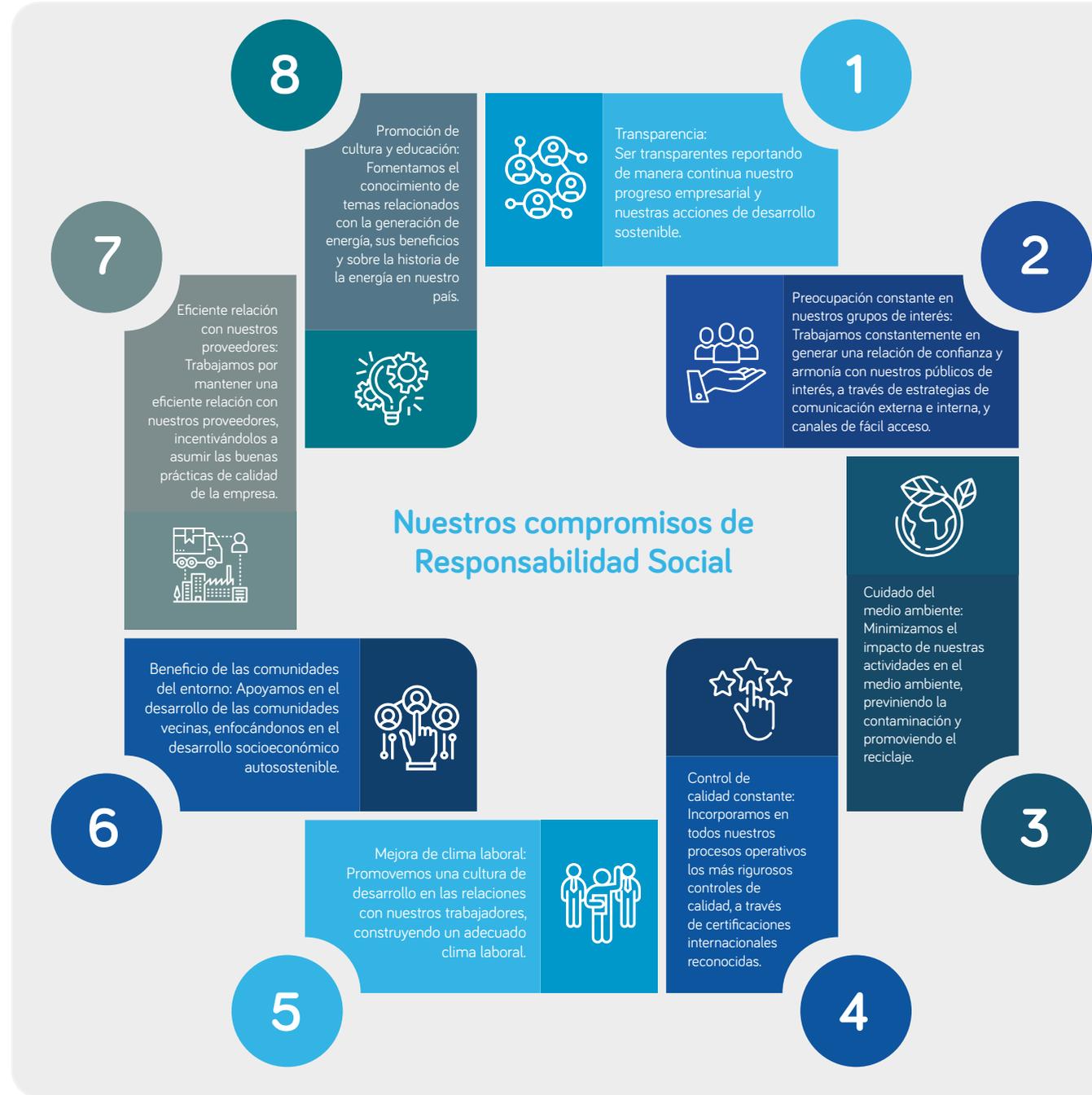
# Compromiso CON LA COMUNIDAD

## 6.1. Enfoque de responsabilidad social

El objetivo de nuestra estrategia de responsabilidad social es la construcción de relaciones armoniosas y de mutuo beneficio con nuestros diversos grupos de interés, y así contribuir a generar una serie de resultados e impactos beneficiosos para las poblaciones de nuestro entorno. Como resultado de una óptima gestión, buscamos consolidar nuestra imagen de empresa social y ambientalmente responsable.

Toda esta gestión se encuentra enmarcada en el eje estratégico de número 2 de nuestro Plan Estratégico Institucional: “Sostenibilidad, Social y Ambiental”. Además, en cumplimiento de este objetivo nos comprometimos a lo siguiente:

GRI 102-41





Asimismo, se ha considerado gestionar la responsabilidad social de ELECTROPERU S.A. en el marco de los siguientes lineamientos, políticas y otros:

- ◆ Lineamientos de Responsabilidad Social Corporativa de FONAFE.<sup>1</sup>
- ◆ Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE.<sup>2</sup>
- ◆ Herramienta automatizada del Grado de Madurez de la Gestión de Responsabilidad Social de FONAFE.<sup>3</sup>
- ◆ Lineamientos para el Programa Corporativo de Reciclado de FONAFE.<sup>4</sup>
- ◆ Política de Comunicación con Grupos de Interés de ELECTROPERU S.A.<sup>5</sup>
- ◆ Políticas de Responsabilidad Social de ELECTROPERU S.A.<sup>6</sup>
- ◆ Norma ISO 26000.

## 6.2. Plan de relaciones comunitarias

En ELECTROPERU S.A. contamos con un Plan de Relaciones Comunitarias que se encuentra enmarcado en el objetivo N°6 de nuestra Política de Responsabilidad Social, el cual tiene por objetivo el contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades de nuestra zona de influencia.

Este plan está conformado por 4 componentes:



El público objetivo de este plan son las comunidades campesinas de nuestra área de influencia directa e indirecta, con las cuales encaminamos los esfuerzos de la empresa por contribuir a crear condiciones adecuadas y dignas para las poblaciones.

Es importante destacar que la elaboración del plan ha



incluido los resultados de las mesas de trabajo, opiniones y expectativas de las autoridades de las comunidades, también incluyó componentes de nuestros instrumentos de responsabilidad social, además de la experiencia técnica adquirida por nuestra Subgerencia de Imagen y Responsabilidad Social.

Este plan constituye un medio fundamental para convocar, organizar y orientar recursos y esfuerzos de la empresa, el Estado y las comunidades campesinas en pro del desarrollo integral de los distritos y comunidades involucrados. Paralelamente, nos permite construir una visión compartida, una imagen futura de lo que pueden y deben ser las zonas de influencia de la empresa; sueño común que nos impulsa a superar las diferencias de corto plazo y sumar voluntades, fuerzas, capacidades y recursos locales para afrontar los desafíos que enfrenamos.



<sup>1</sup> Aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N°068-2015/DE-FONAFE de fecha 27 de agosto de 2015.  
<sup>2</sup> Aprobada por el Directorio de FONAFE, mediante Acuerdo de Directorio N°003-2018/006-FONAFE del 26 de junio de 2018.  
<sup>3</sup> Aprobada con Resolución de Dirección Ejecutiva N°028-2018/DE-FONAFE de fecha 23 de abril de 2018.  
<sup>4</sup> Aprobado con Resolución de Dirección Ejecutiva N°013-2015/DE-FONAFE de fecha 13 de febrero de 2019.  
<sup>5</sup> Aprobada por el Directorio de ELECTROPERU S.A. en Sesión de Directorio Presencial N°1559 (O.D2) de fecha 9 de noviembre de 2016.  
<sup>6</sup> Aprobada por el Directorio de ELECTROPERU S.A. en Sesión de Directorio N°1355 (O.D1) de fecha 25 de agosto de 2010.

### 6.3. Área de influencia

#### Comunidades de influencia de ELECTROPERU S.A.

| Comunidades                      | Provincia    | Distrito          | Número de comunidades | Componentes del Complejo Hidroeléctrico   |
|----------------------------------|--------------|-------------------|-----------------------|---|
| Del área de influencia directa   | Tayacaja     | Colcabamba        | 14                    | Santiago Antúnez de Mayolo y Restitución  |
|                                  |              | Quichuas          | 6                     |   |
|                                  |              | Pampas (Mantacra) | 1                     |   |
|                                  | Huancavelica | Acoria            | 6                     | Presas Tablachaca   |
| Del área de influencia indirecta | Huancavelica | Acobambilla       | 3                     | Laguna Chilicocha   |
|                                  |              | Vilca             | 4                     | Lagunas Ñahuincocha<br>Laguna Balsacocha<br>Laguna Yurajcocha<br>Laguna Huichicocha   |
|                                  | Jauja        | Huayllahuara      | 1                     | Laguna Balsacocha   |
|                                  |              | Canchayllo        | 1                     | Lagunas Antacocha<br>Laguna Norma<br>Laguna Calzada<br>Laguna Caullau<br>Laguna Azulcocha<br>Laguna Carhuacocha<br>Laguna Huaylacancha<br>Laguna Ñahuincocha-<br>Laguna Pachacayo<br>Laguna Tembladera<br>Laguna Vichecocho<br>Laguna Yuracocha |



Laguna Chinchaycocha

| Comunidades                      | Provincia | Distrito                 | Número de comunidades | Componentes del Complejo Hidroeléctrico |
|----------------------------------|-----------|--------------------------|-----------------------|---|
| Del área de influencia indirecta | Yauli     | Huayhuay                 | 1                     | Laguna Lacsacocha                       |
|                                  |           | Suitucancha              | 1                     | Laguna Abascocha<br>Laguna Huacracocha  |
|                                  |           | Sta. Bárbara Carhuacayán | 1                     | Laguna Hueghue                          |
|                                  | Junín     | Junín                    | 8                     | Lago Chinchaycocha                      |
|                                  |           |                          | Carhuamayo            | 8                                       |
|                                  |           | Óndores                  | 8                     | Lago Chinchaycocha                      |
|                                  | Pasco     | Vicco                    | 3                     | Lago Chinchaycocha                      |
|                                  |           | Ninacaca                 | 3                     | Lago Chinchaycocha                      |

## 6.4. Nuestras actividades y proyectos

### EJE SALUD

#### Sinergias que Suman

A consecuencia de la expansión del COVID-19 en nuestras comunidades de influencia, consideramos necesario crear el programa “Sinergias que suman”, con el afán de contrarrestar los efectos adversos de la pandemia.

Gracias a la cooperación inmediata de nuestros trabajadores, unimos esfuerzos para coordinar y organizar la implementación de proyectos de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y respuesta frente a la crisis sanitaria; así como, acciones de desarrollo económico autosostenible en beneficio de nuestras comunidades aledañas del Complejo Hidroeléctrico Mantaro.

Con la finalidad de mejorar la capacidad de respuesta de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS) y de los Agentes Comunitarios de Salud (ACS) frente al COVID-19 en nuestras comunidades de influencia; hicimos entrega de instrumentos, equipos, insumos, materiales de bioseguridad, indumentaria para limpieza y fumigación de ambientes. Estas acciones contemplaron la donación de 6,317 insumos de bioseguridad de protección personal (mascarillas, mamelucos, lavamanos portátil, kits de aseo, entre otros), 2,664 insumos de bioseguridad de uso colectivo (alcohol, jabón líquido, lejía y rociador), y 1,000 afiches didácticos e ilustrativos para la campaña de sensibilización de prevención contra el COVID-19 al Gobierno Regional de Huancavelica, y a las municipalidades distritales de Acoria, Quichuas, Colcabamba, Mantacra y Vilca; de igual manera, a la Comandancia de Bomberos de Huancavelica y a las



Conoce más aquí



comisarías de Colcabamba y Quichuas.

Además, implementamos en las IPRESS los “Bancos de oxímetros de pulso”, donde la población vulnerable puede tener acceso a estos dispositivos para el seguimiento y monitoreo de los pacientes diagnosticados con COVID-19.

En esa misma línea, realizamos el mantenimiento correctivo de los servicios higiénicos y puntos de abastecimiento de agua de los centros de salud de Colcabamba y Quichuas. Esto implicó la entrega de 512 instrumentos, mobiliarios y equipos médicos (incluyendo oxímetros de pulso, termómetros digitales, balones de oxígeno, aspiradores de secreciones y kits de equipos médicos), los cuales contribuyeron a optimizar los diagnósticos, y a mejorar la calidad de atención de los tratamientos.

Finalmente, distribuimos 4,004 canastas con víveres de primera necesidad para las personas más vulnerables de nuestras comunidades aledañas.



Entrega de balones de oxígeno



Entrega de lavaderos portátiles



Gracias a este programa recibimos la distinción de ABE Líderes del Cambio 2020 en la categoría “Cuidado del impacto en la comunidad”.

## EJE EDUCACIÓN

En ELECTROPERU S.A. nos encontramos comprometidos desde hace muchos años con la educación en nuestras áreas de influencia. Por esta razón, durante el 2020 desarrollamos las siguientes actividades:



Donamos 20 premios para actividades escolares, tales como: 5 radios portátiles, 5 memorias USB, 5 audífonos y 5 juegos de mesa a la I. E. "Micaela Bastidas Puyucahua" del distrito de Quichuas.



Donamos 745 materiales escolares para los colegios e instituciones de nuestras zonas de influencia.

Por otro lado, realizamos la entrega de un módulo prefabricado para la escuela de nivel inicial de la comunidad de Buenos Aires distrito de Quichuas, provincia de Tayacaja, región Huancavelica.



## EJE ECONOMÍA LOCAL

En ELECTROPERU S.A. tenemos el compromiso de convertirnos en buenos vecinos de nuestras áreas de influencia, para esto desarrollamos actividades orientadas a contribuir en la dinamización de las economías locales donde operamos.

En esa línea, donamos 4,100 plántones de palto a los centros poblados de Ocoro y Los Nogales, y al anexo Tacaray en el distrito de Colcabamba. La donación contribuirá a dinamizar y mejorar la economía local en el mediano plazo, beneficiando a los agricultores de la localidad.



## SOLIDARIDAD SOCIAL

A través de nuestro programa de Solidaridad Social, buscamos estrechar lazos con las comunidades de nuestra área de influencia, así como promover actividades de cooperación orientadas a la población vulnerable. Durante el 2020, realizamos las siguientes actividades:



Para la campaña de Navidad entregamos 4,970 regalos a las poblaciones de nuestra área de influencia.



Asimismo, como parte del mismo programa, entregamos a las IPRESS de los distritos de Colcabamba, Quichuas, Acoria, Pilchaca, Pampas y Vilca, 33,000 galletas para la prevención de la anemia.



Entrega de galletas Nutri Hierro



Por otro lado, realizamos la “Campaña contra el frío” mediante la cual entregamos un total de 1,284 mantas micropolares a las municipalidades distritales de Quichuas y Vilca, a las comunidades de San Martín, Puituco y a las del lago Chinchaycocha, así como, a los Bomberos de Acoria y al CEBA Colcabamba.



Campaña contra el friaje Huancavelica

## Programa de Comunicación Externa

Durante este año, participamos en varios eventos para demostrar nuestro compromiso con diversas causas que, como empresa, defendemos.

En ese sentido, participamos en el Día Mundial de los Humedales y en la feria EXPO AGUA SUNASS 2020, demostrando nuestro compromiso con el medio ambiente y el uso responsable del agua. Asimismo, buscando potenciar las iniciativas para promover y visibilizar la equidad de género en nuestro país, participamos en la carrera “Mujeres que corren 2020”.

Por otro lado, participamos en la campaña de la Teletón de la Clínica San Juan de Dios. Dichos eventos permitieron mayor reconocimiento de marca, fortaleciendo la gestión de responsabilidad social de la empresa.



## Programa de donaciones

GRI 203-2

Durante el 2020, desembolsamos dos donaciones por un monto superior a S/1.4 millones, el cual se distribuyó de la siguiente manera:

### ◆ Convenio con la Municipalidad Distrital de Acoria

Destinamos S/105,574.60 de nuestro aporte económico a la elaboración del expediente técnico del proyecto “Creación del sistema de riego presurizado en el anexo de San Antonio del centro poblado Uchuymarca, distrito de Quichuas, provincia de Tayacaja, región Huancavelica”.

El sistema de riego permitirá suministrar cantidad necesaria de agua, humedeciendo el suelo hasta la profundidad que requiera el cultivo, lo cual es muy esencial porque en ciertas temporadas del año existen sequías o inundaciones.

De esa manera, asumimos el compromiso de contribuir con la creación de un sistema esencial para la agricultura en la localidad, generando un bienestar y desarrollo económico para los pobladores de las zonas de influencia directa.

### ◆ Convenio con el Gobierno Regional de Huancavelica

Destinamos S/1.3 millones al desarrollo de estrategias para mejorar la atención integral de salud en la región Huancavelica y en las comunidades de nuestra influencia, basadas en tres líneas de intervención:



Adicionalmente, continuamos ejecutando acciones en coordinación con los establecimientos de salud, reafirmando el compromiso con nuestras comunidades vecinas con el objetivo de mejorar la capacidad de respuesta sanitaria frente a la propagación del COVID-19.

7

# COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL



# Compromiso MEDIOAMBIENTAL

La gestión ambiental en nuestras operaciones comprende principalmente la gestión del recurso hídrico, la biodiversidad y la energía. Para ello, hemos establecido los siguientes objetivos:



## 7.1. Recurso hídrico

GRI 303-1

En ELECTROPERU S.A. administramos el sector hidráulico mayor Mantaro, Clase A y cumplimos con lo dispuesto en el “Reglamento de Operadores de Infraestructura Hidráulica”.

Somos un usuario de uso no agrario del agua del río Mantaro. Operamos infraestructura hidráulica financiada con recursos propios para el uso del agua en la actividad de generación eléctrica de nuestras centrales hidroeléctricas “Santiago Antúnez de Mayolo” y “Restitución”, rigiéndonos acorde a la normatividad del Sector Energía y Minas.

Para tal fin, contamos con licencia de uso de aguas para el uso de hasta 100,000 litros/segundo de agua proveniente del río Mantaro. Este recurso es captado en la presa Tablachaca y dirigido a la Central Hidroeléctrica del Mantaro para la producción energética con fines públicos, de acuerdo con los requerimientos de 24 horas/día, 365 días/año, equivalente a una masa anual de 3,027,456,800 m<sup>3</sup>.

Con el objetivo de afianzar nuestra producción hidroeléctrica, construimos reservorios en los principales afluentes de la cuenca del río Mantaro (Huari, Pachacayo, Quillón, Moya), y al año 2020 contamos con una capacidad de almacenamiento de 224.76 Hm<sup>3</sup>.

Almacenamos esta reserva hídrica todos los años en función al año hidrológico (húmedo, normal o seco) y la utilizamos en la época de “estiaje”, acorde a un Plan de Descarga aprobado por la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro (AAA X MANTARO) de la Autoridad Nacional del Agua (ANA).

Acorde a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad de Presas Públicas de Embalses de Agua, implementamos instrumentos técnicos para la operación y el mantenimiento de las presas, con la finalidad de proteger a la población, la propiedad y el medioambiente.

### Reglas de operación

- 1 Proceso de llenado de la reserva hídrica a partir del 15 de diciembre (cierre de compuerta) hasta el 31 de mayo de cada año hidrológico.
- 2 Proceso de regulación de la reserva hídrica de junio a noviembre de cada año, acorde a lo establecido en el plan de descarga.
- 3 Descarga del volumen útil almacenado en cada presa de regulación, considerando dejar un determinado volumen para mantener el caudal ecológico (preservación del ecosistema).
- 4 Control de las excedencias de agua por el vertedero de demasías (seguridad de la presa).
- 5 Eliminación de riesgos de colapso de la infraestructura (protección de poblaciones, propiedad privada y obras públicas).

### Complejo Hidroeléctrico Mantaro

El agua proveniente del río Mantaro es el insumo principal para la generación eléctrica en el Complejo Hidroeléctrico Mantaro.

Para esta actividad, en el Centro de Producción Mantaro no realizamos extracción de agua de ningún tipo, se aprovecha la fuerza de su caída durante su recorrido a través del río Mantaro, para luego de su uso, ser restituida a su misma fuente en las mismas condiciones antes de su empleo. Este proceso permite la no contaminación y la reducción de desechos sólidos en el río.

En el período de estiaje se utiliza el agua disponible en las lagunas de regulación que ha sido almacenada durante el periodo de avenidas; en dicho período la producción de energía está en función de la disponibilidad del recurso hídrico.

GRI 303-3





**Sistema regulado de lagunas de ELECTROPERU**

**Gestión del sistema de lagunas**

El sistema de lagunas que operamos en la cuenca del río Mantaro, está compuesta por 19 presas de regulación y un vaso regulador, cuyo fin es afianzar la cuenca y optimizar el uso del recurso, acumulando agua durante el periodo de “avenidas” para ser utilizada durante el periodo de “estiaje” en la producción de energía en las centrales hidroeléctricas del Complejo Hidroeléctrico Mantaro.

Este sistema tiene una capacidad de almacenamiento de 224.76 Hm<sup>3</sup>, y junto con la reserva hídrica almacenada en el lago Junín, nos permite tener una capacidad de almacenamiento total de 665.93 Hm<sup>3</sup>.

El lago Junín, principal reservorio de la cuenca del río Mantaro, es administrado por la empresa STATKRAFT DEL PERÚ S.A. y tiene una capacidad de almacenamiento útil de 441.17 Hm<sup>3</sup>. En la actualidad, ese límite se restringe a un volumen útil máximo de 314.74 Hm<sup>3</sup>, debido a limitaciones impuestas por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), por reclamos de tipo social y ambiental realizados por las comunidades del entorno.

El año hidrológico 2020-2021 en la cuenca del río Mantaro, se tipificó hidrológicamente como “un año por debajo de lo normal”, reflejándose en el volumen de almacenamiento útil del sistema de lagunas donde solo se alcanzó a llenar el 80.80 % de la capacidad máxima de almacenamiento disponible (181.52 Hm<sup>3</sup>).



## Programa de “Afinzamiento Hídrico”

A lo largo de los periodos comprendidos entre 1997 al 2000 y del 2011 al 2014, ejecutamos nuestro programa de “Afinzamiento Hídrico en la cuenca del río Mantaro” en las regiones de Pasco, Junín y Huancavelica. Este tuvo como finalidad afianzar la producción energética en la época de “estiaje” en las centrales hidroeléctricas “Santiago Antúnez de Mayolo” y “Restitución”, y prevenir los posibles efectos del cambio climático en el negocio.

A través de las 20 presas de regulación que administramos, tenemos un control del recurso hídrico ante la ocurrencia de inundaciones o sequías en las principales subcuencas del río Mantaro.

En las temporadas de “estiaje”, el tránsito del agua regulada desde los embalses en las cabeceras de cuenca beneficia a los múltiples usuarios, permitiéndoles contar con mayor disponibilidad de agua que la habitual para desarrollar con normalidad sus principales actividades: campaña agrícola (actividad productiva principal del valle del Mantaro), actividades de crianza de ganado y pastoreo, riego de pastizales y crianza de truchas.

Por otro lado, estamos planificando una nueva fase del proyecto que consistirá en la construcción de 6 presas, así como la ampliación de 2 de las ya existentes con el objetivo de afianzar aproximadamente 46.5 millones de m<sup>3</sup> hacia el año 2027, en las regiones Huancavelica y Junín.

Previo a la ejecución de los proyectos del programa de “Afinzamiento Hídrico en la cuenca del río Mantaro”, en cumplimiento a lo establecido en la legislación ambiental obtuvimos los “permisos sociales” o los “contratos de servidumbre” coordinando con las comunidades o propietarios, con el fin de utilizar sus terrenos y plasmar

las obras de afinzamiento. En este proceso, establecimos planes de participación ciudadana, se realizaron audiencias públicas para determinar las necesidades de las comunidades en la zona donde se iban a construir las obras de regulación, tomando en consideración las expectativas de las comunidades.

Durante la ejecución de los proyectos, generamos impactos positivos en el área de influencia, tales como: la contratación de mano de obra local, construcción de nuevos caminos de acceso y/o mejoras a los ya existentes, y pago del derecho de servidumbre. Sin embargo, también conllevaron a la generación de impactos negativos tales como: daños y perjuicios ocasionados durante la ejecución del programa por los cuales se pagó indemnizaciones.



Central Hidroeléctrica Santiago Antúnez de Mayolo



Laguna Chinchaycocha, Junín

## 7.2. Ecoeficiencia operativa

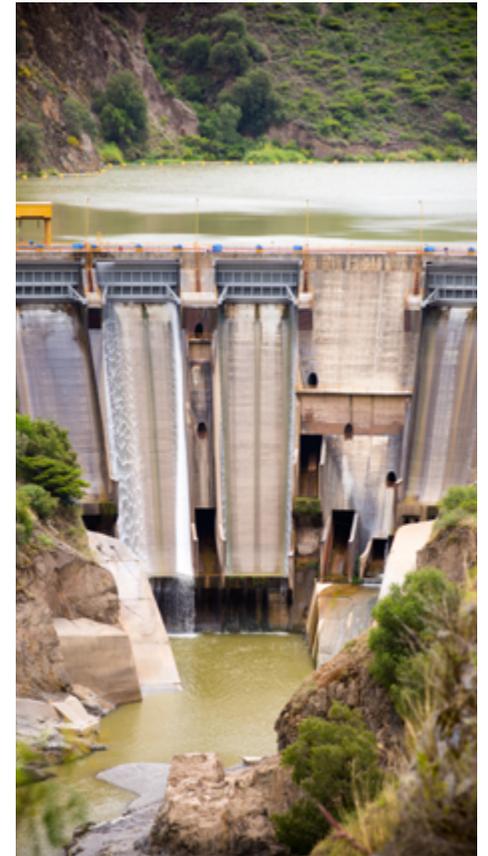
El Ministerio del Ambiente (MINAM), viene impulsando, a través del Decreto Supremo N° 009-2009-MINAM, la implementación de medidas de ecoeficiencia en las diferentes entidades del gobierno a nivel nacional. Esto a partir de un enfoque de desarrollo sostenible que privilegia el uso equilibrado y sustentable de los recursos naturales.

En ese contexto, hemos logrado implementar algunas medidas de ecoeficiencia que promueven el uso racional de los recursos, y la reducción de nuestros impactos negativos al medio ambiente.

### Agua

Para el consumo humano adquirimos agua embotellada de un proveedor local. Con este fin, contamos con tanques de almacenamiento de uso doméstico. El agua para consumo humano en los campamentos del Complejo Hidroeléctrico Mantaro se calcula según la cantidad de personas que permanecen en los campamentos. El consumo aproximado es de 0.02 m<sup>3</sup> por persona en forma diaria.

En Campo Armiño, el 80 % del agua captada para consumo humano es reutilizada para fines de riego de áreas verdes después de ser tratadas en las lagunas de oxidación.



| Consumo de agua        | 2018   | 2019   | 2020   | Tipo de consumo     | Fuente  |
|------------------------|--------|--------|--------|---------------------|---|
| Lima, Tumbes y Mantaro | 12,031 | 12,134 | 11,101 | Humano y generación | Red pública, Manantial Pilcos, Río Paccayracra y Uchuymarca |

## Efluentes

GRI 303-2

GRI 303-4

En nuestro Complejo Hidroeléctrico Mantaro contamos con instalaciones dirigidas a la gestión de efluentes provenientes de los campamentos Campo Armiño y Quichuas.

Los efluentes líquidos son gestionados a través de nuestro sistema de tratamiento de aguas residuales. En el campamento Campo Armiño utilizamos lagunas de oxidación o estabilización y reutilizamos el agua para el riego de áreas verdes, mientras que en el campamento Quichuas disponemos de pozos sépticos y tanques *Imhoff*.

En la Unidad de Producción de Tumbes, los efluentes domésticos generados se disponen por medio de la red de alcantarillado.



Lago Chinchaycocha

## Energía

En cuanto a la gestión de energía, venimos desarrollando una serie de actividades para la reducción de nuestra huella energética:



En el Centro de Producción Mantaro, en forma progresiva, se viene realizando el cambio de fluorescentes de 36 W por tubos de iluminación LED.



Adquirimos 4,200 tubos LED T8 de 18 W y 400 tubos LED T8 de 9 W.

Estas acciones nos permitirán el ahorro del 60% de consumo de energía en el equipo instalado. Esta nueva tecnología nos permite incrementar la iluminación por m<sup>2</sup>, impactando positivamente en las condiciones de salud ocupacional de nuestros trabajadores.

Durante el 2020, nuestro consumo de energía fue:

### Consumo de energía (en kWh)

GRI 302-1

2018 361,206

2019 630,540

2020 412,600

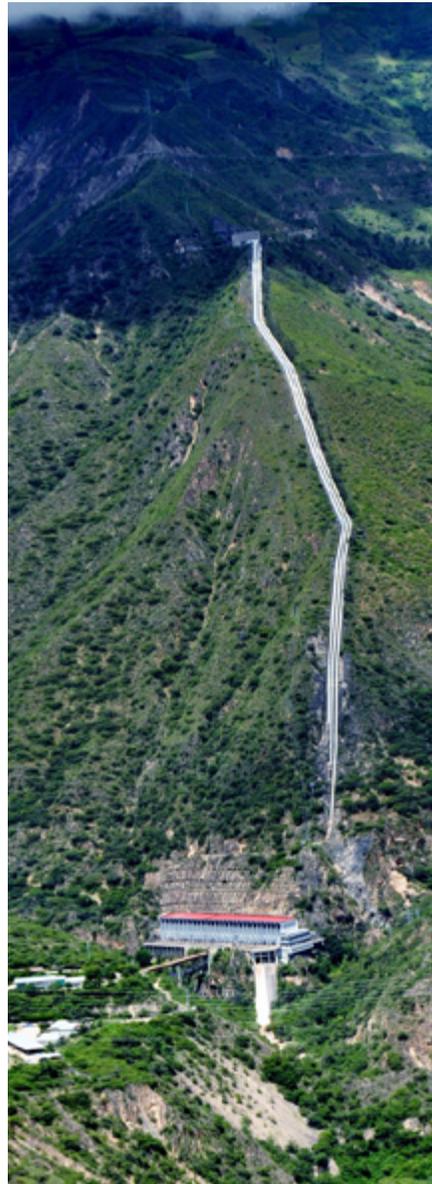


Torres de alta tensión



Debido a las medidas adoptadas para enfrentar la pandemia, nuestro consumo energético se redujo en un 34.56 %

GRI 302-4



## Residuos

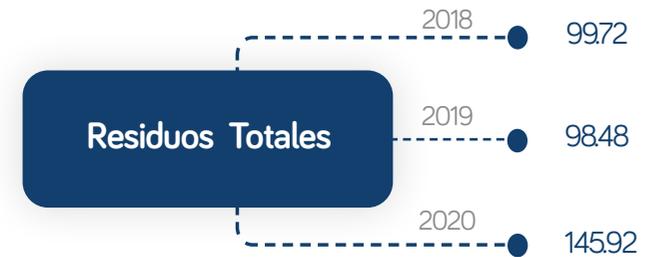
Tratamos nuestros residuos sólidos domésticos a través de una Empresa Prestadora de Servicios de Residuos Sólidos (EPS-RS). Los residuos sólidos peligrosos son trasladados por una de estas empresas a un relleno sanitario de Petramás.

Nuestros rellenos sanitarios en el Centro de Producción Mantaro se encuentran cercanos al fin de su vida útil. Debido a esto, tenemos proyectada la construcción de rellenos sanitarios adicionales para el año 2022.

En el caso de la sede Lima, los residuos son tercerizados a través de la empresa de servicio integral de mantenimiento y limpieza.



## Residuos generados (en TM)



8

**SOBRE ESTE  
REPORTE**



# Sobre este REPORTE

Este reporte ha sido elaborado de conformidad con la opción esencial de los estándares GRI, considerando la Guía G4 de declaraciones sectoriales de servicios eléctricos. Brinda información sobre la gestión económica, social y ambiental de ELECTROPERU S.A. en el Perú, abarcando la información correspondiente al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2020.

En ELECTROPERU S.A., emitimos reportes de sostenibilidad de manera anual desde el 2010 y nuestro último reporte correspondió al año calendario 2019. Los reportes publicados en los años 2011, 2012 y 2015 fueron verificados por empresas externas. En adelante, no hemos optado por realizar dicha práctica.

Para la recopilación de la información de los indicadores GRI hemos revisado documentos de carácter interno y público. De igual manera, hemos empleado fichas de recolección de datos, elaboradas de acuerdo con los protocolos técnicos del GRI. También desarrollamos talleres de sensibilización y de asesoría personalizada para los responsables del llenado de la información.

- GRI 102-45
- GRI 102-49
- GRI 102-50
- GRI 102-51
- GRI 102-52
- GRI 102-54
- GRI 102-56



## 8.1. Grupos de interés

Este año, como parte del proceso de elaboración del presente reporte, realizamos un mapeo y priorización de grupos de interés, el cual contó con la participación de las gerencias y subgerencias de la empresa, donde consideramos las recomendaciones de la Norma AA1000:2011 Relacionamiento con los grupos de interés y el “Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés”, emitidos por *Accountability International*, derivando en el siguiente listado:

GRI 102-42



GRI 102-40

Adicionalmente, actualizamos las expectativas de forma participativa con nuestros grupos de interés. A continuación, detallamos las principales expectativas recogidas durante 2020:

### Principales expectativas de los grupos de interés



#### COLABORADORES

- Línea de carrera.
- Planes de sucesión.
- Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo.



#### COMUNIDAD

- Gestión de la tarifa eléctrica.
- Desarrollo de empleo y proveedores locales.
- Gestión del agua.



#### CLIENTES

- Gestión ambiental.
- Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Sostenibilidad en la cadena de suministro.

## Canales de comunicación con grupos de interés

| Grupo de interés  | Canal de comunicación   | Frecuencia  |
|---|---|---|
| <p>Accionistas</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Intercambio electrónico de Información-SIED.</li> <li>• Correo físico.</li> </ul>   | Semanal / mensual / anual.  |
| <p>Colaboradores</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones en sede.</li> <li>• Reuniones de Comité de SST.</li> <li>• Reuniones con representantes.</li> <li>• Canales digitales.</li> </ul>                            | Mensual / cuando se requiera.   |
| <p>Proveedores</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Portal web de ELECTROPERU S.A., correo electrónico, comunicación escrita y telefónica.</li> <li>• Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continua.</li> <li>• Convocatorias de procesos de selección.</li> </ul>                      |
| <p>Clientes</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación escrita.</li> <li>• Correo electrónico.</li> <li>• Telefónica o reuniones presenciales.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se requiera.</li> <li>• Continua.</li> <li>• Mensual.</li> <li>• Eventual.</li> </ul> |
| <p>Comité de Operaciones del Sistema Interconectado Nacional (COES)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación escrita.</li> <li>• Correo electrónico.</li> <li>• Telefónica o reuniones presenciales.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se requiera.</li> <li>• Continua.</li> <li>• Mensual.</li> <li>• Eventual.</li> </ul> |
| <p>Centros de arbitraje</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación escrita.</li> <li>• Telefónica.</li> <li>• Correo electrónico.</li> </ul>   | Cuando se requiera.   |

**Grupo de interés**

**Canal de comunicación**

**Frecuencia**

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>Competidores</p>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación escrita, telefónica, correo electrónico.</li> </ul>  | <p>Eventual</p>   |
| <p>Estado</p>                                    | <p>Comunicación escrita, correo electrónico, telefónica, portal web, denuncias, notificaciones, expedientes e intranet de cada institución.</p>                                  | <p>Mensual /trimestral/ semestral/ anual<br/>De acuerdo a necesidad</p> |
| <p>Comunidad</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación escrita, correo electrónico, telefónica, visita en comunidad, oficina o lugar pactado.</li> <li>Mesas de diálogo.</li> </ul> | <p>Depende de la solicitud por parte de la comunidad.</p>               |
| <p>Sociedad civil</p>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación escrita.</li> <li>Telefónica.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>  | <p>Cuando se requiera</p>   |
| <p>Medios de comunicación</p>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Telefónica.</li> <li>Correo electrónico.</li> <li>Cartas.</li> </ul>  | <p>Depende de la solicitud</p>  |
| <p>Sistema financiero y mercado de capitales</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación escrita.</li> <li>Telefónica.</li> <li>Correo electrónico.</li> </ul>  | <p>Cuando se requiera</p>   |



Subgerentes de ELECTROPERU



## 8.2. Proceso de materialidad

Para la definición de la materialidad se consideraron las etapas que sugiere la metodología del Global Reporting Initiative (GRI):



1

### Revisión

- Revisión de políticas y procedimientos de sostenibilidad de la empresa.
- Revisión del *benchmarking* de mejores prácticas de empresas líderes en sostenibilidad del sector generación energética en la región.

2

### Identificación

- Los temas de sostenibilidad se identificaron a través de la participación de grupos de interés y el reconocimiento del contexto de sostenibilidad.
- Se identificaron los impactos de sostenibilidad estratégicos de la organización a partir de 6 entrevistas con gerencias y subgerencias clave de la empresa.
- Se revisaron los temas asociados al impacto derivado de la emergencia sanitaria al contexto de sostenibilidad de ELECTROPERU S.A.

3

### Priorización

- Se priorizaron los temas del eje expectativas de los grupos de interés a partir de los mecanismos de diálogo (3 paneles de diálogo y 1 encuesta *online*).
- Por otro lado, se priorizaron los impactos de sostenibilidad de la empresa a partir de la revisión del *benchmarking*, el contexto de sostenibilidad y de la priorización de riesgos e impactos durante las entrevistas estratégicas realizadas en el paso 2.

4

### Validación

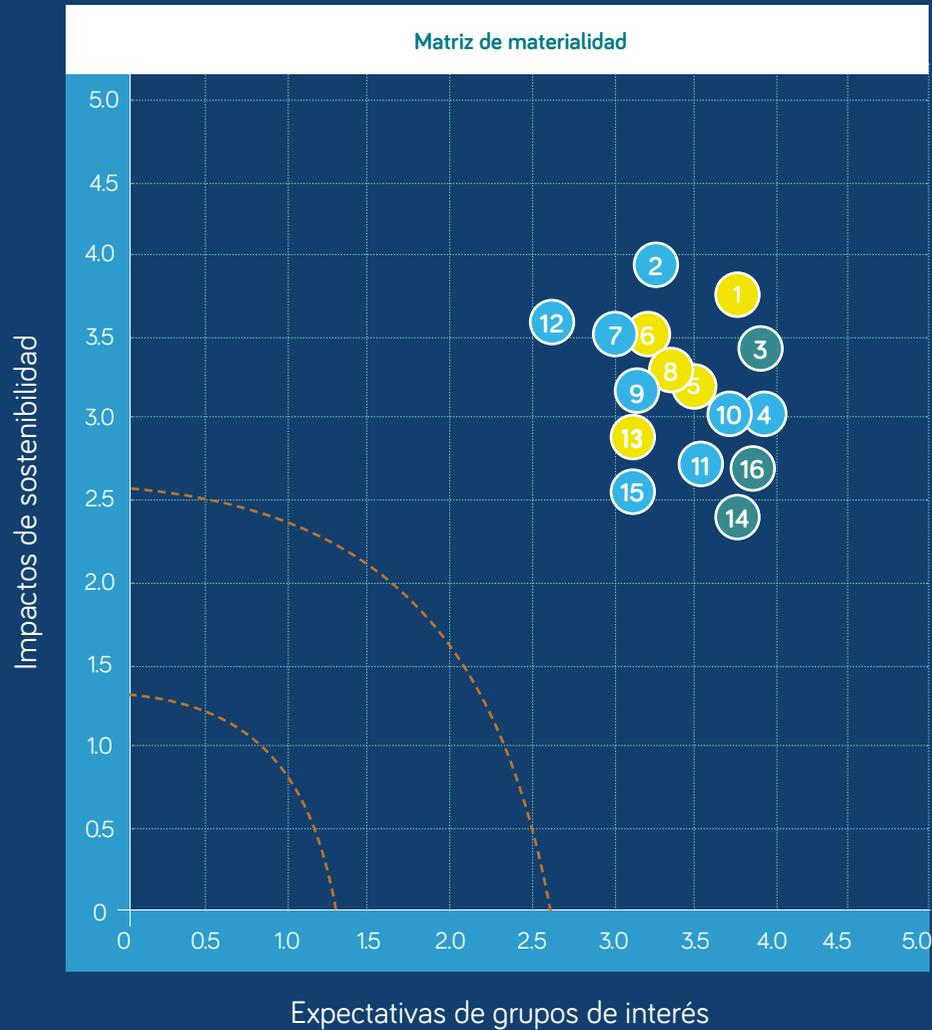
- Se validaron los temas materiales en una reunión con la Subgerencia de Imagen y Responsabilidad Social.



## Lista de Temas Materiales

GRI 102-46

GRI 102-47



| Temas materiales                                      | Cobertura         |
|---|-------------------|
| 1 Salud y Seguridad en el Trabajo                     | Interna y externa |
| 2 Creación de valor económico                         | Interna           |
| 3 Sistema de gestión ambiental                        | Interna y externa |
| 4 Lucha contra la corrupción y el soborno             | Interna y externa |
| 5 Salud y seguridad de la comunidad                   | Externa           |
| 6 Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria | Externa           |
| 7 Ciberseguridad y privacidad de la información       | Interna y externa |
| 8 Gestión y desarrollo del capital humano             | Interna           |
| 9 Innovación y tecnología                             | Interna           |
| 10 Satisfacción de los clientes                       | Interna y externa |
| 11 Ética y gobierno corporativo                       | Interna           |
| 12 Gestión de riesgos                                 | Interna y externa |
| 13 Derechos humanos                                   | Interna y externa |
| 14 Ecoeficiencia operativa                            | Interna           |
| 15 Sostenibilidad en la cadena de suministro          | Interna y externa |
| 16 Agua y efluentes                                   | Interna y externa |

9

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



# GRI Índice de CONTENIDOS GRI

GRI 102-55

| Estándar GRI                             | Contenido  | Página o respuesta | ODS   | Omisión |
|--|--|--------------------|---|---------|
| GRI 101: Fundamentos 2016                |  |                    |   |         |
| Contenidos Generales                     |  |                    |   |         |
| Perfil de la organización                |  |                    |   |         |
| GRI 102:<br>Contenidos<br>Generales 2016 | 102-1: Nombre de la organización   | <u>2</u>           | --  | --      |
|  | 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios                            | <u>8</u>           | --  | --      |
|  | 102-3: Ubicación de la sede  | <u>2</u>           | --  | --      |
|  | 102-4: Ubicación de las operaciones  | <u>8</u>           | --  | --      |
|  | 102-5: Propiedad y forma jurídica  | <u>2, 8</u>        | --  | --      |
|  | 102-6: Mercados servidos   | <u>8</u>           | --  | --      |
|  | 102-7: Tamaño de la organización   | <u>6 - 19 - 34</u> | --  | --      |
|  | 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores                      | <u>34 - 35</u>     |   | --      |
|  | 102-9: Cadena de suministro  | <u>9 - 27</u>      | --  | --      |
|  | 102-10: Cambios significativos en la organización y su cadena de suministros | <u>27</u>          | --  | --      |
|  | 102-11 Principio o enfoque de precaución                                     | <u>24</u>          | --  | --      |
|  | 102-12 Iniciativas externas  | <u>24</u>          | --  | --      |
|  | 102-13 Afiliación a asociaciones   | <u>17</u>          | --  | --      |

| Estándar GRI                             | Contenido  | Página o respuesta | ODS | Omisión |
|--|--|--------------------|-----|---------|
| GRI 102:<br>Contenidos<br>Generales 2016 | <b>Estrategia</b>  |                    |     |         |
|  | 102-14: Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones  | 4 - 5              | --  | --      |
|  | <b>Ética e integridad</b>  |                    |     |         |
|  | 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta                   | 14                 |     | --      |
|  | <b>Gobernanza</b>  |                    |     |         |
|  | 102-18: Estructura del gobierno corporativo                                    | 10 - 12            | --  | --      |
|  | <b>Participación de los grupos de interés</b>                                  |                    |     |         |
|  | 102-40: Lista de grupos de interés   | 73                 | --  | --      |
|  | 102-41: Acuerdos de negociación colectiva                                      | 54                 |     | --      |
|  | 102-42: Identificación y selección de grupos de interés                        | 73                 | --  | --      |
|  | 102-43: Enfoque para la participación de los grupos de interés                 | 73                 | --  | --      |
|  | 102-44: Temas y preocupaciones clave mencionados                               | 74                 | --  | --      |
|  | <b>Prácticas para la elaboración de informes</b>                               |                    |     |         |
|  | 102-45: Entidades incluidas en los estados financieros consolidados            | 73                 | --  | --      |
|  | 102-46: Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema | 77                 | --  | --      |
|  | 102-47: Lista de temas materiales  | 77                 | --  | --      |
| 102-48: Reexpresión de la información    | No se ha realizado reexpresión de la información.                              | --                 | --  |         |

| Estándar GRI                                     | Contenido  | Página o respuesta | ODS | Omisión |
|--|--|--------------------|-----|---------|
|  | 102-49: Cambios en la elaboración de informes  | <u>73</u>          | --  | --      |
|  | 102-50: Periodo objeto del informe   | <u>73</u>          | --  | --      |
|  | 102-51: Fecha del último informe   | <u>73</u>          | --  | --      |
|  | 102-52: Ciclo de elaboración de informes   | <u>73</u>          | --  | --      |
|  | 102-53: Punto de contacto para preguntas sobre el informe                            | <u>2</u>           | --  | --      |
|  | 102-54: Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI | <u>73</u>          | --  | --      |
|  | 102-55: Índice de contenidos GRI   | <u>79 - 86</u>     | --  | --      |
|  | 102-56: Verificación externa   | <u>73</u>          | --  | --      |
| <b>Temas materiales</b>                          |  |                    |     |         |
| <b>Generación de valor económico</b>             |  |                    |     |         |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>          | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura                                  | <u>77</u>          | --  | --      |
|  | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes                                       | <u>19 - 20</u>     | --  | --      |
|  | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión   | <u>19 - 20</u>     | --  | --      |
| <b>GRI 201: Desempeño Económico 2016</b>         | 201-1: Valor económico generado directo y distribuido                                | <u>20</u>          |     | --      |
| <b>Sostenibilidad en la cadena de suministro</b> |  |                    |     |         |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>          | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura                                  | <u>77</u>          | --  | --      |
|  | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes                                       | <u>27</u>          | --  | --      |
|  | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión   | <u>27</u>          | --  | --      |

| Estándar GRI  | Contenido  | Página o respuesta | ODS | Omisión  |
|---|--|--------------------|-----|--|
| GRI 204: Prácticas de adquisición 2016                        | 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales  | 27                 |     | En esta oportunidad hemos reportado los montos totales de inversión en proveedores, con el compromiso de reportar el indicador completo en el siguiente periodo. |
| <b>Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria</b>    |  |                    |     |  |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura  | 77                 | --  | --   |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes   | 57 - 63            | --  | --   |
|   | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión   | 57 - 63            | --  | --   |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016                  | 203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados   | 60 - 63            |     | --   |
|   | 203-2: Impactos económicos indirectos significativos   | 63                 |     | --   |
| GRI 413: Comunidades locales 2016                             | 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 57 - 63            | --  | --   |
| <b>Ética y gobierno corporativo</b>                           |  |                    |     |  |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura  | 77                 | --  | --   |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes   | 13 - 16            | --  | --   |
|   | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión   | 13 - 16            | --  | --   |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado  | NO GRI: Ética y Cumplimiento   | 13 - 16            |     | --   |
| <b>Sistema de gestión ambiental y Ecoeficiencia Operativa</b> |  |                    |     |  |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura  | 77                 | --  | --   |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes   | 65 - 71            | --  | --   |

|                                | Contenido  | Página o respuesta | ODS | Omisión  |
|--------------------------------|--|--------------------|-----|--|
|                                | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes                       | 65 - 71            | --  | --   |
|                                | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión                             | 65- 71             | --  | --   |
| GRI 302: Energía 2016          | 302-1: Consumo energético dentro de la organización                  | 70                 |     | --   |
|                                | 302-4: Reducción del consumo energético                              | 70                 |     | --   |
| GRI 303: Agua y efluentes 2018 | 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido               | 66                 |     | --   |
|                                | 303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 70                 |     | --   |
|                                | 303-3: Extracción de agua  | 70                 |     | --   |
|                                | 303-4: Vertidos de agua  | 70                 |     | --   |
|                                | 303-5: Consumo de agua   | 69                 |     | --   |
| GRI 305: Emisiones 2016        | 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)                         | --                 |     | Durante el 2020, no hemos realizado la medición de nuestras emisiones. Sin embargo, tenemos el compromiso de retomar su medición para el periodo 2021. |

| Estándar GRI   | Contenido  | Página o respuesta | ODS | Omisión  |
|--|--|--------------------|-----|--|
| GRI 305: Emisiones 2016                              | 305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)        | --                 |     | Durante el 2020, no hemos realizado la medición de nuestras emisiones. Sin embargo, tenemos el compromiso de retomar su medición para el periodo 2021. |
|  | 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)                     | --                 |     | Durante el 2020, no hemos realizado la medición de nuestras emisiones. Sin embargo, tenemos el compromiso de retomar su medición para el periodo 2021. |
| <b>Gestión y desarrollo del Capital Humano</b>       |  |                    |     |  |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                     | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura                      | 77                 | --  | --   |
|  | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes                           | 34 - 44 - 53 - 53  | --  | --   |
|  | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión                                 | 34 - 44 - 53 - 55  | --  | --   |
| GRI 401: Empleo 2016                                 | 401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal         | 36                 |     | --   |
| GRI 404: Formación y enseñanza 2016                  | 404-1: Media de horas de formación al año por empleado                   | 44                 |     | --   |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados                     | 10 - 47            |     | --   |
| EU-15  | Porcentaje de empleados que pueden retirarse en los próximos 5 y 10 años | 53                 |     | --   |

| Estándar GRI                                  | Contenido   | Página o respuesta | ODS | Omisión |
|---|---|--------------------|-----|---------|
| <b>Salud y Seguridad en el Trabajo</b>        |   |                    |     |         |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura   | 76                 | --  | --      |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes  | 37 - 43            | --  | --      |
|   | 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 la seguridad en el trabajo  | 39                 |     | --      |
|   | 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes  | 39 - 41            |     | --      |
|   | 403-3: Servicios de salud en el trabajo   | 42                 |     | --      |
|   | 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo  | 41                 |     | --      |
|   | 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo  | 41                 |     | --      |
|   | 403-6: Fomento de la salud de los trabajadores  | 41                 |     | --      |
|   | 403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales | 28 - 40            |     | --      |
|   | 403-8: Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo  | 39                 |     | --      |
|   | 403-9: Lesiones por accidente laboral   | 42                 |     | --      |

| Estándar GRI  | Contenido  | Página o respuesta  | ODS | Omisión |
|---|--|---|-----|---------|
|   | 403-10: Dolencias y enfermedades laborales   | 42  |     | --      |
|   | EU - 18: Porcentaje de contratistas y subcontratistas que hayan hecho entrenamiento relevante en salud y seguridad | El 100 % de nuestros contratistas se encuentran capacitados en Salud y Seguridad en el Trabajo como parte de nuestros requerimientos para operar. |     | --      |
| <b>Derechos humanos</b>                                       |  |   |     |         |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura  | 77  | --  | --      |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes   | 28  | --  | --      |
|   | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión   | 28  | --  | --      |
| GRI 406: No discriminación 2016                               | 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas  | 28  |     | --      |
| GRI 408: Trabajo infantil 2016                                | 408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil                             | 28  |     | --      |
| GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016                   | 409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio                | 28  |     | --      |
| <b>Innovación y tecnología</b>                                |  |   |     |         |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura  | 77  | --  | --      |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes   | 22  | --  | --      |
|   | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión   | 22  | --  | --      |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado. | NO GRI: Innovación y tecnología  | 22  | --  | --      |
| <b>Lucha contra la corrupción y soborno</b>                   |  |   |     |         |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura  | 77  | --  | --      |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes   | 16  | --  | --      |

| Estándar GRI  | Contenido   | Página o respuesta | ODS | Omisión |
|---|---|--------------------|-----|---------|
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes                                  | 16                 | --  | --      |
|   | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión  | 16                 | --  | --      |
| GRI 205: Anticorrupción 2016                                  | 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 16                 |     | --      |
|   | 205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas                        | 16                 |     | --      |
| <b>Gestión de Riesgos</b>                                     |   |                    |     |         |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura                             | 77                 | --  | --      |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes                                  | 21                 | --  | --      |
|   | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión  | 21                 | --  | --      |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado. | NO GRI: Gestión de Riesgos  | 23                 | --  | --      |
| <b>Satisfacción de los clientes</b>                           |   |                    |     |         |
| GRI 103: Enfoque de gestión 2016                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura                             | 77                 | --  | --      |
|   | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes                                  | 21                 | --  | --      |
|   | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión  | 21                 | --  | --      |
| EU-02   | Producción de energía neta  | 3                  |     | --      |
| Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado. | NO GRI: Satisfacción de los clientes  | 30                 | --  | --      |
| EX-EU-07  | Gestión de la demanda   | 32                 |     | --      |
| EU-01   | Capacidad instalada   | 32                 |     | --      |

| Estándar GRI   | Contenido   | Página o respuesta | ODS | Omisión |
|--|---|--------------------|-----|---------|
| <b>Ciberseguridad y privacidad de la información</b>                 |   |                    |     |         |
| <b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>                              | 103-1: Explicación del tema material y su Cobertura   | <u>77</u>          | --  | --      |
|  | 103-2: El enfoque de gestión y sus componentes        | <u>37 - 43</u>     | --  | --      |
|  | 103-3: Evaluación del enfoque de gestión              | --                 | --  | --      |
| <b>Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado.</b> | NO GRI: Ciberseguridad y privacidad de la información | <u>23</u>          | --  | --      |



**electroperu**  
la energía de los peruanos