

2023

Reporte de Sostenibilidad

1. Somos Electro | 2. Gobernanza

3. Mejora continua u aestión del riesgo

4. Innovación y

5. Desempeño €conómico

6. Cadena de Suministro Responsable

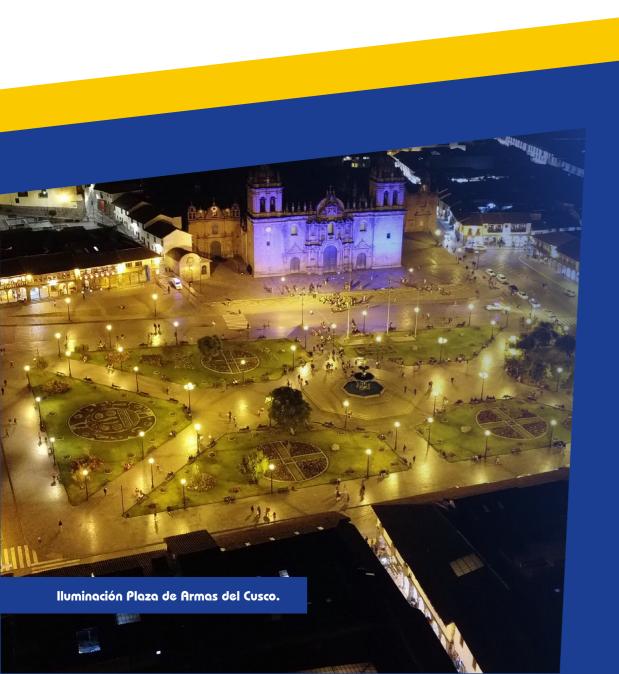
7. Calidad y Satisfacción en el servicio

8. Gestión del Capital Humano 9. Estrategia de

10. Compromiso

11. Compromiso con el ambiente







Electro Sur Este S.A.A. – ELSE



Dirección: Avenida Mariscal Sucre Nº 400 Santiago, Cusco Perú.

Teléfono: (084) 233 700

Página web: www.else.com.pe



Contenido



- Cifras Electro Sur Este
- Somos Electro Sur Este
 - 1.1. ¿Quiénes somos?
 - 1.2. Nuestras operaciones
- >> 2 Gobernanza responsable
 - 2.1. Buen Gobierno Corporativo
 - 2.2. Ética y cumplimiento
 - 2.3. Políticas de remuneración
 - **2.4.** Compromiso con los Derechos Humanos
- >>> 3 Mejora continua y gestión del riesgo
 - 3.1. Sistema Integrado de Gestión
 - 3.2. Gestión Integral de Riesgos
- >> 4 Innovación y tecnología



- Cadena de Suministro
 Responsable
- >> 7 Calidad y Satisfacción en el servicio
 - 7.1. Coeficiente de electrificación
 - 7.2. Calidad de servicio
 - 7.3. Satisfacción del cliente
- Sestión del Capital
 Humano
 - 8.1. Nuestro equipo
 - **8.2.** Modelo de Gestión Humana Corporativo
 - 8.3. Formación y enseñanza
 - 8.4. Evaluación del desempeño
 - 8.5. Salud y Seguridad en el Trabajo
- Social Empresarial

- Compromiso con la sociedad
 - 10.1. Relacionamiento responsable
 - 10.2. Inversión en la comunidad
- >> 11 Compromiso con el ambiente
 - 11.1. Gestión de Energía
 - 11.2. Gestión de Agua y Efluentes
 - 11.3. Gestión de la Biodiversidad
- >> 12 Sobre este reporte
 - 12.1. Acerca de este reporte
 - 12.2. Nuestros Grupos de Interés
 - 12.3. Nuestro proceso de materialidad
- >> 13 Índice de contenidos GRI
- >> 14 Anexos

Carta del Gerente General

En Electro Sur Este, estamos firmemente comprometidos con el desarrollo sostenible en todas nuestras operaciones ψ decisiones estratégicas. Reconocemos la importancia crítica de equilibrar la prosperidad económica, la responsabilidad ambiental ψ el bienestar social en nuestras actividades diarias.

Entendemos que nuestra responsabilidad va más allá de simplemente suministrar electricidad a los hogares, negocios e industria local, por ello nos esforzamos por ser un agente de cambio positivo en las comunidades que servimos, mejorando la calidad de vida de nuestros clientes y protegiendo el medio ambiente para las generaciones futuras.

Nuestra estrategia para contribuir al desarrollo sostenible se basa en varios pilares clave. En primer lugar, estamos invirtiendo en tecnologías innovadoras y eficientes para optimizar nuestra red de distribución y minimizar nuestra huella ambiental. Esto incluye la integración de fuentes de energía renovable en nuestra matriz energética y la implementación de prácticas de eficiencia energética en nuestras operaciones.

Además, estamos comprometidos con el desarrollo económico ψ social de las comunidades locales. A través de programas de responsabilidad social corporativa, apo ψ amos iniciativas educativas, de salud ψ de desarrollo comunitario que empoderan a las personas ψ promueven la inclusión ψ la equidad.



En Electro Sur Este, entendemos que el éxito a largo plazo de nuestra empresa está intrínsecamente ligado al desarrollo sostenible de nuestras operaciones y de las comunidades a las que servimos. Por lo tanto, nos comprometemos a seguir liderando con integridad y responsabilidad, trabajando en colaboración con todos nuestros grupos de interés para construir un futuro más próspero, equitativo, justo y sostenible para todos.

"

Ing. Fredy Gonzales De La Vega -Gerente General, Electro Sur Este



2-22

Cifros Electro Sur Este



Logramos capacitar a nuestro equipo un acumulado de

3,722.66 horas hombre



Durante el 2023, logramos invertir

S/ 107,249,000 en infraestructura.

Durante el 2023, logramos plantar

11,754 árboles

(queúñas).





Durante el 2023, logramos reducir nuestras emisiones en

5 %

respecto al 2022. De 294.63 tCO e a 280.09 tCO e.



Hemos producido

150 kW

de energía fotovoltaica, gracias a nuestros paneles solares en nuestra sede principal en Cusco.

Jerónimo.

7. Calidad y Satisfacción en

8. Gestión del Capital Humano

9. Estrategia de

10. Compromiso

11. Compromiso



Somos Electro Sur Este

1.1. ¿Quiénes somos?

Somos Electro Sur Este (ELSE), una empresa pública de derecho privado que se dedica a la distribución y comercialización de energía eléctrica, en el marco de la concesión que mantenemos con el estado peruano. En ese sentido, generamos y transmitimos energía eléctrica en los sistemas aislados. Llevamos la energía desde el sistema de transmisión hasta el consumidor final, atendiendo a clientes tanto en el mercado regulado como en el mercado libre.

Nuestra zona de concesión incluye operaciones en las regiones de Cusco, Apurímac, Madre de Dios, la provincia de Sucre en la región de Ayacucho y, finalmente en el distrito de Cayarani ubicado en la provincia Condesuyos en la región de Arequipa.











1.1.1. Misión y Visión



Somos Electro Sur Este, una organización que ofrece el servicio de distribución y comercialización de energía eléctrica calidad. con eficiencia y responsabilidad socioambiental.







nuestros compromisos.

comunidades y grupos de interés, aportando

al desarrollo sostenible de nuestras zonas de

influencia.

1.1.2. Valores y principios empresariales

En Electro Sur Este, es propósito de cada uno de nuestros miembros que su desenvolvimiento refleje los valores y principios que guían a nuestra organización. Los cuales presentamos a continuación:





Principios:

Eficiencia y generación de valor

Actuamos con eficiencia y vocación de servicio al cliente, generando valor para nuestra Empresa, los ciudadanos y el País. Encaminamos todas nuestras acciones al logro de nuestros objetivos, optimizando el uso de recursos

Transparencia:

Somos honestos y transmitimos a la sociedad información de la gestión de forma veraz y oportuna.

Flexibilidad al cambio:

Analizamos y mantenemos afectos a los cambios internos y del entorno, identificamos oportunidades y desafíos, adaptándonos a los distintos escenarios utilizando los recursos disponibles en la Empresa de manera eficiente.

Actuar con responsabilidad:

Cumplimos con nuestros objetivos haciéndonos cargo de los resultados y consecuencias que pueden tener nuestras decisiones y actos en la empresa, la Sociedad y el medioambiente.

Comportamiento

Tomamos decisiones conscientemente en base a nuestros valores y principios, lo que implica tomar la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección y asumiendo con responsabilidad el hacer que las cosas sucedan.





1.1.3. Membresías y asociaciones

Como proveedores de energía eléctrica, reconocemos la importancia de nuestra participación activa en espacios de colaboración y asociaciones. Estas alianzas no solo fortalecen nuestra posición como empresa, sino que también contribuyen al desarrollo sostenible de las comunidades a las que servimos. En ese sentido, buscamos promover prácticas responsables, mejorar la calidad del servicio y fomentar el bienestar económico y social en nuestra área de concesión a través de las siguientes afiliaciones:



Ceremonia de Reconocimiento de Electro Sur Este a la E.P. de Ingeniería Eléctrica de la UNSAAC.



Comité de Operación Económica del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (COES): Este comité es el ente responsable de la planificación, operación y control del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN).



Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN): Nos relacionamos con esta entidad reguladora en tanto empresa supervisada u contribuimos a la mejora de la normatividad con opiniones técnicas.



Comisión de Integración Energética Regional (CIER): Esta comisión promueve la integración energética en la región.



Comité Nacional Peruano de la CIER: Nos proporciona una dirección estratégica que influye en nuestras decisiones y actividades, asegurando una gestión coherente y alineada con los intereses nacionales y regionales.



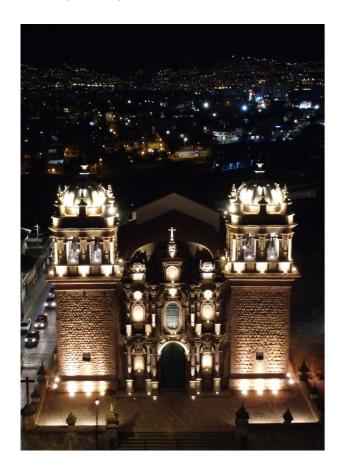
Cámara de Comercio e Industria de Cusco: Nuestra participación tiene el objetivo de impulsar el desarrollo económico local.



1.2. Nuestras operaciones

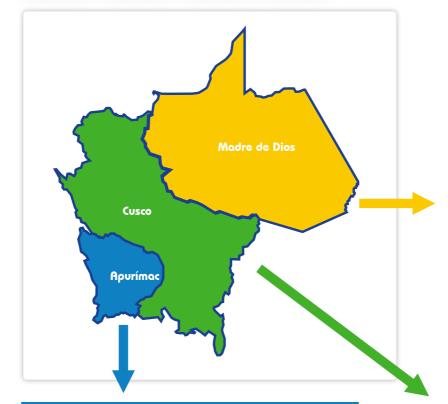
1.2.1. Área de Influencia y concesión

Nuestra área de la concesión es de 8,092 km² a diciembre de 2023, la cual abarca las regiones de Cusco, Apurímac y Madre de Dios.



Iluminación Templo de San Sebastián - Cusco.





Apurímac		
Clientes	(cantidad)	140,195
Coeficiente de Electrificación	(%)	97.38
Área de concesión	(km.²)	2,229
Redes MT	(km.)	3,225
Redes BT	(km.)	3,463
SED	(cantidad)	2,387

€lectro Sur €ste S.A.A.		
Clientes	(cantidad)	655,368
Coeficiente de Electrificación	(%)	94.40
Área de concesión	(km.²)	8,092
Redes MT	(km.)	14,746
Redes BT	(km.)	19,997
SED	(cantidad)	12,089

Madre de Dios		
Clientes	(cantidad)	49,128
Coeficiente de Electrificación	(%)	79.70
Área de concesión	(km.²)	154
Redes MT	(km.)	1,112
Redes BT	(km.)	919.21
SED	(cantidad)	1,138

Cusco		
Clientes	(cantidad)	466,045
Coeficiente de Electrificación	(%)	95.27
Área de concesión	(km.²)	5,709
Redes MT	(km.)	10,409
Redes BT	(km.)	15,614
SED	(cantidad)	8,564



1. Somos €lectr
Sur €ste

2. Gobernanza responsable

3. Mejora continua y gestión del riesgo

4. Innovación y tecnología

5. Desempeño Económico Cadena de Suministro Responsable 7. Calidad y Satisfacción en el servicio

8. Gestión del Capital Humano 9. Estrategia de RSE

10. Compromiso con la sociedad

11. Compromiso con el ambiente

12

1.2.2. Número de clientes

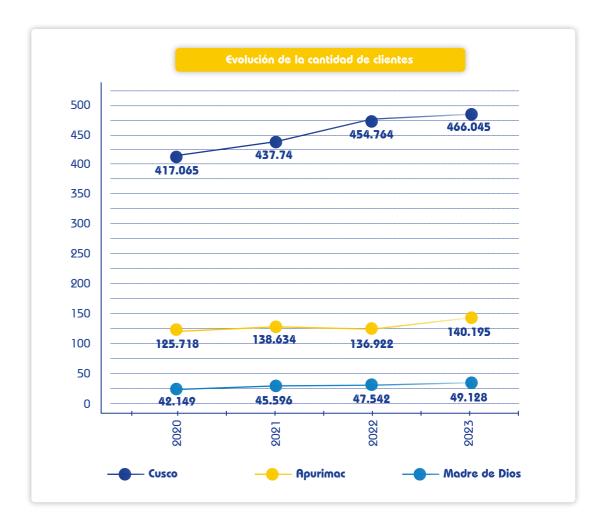
Hemos finalizado el año 2023 con un total de 655,368 clientes. Ello significa un crecimiento de 2.51% con respecto al año 2022, habiendo logrado incorporar 16,070 nuevos clientes.

Evolución en el número de clientes

(€U-03)

Región	2020	2021	2022	2023
Cusco	417,065	437,740	454,764	466,045
Apurímac	125,718	132,635	136,992	140,195
Madre de Dios	42,149	45,695	47,542	49,128
Total	584,932	616,070	639,298	655,368



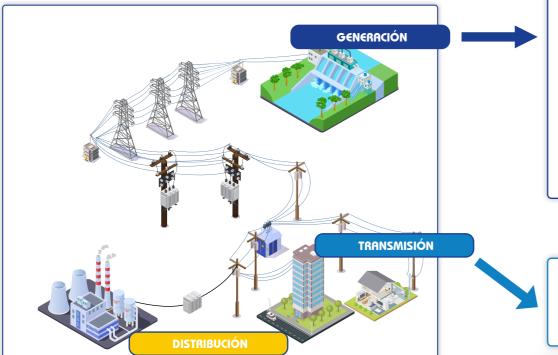


Campaña informativa sobre el uso eficiente de energía eléctrica en la Plaza Tupac Amaru.

1.2.3. Nuestra cadena de valor

(€U-01)

En Electro Sur Este somos conscientes de nuestro papel crucial en el ecosistema energético, puesto que abarcamos desde la generación hasta la distribución de electricidad:



- Desempeñamos un papel fundamental en la generación y suministro de energía eléctrica a varias provincias, distritos y localidades cercanas a nuestras centrales hidroeléctricas. Con una capacidad instalada de 10.82 MW y una potencia efectiva de 10.06 MW, podemos satisfacer de manera efectiva las necesidades energéticas de nuestros clientes.
- Además de nuestras operaciones de generación hidráulica y térmica, también contamos con equipos de apoyo para enfrentar cualquier contingencia, como fenómenos naturales u otros eventos de emergencia. Nuestro parque de generación móvil, con una potencia instalada de 5.65 MW, asegura que podamos seguir suministrando electricidad en situaciones adversas.
- Durante el año 2023, generamos un total de 53,705 MW.h de energía. La mayor parte de esta producción, el 99.76 %, provino de la generación hidráulica, mientras que el 0.24 % restante provino de la generación térmica. En términos geográficos, la mayor parte de la producción se realizó en la Región de Apurímac, que representó el 71.55 % del total. Le siguieron Cusco con el 28.21 % y Madre de Dios con el 0.26 % de la producción total.

Poseemos líneas de transmisión y subtransmisión de una longitud de 793.41 km con niveles de tensión entre 33 kV, 60 kV y 138 kV. Estas líneas nos permiten suministrar energía eléctrica de forma confiable y oportuna a nuestros clientes.

(€U-04)

Nuestros sistemas de distribución se encuentran instalados en todo ámbito de la empresa y sirven para llegar al cliente final. Estos sistemas se han incrementado a fin de atender nuevas localidades y cargas privadas de índole productiva.

Al cierre del ejercicio 2023, la longitud de líneas, redes primarias y secundarias alcanzó 34,743 kilómetros. Asimismo, durante este periodo contamos con 12,089 subestaciones MT/BT en toda la concesión



(€U-04)

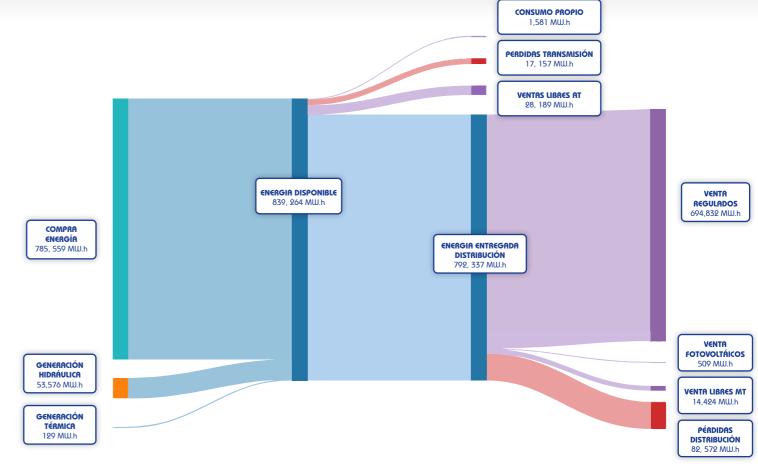
1.2.4.Inversión en infraestructura

Sabemos que cada eslabón de nuestra cadena de valor contribuye al bienestar de las comunidades que servimos. Por ello, de los S/51.78 MM invertidos a lo largo del periodo 2023, utilizamos S/30.08 MM en proyectos de inversión:



1.2.5. Balance de energía

El siguiente diagrama de Sankey muestra nuestro Balance de Energía del año 2023, donde se visualiza el detalle de los volúmenes de pérdidas de energía por cada componente del sistema eléctrico.



Gestión de la energía 2023

Energía	MWh	% participación
Central Hidroeléctrica	53,576	6.38%
Central Térmica	129	0.02%
Energía Producida (Hidroeléctrica + Térmica)	53,705	6.40%
Energía Comprada	785,559	93.60%
Energía Distribuida (Producida+ Comprada)	839,264	100.00%

Iluminación Santuario del Señor de Huanca - Cusco.

10. Compromiso

11. Compromiso





Gobernanza responsable

2.1. Buen Gobierno Corporativo

En Electro Sur Este nos regimos por los principios del Buen Gobierno Corporativo (BGC), que promueven una gestión efectiva, transparencia en la revelación de información u un trato equitativo para los accionistas y grupos internos. Estos principios orientan las relaciones entre el directorio, los accionistas, la gerencia y nuestros demás grupos de interés, estableciendo reglas para la toma de decisiones que aportan valor y fomentan el desarrollo sostenible de nuestra empresa.

Nuestra adopción de los principios de Buen Gobierno Corporativo ha impulsado una cultura ética en la prestación del servicio público de electricidad. Además, nos ha permitido desenvolver el control y la administración de manera responsable, alineando nuestras actividades empresariales con las normas legales vigentes en aras de maximizar la creación de valor para todos nuestros grupos de interés y contribuir al desarrollo de economías mediante el establecimiento de bases para mercados más confiables u eficientes.

Esto se basa en la transparencia de la información accesible para todos los participantes de la sociedad, mejorando nuestra imagen y reputación en tanto empresa y logrando una mayor visibilidad como entidad pública. Este enfoque contribuye a que nuestra gestión proporcione servicios de calidad a los ciudadanos.

En este último año, hemos fortalecido nuestro Gobierno Corporativo, desarrollando prácticas con incidencia en distintos ámbitos, principalmente en la implementación de los instrumentos normativos de gobernanza alineados a los lineamientos establecidos por FONAFE. En ese sentido, contamos con un Plan de Trabajo para la implementación del BGC, mismo que para el ejercicio 2023 contempló actividades relacionadas a la implementación del Canal de Denuncias y a la revisión y actualización del Código de Ética u Conducta.

(No GRI Buen Gobierno y conducta corporativa)



Miembros del Directorio de Electro Sur Este.

2.1.1.Composición del Gobierno Corporativo

El Directorio:

Nuestro Directorio es el máximo órgano de gobierno de Electro Sur Este. Tiene la responsabilidad de establecer y garantizar el cumplimiento de las estrategias, planes y políticas fundamentales de nuestra empresa. Desenvuelve su gestión bajo los lineamientos, las políticas y el Plan Estratégico Corporativo de FONAFE.

Entre sus funciones se encuentra garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Lineamiento Libro Blanco, del Código de Buen Gobierno Corporativo, de los acuerdos de la Junta General de Accionistas, de las normas aplicables ψ de sus propias decisiones.

Durante el periodo 2023, nuestro Directorio estuvo compuesto de la siguiente manera:



Iluminación Quillabamba – La Convención.

Composición del Directorio

N°	Apellidos y nombres	Cargo	Situación	Fecha de Designación	Fecha de Culminación
1	Olazabal Ibañez, Frantz Luis	Presidente del Directorio	Designado	Octubre 2016	En funciones hasta 31/12/2023
2	Centeno Zavala, Carlos Guillermo Martín	Director	Designado	Octubre 2016	En funciones hasta 31/12/2023
3	Infante Ángeles, Alberto Luis	Director	Designado	Marzo 2018	En funciones hasta 31/12/2023
4	Escalante Márquez, Andrés Alejandro	Director	Designado	Μαγο 2019	En funciones hasta 31/12/2023
5	Estenssoro Fuchs, Pablo Alejandro	Director	Designado	Junio 2018	En funciones hasta 31/12/2023

Los Comités del Directorio

En Electro Sur Este fortalecemos la gobernanza y la toma de decisiones a través de comités especializados. Compuestos por miembros del Directorio, desempeñan un papel crucial en la supervisión y el asesoramiento estratégico:



Plaza Mayor de Talavera - Andahuaylas.

Composición de los Comités del Directorio



Nombre	Principales funciones	Integrantes
Comité de Inversiones	Seguimiento ψ control del Plan de Inversiones.	 Carlos Guillermo Centeno Zavala Frantz Luis Olazabal Ibañez Pablo Alejandro Estenssoro Fuchs
Comité de Compensaciones	Apoyar con relación al asesoramiento en materia de remuneración	 Andrés Alejandro Escalante Márquez Carlos Guillermo Centeno Zavala Alberto Luis Julián Infante Ángeles
Comité de Ética	Impulsar la cultura ética dentro de la sociedad, asegurar que se atiendan todos los reportes de faltas incurridas o incumplimientos a la normativa de buenas prácticas y conducta de negocios.	 Pablo Alejandro Estenssoro Fuchs Carlos Guillermo Centeno Zavala Andrés Alejandro Escalante Márquez
Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos	Supervisar la implementación de la Gestión Integral de Riesgos y/o tratamiento de recomendaciones contenidas en los informes resultantes de auditorías externas anuales y de acciones de control en general.	 Alberto Luis Julián Infante Ángeles Frantz Luis Olazabal Ibañez Pablo Alejandro Estenssoro Fuchs



Plana Gerencial

Nuestra Plana Gerencial, al 31 de diciembre de 2023, estuvo compuesta de la siguiente manera:





lluminación de avenidas en el distrito de Cusco.

Composición de plana gerencial 2023



N°	Apellidos y nombres	Cargo	Situación	Fecha de Designación	Fecha de Culminación
1	Gonzáles de la Vega, fredy Hernán	Gerente General	Encargado	Octubre 2012	En funciones hasta 31/12/2023
2	Chavez Serrano, Luis Ramiro	Gerente de Planeamiento y Desarrollo	Encargado	Diciembre 2023	En funciones hasta 31/12/2023
3	Chacón Rondón, Ronald Agustín	Gerente de Administración y Finanzas	Encargado	Diciembre 2023	En funciones hasta 31/12/2023
4	Bejar Alagon, Oswaldo	Gerente de Operaciones	Encargado	Enero 2020	En funciones hasta 31/12/2023
5	Marin Casafranca, Alvaro Manuel	Gerente Comercial	Designado	Setiembre 2018	En funciones hasta 31/12/2023
6	Alarcon Espinoza, Armando	Gerente Regional Apurimac	Encargado	Marzo 2015	En funciones hasta 31/12/2023
7	Alarcon Navarro Victor Dario	Gerente Regional Madre de Dios	Encargado	Enero 2022	En funciones hasta 31/12/2023
8	Gamarra Santos, Ronald	Gerente de Proyectos	Encargado	Enero 2022	En funciones hasta 31/12/2023
9	Tello Alvarez, Amilcar	Gerente Legal	Encargado	Mayo 2019	En funciones hasta 31/12/2023

Gerencia Regional Apurímac

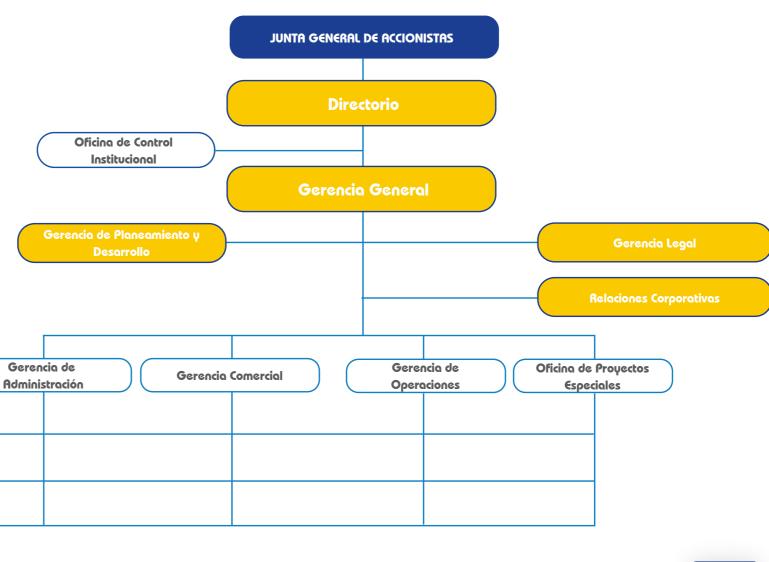
Gerencia Regional Madre de Dios

Servicios Eléctricos Región Cusco

Estructura orgánica

Nuestra estructura orgánica fue aprobada en Sesión de Directorio N.º 711 del 31 de julio de 2014 y se encontró vigente durante el periodo 2023. Viene siendo la siguiente:

Organigrama de Electro Sur Este



2.1.2. Evaluación del gobierno corporativo

En Electro Sur Este, reconocemos que al evaluar periódicamente nuestro gobierno corporativo podemos asegurar que nuestras decisiones estén alineadas con nuestra visión a largo plazo u los intereses de nuestros grupos de interés. Así, fortalecemos nuestra sostenibilidad y reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia.

Esta evaluación se lleva a cabo anualmente y se realiza de acuerdo con el Manual Corporativo: "Metodología integrada para la evaluación del nivel de madurez de los sistemas de BGC, GIR, RSC, SCI, SIG y SIA" de la Corporación FONAFE. En cuanto al periodo 2023, las actividades que implementamos resultaron en la mejora de nuestro Nivel de Madurez del BGC respecto al año anterior, alcanzando un avance del 92.16 %, correspondiente al "Nivel de Madurez Avanzado".

El resultado obtenido demuestra los avances desarrollados por nuestra organización en materia de Buen Gobierno Corporativo. Esto se evidencia en la calificación y categorización asignada a nuestra gestión según las diferentes secciones de evaluación, siendo así que en las secciones I, II, IV y V hemos alcanzado el estado de "Sección en cumplimiento", mientras que en las secciones III y IV nos encontramos en "Cumplimiento alto". En ese sentido, enfocaremos nuestros planes de acción en la mejora de estas últimas.

Nos encontramos en el nivel de madurez avanzado gracias, principalmente, a la implementación de los instrumentos normativos de gobernanza aprobados por la Corporación FONAFE, y al cumplimiento de nuestros objetivos empresariales delineados en el Plan Estratégico 2022 -2026 y el Plan Operativo Institucional 2023, los cuales se ejecutaron con altos porcentajes de cumplimiento.

Hitos y logros de gestión

Durante el periodo 2023, realizamos acciones significativas hacia una gobernanza más sólida y efectiva:

- El 30 de marzo de 2023, durante la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas, tomamos conocimiento del informe anual de evaluación del proceso de implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo. Este informe se presentó junto con los Estados Financieros y la Memoria Anual.
- Desarrollamos la aplicación móvil Power Director, para realizar el seguimiento y monitoreo de las Órdenes de Directorio, y los pedidos de información realizados por los directores.
- El 05 de diciembre de 2023, concluimos la "Evaluación de Desempeño del Directorio u Directores", y revisamos y analizamos estos resultados. Asimismo, evaluamos las acciones para incorporar mejoras al interior del Directorio.

- El 28 de diciembre de 2023, aprobamos el "Reglamento de la Junta General de Accionistas", que establece todos los criterios para su funcionamiento y los mecanismos de incorporación de asuntos en la Agenda.
- Actualizamos la página web empresarial y el portal de información sobre Buen Gobierno Corporativo, permitiendo una actualización constante de los principios de gobernanza para los grupos de interés.

Metas y objetivos al 2024

Para el 2024, nos hemos propuesto avanzar en los siguientes aspectos:



Gestionar y obtener actas de Directorio trimestral (4 veces al año) en donde se evidencie que el Directorio se mantiene informado de los pedidos de información que efectúan los directores.



Actualizar la Política de Conflicto de Interés, que incluirá los procedimientos para su aplicación para el caso del Directorio.



Actualizar el procedimiento de Canal de denuncias u otro documento, que contenga las disposiciones relacionadas a la vigilancia, detección, investigación y documentación de las posibles violaciones al Código de Ética y Conducta.

2.2. Ética y cumplimiento

2.2.1. Código de Ética y Conducta

En Electro Sur Este, comprendemos que nuestra responsabilidad va más allá de la prestación de servicios de electricidad de alta calidad y reconocemos nuestro papel ante la sociedad y el medio ambiente de manera seria y ética. Por ello, nuestro Código de Ética y Conducta no se limita a establecer parámetros para el comportamiento ético en nuestro trabajo diario, sino que también sirve como hoja de ruta para nuestro compromiso con la sostenibilidad en tanto que estipula:

- Respetar los derechos humanos.
- Cumplir con las normativas y leyes aplicables.
- Sostener el compromiso anticorrupción.
- Garantizar la salud y seguridad en el trabajo.
- Promover la igualdad de oportunidades.
- Ser imparciales en los procesos electorales.
- Proteger el medio ambiente.
- Cumplir con prácticas comerciales íntegras (relacionamiento y respeto a la privacidad de los clientes y selección con proveedores).

A través de estos compromisos, desde Electro Sur Este buscamos marcar la diferencia no solo en el sector energía, sino también en las comunidades que servimos.







Ing. Frantz Olazabal Ibáñez, presidente del Directorio, con la Medalla otorgada por el Congreso de la República.



2.2.2.Comité de Ético

Desde nuestra perspectiva, la existencia de un equipo de trabajo enfocado en la ética y la conducta de nuestra empresa es fundamental para garantizar una cultura organizacional sólida u responsable. Contar con un Comité de Ética nos permite supervisar y garantizar la observancia de nuestro Código de Ética y Conducta.

Nuestro comité se encuentra conformado por miembros de alto rango de nuestra organización, incluyendo al Gerente de Administración y Finanzas, quien preside el comité, el jefe de Gestión de Talento Humano, quien actúa como secretario, y el jefe de Asesoría Legal. Asimismo, el comité interactúa estrechamente con el Directorio, suministrándole los documentos o informes requeridos. Dicha colaboración garantiza un alto nivel de vigilancia y responsabilidad en la organización.

En este marco, el secretario del Comité de Ética tiene responsabilidades adicionales: por un lado, asegura la observancia del Código de Ética y brinda informes trimestrales al respecto, por otro lado, recaba informes sobre incidentes éticos y mantiene un registro de denuncias. También se encarga de redactar las actas de sesión del Comité. Esta función de soporte al presidente del comité es esencial para el eficaz desempeño de este organismo.

Nuestro Comité de Ética y Conducta tiene la responsabilidad crítica de examinar los casos de posibles violaciones a nuestro Código de Ética y Conducta, y tomar decisiones al respecto. Sin embargo, no solo se concentra en las situaciones emergentes, sino que también diseña medidas preventivas u estratégicas. Entre sus tareas se encuentra la propuesta de cambios al Código de Ética y Conducta y la elaboración de informes anuales que aseguren la coherencia

de nuestras políticas y procedimientos con los estándares éticos más elevados.

Asimismo, al mantener un registro confidencial de denuncias, quejas y consultas, el Comité de Ética juega un papel importante en la garantía de transparencia u responsabilidad.

Además de manejar casos de conducta inapropiada, el Comité de Ética también se encarga de la educación ética dentro de la empresa. Define u organiza capacitaciones sobre conducta y ética empresarial, y mantiene un registro de estas actividades de formación. Este enfoque proactivo promueve un ambiente de trabajo basado en la integridad y el respeto.



2.2.3. Conflictos de interés

En Electro Sur Este contamos con una Política de Solución de Conflictos y un Procedimiento de Gestión de Conflictos de Interés en el Directorio. Estos documentos proporcionan lineamientos y pasos para la resolución de posibles conflictos entre nosotros, nuestros grupos de interés, los accionistas y otras empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE.

Al cierre del ejercicio 2023, no se reportaron denuncias de conflictos de interés.





Gerente General Inq. Fredu Gonzales entregando cuadro del Tautacha de los Temblores con el Sudario electricista al Monseñor Richard Alarcón.

2.2.4. Planteamiento de inquietudes

Reconocemos también la trascendencia de establecer canales efectivos para que nuestros grupos de interés puedan expresar sus inquietudes y presentar denuncias. Estas vías de comunicación nos permiten mantener una comunicación abierta y transparente, lo que a su vez fortalece nuestra relación con la comunidad, clientes, empleados y otros actores relevantes. A partir de ello, podemos tomar medidas proactivas para mejorar nuestra operación, garantizar la sostenibilidad y cumplir con nuestro compromiso de servicio responsable u ético.

En ese sentido, contamos con los siguientes canales para plantear inquietudes:

Inquietudes sobre conducta empresarial

Estos canales están orientados a la atención de denuncias relativas a posibles conductas fraudulentas, violaciones de nuestro Código de Ética y Conducta u otros hechos irregulares atribuidos a nuestros grupos internos (trabajadores bajo cualquier modalidad, funcionarios, miembros del Directorio, o contratistas). A continuación, los listamos:

Canales de denuncia sobre conducta empresarial







Mesa de partes en sobre cerrado con la identificación "Denuncia"

Cusco: Av. Sucre 400, Santiago.

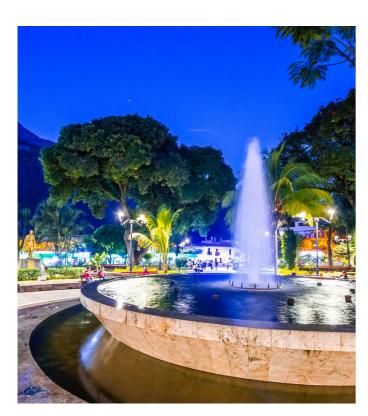
Sede Abancay: Av. Mariño S/N

Sede Puerto Maldonado: Av. Loreto 2016

Lunes a viernes de 9:00am a 5:00pm.



El acceso a nuestro canal de denuncias se encuentra habilitado a través de nuestro portal web, sin embargo, es administrado por un tercero, quien se encarga de analizar cada denuncia ingresada e identificar si cumple con los requisitos establecidos. De ser así, la denuncia es derivada a nuestro Comité de Ética para la toma de acciones correspondientes. Asimismo, garantizamos el tratamiento confidencial y anónima de la información suministrada siempre que los usuarios de este u otros de nuestros canales no revelen su identidad.



Iluminación Plaza de Armas de Quillabamba

Inquietudes sobre aspectos comerciales

Estos canales están orientados a la atención de denuncias sobre aspectos comerciales como posibles situaciones de hurto de energía, mal uso del servicio, reventa de energía u otros similares. A continuación, los listamos:









Ley de transparencia y acceso a la información pública

Finalmente, en el marco de la Ley N° 27806 Ley de transparencia y acceso a la información pública, es posible solicitarnos información sobre nuestras políticas y prácticas empresariales, siempre y cuando no se transgreda el principio de confidencialidad que como empresa nos encontremos en la obligación de mantener.







Presidente del Directorio de Electro Sur Este, realizó el encendido simbólico del TAP en ceremonia de inauguración.

2.2.5. Cumplimiento Regulatorio

Cumplimiento Socioeconómico

En nuestra empresa, tenemos una Política de Cumplimiento de Obligaciones y Compromisos que está en concordancia con el Lineamiento para Cumplimiento de Obligaciones y Compromisos de FONAFE. Esta política establece las disposiciones, mecanismos y procedimientos necesarios que permiten a nuestra empresa cumplir sus obligaciones y compromisos de índole contractual, legal, ético, social y demás estándares.

Además, estamos implementando el Modelo de Prevención de Delitos comprendidos en la Ley 30424. Contamos con un manual y una política de prevención de delitos, así como un Canal de Denuncias y un procedimiento que regula la recepción u maneio de las denuncias sobre actos de corrupción, incumplimientos legales y violaciones al Código de Ética y Conducta.

Contamos con un enfoque basado en procesos que promueve la Corporación FONAFE mediante la implementación del Sistema Integrado de Gestión (SIG). Para evaluar la eficacia de este enfoque, realizamos auditorías internas y evaluaciones de cumplimiento normativo tanto para la seguridad y salud en el trabajo como para evaluar el cumplimiento normativo ambiental.

Sanciones y oportunidades de mejora

En el marco de nuestro compromiso con la ética y la legalidad, reconocemos que hacer de conocimiento público las sanciones o multas que hemos recibido durante el periodo de gestión 2023 es fundamental. Al compartir esta información, demostramos nuestra disposición a aprender de los errores y a implementar medidas correctivas para garantizar una operación más sólida y confiable.

De esta manera, apuntamos a fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés brindando el siguiente detalle sobre nuestro ejercicio 2023:

Se suscitaron 37 casos en los cuales fue necesario reconocer las multas impuestas por las instituciones reguladoras de la siguiente manera: 1 de SUNAFIL, 1 de OEFA y 35 de OSINERGMIN.

La multa impuesta por la OEFA fue en 2 base a las leyes y/o normativas en materia medioambiental.

Nos responsabilizamos por un total de S/ 3 2.330.962 en multas.

2.2.6. Gestión anticorrupción

En Electro Sur Este reconocemos que tener y mantener una gestión anticorrupción es esencial para nuestra integridad y sostenibilidad. Al adoptar prácticas rigurosas y transparentes, protegemos nuestros valores. Además, al prevenir y combatir la corrupción, aseguramos una operación ética, promovemos la equidad y contribuimos al desarrollo sostenible del sector energético.

Nuestra estrategia para la gestión anticorrupción se basa en una serie de acciones concretas. En primer lugar, contamos con una Política de Prevención de Delitos, aprobada por el Directorio, que refleja nuestro compromiso firme en la lucha contra la corrupción. Desde la alta dirección, comunicamos activamente nuestra política de tolerancia cero hacia la corrupción y establecemos un tono ético en toda la organización.

Contamos con un plan de acción para implementar el Sistema de Integridad y Anticorrupción (SIA). Periódicamente informamos a la Corporación FONAFE sobre este plan y evaluamos anualmente su implementación mediante la herramienta de autoevaluación SISMAD. Este proceso se desarrolla acorde con el Manual Corporativo: "Metodología integrada para la evaluación del nivel de madurez de los sistemas de BGC, GIR, RSC, SCI, SIG y SIA" de las empresas de la Corporación FONAFE¹.

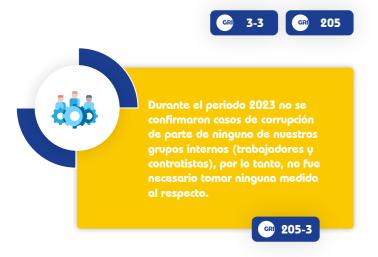
Por otro lado, llevamos a cabo actividades de capacitación para todos los trabajadores sobre Ética y nuestro Canal de Denuncias. Esto asegura que todos comprendan la importancia de la integridad y sepan cómo reportar posibles actos corruptos. Asimismo, mantenemos nuestros canales seguros y confidenciales para que los empleados puedan denunciar posibles casos de corrupción sin temor a represalias.

- ¹ BGC: Buen Gobierno Corporativo
- GIR: Gestión Integral de Riesgos
- RSC: Responsabilidad Social Corporativa
- SCI: Sistema de Control Interno
- SIG: Sistema Integrado de Gestión
- SIA: Sistema de Integridad y Anticorrupción

Por otro lado, es preciso resaltar que en las bases de todos nuestros procesos de contratación de proveedores, se estipulan cláusulas que hacen referencia a nuestra Política de Integridad de Electro Sur Este² donde se manifiesta la prohibición de actos de corrupción.

Durante el periodo 2023, realizamos la evaluación, el diagnóstico, la implementación y el desarrollo del Modelo de Prevención (MDP) acorde a Ley 30424, que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional. El MDP abarca también el Reglamento y modificatorias de la Ley 30424, las Normas de la SBS y los Lineamientos de la Corporación FONAFE.

Nuestro enfoque permitió que las actividades implementadas a lo largo del ejercicio 2023 resultaran en un destacable Nivel de Madurez para nuestro Sistema de Integridad y Anticorrupción (SIA). En concreto, logramos un avance del 62.76%, alcanzando el "Nivel de Madurez Establecido".



² Esta política fue aprobada en enero del 2022.

Cantidad de miembros del órgano de gobierno con comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción

GRI 205-2	Miembros de órgano de gobierno		
	Cantidad ³	Porcentaje	
Cusco	12	100%	
Apurímac	1	100%	
Madre de Dios	1	100%	
	14	100%	

Cantidad de miembros del órgano de gobierno con formación sobre anticorrupción

205-2	Miembros de órgano de gobierno		
	Cantidad	Porcentaje	
Cusco	3	100%	
Ipurímac	1	100%	
Madre de Dios	1	100%	
	5	100%	

Cantidad de trabajadores con comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción

gri 205-2	Trabajadores		
	Categoría laboral	Cantidad	Porcentaje
Cusco	Todas las categorías laborales (Profesionales,	212	100%
Apurímac		34	100%
Madre de Dios	Administrativos, Técnicos)	17	100%
		263	100%

Cantidad de trabajadores con formación anticorrupción

GRI 205-2	Trabajadores			
	Categoría laboral	Cantidad	Porcentaje	
Cusco	Todas las categorías laborales	122	100%	
Apurímac		24	100%	
Madre de Dios	(Profesionales, Administrativos,	11	100%	
	Técnicos)	157	100%	

Cantidad de trabajadores con formación anticorrupción

GRI 205-2	Trabajadores			
	Contratistas	Consultores	Distribuidores	Total
	187	152	85	424
Cusco	44.1%	35.8%	20.0%	100%
	20	12	4	36
Apurímac	55.6%	33.3%	11.1%	100%
Madre de Dios	17	20	17	54
madro do pios	31.5%	37.0%	31.5%	100%

³ Se incluye la Plana Gerencial.

2.3. Políticos de remuneración

En Electro Sur Este sabemos que establecer y aplicar tanto pautas como criterios para la remuneración de nuestros trabajadores es, al mismo tiempo, un compromiso con la equidad y una garantía de coherencia.

Nuestra Política Remunerativa nos permite condecir el grado de complejidad y responsabilidad que requiere el puesto de trabajo con la retribución fija como contraprestación, asegurando en todo momento una equidad remunerativa interna. A través de su aplicación fortalecemos la estrategia de nuestra División de Talento Humano en cuanto a la retención y desarrollo de los trabajadores. Esta estrategia se orienta a establecer niveles de compensación competitivos en el mercado que respalden la motivación de nuestros trabajadores en la consecución de los objetivos estratégicos empresariales.

Tenemos 09 gerencias que contribuyen directamente en la gestión de los impactos de la organización, abarcando áreas como economía, operaciones, comercialización, medio ambiente, personas, entre otros. Por lo tanto, consideramos crucial que nuestra política de remuneración incentive a nuestro equipo a cumplir con las funciones asignadas y que se les retribuya adecuadamente por ello.



2.3.1. Diseño de la Política Remunerativa

El proceso interno contemplado para diseñar nuestra Política Remunerativa y para determinar nuestra escala remunerativa pertinente contempló una serie de pasos y responsables:

FONAFE, tomando en consideración lo establecido en la Ley 30709 y la R.M. 145-2019 –TR, estableció lineamientos generales para gestionar la remuneración y las compensaciones bajo un enfoque de equidad interna y de referencia corporativa, que permita fortalecer la estrategia de gestión humana alineada a la estrategia de la empresa. En Electro Sur Este aplicamos este modelo a fin de adecuarnos a la Ley 30709.

2

Mediante el Informe A-232-2021, la Gerencia de Administración y Finanzas puso en conocimiento de la Gerencia General la nueva Política Remunerativa y el Plan de Equidad Salarial, los que establecen lineamientos y directrices para gestionar las remuneraciones u compensaciones de nuestros trabajadores, bajo un enfoque de equidad interna y de acuerdo con lo establecido en la Ley 30709. Mediante el memo G-1096-2023, así como el Informe Legal N° GL-076-2023, la Gerencia General hizo expresa su conformidad

La Directiva Corporativa de Gestión Empresarial aprobada por acuerdo de Directorio N° 02-2018/011-FONAF€4. establece que las empresas deben contar con una Escala Remunerativa aprobado por la Dirección Ejecutiva de FONAFE, previa aprobación del Directorio.

Nuestro Directorio, en su sesión Nº 906-No presencial, de fecha 22 de marzo de 2021, mediante votación aprobó en primera instancia la Política Remunerativa y el Plan de Equidad Salarial, adecuado a la Ley 30709 y a los lineamientos corporativos establecidos por el FONAFE. Asimismo, encargó a la administración efectúe las gestiones correspondientes para solicitar al FONAFE la aprobación de ambas herramientas de gestión.

⁴ Específicamente en el Capítulo VIII "Gestión Corporativa del Talento Humano y Desarrollo Organizacional", numeral 8.3.2.

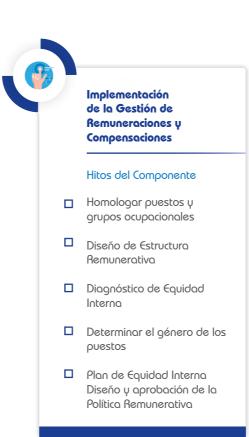


Finalmente, esto se desarrolló de acuerdo con el modelo corporativo establecido por FONAFE, mediante el procesamiento de los subcomponentes que se presentan en la siguiente gráfica:

Gestión de la remuneración y compensaciones









I. Implementación del Componente

En Electro Sur Este iniciamos la implementación del Componente con la definición de los lineamientos para la Política Remunerativa. Para ello tomamos en consideración los TIMAs⁵ establecidos por FONAFE y el Lineamiento Corporativo de Remuneraciones y Compensaciones. Posteriormente definimos el Comité de Valoración de Puestos y Compensaciones a fin dar inicio al Proceso de Valoración, homologar puestos y grupos ocupacionales y, finalmente, diseñar la nueva estructura remunerativa.

Factores:

Para el desarrollo del proceso identificamos y analizamos los puestos de trabajo. Para la valoración utilizamos la metodología de puntos por factor. Este método asume que existen características comunes en Electro Sur Este, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. El modelo corporativo consta de seis factores y todos ellos se aplican a la totalidad de los puestos definidos en el CAP6 vigente de nuestra empresa:



Iluminación Paccha José María Arquedas - Andahuaylas.

factores y subfactores



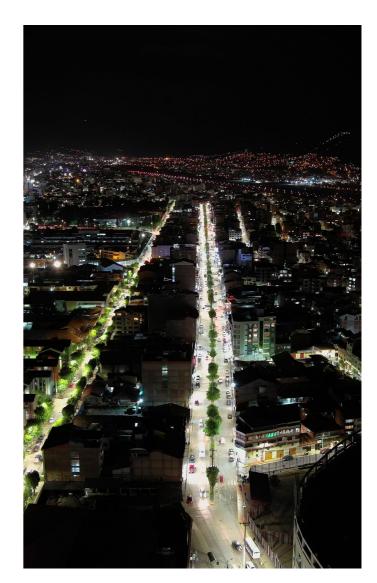
⁵ TIMA: Tope de Ingresos Máximo Anual

⁶ CAP: Cuadro de Asianación de Personal

Cabe resaltar que el Método de Puntos por Factor es el más usado por su objetividad, y ha sido reconocido como el más adecuado por la Organización Internacional del Trabajo – OIT. De manera complementaria, es importante especificar que la valoración del puesto es independiente de los méritos o capacidades del colaborador. Cada factor tiene un peso en la valoración y se pondera por puntos según su predominancia para establecer los Niveles de Calificación por Factor:

Peso de los factores por puntos

Factores	Descripción	Puntos Mínimos	Puntos Máximos
l formación y experiencia	Nivel indispensable de educación formal vs. Experiencia mínima indispensable (en el puesto)	25	250
II Autonomía del trabajo	Formalización del trabajo vs Intensidad de la supervisión recibida	25	250
III Responsabilidad por resultados.	Magnitud o importancia del daño vs. Probabilidad de detectar oportunamente el error.	20	200
IV Responsabilidad por supervisión	puesto del subordinado inmediato de mayor calificación o estrato vs. Número total de personas supervisadas	22	220
V Condiciones de trabajo: ambiente y riesgo	Posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo. Aún tomados los diferentes cuidados y medidas que se requieren.	4	40
VI Responsabilidad por equipos, herramientas, materiales y/o procesos de trabajo.	Mide el grado de habilidad y destreza que se requiere para manejar máquinas, equipos YO herramientas, manipular materiales YO productos, intervenir en procesos de trabajo y a su vez, favorecer el avance de actividades superiores.	4	40
		100	1000



Iluminación de avenidas en el distrito de Wanchaq - Cusco.

Niveles de calificación

N°	Grupo Ocupacional	Sub Grupo Ocupacional	Puntos Mínimos	Puntos Máximos
1	Gerente General	Gerente General	862	1000
2	Gerentes	Gerente De Linea	818	861
3	Gerentes	Gerente Zonal	758	817
4	Ejecutivos	Jefe	622	715
5	Ejecutivos	Especialista	500	621
6	Ejecutivos	Supervisor	421	499
7	Profesionales	Analista	320	420
8	Técnicos	Técnico Líder	264	319
9	Administrativo	Asistente	192	263
10	Técnicos	Técnico / Operador	145	191

Grupos y subgrupos ocupacionales:

Con el objetivo de organizar y categorizar adecuadamente los puestos de trabajo en función a su valor, FONAFE ha definido Grupos y Subgrupos Ocupacionales tomando en cuenta la responsabilidad y el nivel jerárquico en el que se encuentran. Luego de valorados los puestos, se agrupan aquellos que tengan un puntaje dentro del rango definido para el Grupo Ocupacional y así conformar las categorías remunerativas.

Proceso de valoración

El proceso de valoración (Metodología de Puntos por Factor), inicia con la conformación del Comité de Valoración y continúa con el desarrollo de las siguientes etapas, según señalamos:



Identificación los puestos de trabajo

Nuestro(s) responsable(s) de Gestión Humana realiza un inventario de todos los puestos de trabajo que existen en la empresa, asimismo analiza y comprende la descripción del puesto, ya que es la principal fuente de información para poder realizar la correcta valoración.

Descripción y especificación del puesto

La descripción del puesto es la relación escrita de las tareas, funciones y responsabilidades del puesto, las condiciones en las que se realiza y la forma como las realiza, expuestas en nuestro Manual de Organización y Funciones (MOF).

La especificación del puesto es la declaración escrita de los requisitos que el ocupante debe reunir para poder desempeñar el trabajo de forma competente, detallados en nuestro Manual de Perfiles de Puesto (MPP).

Evaluación de puestos (Valoración de puestos de trabajo)

Consiste en medir los factores objetivos para la valorización de los puestos de trabajo mediante el sistema de evaluación de puntos por factor, de acuerdo con la exigencia o necesidad de cada puesto, asignándoles una puntuación que determinará el valor final del mismo.



Homologación de puestos y Grupos Ocupacionales

Al finalizar el proceso de Valoración de todos los puestos, procedemos a homologar los puestos de trabajo con los Grupos/Subgrupos Ocupacionales, bajo los siguientes lineamientos:

- □ La homologación se hará en la matriz de valoración, herramienta en la cual registramos las puntuaciones que se asignan a cada Factor para cada puesto de trabajo de nuestra empresa y su sumatoria.
- ☐ Clasificamos y agrupamos aquellos puestos que tengan un puntaje dentro del rango definido para el Subgrupo Ocupacional. Posteriormente los agrupamos en el Grupo Ocupacional que le corresponde.
- Establecemos el Ranking de Valoración.
- ☐ Cada puesto deberá especificar datos complementarios, como son el Grupo Ocupacional, Subgrupo Ocupacional y Tabla de Rango de Puntos.
- □ La clasificación y agrupación de los puestos de trabajo en el Subgrupo Ocupacional correspondiente, permitirá la posterior conformación de las Categorías Remunerativas con su Banda Remunerativa

III. Diseño de Estructura Remunerativa

Una vez categorizados los puestos de trabajo en sus respectivos Grupos y Subgrupos Ocupacionales, diseñamos la Estructura Remunerativa, para lo cumplimos con el siquiente procedimiento:



Construimos los Estadígrafos de las Remuneraciones Actuales e identificamos la Línea de Tendencia Exponencial de la Remuneración.



Identificamos la Mejor Línea de Tendencia Exponencial de la Remuneración a fin de hallar el nuevo punto mínimo de la banda remunerativa u a partir de este, el nuevo punto mínimo y máximo de las remuneraciones por categoría ocupacional. Ahora bien, hemos diseñado nuestra estructura remunerativa en cumplimiento de los dispuesto en la Ley 30709 y los lineamientos corporativos dispuesto por FONAFE, en ese sentido:



Nuestra Estructura Remunerativa está conformada por 9 Subgrupos Ocupacionales, cuyas Bandas Remunerativas tendrán una Amplitud entre 20% y 50%, un Traslape coherente y Progresión no mayor a 30%.



Cada Subgrupo Ocupacional, refleja en su Banda Remunerativa un Nivel Remunerativo Mínimo, Medio y Máximo.

Para poder cumplir con nuestra visión, misión, objetivos y metas, en Electro Sur Este planteamos la necesidad de una estructura remunerativa que sirva de herramienta para establecer niveles de compensación competitivos que permitan contar con un factor humano motivado y comprometido con la empresa.



Establecida la nueva estructura remunerativa, procedimos



Elaborar el Cuadro de Categorías y funciones, el cual debe contener como mínimo los puestos de trabajo, la descripción de estos, y la categorización.



Efectuar el Diagnóstico de Equidad Interna, a fin de identificar el estatus de las remuneraciones para los puestos de trabajo que se encuentran:

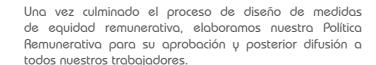
- Dentro de la banda remunerativa.
- Debajo del mínimo.
- Encima del máximo de la banda remunerativa.



Establecer el método para reducir brechas remunerativas identificadas - Plan de Equidad Remunerativo Interno.



IV. Política Remunerativa de ELSE



La Política Remunerativa contiene principios y lineamientos de nuestra organización referidos a la administración de las remuneraciones que paga al personal. Es un instrumento dinámico que establece los procedimientos para la fijación



de los salarios, y la evaluación y clasificación de los empleos. Esto debido a que responde a variaciones que pueden darse tanto al interior de la organización (por ejemplo, reorganización de cargos y funciones) como al exterior (por ejemplo, variaciones en el mercado).

El contenido mínimo de nuestra Política Remunerativa es el detallado a continuación:

- Metodología aplicada para la valoración de puestos.
- Estructura Remunerativa.
- Herramienta para el diseño e implementación de un plan de equidad remunerativa.
- Criterios para la asignación de encargaturas y de destaque.
- Criterios para reajustes remunerativos (incrementos máximos, incrementos generales, incrementos por desempeño).

- Criterios de excepción de los ajustes remunerativos (ejemplo: escasez de mano de obra para el puesto, negociación colectiva).
- Criterios para la asignación de bonificaciones, Incentivos de corto y largo plazo.
- Criterios para el otorgamiento de otros conceptos que se abonan al personal.
- Medidas adoptadas para los periodos de incapacidad temporal.

V. Plan de Equidad Remunerativa

En el contexto de la implementación de la nueva estructura remunerativa homologada, hemos venido trabajando nuestros componentes (Plan de Equidad Interna - Ajuste Remunerativo en base a la nueva estructura remunerativa) y nos encontramos listos para el despliegue del Plan de Equidad Remunerativo de los puestos que se encuentran por debajo de los puntos mínimos de las bandas remunerativas de la nueva estructura.

Conforme se viene gestionando la actualización de la escala remunerativa, esta herramienta de gestión se soporta en:



Manual de Organización y Funciones -MOF



Manual de Perfiles de Puesto - MPP



Diccionario de Competencias - DC

2.3.2. Aprobación de política

Con toda la información antes detallada, que incluye la aprobación de nuestro Directorio, procedimos a solicitar la aprobación de la Dirección Ejecutiva de FONAFE para nuestro Plan de Equidad Remunerativa y la Política Remunerativa. De esta manera, garantizamos la consideración de las opiniones de nuestros accionistas.



2.4. Compromiso con los **Derechos Humanos**

Como Electro Sur Este, consideramos que asumir un compromiso con el respeto y protección de los derechos humanos es tanto esencial como irrenunciable. Por ello, reafirmamos nuestra responsabilidad ética y social al garantizar el bienestar y la dignidad de todas las personas, desde nuestros empleados hasta las comunidades en las que operamos.

Desde este enfoque, promovemos el respeto de la diversidad y la pluralidad en todos los aspectos. Con el mismo énfasis, abiertamente prohibimos y condenamos toda forma de trabajo forzado, trabajo infantil y exposición de jóvenes a labores peligrosas. De hecho, en nuestras cláusulas contractuales con empresas contratistas, incluimos un compromiso explícito para el no empleo de menores de edad y exigimos que las horas de trabajo extra sean autorizadas por los superiores y compensadas económicamente.

Asimismo, en nuestra Política de Responsabilidad Social declaramos principios de actuación con nuestros coloboradores:

- Garantizar un empleo digno: Respetando sus derechos en un ambiente de trabajo seguro, sin discriminación por género, religión, nacionalidad o cualquier otra condición.
- Igualdad de oportunidades: Promover la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, sin importar su género, religión, nacionalidad, entre otros.
- Respeto a los derechos humanos de los grupos de interés: Asumimos el compromiso de respetar los derechos humanos de todos los grupos de interés con los que nos relacionamos.

En el marco del cumplimiento de nuestro Código de Ética, realizamos una evaluación de los impactos en derechos humanos como parte de la ejecución de los Planes Operativos. Esta evaluación y la emisión de su respectivo reporte se realiza de manera semestral, así nuestro Directorio toma conocimiento para el correspondiente monitoreo, en cumplimiento del Libro Blanco de directorios y directores.





Contamos, además, con mecanismos de supervisión y auditoría, como la revisión del rol de turno de los trabajadores de empresas contratistas, y aplicamos sanciones por incumplimiento. En cuanto a nuestro compromiso contra la diversidad y pluralidad, el principal indicador utilizado para medir nuestro desempeño en esta materia es la cantidad de denuncias por discriminación registradas, la cual se mantuvo en 0 durante este periodo.



Esta perspectiva nos ha permitido continuar desenvolviendo las siguientes acciones durante el periodo 2023:



Vista de paneles solares en la Sede Central de Electro Sur Este - Cusco.

- Publicamos nuestros compromisos a través de nuestros mecanismos internos y en nuestro portal web, para brindar acceso a todos los grupos de interés.
- Aseguramos un ambiente de trabajo seguro u equitativo: Rechazamos cualquier forma de discriminación y favorecemos la libertad de creencias, opiniones y expresión.
- Protegemos la información sensible de nuestros colaboradores y garantizamos salarios y retribuciones económicas acordes al mercado y a los perfiles de nuestros colaboradores.

- Respetamos la normatividad referente al salario mínimo, horas extras y días de descanso.
- Brindamos diversos canales para emitir denuncias sobre posibles impactos en los derechos humanos.
- Promovemos la diversidad e igualdad de oportunidades para contribuir al cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales relacionadas.
- Durante la gestión 2023 capacitamos en materia de derechos humanos a nuestros trabajadores de seguridad.

Porcentaje del personal de seguridad que haya recibido formación formal en las políticas o procedimientos específicos de derechos humanos de la empresa y su aplicación a la seguridad

GRI	410-1
	TIO-I

N° total de personal de seguridad	N° del personal de seguridad que ha recibido capacitación en DDHH.	%
4	4	100

Cabe aclarar, sin embargo, que esta práctica no se aplica a organizaciones externas.

En noviembre de 2023, por otro lado, recibimos la visita de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Perú, Katerinne Neciosup Farge, quien lideró una capacitación sobre responsabilidad social y derechos humanos. En este espacio de aprendizaje participaron diferentes funcionarios y trabajadores de nuestra organización, quienes pudieron conocer la importancia y las nuevas tendencias sobre derechos humanos en el mundo.

A partir de esta experiencia, como Electro Sur Este nos comprometimos a realizar capacitaciones en esta materia para poder incluir objetivos estratégicos al periodo 2024-2026.





En el transcurso del ejercicio 2023 no se tuvieron operaciones ni proveedores que presenten casos de discriminación, trabajo forzoso, expuestos a labores peligrosas. adoptar medidas adicionales a políticas y mecanismos de control que garantizan el cumplimiento derechos humanos. Las cuales continuaremos manteniendo y fortaleciendo en el periodo 2024 y en los años venideros







Mejoramiento y ampliación del Alumbrado Público para el desarrollo de la "TELETÓN 2023".

Metas y objetivos a futuro

A corto plazo:

- Desarrollo de políticas y procedimientos contra la discriminación: Revisar y fortalecer las políticas y procedimientos internos para prevenir y abordar la discriminación en todas sus formas, incluyendo políticas de no tolerancia y procesos claros para presentar quejas y denuncias.
- Sensibilización sobre discriminación: Implementar programas de capacitación obligatorios sobre sensibilización prevención de la discriminación para todos los trabajadores, con un enfoque en la identificación de comportamientos discriminatorios y la promoción de un ambiente laboral inclusivo.
- Revisión de prácticas de reclutamiento y selección: Evaluar y ajustar las prácticas de reclutamiento u selección para eliminar sesgos y garantizar la equidad en el proceso de contratación.
- Creación de canales de comunicación seguros: Establecer canales de comunicación seguros y confidenciales para que los trabajadores puedan reportar incidentes de discriminación sin temor a represalias, y asegurarse de que haya una respuesta rápida y adecuada a estas denuncias.

A mediano plazo:

Evaluación de impacto de las políticas Realizar evaluaciones programas: periódicas del impacto de las políticas u programas implementados para combatir la discriminación, utilizando datos cuantitativos y cualitativos para identificar áreas de mejora y éxito.

A Largo plazo:

Evaluación y mejora continua: Mantener una evaluación continua de las políticas y prácticas relacionadas con la equidad y la inclusión, adaptándolas según sea necesario para abordar nuevas formas de discriminación y mantener el compromiso con estos valores a lo largo del tiempo.











(No GRI Derechos Humanos)

2.4.1. Libertad de asociación colectiva

En Electro Sur Este reconocemos la trascendencia de la negociación colectiva con nuestros colaboradores. Este espacio de comunicación nos permite lograr acuerdos que fortalecen nuestra relación laboral y contribuyen al bienestar tanto de nuestros empleados como de la empresa en su conjunto. La negociación colectiva nos brinda la oportunidad de alinear intereses, garantizar condiciones justas y fomentar un ambiente laboral colaborativo.

Mantenemos un registro del proceso de negociación colectiva, desde las primeras etapas hasta la firma del acta y su posterior aplicación. Este registro incluye documentación sobre la propuesta presentada por la coalición sindical, los compromisos y términos finales del acuerdo, las comunicaciones cursadas al Ministerio de Trabajo durante las diferentes etapas, así como cualquier otro documento relevante relacionado con el proceso de negociación. Además, una vez firmados, los acuerdos de negociación colectiva son debidamente archivados y mantenidos para su posterior aplicación y referencia.



En nuestra organización, no obstante, todos nuestros empleados reciben el mismo tratamiento. Nos esforzamos por garantizar que todas las condiciones laborales y los términos de empleo sean justos, equitativos y consistentes para todos nuestros empleados y para aquellos que trabajan con nosotros a lo largo de toda nuestra cadena de suministro.

Estamos comprometidos en trabajar activamente para garantizar que se respeten y protejan los derechos de nuestros trabajadores en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales. Para ello, tenemos procedimientos establecidos que abarcan tanto nuestras operaciones como nuestras relaciones con proveedores.



En ese sentido, nuestras políticas internas y la legislación laboral aplicable quían la determinación de las condiciones laborales para aquellos empleados que no están cubiertos por convenios de negociación colectiva.

Partiendo de este enfoque sobre la libertad colectiva, al 31 de diciembre del año 2023:

- Mantuvimos un archivo completo de todos los acuerdos de negociación colectiva alcanzados.
- Contamos con 68.82% de nuestros trabajadores afiliados a un sindicato y con 16.35 cubiertos por convenios de negociación colectiva.
- Continuamos evaluando y ajustando nuestras políticas internas para asegurarnos de que estén alineadas con las mejores prácticas y los estándares laborales más altos, garantizando así un ambiente laboral equitativo y positivo para todos nuestros colaboradores.

Asimismo, en el marco de la Ley de relaciones colectivas de trabajo, durante el ejercicio 2023 hemos implementado iniciativas destinadas a fortalecer la libertad de asociación y negociación colectiva entre nuestros empleados:

- Establecimiento de canales de comunicación abiertos y transparentes para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias relacionadas con sus derechos laborales.
- Otorgamiento de facilidades para la utilización de espacios seguros donde los trabajadores puedan discutir temas relacionados con la sindicalización y la negociación colectiva sin temor a represalias.
- Otorgamiento de facilidades y/o colaboración con la dirigencia sindical para el desplazamiento de visita a las bases sindicales u otros demostrando el compromiso de la empresa con el respeto de los derechos laborales y la promoción de un clima laboral justo y equitativo.





Durante el periodo 2023 no hemos experimentado huelgas ni cierres patronales que excedan una semana como resultado del proceso de negociación colectiva. No disponemos de un registro de tales eventos en ese periodo, ya que no se han producido.





Durante el periodo 2023 no existieron operaciones o proveedores que significaran un riesgo o infringieran los derechos de nuestros trabajadores a ejercer la libertad de asociación o negociación colectiva



Número y porcentaje de empleados afiliados



Afiliación	Sexo	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total	Porcentaje
	Masculino	114	24	12	150	
Afiliados al Sindicato	Femenino	29	2	0	31	68.82%
	Subtotal	143	26	12	181	
Cubiertos por	Masculino	30	3	2	35	_
convenios de negociación colectiva	Femenino	6	2	0	8	16.35%
	Subtotal	36	5	2	43	
Total		179	31	14	224	85.17%



59° Aniversario de la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú: Participación de los trabajadores de Electro Sur Este, representando al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas y Bases Afiliadas (SUTECBA).

Alameda Bolognesi - Quillabamba.

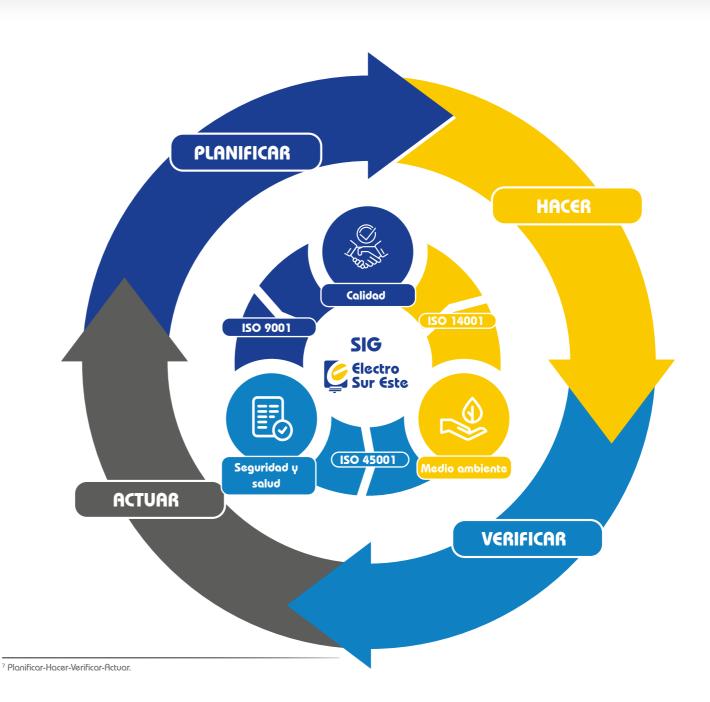


Mejora continua y • gestión del riesgo

3.1. Sistema Integrado de Gestión

Desde Electro Sur Este, en tanto empresa pública, comprendemos la gran importancia de fortalecer continuamente nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG). Puesto que, a través de este sistema, logramos la mejora continua de nuestros procesos incrementando la satisfacción de nuestros grupos de interés, garantizando entornos seguros y saludables para nuestros trabajadores y previniendo el impacto negativo en el medio ambiente. El SIG nos permite integrar y optimizar la calidad, el ambiente y la seguridad en el trabajo, asegurando una operación sólida y confiable. Esto es posible gracias a que nuestro modelo está basado en el ciclo PHVA7 del ciclo de mejora continua.

Para nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) mantenemos un enfoque integral y regulado. Desde el año 2003, hemos mantenido una certificación en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) para los procesos comerciales. Sin embargo, desde el año 2019, hemos dado un paso significativo al obtener una triple certificación en nuestro SIG. Este sistema abarca ahora tres normas internacionales clave: ISO 9001:2015 (Calidad), ISO 14001:2015 (Ambiente) e ISO 45001:2018 (Seguridad y Salud en el Trabajo).



El alcance de esta triple certificación se extiende también al proceso de "Supervisión de la Operación y el Mantenimiento en las centrales de generación, subestaciones de transformación (SET) y líneas de transmisión (LLTT)" de nuestros sistemas de generación y transmisión.

En cuanto a nuestro desempeño durante el 2023, nos enorquillece compartir que hemos alcanzado un índice de cumplimiento del 90.00%, clasificado como un Nivel de Madurez "Establecido", como se detalla en el siguiente cuadro:

Resultados de la evaluación del Nivel de Madurez 2023 del SIG

Componente	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido	% de cumplimiento
Sistema Integrado de Gestión	52.00	45.00	86.54 %
Gestión de Procesos	52.00	48.00	92.31%
Total	104.00	93.00	92.16%

Este logro se evalúa según la "Metodología integrada para la evaluación del nivel de madurez de los sistemas de BGC, GIR, RSC, SCI, SIG y SIA", adoptada por las empresas pertenecientes a la Corporación FONAFE.

(No GRI Gestión Integral de riesgos)

3.2. Gestión Integral de Riesgos

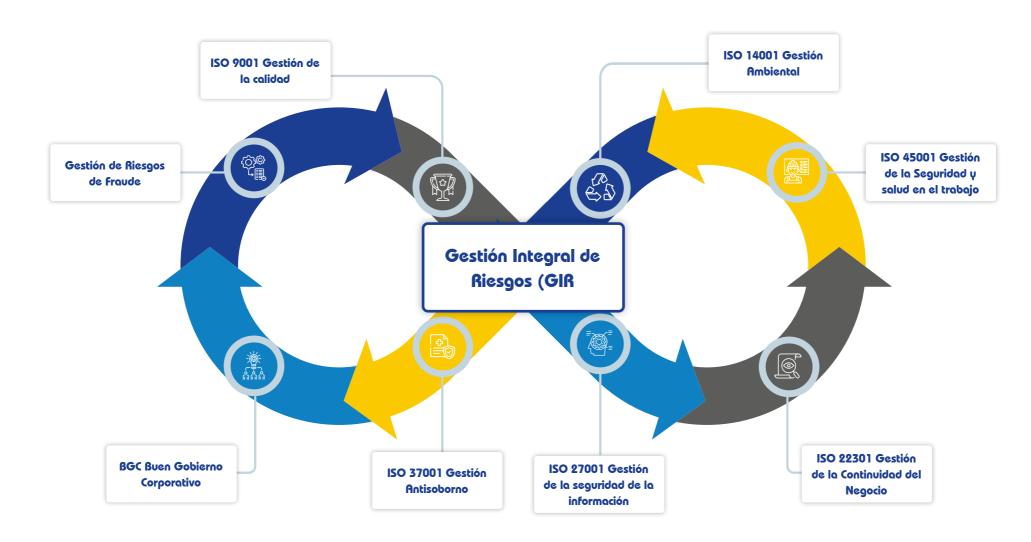
Como empresa del sector eléctrico con operaciones en varias ubicaciones, entendemos que una sólida estrategia para la gestión de los riesgos nos encamina hacia la sostenibilidad y la excelencia operativa. Desde esta perspectiva, para nosotros la Gestión Integral de Riesgos (GIR) no es simplemente una formalidad, sino un pilar fundamental que quía nuestras decisiones y acciones diarias. Puesto que nos permite anticiparnos, evaluar y mitigar los riesgos que enfrentamos en nuestra operación.

En Electro Sur Este, nuestra Gestión Integral de Riesgos se encuentra definida en el Manual de Riesgos y Oportunidades. Asimismo, recoge todas las exigencias normativas basadas, a su vez, en estándares internacionales como el Enterprise Risk Management (ERM) y el Sistema de Gestión de Riesgos de la norma ISO 31001. Además, incorpora las disposiciones normativas emitidas en los Lineamientos Corporativos aprobados por FONAFE.



Primer Ruedo por el día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Sede Cusco.

Gestión Integral de Riesgos de Electro Sur Este



La GIR se encuentra desplegada en toda nuestra gestión empresarial, apoyándose tanto en la gestión por procesos, como en la cultura de prevención de la materialización de los riesgos identificados por cada proceso. Mantenemos un monitoreo permanente a través de los indicadores de riesgos (KRI, por sus siglas en inglés)8, los cuales se mantienen entre los límites permitidos por el apetito, la tolerancia y la capacidad de riesgo aprobados por nuestro Directorio y actualizados anualmente.

Adicionalmente, es preciso señalar que tenemos identificados ciertos riesgos sobre los aspectos sociales y ambientales, los cuales son controlados a través de los procedimientos de correspondientes a cada uno de nuestros procesos.

Nuestro grado de madurez en la implementación y mejora de la GIR es evaluada por FONAFE a través de la herramienta informática denominada SISMAD, en la cual se consideran cinco componentes. Para este año 2023, en cada uno de ellos hemos alcanzado resultados, logrando un resultado anual del 94.35 %. Nuestro avance durante los últimos tres años se visualiza a continuación:





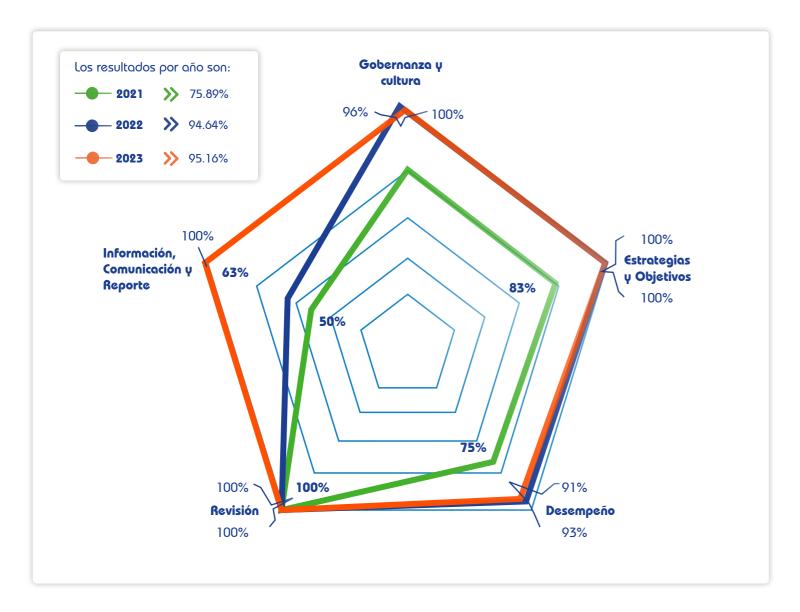
Primer Ruedo por el día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Sede Cusco.

Resultados de la evaluación del Nivel de Madurez 2023 de la GIR

Componente	Resultado al 2021	Resultados al 2022	Resultados al 2023
Gobernanza y cultura	77.08 %	100.00 %	94.23%
Estrategia y Objetivos	83.33 %	100.00 %	100.00%
Desempeño	72.50 %	92.50 %	90.91%
Revisión	100.00 %	100.00 %	100.00 %
Información, Comunicación y Reporte	100.00 %	100 %	100.00%
Grado de Madurez	75.89 %	94.64 %	94.35 %
Nivel de Madurez	Establecido	Avanzado	Avanzado

⁸ KRI: Key Risk Indicators

Nivel de Madurez anual por cada componente de la GIR



Para el periodo 2023, nuestro compromiso y rigurosidad nos ha permitido reducir los niveles de riesgos, como se muestra en los siguientes resultados:

Nivel de evaluación	Riesgos Bajos	Riesgos Moderados	Riesgos Altos	Riesgos Extremos
Inherente	8%	24%	52%	16%
Residual	52%	41%	7%	0%

Por otro lado, durante el 2023 elaboramos el Plan de Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres, a través del cual buscamos promover en nuestra organización el enfoque preventivo ante la ocurrencia de posibles eventos que puedan afectar la continuidad de nuestro servicio.

La prevención de este tipo de riesgos es una labor constante para nosotros. Además, debido a las amenazas de un posible Fenómeno del Niño - FEN, anteriormente desarrollamos un plan de acción para ello, mismo que se mantiene en curso.



Innovación y tecnología



En Electro Sur Este consideramos que la innovación y la tecnología son clave para fortalecer nuestra posición en el sector energético y para asegurar nuestro crecimiento y sostenibilidad. Por consiguiente, conforme a nuestro Plan Estratégico 2022-2026, estamos comprometidos a promover una cultura de innovación y a impulsar la transformación digital en todos los niveles de nuestra organización. Nuestra Política de Innovación es el eje que quía nuestras acciones hacia el éxito, permitiéndonos mejorar continuamente nuestros procesos y responder eficazmente a los desafíos del mercado.



Iluminación de la Plaza de Armas de Puerto Maldonado con tecnología LED.

Al cierre del periodo 2023, esta perspectiva nos ha permitido lograr los siguientes avances:

- Elaboración y aprobación de la política de innovación de Electro Sur Este.
- Migración del portal web empresarial a la plataforma Gob.pe.
- Continuación de la implementación del Modelo de Gestión Documental (MGD).
- Metodología de priorización e implementación de proyectos de innovación: Esta metodología nos permite seleccionar y ejecutar proyectos con alto potencial de impacto en la empresa.
- Equipos de trabajo multidisciplinarios: Estos equipos reúnen a profesionales de diversas áreas para abordar los desafíos desde una perspectiva integral.
- Cultura de innovación: Promovemos una cultura que alienta la creatividad, la toma de riesgos y el aprendizaje continuo.

De igual modo, durante el ejercicio 2023, nuestra gestión de la innovación logró la implementación de proyectos de tecnología disruptiva, los cuales listamos a continuación:

- Proyecto Piloto de electromovilidad: Buscamos promover el uso de vehículos eléctricos como alternativa sostenible al transporte tradicional.
- Proyecto piloto de eficiencia energética: Implementación de cocinas de inducción en poblaciones vulnerables para mejorar la eficiencia energética y la calidad de vida.
- Sistema de medición inteligente: Implementación de un sistema de medición inteligente para optimizar la gestión del sistema eléctrico en Cusco.
- Oficina ecológica Techo Obrero DSE Vilcanota: Construcción de una oficina sostenible que utiliza tecnologías de eficiencia energética y materiales ecológicos.

En cuanto a nuestra gestión de las Tecnologías de la Información, a lo largo del periodo 2023 realizamos y cumplimos las actividades de soporte requeridas y desarrollando los proyectos definidos en el Plan de Gestión TIC 2024:

- Renovamos el equipamiento de procesamiento de datos que asegura el funcionamiento del sistema de información empresarial por los próximos cinco años.
- Renovamos los switches CORE del centro de datos empresarial y el equipamiento en todos los enlaces de nuestra empresa. Estos últimos permiten contar con gabinetes autocontenidos equipados con refrigeración y respaldo de energía, garantizando la operación de estos y equipos de procesamiento de datos a nivel empresarial.
- Aseguramos la operación del sistema de información SIELSE, brindando soporte a su operatividad y mantenimiento, cumpliendo la normativa existente.
- Gestionamos de manera integral nuestros recursos empresariales a través de ERP SAP /R3, software que ha brindado soporte a nuestros procesos administrativos.

Metas y objetivos al 2024

Nuestro compromiso con el desarrollo de un futuro sostenible a través de la innovación y la tecnología abarca las acciones que desempeñaremos durante el periodo 2024:



Implementación del Sistema de Gestión de la Innovación (ISO 56002): Este sistema nos permitirá establecer un marco de trabajo sistemático para la gestión de la innovación, desde la generación de ideas hasta su implementación y evaluación.



Continuar con la implementación de proyectos de innovación con un presupuesto asignado.



Implementar un sistema de reconocimiento a la innovación para fomentar la cultura.



Formalizar las herramientas colaborativas para la comunicación interna en la gestión de proyectos de innovación.



Crear el Centro de Innovación de Electro Sur Este: Este centro fomentará la colaboración entre diferentes áreas de la empresa, así como con entidades externas, para desarrollar soluciones innovadoras a los desafías del sector eléctrico.



(No GRI Innovación y tecnología)





Plazoleta de Santa Ana - Cusco.

Desempeño Económico

Para nosotros en Electro Sur Este, el desempeño económico es de suma importancia porque refleja nuestra capacidad para operar de manera eficiente y sostenible. Un buen desempeño económico nos permite reinvertir en la infraestructura, innovar en nuestras operaciones y asegurar la calidad del servicio a nuestros clientes. Además, es un indicador clave para nuestros grupos de interés, incluyendo inversionistas y reguladores, demostrando nuestra solidez financiera y nuestra contribución al desarrollo económico de las regiones que servimos.

Los documentos que abordan directamente nuestro desempeño económico incluyen los Estados Financieros Auditados, la Memoria Anual y los Informes de Evaluación de Desempeño. Estos documentos son elaborados bajo la supervisión de nuestro Directorio y la alta gerencia, quienes son responsables de garantizar la transparencia y la precisión de la información financiera. La gestión y el seguimiento del desempeño económico están a cargo de profesionales especializados dentro de nuestra empresa, asegurando que todas las decisiones se tomen con base en datos fiables y actualizados.

Al cierre del año 2023, los Estados Financieros (EEFF) auditados indican que nuestras utilidades alcanzaron los S/. 107,249 MM. Durante el periodo, nuestro desempeño económico tuvo un seguimiento en base a la medición de los indicadores financieros: ROA, ROE y EBITDA. Asimismo, nos aseguramos de que tanto el desempeño como el seguimiento sean efectivos mediante auditorías externas, las cuales se realizan para cada ejercicio económico.



Valor económico directo generado y distribuido



Concepto (en miles de soles)	2022	2023
Valor económico directo creado (VEC)	615,001	646,371
Ingresos directos	548,086	575,330
Ingresos por servicios	66,914	71,041
Total de Ingresos	615,001	646,371
Valor económico distribuido (VED)	556,109	521,822
Salarios y beneficios	37,251	36,862
Proveedores	386,366	335,286
Impuestos	7,136	7,157
Programas sociales y/o ambientales	104	86
Otros costos operativos	48,168	50,876
Dividendos	77,081	91,555
Total de Egresos	556,109	521,822
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (Balance)	58,892	124,549

(calculado como valor económico generado menos valor económico distribuido) = reservas + amortización + depreciación

Alameda Bolognesi – Quillabamba.





Cadena de Suministro Responsable

GRI 3-3

Nuestra perspectiva concibe la cadena de suministro como un aspecto de suma importancia para garantizar la eficiencia, la sostenibilidad y la integridad en nuestras operaciones. Comprendemos que una gestión ética y eficiente de cada eslabón es crucial para cumplir con nuestros objetivos y para ofrecer un servicio de calidad a nuestros clientes.

Como empresa pública, no contamos con políticas de contratación propias. Por el contrario, el vínculo con nuestros proveedores se desarrolla según la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225 y sus principios de: libertad de concurrencia, igualdad de trato, transparencia, publicidad, competencia, eficacia y eficiencia, vigencia tecnológica, sostenibilidad ambiental y social, equidad, e integridad.

La principal herramienta que utilizamos es el Sistema Electrónico de contrataciones del Estado — SEACE, que nos permite registrar nuestros procedimientos de compra, el intercambio de información y la difusión sobre las contrataciones. Nos regimos, a su vez, por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado — OSCE, una entidad especializada que supervisa las etapas de la contratación pública desde los procedimientos de selección hasta la ejecución contractual, asegurando así la transparencia y la competencia justa.



Director de Electro Sur Este Doctor Andrés Escalante y Gerente General Ing. Fredy Gonzales junto al Presidente de la APV Sellellencca Sr. Rómulo Paucar en develación de placa.

proceso de selección de nuestros proveedores desenvuelve de acuerdo con nuestro Plan Anual de Contrataciones, el cual es publicado en el SEACE periódicamente y en nuestra plataforma web. Los proveedores son seleccionados por el Comité de selección en cumplimiento de los requisitos de calificación establecidos en las bases de cada procedimiento publicado en este sistema.

Una vez adjudicado y consentido, se procede con la firma del contrato. Estos documentos son elaborados por el área legal y entregados a las áreas usuarias para su administración correspondiente. Se efectúa esta labor durante la etapa de ejecución contractual y abarca desde el inicio de la prestación del servicio hasta su liquidación o conformidad final.

Cabe destacar que todo proveedor seleccionado debe firmar un contrato que incluye cláusulas referentes a garantías, anticorrupción, solución de controversias y resolución de contrato por incumplimiento. Asimismo, el cumplimiento de la normativa ambiental por parte de nuestros contratistas depende de los requerimientos y especificaciones técnicas de las áreas usuarias que los solicitan, las cuales determinan los criterios ambientales necesarios a cumplir por los proveedores.



En general, contamos con los siguientes tipos de proveedores:



Contratistas



Consultores



Contratistas independientes



Detalle en el gasto de proveedores



Proveedores	N°	Gasto monetario	Porcentaje
Número de Proveedores de Bienes Críticos	15	S/ 1,068,935.44	1.6%
Número de Proveedores de Bienes No Críticos	14	S/ 362,625.50	0.5%
Número de Proveedores de Servicios Críticos	36	S/ 48,958,019.65	71.1%
Número de Proveedores de Servicios No Críticos	271	S/ 18,498,680.15	26.9%
Total	336	S/ 68,888,260.74	100%

Plaza Micaela Bastidas - Abancay.

10. Compromiso | 11 con la sociedad | co

11. Compromiso





1. Somos Electro

2. Gobernanza

3. Mejora continua u aestión del riesgo

4. Innovación y tecnología

5. Desempeño €conómico

6. Cadena de Suministro Responsable

8. Gestión del Capital Humano

con el ambiente

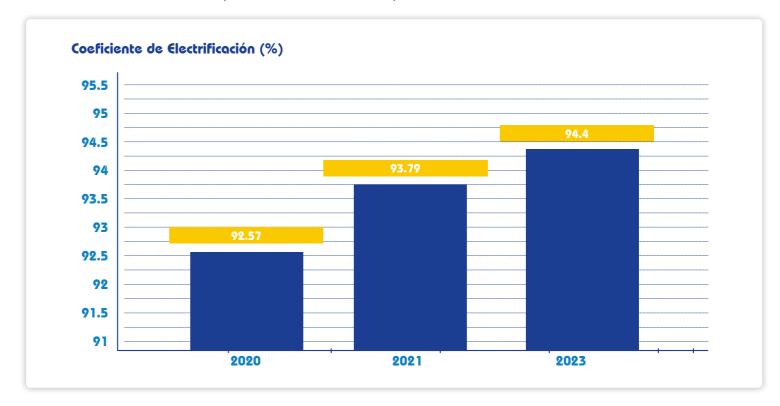
Calidad y Satisfacción en el servicio

En Electro Sur Este, la calidad y la satisfacción en el servicio son fundamentales para nuestro éxito y la confianza de nuestros clientes. Creemos que brindar un servicio excepcional no solo es nuestro deber, sino también una oportunidad para fortalecer los lazos con quienes confían en nosotros. La calidad se refleja en la confiabilidad de nuestro suministro eléctrico, la prontitud en la atención a consultas y reclamos, y la eficiencia en la resolución de problemas con nuestros clientes. Estamos comprometidos con la excelencia y nos esforzamos por superar las expectativas.

7.1. Coeficiente de electrificación

El Coeficiente de Electrificación mide la cantidad de la población que tiene acceso a la electricidad en nuestra concesión. Este indicador permite a Electro Sur Este generar calidad de vida en nuestros clientes. Consideramos que evaluar la cobertura y accesibilidad eléctrica es crucial para comprender nuestro impacto social y económico en nuestros clientes. Es así como se implementa estrategias para ampliar su cobertura eléctrica en áreas sin atender. Esto nos compromete a expandir nuestra red de distribución y electrificación a zonas remotas o desfavorecidas.

Al finalizar el año 2023, el coeficiente de electrificación promedio para las poblaciones que fueron atendidas por Electro Sur Este S.A.A. sumó a un 94.40%. Esto representa un incremento significativo de 0.61 puntos porcentuales con respecto al año anterior, cuando el coeficiente fue del 93.79%. Este aumento demuestra el logro exitoso de Electro Sur Este por ampliar el acceso a la electricidad, fortalecer nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar de nuestros clientes.



7.2. Colidad de servicio

En Electro Sur Este, consideramos que la calidad del servicio eléctrico es un aspecto fundamental. Nos enfocamos en garantizar la continuidad del suministro, ya que entendemos que las interrupciones afectan significativamente las actividades comerciales, industriales, domésticas y otras áreas de la vida de nuestros clientes. Para medir nuestro desempeño, utilizamos dos indicadores internacionalmente aceptados: el SAIDI (Índice Promedio de Interrupción de la Duración del Sistema) y el SAIFI (Índice Promedio de la Frecuencia del Sistema).

En el año 2023, el valor del SAIDI fue de 17.99 horas, lo que representa un aumento del 34.96% en comparación con el año 2022 (13.33 horas). De manera similar, el valor del SAIFI fue de 6.77 veces en promedio, aumentando en un 17.53% con respecto al año 2022 (5.76 veces).

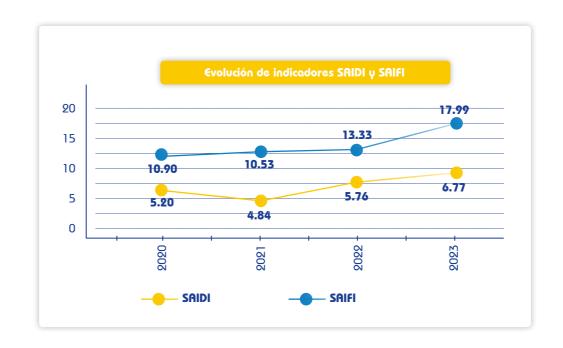
Es importante destacar que el incremento en los indicadores anuales con respecto a los valores del 2022 se debe principalmente a conflictos sociales en el 1er trimestre del 2023 y las condiciones climáticas. En Electro Sur Este, seguimos comprometidos con la mejora continua de la calidad de servicio que brindamos a nuestros usuarios.

(€U-28)

(€U-29)

Indicadores SAIDI y SAIFI

Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2023
SAIDI	Horas	10.90	10.53	13.33	17.99
SAIFI	Veces	5.20	4.84	5.76	6.77





Equipo de operaciones llevando a cabo labores en la subestación de Mazuko.

7.3. Satisfacción del cliente

Nuestra gestión de la satisfacción del cliente se centra en la implementación de estrategias para mejorar la experiencia del cliente. Estas estrategias han demostrado ser efectivas para mejorar continuamente el índice de satisfacción de nuestros clientes a lo largo del tiempo. Además, hemos llevado a cabo acciones específicas para abordar atributos relevantes que influyen en los indicadores de satisfacción, como nuestro compromiso con el medio ambiente. programas sociales y eventos culturales.

Hemos incorporado nuevo sistema de monitoreo de satisfacción al cliente llamado SIMOR, que ha recibido calificaciones positivas por parte de los encuestados. En el año 2023, logramos avances significativos en la satisfacción de los clientes. Nuestro índice de satisfacción alcanzó el 48%. lo que representa un aumento del 3.6% con respecto al año anterior y supera en un 2% las expectativas estadísticas previstas.

Además, implementamos acciones estratégicas que mejoraron el 50% de los atributos evaluados por el CIER y el 100% de los atributos relevantes identificados a través de nuestro Plan de Responsabilidad Social. En nuestro Contact Center Corporativo, alcanzamos un nivel de atención y satisfacción del 89%, brindando una atención oportuna y efectiva para satisfacer las diversas necesidades de nuestros usuarios.

En términos de comunicación, utilizamos plataformas virtuales como redes sociales, correo electrónico y SMS para llegar a más de 644,096 personas en nuestra área de concesión. Además, como parte de nuestras campañas, enviamos más de 1.2 millones de mensajes a través de estos medios. También organizamos charlas y talleres, como "Tarifas, facturación y conoce tu recibo", con el objetivo de educar a nuestros clientes sobre el consumo de energía.

En Electro Sur Este, estamos comprometidos a seguir implementando estrategias que mejoren la calidad de nuestros servicios, por ello nos hemos proyectado alcanzar un índice de satisfacción del 58% para el próximo año.



Iluminación Santuario del Señor de Huanca - Cusco.





Continuar con la implementación de proyectos de innovación con un presupuesto asignado.



Realizar capacitaciones al personal de atención al cliente sobre los procesos comerciales



Actualizar los procesos comerciales de atención al cliente y protocolos de atención al cliente



Difundir los locales de atención comercial.

(No GRI Satisfacción de los clientes)

10. Compromiso 11 con la sociedad co

11. Compromiso



Gestión del Capital Humano

En Electro Sur Este sabemos que nuestro equipo de colaboradores es el corazón de nuestra organización, por lo tanto, su desarrollo, bienestar y compromiso son esenciales para alcanzar nuestros objetivos. Además, al cuantificar aspectos como la capacitación, la retención de talento y la diversidad, obtenemos una visión clara de nuestras fortalezas y áreas de mejora. Estos datos nos permiten tomar decisiones informadas para optimizar la gestión del talento y garantizar la eficiencia operativa.

8.1. Nuestro equipo

Para nosotros, conocer a nivel cuantitativo la estructura de nuestro equipo de trabajo es crucial. Esta información no solo es un requisito legal, sino también una herramienta estratégica para nuestra gestión. Al ser conscientes del número exacto de colaboradores y contratistas con los cuales contamos para el desarrollo de nuestras operaciones, podemos evaluar nuestra capacidad operativa, planificar recursos y garantizar la salud y seguridad laboral.

Al cierre del periodo 2023, nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por 263 trabajadores. De este total, 253 tenían contratos a plazo indeterminado y 10 a plazo fijo.

Trabajadores que son empleados

Número de colaboradores por contrato laboral, género y región



Contrato laboral	Género	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total
	Masculino	165	30	17	212
	Femenino	37	4	0	41
Indefinido	Otro	0	0	0	0
	No declarado	0	0	0	0
	Total	202	34	17	253
	Masculino	6	0	1	7
	Femenino	3	0	0	3
A plazo fijo	Otro	0	0	0	0
	No declarado	0	0	0	0
	Total	9	0	1	10
	Masculino	171	30	18	219
Total	Femenino	40	4	0	44
	Otro	0	0	0	0
	No declarado	0	0	0	0
	Total	211	34	18	263



Equipo de operaciones llevando a cabo labores en la subestación de San Gabán.

Número de colaboradores por género, edad y región



Género ⁹	€dad	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total
	<30	2	0	1	3
Masculino	30-50	66	13	10	89
Mascolino	>50	103	17	7	127
	Total	171	30	18	219
	<30	1	0	0	1
Femenino	30-50	23	1	0	24
remenino	>50	16	3	0	19
	Total	40	4	0	44
Total	<30	3	0	1	4
	30-50	89	14	10	113
	>50	119	20	7	146
	Total	211	34	18	263

Número de colaboradores por tipo de contrato laboral, género y región



Tipo de Contrato Iaboral ¹⁰	Género	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total
	Masculino	171	30	18	219
	Femenino	40	4	0	44
Tiempo Completo	Otro	0	0	0	0
Completo	No declarado	0	0	0	0
	Total	211	34	18	263

 $^{^{9}\,\}text{No}$ se registraron datos para las categorías Otro y No declarado.

¹⁰ No se cuenta con trabajadores en contrato de Tiempo parcial.



Equipo de operaciones llevando a cabo labores en la subestación de San Gabán.

Número de colaboradores por tipo de colaborador, género y región



Tipo de Colaborador ¹¹	Género	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total
	Masculino	171	30	18	219
	Femenino	40	4	0	44
Empleados fijos	Otro	0	0	0	0
	No declarado	0	0	0	0
	Total	211	34	18	263

Número de colaboradores por categoría laboral, sexo y edad

Empleados ELSE		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Gerentes	Hombres	0	1	8	9
	Mujeres	0	0	0	0
Jefes	Hombres	0	16	13	29
	Mujeres	0	1	2	3
Empleados -	Hombres	3	72	106	181
	Mujeres	1	23	17	41
	Total	4	113	146	263

¹¹ No se cuenta con Empleados temporales ni Empleados por horas no garantizadas.

Trabajadores que no son empleados

Total de trabajadores que no son empleados

Tipo de trabajadores que no son empleados	Lugar de trabajo	Cantidad
Practicantes	Cusco	82
	Apurímac	5
	Madre de Dios	7
	Total	94
	Cusco	343
Contratistas	Apurímac	110
	Madre de Dios	110
	Total	563
	Total	657

8.2. Modelo de Gestión Humana Corporativo

En Electro Sur Este comprendemos que gestionar adecuadamente nuestro capital humano nos permite optimizar habilidades, fomentar la innovación, y crear un ambiente laboral positivo. Asimismo, creemos firmemente que la calidad del servicio que brindamos a los ciudadanos está directamente relacionada con la gestión efectiva de nuestro equipo.

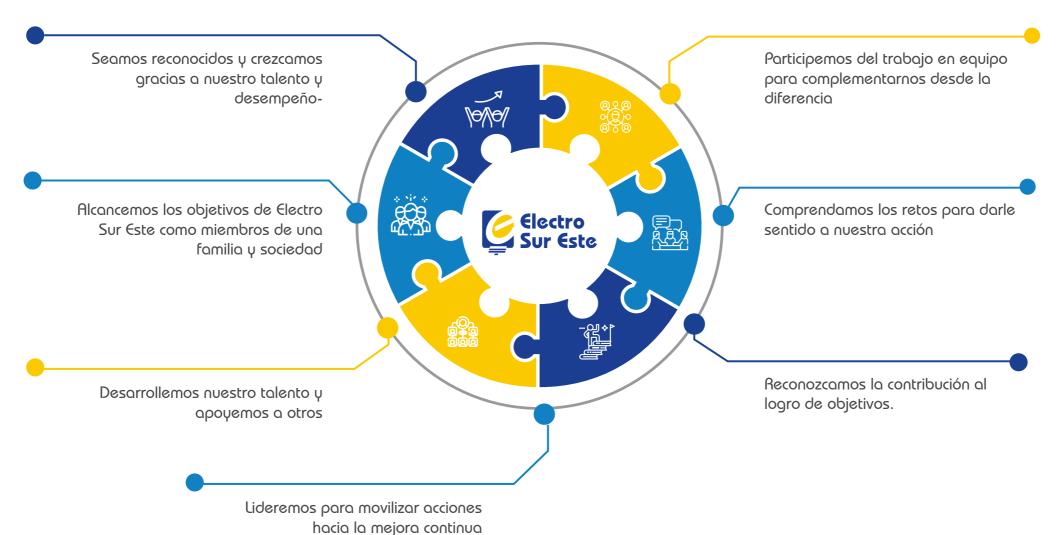
Realizamos esta labor de acuerdo con el Modelo de Gestión Humana Corporativa (MGHC), el cual se encuentra alineado con los objetivos estratégicos y las directrices de FONAFE. Este modelo establece parámetros homogeneizados y homologados para gestionar todos los subsistemas de recursos humanos, centrándose en mejorar la cultura y el clima laboral a través de la gestión del conocimiento y el compromiso del personal.

Se trata de una herramienta que nos permite adoptar prácticas que promueven la participación de los trabajadores en la identificación de competencias y estructurar procesos para alinear los desempeños individuales con los objetivos de nuestra organización. Además, enfatizamos en la mejora continua y en el desarrollo de habilidades de nuestros trabajadores en miras a mejorar el desempeño general de la empresa. Es por ello que nos esforzamos para consolidar un ambiente en el que:



Equipo del voluntariado empresarial Manos con energía en forestación.

Modelo de Gestión Humana Corporativo



Durante el periodo 2023, trabajamos continuamente en la implementación del Modelo de Gestión Humana Corporativa, cumpliendo al 99% los planes de acción establecidos por FONAFE. Este esfuerzo nos permitió lograr avances significativos:

- El Proceso de Transformación Cultural Sistémica nos permitió alinear la cultura de la empresa con su estrategia y proveer una metodología para alinear las formas de pensar (valores) y actuar (conductas) de los Líderes y Equipos.
- La gestión del desempeño nos permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora de cada trabajador. Así como realizar un análisis crítico del desempeño de los trabajadores durante el periodo, teniendo en cuenta cada una de las etapas que integran el componente.
- Avanzamos en la consolidación de nuestra nueva estructura organizacional, así como en la formulación de la estructura y la política remunerativa, presentada a FONAFE para validación.
- Logramos profundizar el conocimiento, las habilidades y las competencias de nuestros trabajadores a través de la ejecución de nuestro Plan de Capacitación. Durante 2023, desarrollamos 92 eventos que acumularon un total de 23,140 horas hombre de capacitación.

- Nuestras actividades de inducción facilitaron la incorporación de nuevos colaboradores a la empresa. Les brindamos charlas sobre la empresa, el Reglamento Interno de Trabajo -RIT, el Código de Ética y los procesos del área a la que se unirían, entre otros aspectos.
- Aportamos al bienestar social y la salud de los trabajadores a través de servicios de atención médica familiar, campañas de salud, control del estrés y charlas de prevención del COVID-19, además de la atención y monitoreo de pacientes, entre otros.
- Nuestros resultados en la encuesta de clima laboral indicaron un 69% de satisfacción. Realizamos la evaluación considerando 13 factores, de acuerdo con los lineamientos de FONAFE.
- Encaminamos un plan de sucesión y línea de carrera para garantizar la continuidad del liderazgo. Proyectamos trabajar en un plan progresivo de la línea de carrera y planes de sucesión proporcionalmente con la actualización de las herramientas de gestión.

- Actualizamos el Plan de Acción de la Comunicación Interna que nos permitió plantear objetivos y acciones para fortalecerla. Asimismo, logramos proporcionar una visión detallada del despliegue del Plan de Comunicación Interna. El componente ayudó a analizar las etapas de implementación de nuestra estrategia de comunicación interna, de forma cualitativa y cuantitativa en el proceso, logrando superar nuestras metas por cada dimensión.
- Las acciones del plan de comunicación interna fueron desarrolladas en base a un proceso de priorización y a un plan estratégico de comunicación interna, con el propósito de abordar las principales necesidades de nuestro personal.

Como resultado de nuestro enfoque y acciones desenvueltas, para el periodo 2023 alcanzamos un puntaje de 98.9 en esta materia. Esto se encuentra registrado en el Acta de seguimiento y cierre - Gestión Humana Corporativa 2023 emitida por FONAFE.

Metas y objetivos a futuro



Continuaremos consolidando el Modelo de Gestión Humana Corporativa y Gestión del Cambio, considerando el contexto cambiante u las necesidades de transformación digital.

8.2.1. Certificación en Buenas Prácticas Laborales

Para nosotros, lograr certificarnos en buenas prácticas laborales es un paso crucial no solo para validar nuestro compromiso, sino también para posicionarnos como líderes en el sector. Al cumplir con las normas y regulaciones laborales, demostramos nuestra responsabilidad social y ética. Asimismo, al aplicar buenas prácticas, aseguramos la seguridad, el bienestar y el desarrollo integral de nuestro equipo.

Con el objetivo de obtener la Certificación ABE en Buenas Prácticas Laborales, atravesamos una auditoría a principios de julio de 2023. Este proceso estuvo a cargo de SGS del Perú, entidad privada especializada inspección, verificación, ensayos y certificación. Se tuvieron en consideración los componentes del MGHC:

















Equipo de voluntariado empresarial "Manos con Energía" que participó en el programa de ecoeficiencia del Ministerio del Ambiente.

Estos componentes, a su vez, fueron agrupados en siete factores:



Pago puntual de salarios de acuerdo a la



Recompensas de acuerdo a evaluación

Suministro

Responsable



Pago puntual de beneficios legales



Capacitación y entrenamiento



Pago puntual de seguro medico



Reconocimiento



Evaluación del personal

De esta manera, logramos acreditarnos como una empresa responsable, y comprometida con promover, reconocer y difundir las buenas prácticas laborales, que generan crecimiento y desarrollo tanto en nuestros trabajadores como en la organización.







Equipo de operaciones llevando a cabo labores en la subestación de Mazuko.

8.2.2. Gestión del empleo

Reconocemos la importancia de gestionar el empleo en nuestra organización. Por ello, nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores y la eficiencia operativa nos impulsa a abordar este tema de manera estratégica. De un lado, entendemos que la rotación de personal y las nuevas contrataciones son oportunidades para invectar talento fresco u diversidad en nuestro equipo.

Para asegurar que nuestra gestión del empleo sea efectiva, consideramos importante implementar una serie de prácticas y políticas que promuevan un entorno de trabajo saludable, motivador u productivo. Desde Electro Sur Este aplicamos lo siquiente:



Oportunidades de desarrollo u crecimiento: Brindar a los trabajadores oportunidades para aprender, crecer y avanzar en sus carreras dentro de la organización. Esto incluye los programas de capacitación y desarrollo profesional que se encuentra establecido en el Plan Anual de Capacitaciones (PACA).



Reconocimiento y recompensas: Reconocer y recompensar el buen desempeño es fundamental para mantener la motivación y el compromiso de los empleados. Esto incluye bonificaciones por el convenio de gestión y reconocimientos en fechas especiales.



Medición del clima laboral: Realizamos encuestas anuales para identificar áreas de mejora y abordar problemas antes de convertirse en mayores. Escuchar activamente las preocupaciones y sugerencias de los trabajadores a través de los focus group es fundamental para mantener un entorno de trabajo saludable.

Nuevas contrataciones

Nuestra Gerencia de Administración y Finanzas, en colaboración con la Jefatura de la División de Gestión de Talento Humano, son las encargadas de la selección y contratación de personal en Electro Sur Este. Su labor consiste en determinar, para cada caso, si resulta necesario reemplazar o suplantar al trabajador ausente o al que cesa, siempre rigiéndose bajo las normas laborales.

Para ser considerados, los postulantes deben ser mayores de edad y presentar una declaración jurada de ausencia de incompatibilidad. Este documento busca garantizar que no cuenten con relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o por razón de matrimonio con nuestro personal ya empleado. Además, los postulantes deben cumplir con el perfil del puesto establecido en nuestro Manual de Organización u funciones.

La admisión del postulante como trabajador de nuestra organización se materializa con la firma del contrato de trabajo, que establece si es a plazo determinado o indeterminado, según los requerimientos internos.

Para la gestión 2023, hemos logrado un incremento en la contratación de personas talentosas. Conseguimos atraer a candidatos talentosos y calificados para cubrir las posiciones vacantes dentro de la empresa. Esto se tradujo en una fuerza laboral más capacitada y competente.

Número total y tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el 2023 por grupo de edad, sexo y región GRI 401-1

Región	Sexo	Menores de 30 años	€ntre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total	Tasa de nuevas contrataciones
Cusco	Mujeres	0	2	0	2	0.76
	Hombres	1	8	1	10	3.80
Apurímac	Mujeres	0	0	0	0	0.00
	Hombres	0	0	0	0	0.00
Madres de Dios	Mujeres	0	0	0	0	0.00
	Hombres	0	1	0	1	0.38
Total por grupo de edad		1	11	1	13	
Tasa de nuevas contrataciones		0.38	4.18	0.38	4.94	



El equipo de marketing y el servicio eléctrico de Vilcanota tras llevar a cabo una exitosa campaña informativa para nuestros clientes en la provincia de Espinar - Cusco.

Rotación de personal

En nuestra organización, la terminación de la relación laboral puede producirse por diversas razones, incluyendo renuncia o retiro voluntario, jubilación, despido de acuerdo con la ley, invalidez absoluta permanente, vencimiento del plazo del contrato, mutuo acuerdo o por otras causas previstas por la normativa vigente.

En el periodo 2023, el abordaje de este tema nos ha permitido obtener los siguientes logros:



Reducción de la rotación de personal: Tuvimos una disminución en la tasa de rotación de personal. Esto indica un mayor compromiso de los empleados.



Mejora en la retención de talento: Nuestras acciones contribuyeron a una mayor retención de empleados clave.



Aumento de la satisfacción y compromiso: Avanzamos en la satisfacción y compromiso de los empleados, lo que a su vez se tradujo en un mejor desempeño individual y organizacional.







Número total y tasa de rotación de personal durante el 2023, por grupo de edad, sexo y región



Región	Sexo	Menores de 30 años	€ntre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total	Tasa de nuevas contrataciones
Cusco	Mujeres	0	2	1	3	1.14
	Hombres	0	7	8	15	5.70
Apurímac	Mujeres	0	0	1	1	0.38
	Hombres	0	0	0	0	0.00
Modres de Dios	Mujeres	0	0	0	0	0.00
Magres de Dios	Hombres	0	0	0	0	0.00
Total por grupo de edad		0	9	10	19	
Tasa ceses		0	3.42	3.80	7.22	



Charla de empoderamiento femenino y sus aportes al desarrollo socio económico.

8.2.3. Bienestar laboral

En Electro Sur Este comprendemos que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es esencial para mantener un ambiente saludable y productivo. Además, la versatilidad que podamos ofrecer a nuestros trabajadores frente a situaciones de urgencia nos permite adaptarnos a sus necesidades cambiantes y optimizar recursos. Por ello, nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores cuenta con mecanismos internos alineados a la normativa vigente.

Nuestro Reglamento Interno de Trabajo - RIT estipula las casuísticas y los procedimientos relativos a permisos, licencias y ausencias justificadas. De acuerdo con la ley, se aplicarán, en otros, en caso de:



Invalidez temporal.



Enfermedad y accidentes comprobados.



Descanso vacacional.



Licencia para desempeñar cargo cívico



Permisos y licencias concedidas por el empleador.



Maternidad durante el descanso pre y post natal.



Licencia por paternidad.



Licencia por adopción







Primer Ruedo por el día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Sede Cusco"



Durante el periodo 2023, todos nos nuestros trabajadores en planilla se encontraron a tiempo completo y sujetos a las normativas laborales aplicadas sobre prestaciones, beneficios, permisos y/o licencias.



Durante el año 2023, no tuvimos cambios operacionales afectar de manera considerable a nuestros trabajadores.





Licencia parental



Licencia parental	Sexo	Cantidad	Total
	Mujeres	2	2
El número total de empleados que han tenido derecho al permiso parental	Hombres	4	4
	Mujeres	2	2
El número total de empleados que se han acogido al permiso parental	Hombres	4	4
El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo	Mujeres	2	2
objeto del informe después de terminar el permiso parental.	Hombres	4	4
l número total de empleados que han regresado al trabajo después de	Mujeres	2	2
terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	Hombres	4	4
Toro de veceso el trobeix (9/)	Mujeres	100	
Tasa de regreso al trabajo (%)	Hombres	100	
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental (%)	Mujeres	100	

8.2.4. Diversidad e Igualdad de oportunidades

Desde Electro Sur Este reconocemos que a nivel nacional enfrentamos un reto significativo en cuanto a la diversidad e igualdad de oportunidades. En ese sentido, comprendemos el valor de fomentar un entorno laboral donde todas las voces sean escuchadas y todas las trayectorias profesionales sean posibles independientemente del género, la etnia o las creencias individuales. Al promover la inclusión y la igualdad, construimos una organización más resiliente, innovadora y sostenible para el futuro.

Para garantizar la materialización de esta perspectiva, realizamos auditorías y prestamos suma atención al indicador de la cantidad de denuncias por discriminación. Cabe recalcar que durante la gestión 2023 no se registró ninguna denuncia de este tipo.

Al cierre del periodo 2023, nuestro personal de planta fue mayoritariamente masculino. Sin embargo, podemos destacar que no registramos brecha salarial alguna con respecto a nuestro personal femenino. Esto se debe a que cumplimos a cabalidad con la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, y su Reglamento¹².

¹² El Reglamento fue aprobado a nivel nacional mediante Decreto Supremo Nº 002-2018-TR.

De esta manera, aseguramos el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Al respecto, desplegamos las siguientes acciones:



Establecer una política remunerativa que disponga los lineamientos para la adecuada administración de las remuneraciones.



Fomentar relaciones de trabajo más equitativas e inclusivas.



Lograr la Equidad Salarial y evitar la discriminación de cualquier índole.



Conmemoración del Día Internacional de la Mujer - 8 de Marzo.

Metas y objetivos a futuro

A corto plazo:

- Evaluación de la situación actual: Realizar una evaluación de la diversidad dentro de la Electro Sur Este, incluyendo datos demográficos de los empleados y sus percepciones sobre el clima laboral.
- Desarrollo de políticas inclusivas: Crear o revisar políticas internas para garantizar la igualdad de oportunidades en áreas como el reclutamiento, la contratación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Sensibilización y capacitación: Implementar programas de sensibilización y capacitación sobre diversidad e inclusión para todos los trabajadores, incluyendo la alta dirección, para promover la comprensión y el compromiso con estos temas.

Mediano plazo

Fomento de la cultura inclusiva: Promover una cultura organizacional que valore y celebre la diversidad, incluyendo eventos, reconocimientos y programas que destaquen las contribuciones de trabajadores diversos.

Largo plazo

- Monitoreo continuo y transparencia: Continuar monitoreando y reportando regularmente sobre los avances en diversidad e inclusión, demostrando un compromiso continuo con estos valores y proporcionando transparencia sobre los resultados obtenidos.
- Cultura arraigada en la diversidad: Establecer una cultura organizacional arraigada en la diversidad, donde todos los empleados se sientan valorados, respetados y capacitados para contribuir plenamente a los objetivos y el éxito de la empresa.





Diversidad en el órgano de gobierno por sexo y grupo de edad



Directorio	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Hombres	0	0	5	5
Mujeres	0	0	0	0
Total	0	0	5	5

Diversidad en empleados por categoría laboral, sexo y grupo de edad



Empleados	Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total
Gerentes	Hombres	0	1	8	9
Gerentes	Mujeres	0	0	0	0
la fac	Hombres	0	16	13	29
Jefes	Mujeres	0	1	2	3
	Hombres	3	72	106	181
€mpleado	Mujeres	1	23	17	41
Total		4	113	146	263



Equipo del Sector Eléctrico Anta llevando a cabo una campaña de reforestación.



Equipo del Voluntariado Manos con energía del Sistema eléctrico Valle Sagrado

Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres para cada categoría laboral (en soles) GR) 405-2

		Salario base	promedio	Remuner	ación
Categoría laboral	Sexo	Salario base promedio	Ratio	Remuneración promedio (tope máximo)	Ratio
	Hombres	4,040.47		15,600.00	
Gerente General	Mujeres	-		-	
o o n o r un	Diferencia salarial				
	Hombres	3,796.44		12,600.00	
Gerentes	Mujeres	-	-	-	-
	Diferencia salarial				
	Hombres	3,640.31	1	8,220.00	100
Funcionarios	Mujeres	3,640.31	1	8,220.00	100
	Diferencia salarial				
	Hombres	3,506.45	1	5,990.00	100
Profesionales (J-P)	Mujeres	3,506.45	ı	5,990.00	100
(3-1)	Diferencia salarial				
	Hombres	2,528.91	1	3,660.00	100
Administrativos	Mujeres	2,528.91	I	3,660.00	100
	Diferencia salarial				
	Hombres	2,428.91		3,212.00	
Técnicos	Mujeres	-	-	-	-
	Diferencia salarial				



Red de Mujeres Emprendedoras y Empresarias de la Región del Cusco - RED MEEC

8.3. formación y enseñanza

En Electro Sur Este reconocemos que la capacitación y desarrollo de nuestro talento humano es un pilar fundamental para nuestro éxito sostenible. Nuestro equipo, y su formación constante, es la mejor garantía hacia la vanguardia en tecnología, seguridad y buenas prácticas. Al invertir en su crecimiento, no solo fortalecemos sus habilidades individuales, sino también la resiliencia y la eficiencia de toda la organización.

Nuestra área de Gestión de Talento Humano, en estrecha coordinación con los líderes de las distintas gerencias y áreas, elabora anualmente el plan de capacitación destinado a nuestros colaboradores. Para su desarrollo, se consideran las necesidades identificadas en el plan estratégico y operativo institucional, las descripciones de funciones delineadas en el Manual de Organización y Funciones (MOF), las sugerencias de capacitación presentadas por las gerencias, así como los resultados de las evaluaciones de desempeño, entre otros aspectos relevantes.

En nuestra organización, es requisito fundamental que todos nuestros empleados participen en las actividades de capacitación o educación continua que organizamos para ellos. De igual manera, nuestro personal especializado tiene la responsabilidad de desempeñarse como instructores en los programas de capacitación de sus áreas respectivas, siempre en horarios laborales establecidos.

La asistencia y el desempeño de nuestros colaboradores en estas capacitaciones o programas educativos son tomados en cuenta para procesos de ascensos, promociones y cualquier otro movimiento de personal dentro de la empresa. Algunas estrategias o criterios que empleamos para promover a nuestros trabajadores son las siguientes:



Desarrollo de planes de carrera: Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y personal a través de programas de capacitación.



Evaluar de manera continua: Realizar evaluaciones anuales del desempeño (objetivos y competencias) de los trabajadores para identificar a aquellos que tienen el potencial de ser promovidos.



Promoción interna: Priorizar la promoción interna a través de las convocatorias internas siempre que sea posible, aumentando la moral de los empleados y fortaleciendo el compromiso organizacional. Por otro lado, ofrecemos la posibilidad de financiar parcial o totalmente los estudios de nuestros empleados. En casos donde el costo supere las dos UIT, se requiere la firma de un convenio de compromiso con el trabajador. Este acuerdo estipula que el colaborador debe completar y aprobar el programa de estudios financiado, así como permanecer en la empresa por un periodo equivalente al doble del tiempo que representó el costo total de la capacitación, en relación con su remuneración básica mensual vigente.

Cada curso, charla o taller que impartimos está diseñado específicamente para nuestros empleados. Asimismo, el número de participantes se determina en función de los objetivos del curso y las necesidades del área correspondiente.



Desarrollando habilidades en experiencia de cliente: Taller en la Sede Cusco.

Durante el año 2023, llevamos a cabo un total de 92 eventos de formación, sumando un total de 23,140 horas hombre de capacitación acumuladas. Esto se realizó en el marco del Plan de Capacitación 2023 y como parte del despliegue del modelo de gestión humana corporativa, con el objetivo de fortalecer las competencias. Estas actividades estuvieron dirigidas a todos los empleados de la empresa, logrando un promedio de asistencia del 70%. Entre los talleres realizados, destacan:

- Importancia de la implementación de la integridad ética y/o anticorrupción en el ejercicio de las funciones del personal de ELSE.
- Ética e Integridad en el Sector Publico, uso y administración del Canal de Denuncias
- Taller de liderazgo con propósito y comunicación efectivo
- Gestión y cultura de innovación
- Taller de ética aplicada en la gestión Empresarial
- Compromiso e integridad (martes cultural)
- Excelencia en el servicio y Proactividad (martes cultural)
- Innovación (martes cultural)
- Trabajo en equipo, comunicación y liderazgo (Integración Cultural)

Por otro lado, en el periodo 2023 también nos enfocamos en aquellos empleados que se acogieron a la desvinculación voluntaria. En específico, les brindamos una capacitación virtual en Emprendimiento y Reconversión laboral. GRI 404-2

Competencias consideradas en las capacitaciones impartidas durante el año 2023 por tipo u cantidad de horas

Desarrollo de Competencias	Horas de Capacitación	%
Desarrollo de Competencias Centrales	6,366	10%
Desarrollo de Competencias de Liderazgo	124	10%
Desarrollo de Competencias funcionales	9,043	56%
Desarrollo de Competencias Técnicas	7,607	24%
Total general	23,140	100%

Media de horas de formación del año 2023 por empleado y por sexo



Colaboradores	Horas de Capacitación	%
Hombres	105.66	0.17
Mujeres	525.9	0.83
Total	631.56	

Media de horas de formación del año 2023 por empleado y por categoría laboral



Categoría laboral	N° de Horas	Media
Gerentes	2,571.11	0.69
Jefes	1,051.81	0.28
Empleados	99.74	0.03
Practicantes	0.00	0.00
Total	3,722.66	

8.4. Evaluación del desempeño

En Electro Sur Este sabemos que la evaluación continua del rendimiento de nuestro equipo es esencial para nuestro crecimiento y eficiencia. Al medir el desempeño individual, identificamos áreas de mejora, reconocemos logros y ajustamos estrategias según las necesidades. Esta evaluación nos permite fomentar la excelencia y garantizar que estemos en el camino correcto hacia la sostenibilidad y el éxito a largo plazo.

En línea con esta visión, hemos creado una plataforma virtual exclusiva diseñada específicamente para llevar a cabo estas evaluaciones de desempeño de manera efectiva y sistemática. De esta manera, al cierre del periodo 2023, hemos logrado evaluar a la totalidad de nuestros trabajadores, alcanzando así una cobertura del 100%.





Primer Ruedo por el día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Sede Cusco.

Porcentaje de empleados que recibieron evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional por sexo GRI 404-3

Sexo	N° de colaboradores evaluados	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%
Hombres	45.00	45	100%
Mujeres	220.00	220	100%
Total	265	265	100%

Porcentaje de empleados que recibieron evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional por categoría laboral GRI 404-3

Categoría Laboral	N° de colaboradores evaluados	Headcount al momento de la evaluación de desempeño	%
Gerentes	9.00	9	100%
Jefes	21.00	21	100%
Empleados	235.00	235	100%
Practicantes	0.00	0	0%
Total	265	265	100%

8.5. Salud y Seguridad en el Trabajo

Como empresa que se desenvuelve en el sector energético, comprendemos que nuestro equipo enfrenta desafíos específicos relacionados con la infraestructura eléctrica y la operación continua.

8.5.1. Sistema de Gestión de Salud u Seguridad en el Trabajo 3-3

Priorizamos la salud y seguridad de nuestros colaboradores, contratistas y terceros no solo para cumplir con las regulaciones y estándares, sino para proteger a quienes confían en nosotros y garantizar la continuidad de nuestros servicios. La prevención de riesgos, la capacitación constante y la promoción de una cultura de seguridad son esenciales para nosotros.

Contamos con un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST), el cual tiene identificado los requerimientos legales y se encuentra implementado en base a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Nº 29783 y su Reglamento. Este sistema se basa en las normas internacionales ISO 45 001:2018, el "Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", y el "Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad". Adicionalmente, disponemos de un Programa de Participación y Consulta dirigido a nuestros trabajadores con el objetivo de desarrollar y actualizar nuestro SGSST.



Nuestro Sistema de Gestión de Salud u Seguridad en el Trabajo abarca a todos los trabajadores propios y personal de tercerización con el que contamos para nuestras diversas





Equipo de emergencia llevando a cabo labores en la subestación de San Gabán.

Nuestro sistema establece como responsable clave al Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, organismo que se desenvuelve en conjunto con la División de Talento Humano y la Oficina de Seguridad Integral y Medio Ambiente. De igual modo, se enmarca en los siguientes documentos de aestión:



Política del Sistema Integrado de Gestión



Estudio de Riesgos



Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo



Plan de Contingencias



Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabaio



Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo





8.5.2. Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo

En Electro Sur Este, valoramos la participación activa de nuestros trabajadores en la gestión de su seguridad y salud en nuestras operaciones. Por ello, nuestro Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo cuenta con una sede en nuestras oficinas en Cusco y dos Sub-Comités en las sedes de Abancay y Puerto Maldonado, juega un papel crucial en este aspecto.

Los miembros del Comité y Sub-Comités desempeñan una serie de responsabilidades. A continuación, resaltamos las más importantes:



Trabajadores de Electro Sur Este Sede Andahuaylas presentes en el Desfile Cívico por el aniversario de la Provincia de Andahuaylas.

- Informar sobre actividades, acciones, accidentes y riesgos importantes
- Participar en inspecciones de seguridad y salud
- Hacer pedidos, sugerencias y recomendaciones
- Proponer medidas para corregir las condiciones de riesgo que podrían causar accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales
- Velar por el cumplimiento de las normas y disposiciones internas de seguridad y salud vigentes
- Participar en la investigación de accidentes o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes. Realizar inducciones de seguridad y salud al personal
- Participar en las auditorías internas de seguridad y salud
- Asistir a las actividades programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo

Nuestros comités se reúnen una vez al mes y, además, pueden reunirse de forma extraordinaria en caso de accidente o emergencia. Estos comités son bipartitos u paritarios: se encuentran conformados por seis miembros, de los cuales tres son propuestos por la parte empleadora y tres son representantes de los trabajadores. Asimismo, cuentan con un representante del sindicato, que tiene voz, pero no voto. De esta manera garantizamos que la totalidad de nuestros empleados sean representados. Cabe resaltar que es nuestro Gerente General quien preside el comité y tiene la responsabilidad de garantizar su funcionamiento efectivo en conjunto con los miembros de los trabajadores y del sindicato.

Por otro lado, contamos con un procedimiento de comunicación, participación, consulta y toma de conciencia, en el que se definen diferentes acciones entre los diferentes niveles y partes interesadas, internas y externas. Este procedimiento tiene por objetivo difundir las acciones, resultados, e información pertinente del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) de manera clara, oportuna y concisa.



8.5.3. Salud ocupacional

Proporcionamos servicios de salud liderados por un médico ocupacional que facilita la prevención y protección de la salud de nuestros colaboradores a través de un plan de trabajo que contempla campañas, programas y charlas de sensibilización. Bajo esa línea, nuestros programas abarcan el cuidado de las vías respiratorias, la persona gestante, la salud auditiva, entre otros.

Otorgamos también el Programa de Asistencia Médico Familiar (PAMF) a nuestros trabajadores y a sus familiares directos, que incluye un amplio rango de servicios médicos tanto en la sede de Cusco como en las operaciones de Apurímac y Madre de Dios. Además, realizamos exámenes médicos ocupacionales anuales a cada uno de nuestros trabajadores.

Al cierre del ejercicio 2023, la totalidad de nuestros trabajadores se encontró cubierto por el Seguro Social de Salud - ESSALUD. Por otro lado, se identificó como riesgo las posturas inadecuadas, puesto que podrían resultar en lumbalgias. Sin embargo, ninguno de nuestros trabajadores presentó algún tipo de enfermedad ocupacional.

En cuanto a nuestros contratistas, las actividades en altura fueron identificadas como situaciones de riesgo, por lo cual cumplimos con la revisión permanente del procedimiento de trabajo seguro y de la implementación de los Equipos de Protección Personal - EPP, equipos y herramientas de trabajo.







Al cierre de diciembre del periodo 2023, tanto para nuestros trabajadores como contratistas, no se presentaron peligros laborales que impliquen riesgos de dolencia o enfermedad ni que pudieran provocar o contribuir a lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias. Por lo tanto, durante este periodo tampoco se suscitaron fallecimientos por enfermedad



8.5.4. Gestión de riesgos y Cumplimiento

Comprendemos que las situaciones de riesgo que podrían contribuir a accidentes laborales están relacionadas con el incumplimiento de las cinco reglas de oro. En ese sentido, contamos con procesos de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos fundamentados en la jerarquía de controles consignada en la Ley 29783 y el su Reglamento. Estos procesos contemplan también inspecciones de seguridad, inspecciones a las herramientas y equipos, y difusión de los controles operacionales para su aplicación de parte de todo nuestro personal. Asimismo, para determinar los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad, verificamos los indicadores de Accidentabilidad, revisamos la matriz IPER u el SGSST.

Para garantizar la calidad de estos procesos se mantienen una revisión y actualización del SGSST. Y anualmente evaluamos tanto el cumplimiento como la observancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestros trabajadores. Nuestra gestión del cumplimiento contempla también un mecanismo para la notificación de accidentes en caso se susciten: los canales virtuales, la comunicación telefónica o escrita, e inclusive la comunicación directa. Para el adecuado abordaje de estas notificaciones, contamos con un procedimiento de Investigación de accidentes e incidentes laborales, donde se describen las medidas correctivas y la jerarquía de controles para determinar las mejoras necesarias del SGSST. Este procedimiento se encuentra disponible en nuestra biblioteca virtual.

Por otro lado, mantenemos la política de la negación al trabajo lo cual garantiza que en nuestra organización no se adopten represalias frente a posibles notificaciones de accidentes de trabajo.









Primer Ruedo por el día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Sede Cusco.



8.5.5. Capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo

Nos aseguramos de que nuestros trabajadores estén bien equipados para manejar los desafíos de seguridad y salud en el trabajo mediante capacitaciones regulares y programas de protección especializados. Los diferentes cursos de capacitación son desarrollados por personal competente y realizados durante el horario laboral, siendo gratuitos para todos los trabajadores y de acuerdo con la normativa vigente. Asimismo, se encuentran referidos a todos los temas relacionados a nuestro Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST), prevenciones frente a la COVID-19 y Gestión Medio Ambiental.

Toda la información relevante en materia de salud y seguridad en el trabajo manejada por nosotros, es puesta a disposición de nuestros trabajadores mediante los medios de comunicación internos tanto digitales como físicos.



Trabajadores

Cobertura general del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo



Tipo de trabajador	N° colaboradores cubiert	os por el sistema de SST
Tipo de tradajador	Ley N° 29783	ISO 45000
Colaborador de la empresa	100 %	100 %

Cobertura del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo sujeto a AUDITORIA EXTERNA:



Tipo de trabajador	N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST		
ripo de d'adajador	Ley N° 29783	ISO 45000	
Colaborador de la empresa	100 %	100 %	

Cobertura del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo sujeto a AUDITORIA INTERNA:



Tipo de trabajador	N° colaboradores cubierto	os por el sistema de SST
ripo de tradajador	Ley N° 29783	ISO 45000
Colaborador de la empresa	100 %	100 %



Equipo de la empresa contratista realizando labores en la subestación de San Gabán.

Contratistas

Cobertura general del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo



Tipo de trabajador	N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST		
ripo de tradajador	Ley N° 29783	ISO 45000	
Colaborador de la empresa	80 %	100 %	

Cobertura del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo sujeto a AUDITORIA EXTERNA:



Tian da trabajadar	N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST		
Tipo de trabajador	Ley N° 29783	ISO 45000	
Colaborador de la empresa	80 %	100 %	

Cobertura del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo sujeto a AUDITORIA INTERNA:



Tipo de trabajador	N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST		
	Ley N° 29783	ISO 45000	
Colaborador de la empresa	80 %	100 %	

11. Compromiso





Estrategia de Responsabilidad Social **Empresarial**

La responsabilidad social es un elemento de gran importancia para los valores de Electro Sur Este. Cada acción que emprendemos se basa en el compromiso de contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, por lo que valoramos la importancia de mantener una comunicación abierta y fluida con nuestros grupos de interés. Gestionar estas relaciones de manera proactiva es esencial para prevenir posibles conflictos o situaciones que podrían afectar la reputación de la empresa.

Nuestro enfoque se sustenta en garantizar una operación responsable y transparente, alineada con los valores de la sociedad y con beneficios a largo plazo. En ese sentido, enunciamos al público nuestros compromisos mediante nuestra Política de Responsabilidad Social, así como los incorporamos en nuestras actividades y acciones comerciales mediante nuestro Plan de Responsabilidad Social.





Participación en la feria agroindustrial por el aniversario de la comunidad de Quero.

Contando con estos documentos como quía fundamental, proporcionamos apoyo a las actividades filantrópicas y de ciudadanía que se encuentren en línea con nuestro giro de negocio, desarrollando alianzas y convenios con diversas organizaciones, tanto públicas como privadas y sin fines de lucro.

Estas alianzas abarcan áreas como la educación, la salud. el medio ambiente, el desarrollo productivo y la cultura. A través de estas acciones, demostramos nuestro interés genuino en generar un impacto positivo en la sociedad.

Algunos aspectos clave de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa incluye metas concretas como: contribuir al acceso universal a la energía, proteger el medio ambiente y promover el bienestar de las comunidades a las que servimos. De esta manera, nos alineamos a los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Además, nos respaldamos en varios documentos clave, como la Política de Responsabilidad Social y el Reporte de Sostenibilidad 2022, elaborado conforme a los estándares





Electro Sur Este presente en la Clausura del Curso Instalaciones Eléctricas y Acometidas domiciliarias en Santo Tomás

del Global Reporting Initiative (GRI). Estos documentos nos quían en nuestras acciones económicas, sociales u ambientales, y nos permiten comunicar nuestros logros y objetivos propuestos a nuestros grupos de interés. En conjunto, estos aspectos evidencian una estrategia integral orientada a generar valor social y ambiental, además se refuerza nuestro compromiso con prácticas éticas y los derechos humanos.

Como parte de nuestra gestión del diálogo, en Electro Sur Este realizamos un mapeo de grupos de interés, donde

identificamos, priorizamos y mantenemos relaciones sólidas y mutuamente beneficiosas con los diferentes actores de nuestra organización. En esa línea, consideramos fundamental mantener una comunicación activa con las comunidades locales, con las que implementamos mecanismos de retroalimentación, como reuniones y encuestas, para comprender sus necesidades y expectativas. Asimismo, compartimos información relevante sobre nuestros impactos sociales y ambientales, proyectos y resultados, a modo de rendición de cuentas. Adicionalmente, hemos establecido un Comité de Responsabilidad Social para dar seguimiento a nuestra gestión y contamos con un Canal de Quejas y Reclamos, donde los clientes pueden comunicarse sobre temas relacionados con su derecho de servicio eléctrico, propiedad u otros aspectos relevantes.

Desde el año 2010, Electro Sur Este ha participado en la encuesta de satisfacción al cliente realizado por la Comisión de Integración Energética Regional (CIER). Esta transparencia es parte de nuestro compromiso con la comunidad.

En el año 2023, Electro Sur Este ha operado en la mayoría de los Centros de Generación sin mayores inconvenientes y superamos las metas propuestas, como el incremento de la calidad de vida a través de la capacitación en instalaciones eléctricas, el acceso mejorado a la salud mediante el programa "Salud para todos", la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el aumento del número de árboles reforestados a través del programa "Pulmón natural".

Finalmente, nuestra calificación de grado de madurez (FONAFE) alcanzó un impresionante 97%. Para el cierre del ejercicio en 2024, proyectamos obtener un puntaje total de 35 puntos, lo que nos permitirá mantener este nivel de cumplimiento del 97%. Nuestro compromiso con la mejora continua nos llevó a diseñar el Plan de Responsabilidad Social 2024. Este plan se basa en los logros obtenidos durante el año anterior y considera diversos factores, como el mapeo de grupos de interés, el análisis de materialidad, los objetivos estratégicos de la empresa, el Reporte de Sostenibilidad y las actividades incluidas en la encuesta CIER.



11. Compromiso



Compromiso con la sociedad

10.1. Relacionamiento responsable

10.1.1. Interacción con la comunidad

En Electro Sur Este nos centramos en establecer y mantener relaciones positivas y colaborativas con las comunidades donde operamos. Asimismo, es un objetivo para nosotros el cierre de brecha de acceso a la energía, servicio esencial para toda la población de las regiones de Apurímac, Cusco y Madre de Dios. Reconocemos nuestra importancia en el proceso de enfrentar los grandes desafíos y oportunidades para los empleos, la seguridad, el cambio climático, la producción de alimentos o para aumentar los ingresos.

De acuerdo con el último mapeo de grupos de interés y análisis de materialidad que desarrollamos, ejecutamos planes, políticas y acciones con el fin de generar buenas relaciones, fomentar el diálogo y la participación, así como promover el desarrollo de capacidades e iniciativas educativas para prevenir accidentes en la red.



Reforestación de 10 mil queñuas en los alrededores de la laguna de Totoracocha.

Este enfoque refleja nuestro compromiso con ser un buen vecino corporativo y en contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades locales donde tenemos presencia. Al promover el diálogo, la participación y el desarrollo de capacidades, buscamos construir relaciones sólidas y de confianza con las comunidades, lo que puede resultar en beneficios mutuos a largo plazo.

De esta manera, durante el periodo 2023 hemos continuado brindando información sobre nuestras actividades y proyectos, así como nos esforzamos por mantener una comunicación transparente con la comunidad.

Metas y objetivos a futuro

Es importante destacar que el éxito de estas iniciativas depende de la participación activa de las comunidades locales. Es fundamental que continuemos fortaleciendo nuestra comunicación con las comunidades y trabajando en conjunto para identificar las necesidades y desarrollar soluciones sostenibles. Por ello, para nuestras siguientes gestiones apuntamos a:



Implementar un programa de diálogo y participación comunitaria:

Establecer canales de comunicación permanentes con las comunidades para conocer sus necesidades y preocupaciones, así como fortalecer la rendición de cuentas. De igual modo, impulsar la participación comunitaria en la toma de decisiones respecto de la planificación y ejecución de provectos.



Desarrollar proyectos sociales y ambientales:

Monitorear y evaluar los proyectos establecidos, es decir, asegurarnos de su impacto positivo en las comunidades y de su contribución al desarrollo sostenible de las mismas.



Fortalecer el programa de voluntariado "Manos con Energía"

Incrementar la participación de nuestros trabajadores en actividades de apoyo a la comunidad, así como ampliar la cobertura para poder llegar a más comunidades y poblaciones vulnerables. De igual modo, diversificar las actividades de voluntariado.

(No GRI Relacionamiento con las comunidades locales)

10.1.2. Salud y Seguridad de los clientes

En Electro Sur Este, nos preocupamos por la salud y seguridad de nuestros clientes y reconocemos que el suministro constante y confiable de electricidad es esencial. Por ello, hemos dedicado esfuerzos significativos para asegurar no solo ese suministro, sino también para ofrecer opciones de financiamiento y evitar interrupciones en el servicio.

Hemos implementado diversas medidas para garantizar el bienestar de nuestros beneficiarios. A través del Aplicativo Diez Mandamientos del Supervisor Eficaz, supervisamos y mejoramos continuamente nuestros procesos para cumplir con los estándares de seguridad eléctrica. Además, contamos con un programa sólido para prevenir riesgos eléctricos y capacitamos a nuestro personal en prácticas seguras. Evaluamos constantemente los impactos en la seguridad y salud en el trabajo para tomar medidas preventivas y correctivas.

Además, hemos llevado a cabo una serie de cooperaciones con los hospitales Diospi Suyana (Apurímac) y VIDAWASI (Cusco) donde la población se ha atendido en especialidades como: pediatría, psicología, odontología, medicina general, entre otros. En Electro Sur Este, no solo proporcionamos un suministro eléctrico confiable, sino también cuidamos la salud y seguridad de quienes confían en nuestros servicios.









10.1.3. Marketing y etiquetado veraz

La comunicación es fundamental para nosotros. Al establecer estándares internos para la veracidad y precisión de nuestro material, evitamos cualquier forma de engaño o falsedad. Esto no solo fortalece nuestra reputación, sino también nuestra confianza con los clientes y accionistas.

Desde Electro Sur Este hemos adoptado varias estrategias. En primer lugar, utilizamos nuestras redes sociales para sensibilizar sobre temas sociales y ambientales relevantes. Además, promovemos la diversidad, la inclusión y la equidad en todas nuestras comunicaciones. También nos asociamos estratégicamente con entidades alineadas con nuestros valores y objetivos para amplificar el impacto de nuestras iniciativas en la División de Marketing.

Durante el último año, hemos analizado la respuesta de nuestra audiencia al contenido que presentamos. Esto nos ha permitido sintonizar mejor con sus necesidades y ajustar nuestras estrategias de marketing en consecuencia. Además, hemos realizado focus groups y encuestas de satisfacción para evaluar nuestro desempeño y mejorar continuamente. A través de acciones concretas, colaboraciones estratégicas y una gestión responsable, los resultados positivos nos motivan a seguir avanzando en esta dirección.







10.1.4. Privacidad de nuestros clientes

La protección de datos es crucial para mantener la confianza de nuestros clientes. Desde Electro Sur Este, tenemos los bancos de datos de nuestros beneficiarios registrados u hemos desarrollado mecanismos para aplicar los derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición). Adicionalmente, contamos con canales y procedimientos de atención comerciales que procuran el cuidado de la información del cliente.

Nuestro enfoque es el cumplimiento normativo y la protección de datos para garantizar la privacidad de la información de nuestros usuarios. Actualmente nos encontramos en proceso de implementar la Ley de Protección de Datos Personales, que ya cuenta con un informe de consultoría. Asimismo, disponemos de un primer listado de riesgos para gestionar por cada base de datos.

Nuestra meta es continuar con la mejora de nuestra seguridad y con la ausencia de reclamos por mal uso de datos. Sostener en el tiempo este cumplimiento nos enorquilece como empresa.









10.2. Inversión en la comunidad

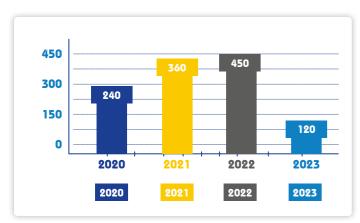
En Electro Sur Este, consideramos que la inversión comunitaria es fundamental para abordar aspectos clave en el desarrollo sostenible de las comunidades a las que servimos. Creemos firmemente que nuestras iniciativas pueden contribuir al bienestar integral de la población, incluyendo la educación para el trabajo, la conciencia de derechos y deberes, el fortalecimiento de habilidades en las escuelas y la promoción de la cultura. Además, nos esforzamos por alinear todas estas actividades con el uso eficiente de la energía eléctrica y la protección del medio ambiente, fomentando prácticas sostenibles y conscientes.

10.2.1. Generación de oportunidades

Capacitación de Líderes Técnicos Electricistas

Como parte de nuestro Programa de Responsabilidad social, hemos llevado a cabo capacitaciones para líderes técnicos electricistas en las zonas de Cusco, Apurímac y Madre de Dios. Estas capacitaciones tienen como objetivo formar y reforzar los conocimientos técnicos de los pobladores. Posteriormente, estos líderes podrán brindar servicios en sus comunidades, áreas donde los servicios técnicos son escasos. Además, existe la posibilidad de que estos líderes presten servicios a Electro Sur Este a través de empresas de terceros. Durante 2022 se capacitó a 450 personas, y en 2023, a 120 personas, lo cual fortalece la relación de la empresa con la comunidad.

Número de personas capacitadas por año



Proyectos de Usos Productivos

En Electro Sur Este nos enfocamos en promover el uso de la energía eléctrica para actividades productivas u comerciales. Para lograrlo, llevamos a cabo acciones como la suscripción de convenios interinstitucionales y patrocinios a emprendedores. Estas iniciativas tuvieron como objetivo fomentar el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, así como fortalecer las organizaciones agropecuarias, agroindustriales y artesanales en nuestra región, contribuyendo así a la reactivación económica y al bienestar de las familias en nuestra área de influencia.



10.2.2. Contribución social

Programa Voluntariado Corporativo "Manos con Energía"

Programa Voluntariado Corporativo "Manos con Energía" Contamos con el programa de voluntariado corporativo 'Manos con Energía' con el objetivo de fomentar la participación de nuestros grupos de interés en proyectos sociales y ambientales. A través de este voluntariado, buscamos que nuestros empleados se conviertan en agentes de cambio al contribuir a acciones en beneficio de poblaciones en situación de vulnerabilidad social y ambiental. De esta manera, unimos esfuerzos para generar un impacto positivo en nuestras zonas de influencia.











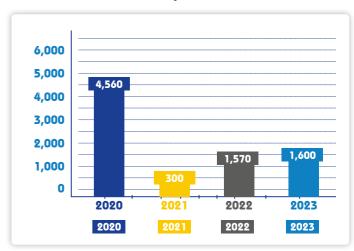


Uso responsable de la energía

Durante el año 2023, nuestra empresa se comprometió a promover la protección del medio ambiente a través de talleres educativos sobre el uso responsable de la energía. Estos talleres abordaron temas como los riesgos y peligros en el uso de la energía eléctrica, los deberes y derechos de los usuarios del servicio público de distribución u comercialización de energía eléctrica, así como el uso eficiente de la energía.

Nuestro objetivo fue informar a los alumnos de los centros educativos de nivel secundario sobre el rol de la empresa u los aspectos básicos relacionados con la comercialización de la energía eléctrica. Además, a través de estas actividades, se recopilaron datos sobre las inquietudes y expectativas de nuestros clientes, lo que nos permitirá tomar decisiones estratégicas para mejorar el servicio al usuario y fortalecer nuestra relación con la comunidad.

Número de beneficiarios por año



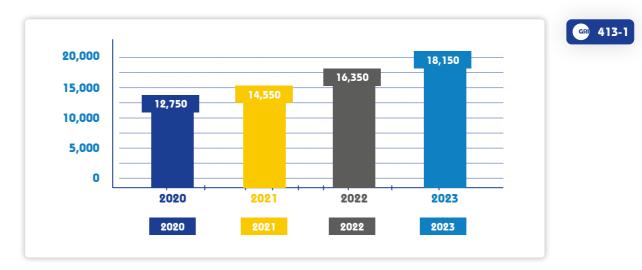
10.2.3. Proyectos de salud

En Electro Sur Este, comprendemos que el acceso a la salud pública es fundamental para alcanzar una sociedad más equitativa. En ese sentido, desde el año 2013 venimos trabajando colaborativamente con el Hospital Diospi Suyana y la ONG VidaWasi, así como con redes de salud en general. Nuestro objetivo es contribuir a la realización de campañas de salud en favor de los ciudadanos con mayor vulnerabilidad económica.

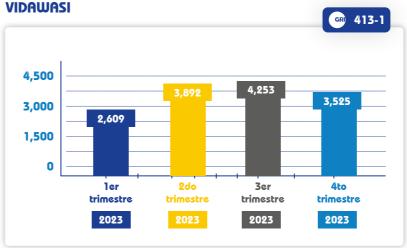
Durante el periodo 2023, continuamos ampliando el alcance de las campañas de salud. Mediante los convenios del Programa "Salud para todos" que sostenemos con Diospi Suyana, este año alcanzamos a 18,150 beneficiarios, sumando 1800 personas en comparación con el año 2022. Por otro lado, de la mano de VidaWasi el 2023 logramos brindar atención médica a 14.279 beneficiarios. El alcance de ambas alianzas superó el número de atenciones médicas de años anteriores, demostrando la efectividad de nuestras gestiones.



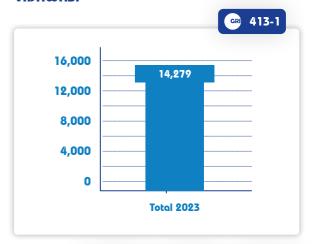
N° acumulado de atenciones médicas anualmente al cierre 2023 - DIOSPI SUYANA



N° de atenciones médicas por trimestre al cierre 2023 -



N° de atenciones médicas durante el 2023 -**VIDAWASI**











10.2.4. Asequibilidad de la energía

Proyectos de ampliación de suministro eléctrico

En el año 2023, logramos un cumplimiento del 75.34% en las inversiones planificadas. Este éxito se debió principalmente a la ejecución exitosa del proyecto "Ampliación de la Subestación (SET) Chahuares, Línea de Transmisión 60 kV Chahuares-Kiteni y Subestación Kiteni". Este proyecto abarca un área de influencia eléctrica que incluye los distritos de Echarati, Quellouno, Quellomayo, Chahuares, Palma Real y Kiteni, ubicados en la provincia de La Convención, departamento de Cusco.

El objetivo fue mejorar el suministro eléctrico en la zona, que se veía afectado por caídas de tensión e interrupciones del servicio eléctrico causadas por caídas de árboles o descargas atmosféricas. Mediante la implementación de la LT 60 KV Chahuares - Kiteni y SET Kiteni como nuevo punto de alimentación, logramos mejorar la atención eficiente a la demanda existente y proyectada.

Nuestros proyectos de ampliación de cobertura de energía eléctrica han tenido un impacto social y económico significativo. Han beneficiado a hogares de menores recursos y poblaciones vulnerables, fortaleciendo la economía local con nuevas inversiones y empleos generados. De manera puntual, hemos identificado los siguientes impactos:

Positivos

- Incremento del nivel de vida de las poblaciones beneficiadas, facilitando el desarrollo económico y social.
- Seguridad de los ciudadanos con la instalación de alumbrado público.
- Reducción en la contaminación del medio ambiente por la quema de combustibles tradicionales.
- Acceso a la medicina con la instalación de postas médicas equipadas. Facilita los procesos educativos con el uso de tecnología.



Campaña Integral de Limpieza y Ornamentación de la Av. Velosco Astete Cusco.





(No GRI Relacionamiento con las comunidades locales)

Negativos

- Riesgo de electrocución o incendios causados por cortocircuitos.
- Dependencia de la electricidad consecuencias cuando falta este servicio.
- Costo elevado del servicio de electricidad en algunas zonas.
- Vulnerabilidad de la disponibilidad de energía a la sequía y otras condiciones climáticas.
- Posible daño a equipos y artefactos electrodomésticos por descargas atmosféricas.

En ese sentido, nos comprometemos a fortalecer los impactos positivos identificados y a mostrarnos alerta frente a aquellos negativos, procurando su mitigación o atención oportuna.

Nuestras metas a futuro respecto de proyectos de electrificación para el cierre de brechas de acceso a la energía consideran la electrificación rural. Con la inversión de S/ 40,729,039 en proyectos de ampliación de redes de distribución dentro u fuera del área de Concesión alcanzaremos los 678,873 clientes, con un crecimiento de 3.58% con relación a lo alcanzado en el ejercicio 2023 y con aporte de la Dirección General de Electrificación Rural (DGER) del Ministerio de Energía y Minas para ampliación de localidades ubicados fuera del área de concesión.

Programa FIS€

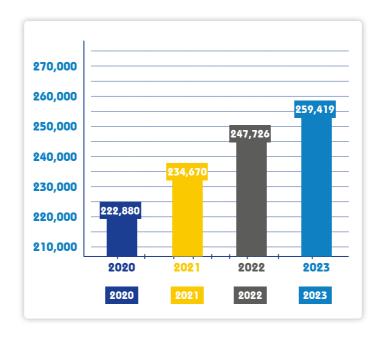
Nuestra Oficina FISE tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de nuestros clientes mediante la compensación energética, que reemplaza el uso de energías altamente contaminantes por el gas licuado de petróleo (GLP), una opción menos perjudicial para el medio ambiente. Para lograrlo, ofrecemos un apoyo consistente en un vale de descuento mensual para la compra de un balón de gas GLP de hasta 10 kilos.

En 2023, superamos nuestra meta de incorporación, alcanzando un cumplimiento del 116.93%. Esto nos permitió incluir a 11,693 nuevos beneficiarios que ua disfrutan de su vale de descuento FISE en las regiones de Cusco, Madre de Dios, Apurímac, Arequipa, Ayacucho y Puno. Además, para brindar mayores facilidades a nuestros clientes, incrementamos el número de vales entregados de manera virtual a través del Vale Digital, beneficiando a 34,055 familias.

En la Oficina FISE, continuaremos llevando energía limpia a los sectores más vulnerables de la población, afiliando a nuevas familias de manera permanente a lo largo del año. Por lo que nuestra meta es incorporar 12,000 beneficiarios comunes para el 2024

(NO GRI Reducción de las desigualdades)

Nro de beneficiarios Programa FISE 2023

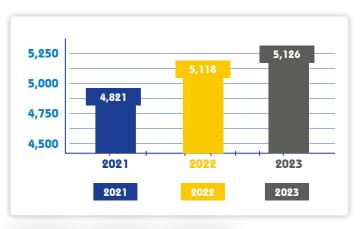


Programa "Electricidad al Toque"

Mediante la Resolución Ministerial N° 072-2023-MINEM/ DM, el Ministerio de Energía y Minas (MINEM) aprobó el Programa Anual de Promociones 2023, incluyendo el "Proyecto de Instalación de Acometidas Eléctricas Domiciliarias para viviendas vulnerables a ejecutarse con recursos del FISE". Este programa tiene como objetivo subsidiar el costo de la conexión eléctrica para familiar de bajos recursos y ampliar el acceso universal al suministro de energía menos contaminantes.

Hasta el cierre del 2023 y como parte del programa de "Electricidad al Toque", ejecutamos 5,126 instalaciones eléctricas. Esto ha permitido que más familias tengan la posibilidad de utilizar servicios tecnológicos que contribuyen al progreso y bienestar social.

N° acumulado de instalaciones eléctricas anuales al cierre 2023 del programa "Electricidad al Toque"









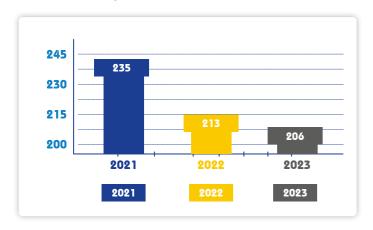


10.2.5. Conciencia ambiental

Reducción de la Huella de Carbono

Como Electro Sur Este, nos encontramos sumamente orgullosos de ser una de las primeras empresas del sector eléctrico peruano en medir su huella de carbono. Esta medición se llevó a cabo en su sede central mediante la herramienta "Huella de Carbono Perú", en colaboración con el Ministerio del Ambiente. Los resultados revelaron que las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a las actividades realizadas en la sede central durante el año 2023 ascendieron a 280 tCO_oe, lo que representa una reducción del 3% en comparación con el año anterior (2022). Este proceso de medición nos permitió detectar las áreas con mayor contaminación en nuestras actividades. lo que facilitará la implementación de esfuerzos de reducción más efectivos y enfocados.

Emisiones GEI por año











Protección del medio ambiente

En Electro Sur Este estamos comprometidos con la sostenibilidad y la conciencia ambiental. Por lo que nos unimos por décimo año consecutivo a la Asociación de Profesores Asesores Ecologistas del Cusco para llevar a cabo el X Festival Ecológico de Talentos. Este evento reunió a estudiantes pertenecientes a los Clubes Ecologistas a través de actividades de música, teatro, poesía y otras expresiones artísticas. De esta forma, se sensibilizó a la comunidad sobre la importancia de cultivar valores ecológicos.









X Festival Ecológico de Talentos organizado por Electro Sur Este y la Asociación de Profesores Ecologistas del Cusco (APAC).

Protección de la biodiversidad

En el último año, nuestra empresa se comprometió activamente con la protección de la biodiversidad, para lo cual organizamos charlas de sensibilización sobre la importancia de preservar nuestros recursos naturales y proteger especies en peligro de extinción. Nuestro proyecto "Salvando la Taricaya" se centró en informar sobre el peligro que esta especie enfrenta debido a la caza indiscriminada y la venta ilegal. Unimos esfuerzos con estudiantes, docentes u colaboradores de nuestra empresa, para realizamos la limpieza de la playa artificial ubicada en la institución educativa Jardín Huerto Infantil. Así contribuimos a la recuperación del ecosistema de las especies vulnerables.



Proyecto "Salvando a la Taricaya"

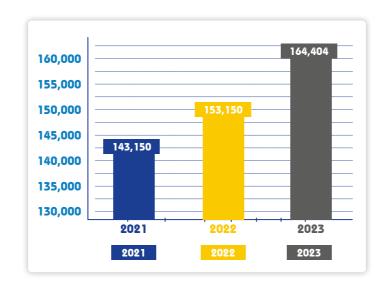
Reforestación

Con motivo de nuestro aniversario N° 40, plantamos 10 mil queuñas en los alrededores de la Laguna de Totoracocha, Pisac. Esta iniciativa logro convocar a más de 500 personas, incluyendo a nuestro voluntariado "Manos con energía". Contamos con el apoyo de la Municipalidad Distrital de Pisac, la Comunidad de Ampay y diversas organizaciones y voluntariados, entre los que destacan el Ministerio de Ambiente a través del programa "Cruzada Verde", el Gobierno Regional del Cusco representado por la Gerencia Regional de Agricultura GERAGRI, la Mancomunidad Municipal Valle Sagrado de los Incas, la Municipalidad Provincial de Calca, La Municipalidad Distrital de San Salvador, la Asociación de Ciencias Ambientales (ACA) y el dub de Leones

Esta acción tiene un impacto significativo en la conservación del medio ambiente y contribuye a la reducción de la huella de carbono. Las queñuas, árboles nativos de los Andes, desempeñan un papel fundamental en el ecosistema al regular el clima, mejorar la calidad del aire y garantizar la disponibilidad de aqua.

Para el cierre del 2023, la suma total de árboles reforestados alcanzó los 164.404. Con este resultado reafirmamos nuestro compromiso con el cuidado ambiental y la promoción de acciones que contribuyan a la sostenibilidad del planeta.

N° acumulado de árboles reforestados anualmente al cierre 2023





Voluntariado Corporativo Gran Cruzada Verde Empresarial.



En conmemoración de nuestros 40 años de existencia, llevamos a cabo una significativa campaña de reforestación. Plantamos 10,000 queñuas en los alrededores de la laguna de Totoracocha, ubicada en el distrito de Pisac, liderando así una valiosa iniciativa de preservación ambiental.



Compromiso con • el ambiente

En Electro Sur Este reconocemos que el desenvolvimiento de nuestras operaciones quarda relación con el medio ambiente. Por ello, comprendemos que adoptar prácticas ecoamigables, reducir nuestra huella de carbono u proteger los ecosistemas locales, no solo implica cumplir con regulaciones y normativas, sino también contribuir al bienestar de las generaciones venideras. Creemos que la armonía entre nuestro desarrollo y el entorno es clave para un futuro energético sostenible.



Campaña informativa sobre uso eficiente de la energía eléctrica en la Institución Educativa Revolucionaria Santa Rosa del distrito de Cusco.

Cumplimiento ambiental

Como compañía del sector energético, nos regimos por las normativas asociadas a las actividades eléctricas. Esto incluye, principalmente, el D.S. N°014-2019-EM política ambiental para el sector eléctrico "Reglamento de Protección Ambiental en las Actividades Eléctricas"13, cuyo objetivo es promover y regular la gestión ambiental de las actividades de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica. La finalidad de esta normativa, y por lo tanto de adherirnos a esta, es prevenir, minimizar, rehabilitar u/o compensar los impactos ambientales negativos derivados de tales actividades, en un marco de desarrollo sostenible. Adicionalmente, considerando también la R.D. N°008- 97-EM/DGAA, en Electro Sur Este realizamos el monitoreo ambiental de nuestras actividades eléctricas. Y reportamos todas nuestras acciones ambientales a la Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos del Ministerio de Energía y Minas - MINEM, así como al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.

De esta manera, nuestro enfoque está alineado a minimizar los impactos significativos que pudieran producirse debido a nuestras actividades. Por ello, contamos con una Política Ambiental que quía nuestros objetivos y metas trazadas. Esto nos permite evaluar nuestro impacto ambiental mediante la implementación y medición de controles como las inspecciones y auditorías ambientales.

Es importante subrayar que el cumplimiento de la normativa ambiental por parte de nuestros contratistas depende de los requerimientos y especificaciones técnicas de las áreas usuarias, las cuales determinan los criterios ambientales necesarios a cumplir por los proveedores. A este respecto, durante el año 2023 hemos seleccionado al 100% de nuestros proveedores considerando criterios de cumplimiento de normativa ambiental.

¹³ Este Decreto Supremo fue publicado el 07 de julio del 2019.

Suministro

Gracias a nuestro enfoque, a lo largo del ejercicio 2023 hemos logrado desenvolver las siguientes acciones:



Continuar nuestra adecuación a la información que se debe entregar al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).



Enmarcado en nuestro Plan de Manejo de bifenilos policlorados (PCB's mayor a 50 ppm), muestreamos 2,000 transformadores de distribución.



Capacitamos sobre el Sistema de Gestión Ambiental a 2,442 trabajadores. Contemplamos personal de planta, de las empresas de tercerización y contratistas haciendo un total de 4.884 horas hombre.

Enmarcado en el Programa de Manejo Ambiental 2023, presentamos a la autoridad competente los Informes de gestión ambiental, así como la declaración anual de manejo de residuos sólidos de cada instalación de Electro Sur Este.



11.1. Gestión de Energía

Como empresa pública perteneciente al sector energía, reconocemos que la optimización y control eficiente de nuestros recursos energéticos es esencial para nuestras operaciones y para nuestra contribución con la sociedad. La energía eléctrica es fundamental para nuestra actividad, u su gestión responsable no solo garantiza la continuidad de nuestros servicios, sino también contribuye a la reducción de costos y al cuidado del medio ambiente. Al implementar prácticas de conservación, promover el uso responsable y adoptar tecnologías más limpias, estamos comprometidos con un futuro energético más resiliente y amigable con el entorno.

Bajo esta perspectiva, identificamos, evaluamos u controlamos nuestros factores ambientales significativos mediante el seguimiento continuo de nuestro consumo de



capacitación sobre responsabilidad social empresarial para los estudiantes de la carrera de Administración de Negocios del Instituto Khipu.

energía eléctrica y combustibles en nuestras operaciones. Asimismo, contamos con un sistema de energía renovable a través de paneles solares en nuestra sede principal en Cusco, integrada por una planta de generación de energía fotovoltaica de 150 kW interconectada a la red eléctrica. Este proyecto se llevó a cabo con la cooperación del Gobierno de Japón para promover la producción de energía limpia y abordar el cambio climático.

Durante el ejercicio 2023, hemos continuado con el cambio de todas las lámparas existentes a LED y la sensibilización a nuestros grupos internos sobre el uso eficiente de la energía. Además, medimos nuestra intensidad energética de acuerdo con una ratio de energías generadas con respecto tanto de la energía hidráulica (513,576 MW.h) como de la energía térmica (129 MW.h) para poder realizar nuestra producción.







Consumo de combustible para generar energía				
Central Térmica	2022	2023		
Iberia	18,190	11,707		
Ιῆαρατί	0	0		
Grupo Movil Emergencia	3,555	0		
Total	21,745	11,707		

Consumo total de energía



Consumo de energía	Unidad	2022	2022
Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (incluidos todos los tipos de combustibles utilizados)	Giga julios	106,09.81	106,09.81
Diésel	Julio o Gigajulios	10,493.86	10167.17
GLP	Julio o Gigajulios	0.00	0.00
Gas Natural	Julio o Gigajulios	0.00	0.00
Gasolina	Julio o Gigajulios	115.95	50.99
Carbón	Julio o Gigajulios	0.00	0.00
Otra fuente: (Si aplica)	Otra fuente: (Si aplica)	0.00	0.00
Consumo de combustible procedente de fuentes renovables	Julio o Gigajulios	0.54	0.54
Otra fuente: (Si aplica)	Otra fuente: (Si aplica)	0.54	0.54
Consumo total de electricidad	Julio o Gigajulios	3,285.81	3,234.04
Consumo total de calefacción	Julio o Gigajulios	0.00	0.00
Consumo total de refrigeración	Julio o Gigajulios	0.00	0.00
Consumo total de vapor	Julio o Gigajulios	0.00	0.00

Reducción del consumo energético



Tipo de energía incluidos en la reducción	Unidad	2023
Combustible	Julio o Gigajulios	391.65
Electricidad	Julio o Gigajulios	51.77
Calefacción	Julio o Gigajulios	0
Refrigeración	Julio o Gigajulios	0
Vapor	Julio o Gigajulios	0
Total	Julio o Gigajulios	443.42



Proyecto "Conservando la Taricaya" - Puerto Maldonado.

11.2. Gestión de Agua y Efluentes

En Electro Sur Este reconocemos que la preservación y uso responsable del recurso hídrico es de suma importancia para nuestra operación y compromiso con la comunidad. El agua es un recurso vital que sustenta nuestra actividad, desde la generación eléctrica hasta el mantenimiento de nuestras instalaciones. Comprendemos que, al implementar prácticas de conservación, monitorear la calidad del agua y promover la conciencia ambiental, no solo aseguramos nuestra continuidad operativa, sino también contribuimos al bienestar de las personas y al equilibrio ecológico.

Partiendo de este enfoque, contamos con un sistema de monitoreo a través de indicadores de gestión que nos permite hacer un seguimiento del uso adecuado del recurso hídrico. Además, contamos con un Comité de ecoeficiencia que se asegura de que nuestras políticas y prácticas de gestión del aqua sean efectivas y eficientes.

En nuestras sedes operativas, llevamos a cabo un control riguroso del consumo de agua a través de su registro en metros cúbicos. Respecto de nuestras oficinas administrativas, nuestro vertido de efluentes se realiza a través del sistema de alcantarillado de empresas prestadoras de servicios. Cabe mencionar que para nuestro caso no se requieren mediciones de Límite máximo Permisible – LMP.

En nuestras centrales eléctricas utilizamos el agua para impulsar las turbinas, sin embargo, es preciso aclarar que este recurso no se consume como tal durante el proceso de generación de energía eléctrica, puesto que el caudal se mantiene sin cambios. En cuanto a los efluentes generados en estas instalaciones, se realiza la medición correspondiente y, al cierre del ejercicio 2023, se encontraron dentro del LMP. Ahora bien, es nuestra División de Generación y Transmisión

aquella encargada de la gestión y autorización ante el ANA para el uso de aqua en las operaciones de generación de energía eléctrica. Esto se da a través de un pago mensual. Nuestra Oficina de Seguridad y Medio ambiente (OSIMA), por su parte, monitorea mensualmente los parámetros físicos y químicos de qua, tales como: pH, temperatura, aceites y grasas y solidos suspendidos. De igual modo, monitoreamos la calidad del agua para cuerpo tanto receptor como de turbinas.

En línea con nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión, medimos y registramos nuestro consumo de aqua en las diversas áreas donde operamos. A lo largo del periodo 2023, nuestro consumo fue de 21,585.65 m³, 18% menos en comparación al año 2022. Nuestro objetivo es continuar reduciendo esta cifra en aras de contribuir a la reducción de nuestra huella hídrica.



Voluntariado Empresarial de Electro Sur Este.

En el transcurso del año 2023 ejecutamos acciones de gran importancia en pro de mejorar nuestra gestión del agua y efluentes. Entre las más destacadas tenemos:



Elaboramos nuestro Plan de Ecoeficiencia 2023-2025, el cual ha sido aprobado por los miembros del Comité de Ecoeficiencia (conformado por Gerentes y funcionarios). En este instrumento se estipulan las medidas necesarias para encaminarnos hacia la reducción del consumo de aqua.



Realizamos el monitoreo ambiental en materia de gestión del recurso hídrico. Para ello contamos con los servicios de la empresa consultora en medio ambiente Minpetel S.A., que realizó la visita a nuestras instalaciones eléctricas, donde se efectúa el muestreo u medición de calidad de aqua en las centrales hidráulicas: Matara, Chumbao, Huancaray, Mancahuara, Vilcabamba, Pocohuanca, Chuyapi, Hercca.

Durante este periodo también llevamos a cabo las siguientes actividades:

- Identificación de equipos de consumo de aqua y buenas prácticas en la sede
- Adquisición e instalación de equipos ahorradores
- Evaluación de posibilidad de instalar filtros de aqua en cada oficina
- Revisión de fugas y/o fallas a través del voluntariado empresarial
- Disposición de afiches informativos sobre el uso adecuado del agua en las instalaciones sanitarias
- Difusión a través de correos y redes sociales sobre el uso eficiente del aqua
- Difusión a través de correos y redes sociales sobre el mecanismo para la comunicación de fugas

Metas y objetivos a futuro

Al 2025, reducir el consumo de agua anual por trabajador en un 15%.













11.2.1. Programa de Monitoreo Calidad de Agua

Nuestro programa de monitoreo se desenvuelve en base a los siguientes objetivos:



Cumplir con lo establecido en el D.S. N°014-2019-EM "Reglamento de Protección Ambiental en las Actividades Eléctricas".



Realizar el monitoreo ambiental respecto a calidad de aqua, según sea correspondiente en las centrales hidráulicas.



Comparar los resultados de los monitoreos ambientales con la normativa ambiental vigente aplicable a cada parámetro.

Para lograr ello, este monitoreo debe encontrarse dentro de los límites máximos permitidos o estándares de calidad ambiental contemplados por la Autoridad Nacional del Agua - ANA o la Dirección de Asuntos Ambientales de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas - MINEM.

Marco normativo

Para el desarrollo del monitoreo de calidad de agua del cuerpo receptor se toma en cuenta el Protocolo Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Cuerpos Naturales de Aqua Superficial R.J. N° 010-2016-ANA, en el cual se plantean los lineamientos básicos para el desarrollo adecuado de dicha labor.

Metodología utilizada

Extraemos muestras de aqua en dos puntos de cuerpo receptor (aguas arriba y abajo) y de a uno a tres puntos de efluente líquido en cada una de nuestras ocho centrales hidráulicas.

La toma de muestra es de tipo puntual. La Resolución Jefatural N° 010-2016-ANA "Protocolo nacional de monitoreo de la calidad en cuerpos naturales de agua superficial" define como muestra puntual aquella que ha sido tomada en un tiempo y lugar determinado para su análisis individual, lo cual representa la composición del agua turbinada y del cuerpo receptor para un lugar, tiempo y circunstancia en la que fue recolectada la muestra. Esto nos permite evaluar el grado de influencia que tiene las aguas turbinadas sobre el cuerpo receptor.











Durante el año 2023 no se han presentado situaciones que impliquen una reducción en nuestra capacidad de informar una cobertura óptima o que muestre nuestro consumo como anormal.

GRI 303-5



monitoreo del consumo de agua cambio en el almacenamiento de



Consumo de agua por sede



M€S	AGUA (m³)				
wes	Sede (oficinas)	Minicentral hidroeléctrica (oficina)			
Cusco	12,968.00	0			
Anta	36	0			
Quispicanchis	454	0			
Valle Sagrado	1157	0			
Vilcanota	975.18	0			
Provincias Altas	410	0			
La Convención	1,622.38	0			
Abancay	1624.25	365			
Andahuaylas	199.83	175			
Madre de Dios	1,599.00	0			
Total	21,045.65	540.00			

21,585.65

Consumo total de aqua



Consumo de agua	Unidad	2023
Extracción total de agua	millones de metros cúbicos	0.22
Agua de proveedores de agua municipales, servicios públicos o privados y otras organizaciones implicadas en el suministro de agua	millones de metros cúbicos	0.22
Vertido total de agua	millones de metros cúbicos	0
Vertido de agua destinado a plantas de tratamiento de aguas residuales municipales, servicios públicos o privados y otras organizaciones implicadas en el tratamiento o eliminación de efluentes	millones de metros cúbicos	0
Consumo total de agua	millones de metros cúbicos	0.22

11.3. Gestión de la Biodiversidad

En Electro Sur Este comprendemos la importancia de preservar la biodiversidad mediante acciones de mitigación y conservación ante cualquier impacto negativo que nuestras operaciones puedan tener en ella. Comprometidos con el medioambiente, gestionamos actividades como la poda de vegetación para la instalación de líneas de transmisión y distribución, así también, compensamos esta acción a través de planes de reforestación ambiental.

Como parte de nuestros esfuerzos, desde el año 2014 generamos actividades de conservación como el proyecto "Conservando la Taricaua" (Podocnemis Unifilis), una especie de tortuga que habita en los grandes ríos y lagos de la Amazonía peruana, pero se encuentra en situación de vulnerabilidad en la lista roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

De esta manera, buscamos concientizar y sensibilizar a la población de Puerto Maldonado, como objetivo principal, sobre la relevancia de la conservación en recursos naturales y recuperación de las especies en situación de vulnerabilidad. Así también, promovemos el cuidado ambiental en zonas afectada por la tala y minería ilegal, además de otras presiones que afectan considerablemente los ecosistemas locales y biodiversos.

Para el año 2023, fomentamos el "Plan de Acción Responsabilidad Social 2023", orientado a contribuir al desarrollo de la sociedad en la que operamos. Una de las actividades principales de este plan es el cuidado ambiental a través de la "Creación del Pulmón Natural", una estrategia que nos permite mitigar el impacto de nuestra huella de carbono empresarial. Además, en el mismo año, se plantaron 11,254 queuñas (Polylepis) en reposición de tala de árboles en actividades de mantenimiento de faja de servidumbre y para mitigar el cambio climático.

Asimismo, durante la gestión 2023 no registramos impactos en las áreas protegidas cercanas a nuestras operaciones. Solo la línea de transmisión L1015 Mazuko en Puerto Maldonado pasa por el borde de la zona de amortiquamiento del Parque Nacional Tambopata en Madre de Dios. Ante lo cual, registramos los impactos directos e indirectos en especies afectadas y su reversibilidad e irreversibilidad en la extensión de la zona.







se ubica dentro o junto a áreas protegidas como Parques Nacionales o Zonas de Conservación de alto valor para la



Forestación, Cuidado ambiental a través de la "Creación del Pulmón Natural".

11.3.1. Gestion de Emisiones

Como proveedores de electricidad, asumimos la responsabilidad de garantizar que nuestras operaciones sean respetuosas con el entorno natural y las comunidades a las que servimos. En este sentido, la medición de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se ha convertido en un pilar fundamental para operar de manera más eficiente y responsable, reduciendo nuestro impacto ambiental y mejorando la calidad de nuestros servicios.

En Electro Sur Este, consideramos que la medición de nuestra huella de carbono es esencial. Utilizamos la plataforma del Ministerio del Ambiente (MINAM) para llevar a cabo esta medición y contamos con un equipo especializado en la División de Marketing para gestionar nuestras emisiones.

Nuestro enfoque está alineado con el Plan de Ecoeficiencia 2023-2025, un documento que se ajusta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Para asegurar un monitoreo constante de nuestros indicadores, hemos establecido un comité de seguimiento. Además, promovemos una cultura de ecoeficiencia en nuestras oficinas, concientizando a nuestros colaboradores sobre la importancia de reducir nuestras emisiones GEI y las formas en que cada uno puede contribuir individualmente a esta causa.

Según nuestro último reporte, el 74% de nuestras emisiones corporativas provienen de fuentes móviles, especialmente los vehículos utilizados en las operaciones de campo. Como parte de nuestro Plan de Ecoeficiencia 2023-2025, nos hemos propuesto reducir el consumo anual de combustible por unidad vehicular en un 5% para el año 2025. En comparación con el año 2022, hemos logrado una reducción en nuestras emisiones, pasando de 290 tCO_oe a 280 tCO_oe. En Electro Sur Este, nos esforzamos por contribuir activamente a la protección del medio ambiente. Al demostrar nuestro compromiso con la medición y reducción de nuestras emisiones de GEI, fortalecemos la confianza de nuestros clientes y construimos relaciones más sólidas con nuestras comunidades.

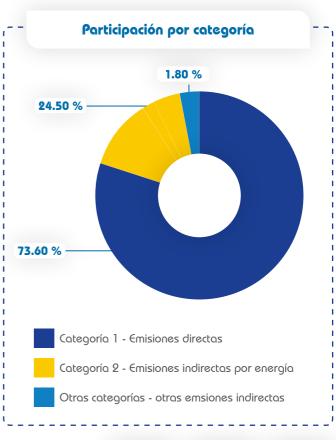


Emisiones totales de GEI por categoría





Categoría		Participación General (%)
Categoría 1 — Emisiones directas	206.20	73.60%
Categoría 2 — Emisiones indirectas por energía	68.70	24.50%
Otras categorías — Otras emisiones indirectas	5.19	1.80%
	280.09	100%









Emisiones de tCO, e por fuente y categoría

GR) 305-2 GR) 305-3

Categoría	Dióxido de carbono (tCO ₂)	Metano (tCH4)	Óxido Nitroso (tN ₂ O)	Hidrofluorocarbono (tHFC)	Perfluorocarbono (tPFC)	Hexafluoruro de azufre (tSF6)	Trifluoruro de nitrógeno (tNF3)	€misiones G€I (tCO₂e)
Categoría 1 — Emisiones directas								
Combustión de fuentes móviles	202.96	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	206.18
fuentes móviles biogénicas	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02
Categoría 2 – Emisiones indirectas por energía								
Consumo de energía eléctrica	68.49	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	68.70
Otras categorías – Otras emisiones indirectas								
Consumo de agua	4.46	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.46
Consumo de papel	0.73	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.73
								280.09

Emisiones de los gases GEI por fuentes y categoría





Categoría	Emisiones GEI (tCO ₂ e)	Participación General (%)
Categoría 1 – Emisiones directas		
Combustión de fuentes móviles	206.18	73.61%
Fuentes móviles biogénicas	0.02	0.00%
Categoría 2 — Emisiones indirectas por energía		
Consumo de energía eléctrica	68.7	24.52%
Otras categorías – Otras emisiones indirectas		
Consumo de agua	4.46	1.59%
Consumo de papel	0.73	0.26%



11.3.2. Gestión de Residuos

Como parte de nuestros valores fundamentales en Electro Sur Este, consideramos crucial llevar a cabo nuestras operaciones sin causar daños al medio ambiente. Cumplimos rigurosamente con las regulaciones ambientales y legales relacionadas con la gestión de residuos.

Para lograr este objetivo, hemos adoptado un enfoque integral que nos permite minimizar nuestro impacto ambiental mediante prácticas responsables. Esto implica un control meticuloso de la generación de residuos, basado en registros internos y la colaboración activa del personal de limpieza. Además, contamos con la Declaración Anual de Manejo de Residuos 2023 y un Plan de Manejo de Residuos, donde detallamos los residuos generados y las estimaciones para el próximo año.

En nuestras operaciones, generamos tanto residuos no peligrosos como peligrosos. Sin embargo, durante el año 2023 continuamos con la decisión de enfocar nuestros esfuerzos en minimizar la generación de residuos, en vez de reutilizar, reciclar o incinerar residuos peligrosos. Este enfoque está alineado con nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión, que abarca aspectos ambientales, de calidad y seguridad. Estamos comprometidos con prácticas sostenibles y buscamos la participación de todos nuestros colaboradores en esta labor.













Residuos sólidos generados

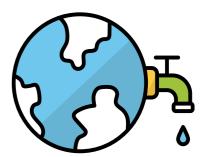


Residuos sólidos generados	Unidad	2021	2022	2023
Residuos sólidos peligrosos	toneladas	7	38	41
Residuos sólidos no peligrosos	toneladas	0	1	0.5
Total residuos generados	toneladas	7	39	41.5
Total residuos reutilizados / reciclados / vendidos	toneladas	0	0	0
Total residuos destinados a eliminación: incineración o vertedero	toneladas	7	40	42



Equipo de la empresa contratista que realiza la clasificación y limpieza de desechos para su reciclaje

Cabe destacar que no reutilizamos, reciclamos, incineramos ni realizamos ninguna otra operación de valorización de los residuos peligrosos. Sin embargo, nos esforzamos por minimizar la generación de residuos y gestionarlos de manera segura y eficaz.





Plaza de Armas de Andahuaylas.

Sobre este reporte

Reporte de Sostenibilidad 2023

Sobre este reporte

12.1. Acerca de este reporte

En Electro Sur Este emitimos reportes de sostenibilidad de manera anual desde el 2016 y nuestro último reporte correspondió al año calendario 2022.

El presente reporte ha sido elaborado en conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative en su versión actualizada del 2021. Mediante este documento brindamos información sobre la gestión económica, social y ambiental de nuestra organización Electro Sur Este, ubicada en Perú. La información reportada corresponde al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023.

Para la recopilación de la información de los contenidos 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. Asimos, hemos desarrollado talleres de sensibilización y de asesoría personalizada para los responsables del llenado de las fichas.







Ampliación de la Subestación Chahuares en Kiteni – La Convención.

12.2. Nuestros Grupos de Interés

Nuestra gestión de responsabilidad social se basa en el diálogo con nuestros grupos de interés por la importancia que tiene la incorporación de sus expectativas en nuestros procesos de mejora continua. Nos relacionamos activamente con ellos y actualizamos anualmente sus perfiles e intereses. Esto, con el objetivo de establecer relaciones de largo plazo basadas en la confianza. Para fines de este reporte utilizamos la actualización del Mapeo de Grupos de Interés 2022.

Para identificar a nuestros grupos de interés y subgrupos de interés, desarrollamos un proceso de actualización en diciembre del 2022 contando con la participación de gerencias y jefaturas clave de Electro Sur Este.

En este proceso de actualización, logramos identificar 7 grupos de interés, cada una con sus subgrupos correspondientes. Además, identificamos nuestras principales relaciones e interacciones con cada una de nuestras partes interesadas. Gracias a la diversidad de perspectivas vertidas por las gerencias, se logró llegar a un consenso sobre la importancia de dichas relaciones, lo cual derivó en las puntuaciones obtenidas por cada una al momento de priorizarlas.



Grupos de interés de Electro Sur Este



12.3. Nuestro proceso de materialidad



A continuación, hacemos de su conocimiento el proceso de materialidad que llevamos a cabo en el marco de las recomendaciones de los estándares del Global Reporting Initiative en su versión del 2021.



1. REVISIÓN

Revisión de políticas u procedimientos de sostenibilidad de la empresa. Revisión de la normativa del sector energía y de estándares de sostenibilidad sectoriales. Revisión del benchmarking de mejores prácticas en sostenibilidad de empresas líderes en sostenibilidad de la región del sector energía.



2. IDENTIFICACIÓN

Los temos de sostenibilidad se identifican 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 encuestas online con gerencias y jefaturas clave de la empresa.

Se revisaron los temas asociados al impacto derivado del Contexto Covid - 19 al Contexto de Sostenibilidad de Electro Sur Este.



3. PRIORIZACIÓN

Se priorizaron los temas del eje expectativas de los grupos de interés a partir de la priorización realizada a través de los mecanismos de diálogo (4 paneles de diálogo presenciales).

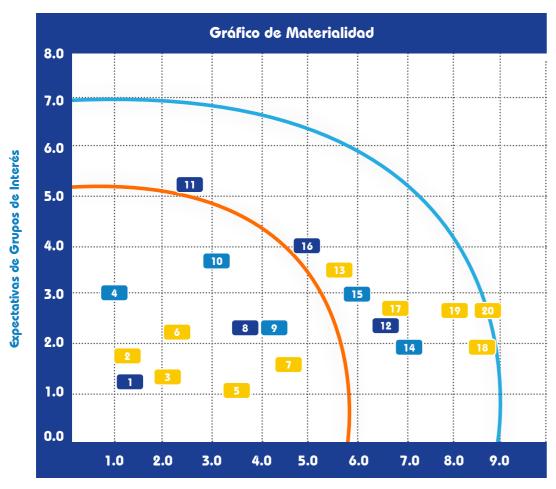
Por otro lado, se priorizaron los impactos de sostenibilidad de la empresa a partir de la revisión del benchmarking, del Contexto de Sostenibilidad y de la priorización de riesgos e impactos.



4.VALIDACIÓN

Se validaron los temas materiales en una reunión con el área de Marketing.

Temas materiales 2023



Expectativas de Grupos de Interés





Lista de Temas Materiales



N°	Temas materiales	Definición	Cobertura
1	Sistema de gestión ambiental	Hace referencia a todas las políticas, procedimientos, acciones γ actividades destinadas a alcanzar sus objetivos ambientales a través de manera sistemática, planificada γ documentada.	Interna y externa
2	Enfoque al cliente	Hace referencia a todas las medidas, proyectos y actividades destinadas a asegurar el acceso del servicio público de electricidad, garantizar su continuidad, otorgar opciones de financiamiento y evitar el corte de servicio.	
3	Satisfacción de los clientes	Hace referencia a todas las medidas, proyectos e iniciativas desarrolladas por la empresa para mejorar el nivel de satisfacción de sus clientes, así como su percepción de la calidad.	€xterna
4	Buen gobierno y conducta corporativa	Hace referencia a los planes, políticas, normas γ principios que aseguran una buena gestión de la empresa cumpliendo las metas asociadas al modelo negocio. Además, promueve la transparencia γ cumplimiento de los códigos de ética previniendo la corrupción γ soborno en todas sus formas.	Interna
5	Seguridad y salud laboral	Hace referencia a los planes, políticas y acciones que realizan la empresa con la finalidad de garantizar un entorno laboral seguro con sus trabajadores y proveedores. Asimismo, realiza inspecciones y auditorias en SST para minimizar riesgos asociados a sus actividades	Interna
6	Relacionamiento con comunidades locales	Hace referencia a los planes, políticas y acciones que ejecuta la empresa con la comunidad con el fin de generar buenas relaciones, fomentar diálogo y la participación. Promueve el desarrollo de capacidades e iniciativas educativas para prevenir accidentes en la red.	Externa

riesgo

N°	Temas materiales	Definición	Cobertura
7	Diálogo con los grupos de interés	Hace referencia a las políticas programas y actividades desarrolladas por la empresa para comunicarse efectiva y eficientemente con sus grupos de interés internos y externos (Clientes, comunidad y sociedad civil).	Externa
8	€ficiencia operativa y energética		
9	Desempeño económico	Hace referencia al desempeño económico y financiero que generan las operaciones y proyectos de la empresa.	Interna
10	Hace referencia a la inversión en innovación y tecnología en las diferentes redes y sistemas operativos que le permitan la digitalización y automatización en la distribución de energía. Con ello se busca evitar los hurtos y/o robos de energía, los mismos que generan un alto consumo energético.		Interna y externa
11	Conservación de la biodiversidad	Hace referencia a los planes de mitigación que realiza la empresa a fin de minimizar los impactos de sus operaciones sobre la biodiversidad: agua, bosques ψ suelos.	Externa
12	Riesgos del cambio climático	Hace referencia a todas las medidas e iniciativas de la empresa para identificar los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático y establecer medidas de adaptación.	Externa
13	Reducción de las desigualdades	Hace referencia a los proyectos e iniciativas con el objetivo de potenciar y acelerar la inclusión energética de las poblaciones no atendidas por la empresa.	Externa

riesgo



N°	Temas materiales	Definición	Cobertura
14	Lucha contra la corrupción y soborno	Hace referencia a todas las políticas, procedimientos y programas emprendidos por la empresa para combatir la corrupción en toda la organización.	Interna y externa
15	Cumplimiento regulatorio Hace referencia a todas los lineamientos, políticas y programas desarrollados con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables a la empresa y su sector.		Interna
16	Agua y efluentes	Hace referencia a todas las políticas, programas e iniciativas desarrolladas para hacer un uso eficiente del recurso hídrico para la generación γ distribución de energía.	Externa
17	Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria	Hace referencia a todos los lineamientos, políticas y actividades desarrolladas por la empresa para contribuir al desarrollo sostenible de las áreas de influencia donde se opera (Responsabilidad Social).	Externa
18	Desarrollo de capital humano	Hacer referencia a todas las políticas, procedimientos, acciones, programes y actividades orientadas a desarrollar profesionalmente a los trabajadores de la empresa. (capacitación y formación, evaluación de desempeño, clima laboral)	Interna
19	Generación y/o mantenimiento de puestos de trabajo	Hace referencia a las medidas adoptadas por la empresa para gestionar el empleo y generar y/o mantener puesto de trabajo. Además, de elaborar estrategias para poder afrontar los retos que ha presentado la crisis económica derivada de la emergencia sanitaria.	Interna
20	Derechos humanos	Hace referencia a las acciones, políticas y capacitaciones que tienen como finalidad respetar y salvaguardar los Derechos Humanos de los grupos de interés de la empresa. Hace referencia a las políticas, procedimientos y prácticas emprendidas por la empresa para garantizar la protección	Interna y externa

Wanchag en Cusco.

7. Calidad y Satisfacción en el servicio

8. Gestión del Capital Humano

9. Estrategia de

10. Compromiso 11. Compromiso





13. Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
GRI 1: fundamentos 2021				
Contenidos Generales				
	Perfil de la organización			
	2-1 Detalles organizacionales	2, 7, 11		
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	7		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	108		
	2-4 Actualización de la información	108		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-5 Verificación externa	El presente informe no cuenta con una verificación externa		
	Actividades y trabajadores			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7, 13, 53		
	2-7 Empleados	59, 60, 61	ODS 8 ODS 10	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	129, 130, 131, 132	ODS 8	



3. Mejora continua y gestión del 4. Innovación y 5. Desempeño tecnología 6conómico riesgo

6. Cadena de Suministro Responsable 7. Calidad y Satisfacción en el servicio

Capital Humano

8. Gestión del 9. Estrategia de 10. Compromiso 11. Compromiso Capital Humano RSE con la sociedad con el ambiente



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Contenidos Generales				
	Gobernanza			
	2-9 Estructura de gobernanza γ composición	18, 19, 20	ODS 5 ODS 16	
	2-10 Designación y selección de máximo órgano de gobierno		ODS 5 ODS 16	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	El Presidente del Directorio de Electro Sur Este no es un ejecutivo	ODS 16	
GRI 2: Contenidos Generales	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos		ODS 16	
2021	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad			
	2-15 Conflictos de interés		ODS 16	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	25		
	2 -17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno			

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Contenidos Generales				
	Gobernanza			
	2-18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno	21		
	2-19 Políticas de remuneración	28, 34, 35		
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	32. 33, 35		
	Estrategia, políticas y prácticas			
	2-21 Ratio de la compensación total anual	El ratio de la compensación de la persona mejor pagada y el resto es 3.3314		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23 Compromisos y políticas	9, 36, 84	ODS 16	
	2-24 Incorporación de compromisos γ políticas	9, 84		
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	84		
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24, 25	ODS 16	
	2-27 Cumplimiento de legislación y normativa	26,98		
	2-28 Afiliación a asociaciones	10		
	Participación de los grupos de interés			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	85		
	2-30 Convenios de negociación colectiva	38, 39	ODS 8	

¹⁴ Retribución anual persona mejor pagada: S/ 218 400.00

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Temas materiales				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	110		
Oni 5: Temas materiales 2021	3-2 Lista de temas materiales	111, 112, 114		
Buen Gobierno y conducta corporat	iva			
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	16-22		
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Buen Gobierno γ conducta corporativa	16		
Ética y cumplimiento				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	22-23, 26-27		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2- 27 Cumplimiento de la legislación γ las normativas	26, 98		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205- 2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27	ODS 16	
	205 - 3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	27	ODS 16	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Derechos Humanos				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	37		
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación γ acciones correctivas emprendidas	37	ODS 5 ODS 8	
GRI 407: Libertad de Asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	38, 39	ODS 8	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones γ proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	37	ODS 5 ODS 8 ODS 10	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones γ proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	37	ODS 5 ODS 8	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	36	ODS 16	
Desempeño económico				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	50		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201- 1 Valor económico directo generado γ distribuido	50	ODS 8 ODS 9	

Estándar GRI		Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Gestión de la cadena de suministro					
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	52-53		
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204- 1	Proporción de gasto en proveedores locales	53	ODS 8	
Satisfacción de los clientes					
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	85		
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI	Satisfacción de los clientes	85		
Enfoque al cliente					
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	88-89		
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	88		
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	89	ODS 12	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 cliente	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del	89	ODS 16	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Desarrollo del Capital Humano				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	65, 66, 68, 70, 72		
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	68	ODS 5 ODS 8 ODS 10	
GRI 401: Empleo 2016	401 - 2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	70	ODS 3 ODS 5 ODS 8	
	401-3 Permiso parental	71	ODS 5 ODS 8	
GRI 402: Relaciones trabajador- empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	70	ODS 8	
	404- 1 Promedios de horas de formación al año por empleado	76	ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	
GRI 404: Formación y educación 2016	404 - 2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	76	ODS 8	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	77	ODS 5 ODS 8 ODS 10	
GRI 405: Diversidad e igualdad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	73	ODS 5 ODS 8	
de oportunidades 2016	405-2 Ratio entre el salario básico γ la remuneración de mujeres γ de hombres	74	ODS 5 ODS 8 ODS 10	
Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	78-82		

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
GRI 403: Salud y seguridad en	403- 1 Sistema de gestión de la salud γ la seguridad en el trabajo	78, 80	ODS 8	
el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	80	ODS 8	
	403- 3 Servicios de salud en el trabajo	80	ODS 8	
	403- 4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	79, 80	ODS 8 ODS 16	
GRI 403: Salud y seguridad en	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	81	ODS 8	
el trabajo 2018	403- 6 Promoción de la salud de los trabajadores	80	ODS 3	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	78, 81, 82	ODS 8	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	81	ODS 3 ODS 8 ODS 16	
Innovación y tecnología				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	47-48		
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Innovación y transformación digital	47-48		
Involucramiento, desarrollo e invers	sión comunitaria (Responsabilidad Social)			
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	93		



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Gestión de la Energía				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	98		
COL 700: Canada 0014	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	98	ODS 7 ODS 8 ODS 12 ODS 13	
GRI 302: €nergía 2016	302-4 Reducción del consumo energético	99	ODS 7 ODS 8 ODS 12 ODS 13	
Gestión de Agua y efluentes				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	100-101		
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	101	ODS 6 ODS 12	
GRI 303: Agua y efluentes	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	101	ODS 6	
	303-5 Consumo de agua	101, 102, 103	ODS 6	



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	106	ODS 3 ODS 6 ODS 11 ODS 12	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	106	ODS 3 ODS 6 ODS 8 ODS 11 ODS 12	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	106	ODS 3 ODS 6 ODS 11 ODS 12 ODS 15	
GRI G4: Información sectorial				
GRI G4	EU-01 Capacidad instalada	13	ODS 7	
	EU-03 Número de residenciales, industriales, institucionales γ comerciales. Cuentas de clientes.	11, 12		
	€U-04 Longitud de transmisión y distribución arriba y subterránea. Líneas por régimen reglamentario.	11, 13		
	EU-26 Porcentaje de población sin servicio en áreas de distribución o servicio con licencia	11	ODS 1 ODS 7	
	EU-28 Frecuencia de cortes de energía	56	ODS 1 ODS 7	
	EU-29 Duración promedio del corte de energía	56	ODS 1 ODS 7	

Plaza Principal del Pueblo de Pisac – Cusco.

7. Calidad y Satisfacción en el servicio

8. Gestión del Capital Humano

9. Estrategia de

10. Compromiso | 11. Compromiso

con el ambiente





Número total de practicantes 15



GRI 2-8

Número de contratistas en Apurímac¹⁷



Relación contractual ¹⁶	Lugar de trabajo	Número de practicantes
	206.20	82
Convenio de prácticas profesionales	68.70	5
	5.19	7
		94

Lugar de trabajo	Descripción de actividades	Número de trabajadores que no están en planilla
	Atención de Denuncias	40
Abancay	Atención al Cliente en oficinas	10
Andahuaylas	Atención Comercial	25
	Atención de Mantenimiento de Redes	35
	Abancay	Atención de Denuncias Atención al Cliente en oficinas Andahuaylas Atención Comercial

¹⁵ Para compilar los datos relativos a nuestros convenios de prácticas profesionales, utilizamos el sistema SAP y nuestro sistema SIELSE.

¹⁶ Durante el periodo 2023 no contamos con practicantes preprofesionales ni pasantes.

¹⁷ Para compilar los datos relativos a nuestros contratistas en Apurímac, consideramos la sección del contrato donde se indica el personal requerido. La cantidad de contratistas incrementa en función de la carga laboral pero nunca disminuye.



Gerente General Ing. Fredy Gonzales en la ceremonia de la Obra: Ampliación de Redes Primarias, Secundarias y AP en la A.P.V. Mauccachaca – San Salvador.

Número de contratistas en Cusco - Parte comercial¹⁸



Relación contractual	Lugar de trabajo	Descripción de actividades	Número de trabajadores que no están en planilla
Contratación de servicios comerciales Vilcanota	DSE. Vilcanota	Concesionarios Lectura, reparto y cobranza	57
Contratación del servicio de centros de atención región Cusco	DSE. Vilcanota	Atención al cliente	7
Contratación del servicio de sistemas fotovoltáicos domiciliarios región Cusco- item 01	DSE. Vilcanota	Reparto, cobranza y mantenimiento	3
Contratación de servicio de Atención de averías	DSE. Vilcanota	Servicio de atención de averías Vilcanota	30
Contratación de servicios de mantenimiento de redes en BT y MT división Vilcanota	DSE. Vilcanota	Mantenimiento de redes en βT y MT	26
Contratación de la operatividad de alumbrado público región Cusco	DSE. Vilcanota	Alumbrado público	7
			170

¹⁸ Para compilar los datos relativos a nuestros contratistas en Cusco — Parte comercial, consideramos el número de personas que realizan las actividades contratadas puesto que se paga por actividad realizada a precio unitario. La cantidad de contratistas incrementa con el número de actividades a realizar, aproximadamente en 3%.

Trabajadores que no son empleados en Cusco - Parte operativa¹⁹



Relación contractual	Lugar de trabajo	Descripción de actividades	Número de trabajadores que no están en planilla
Contrato de tercerización	Cusco y Apurímac	Operación y Mantenimiento de Centrales Hidroeléctricas	43
Contrato de tercerización	Cusco - Apurímac y Madre de Dios	Servicio de Mantenimiento de Lineas de Transmisión	14
Contrato de tercerización	Sicuani	Renovacion de transformador y celdas	4
Contrato de tercerización	Cachimayo	Adquisicion de celdas de linea y transformado	4
Contrato de tercerización	Mazuko	Ervicio de mantenimiento de subestaciones de transformación	7
Contrato de tercerización	Cusco	Servicio de levantamiento de deficiencias	7
Contrato de tercerización	Paruro	Servicio de levantamiento de deficiencias	4
Contrato de tercerización	Anta	Servicio de levantamiento de deficiencias	5
Contrato de tercerización	Valle Sagrado	Servicio de levantamiento de deficiencias	5
Contrato de tercerización	Quispicanchis - Provincias Altas	Servicio de levantamiento de deficiencias	6

Relación contractual	Lugar de trabajo	Descripción de actividades	Número de trabajadores que no están en planilla
Contrato de tercerización	Región Cusco	Servicio de operatividad de alumbrado público Región Cusco	40
Contrato de tercerización	Cusco	Complementario del servicio de limpieza de franja de servidumbre y tala de árboles	7
Contrato de tercerización	La Convención	Complementario del servicio de limpieza de franja de servidumbre y tala de árboles	4
Contrato de tercerización	Cusco	Mantenimiento de redes de MT y βT Región Cusco	26
Contrato de tercerización	Paruro	Mantenimiento de redes de MT y BT Paruro	7
Contrato de tercerización	Anta	Mantenimiento de redes de MT γ BT Anta	5
Contrato de tercerización	Quispicanchis	Mantenimiento de redes de MT ψ BT Quispicanchis	5
Contrato de tercerización	Valle Sagrado	Mantenimiento de redes de MT y BT Valle Sagrado	10
Contrato de tercerización	Provincias Altas	Mantenimiento de redes de MT y BT Provincias Altas	10
			213

¹⁹ Para compilar los datos relativos a nuestros contratistas en Cusco — Parte operativa, consideramos la sección del contrato donde se indica el personal requerido. La cantidad de contratistas incrementa en función de la carga laboral.



Ing. Frantz Olazabal Ibañez, presidente del Directorio, junto al alcalde Provincial de la Convención Alex Curi León.

Número de contratistas en Cusco - Parte comercial²⁰



Relación contractual	Lugar de trabajo	Descripción de actividades	Número de trabajadores que no están en planilla
Contrato N° 092-2023	Región Madre de Dios	Servicios Comerciales, Mantenimiento Eléctrico, Reparaciones y Atencion de Emergencias Madre de Dios	74
Contrato N° 038-2023	Región Madre de Dios	Limpieza de franja de servidumbre γ tala de arboles	32
Contrato N° 039-2023	Región Madre de Dios	Atencion de reclamos	4

go Para compilar los datos relativos a nuestros contratistas en Madre de Dios, utilizamos la metodología de promedio: cantidad de contratistas al inicio más cantidad de contratistas al final del año, divididos entre dos.



