



Reporte de Sostenibilidad 2024





Director de Electro Sur Este Ing. Carlos Centeno Zavala; Gerente General de Electro Sur Este Ing. Fredy Gonzales De la Vega y el alcalde de la Municipalidad Distrital de Ollantaytambo, G.O.T. Paull Palma Herrera en la ceremonia central de inauguración.



Electro Sur Este S.A.A. – ELSE

GRI 2-1

Dirección: Avenida Mariscal Sucre N°
400 Santiago, Cusco Perú.

Teléfono: (084) 233 700

Página web: www.else.com.pe

GRI 2-3

Contenido

■ Carta del Gerente General

■ Cifras Electro Sur Este



1 Somos Electro Sur Este



2 Dimensión Económica y de Gobernanza



3 Dimensión Social



4 Dimensión Ambiental



5 Sobre este reporte



6 Índice de contenidos GRI

Carta del Gerente General

A todos nuestros aliados y grupos de interés, cuya confianza y colaboración hacen posible nuestro propósito:

Reciban un cordial saludo y nuestro más sincero agradecimiento por acompañarnos en este camino hacia un desarrollo sostenible. Me complace presentar el Reporte de Sostenibilidad 2024 de Electro Sur Este S.A.A., documento que refleja el esfuerzo colectivo de una organización comprometida con la equidad, la mejora continua y el bienestar de las comunidades a las que servimos.

Este informe, elaborado conforme a los Estándares GRI, no solo constituye una herramienta voluntaria de rendición de cuentas, sino también un medio para fortalecer el diálogo, la transparencia y la generación de valor compartido con todos nuestros grupos de interés.

Durante el 2024, consolidamos nuestro liderazgo en responsabilidad social empresarial, **alcanzando un 97% de cumplimiento en la evaluación del Grado de Madurez realizada por FONAFE**. Además, dimos un paso importante al implementar la metodología SROI, que nos permitirá medir con evidencia el retorno social de nuestras iniciativas, orientando de forma más efectiva nuestras decisiones.

Como parte de nuestro compromiso con las comunidades, **capacitamos a 237 jóvenes en instalaciones eléctricas con certificación técnica**, en coordinación con gobiernos

locales y gremios como Construcción Civil. Esta intervención mejoró en un 70% sus habilidades técnicas, fortaleciendo su empleabilidad y nuestras relaciones comunitarias.

También impulsamos una cultura de prevención mediante talleres dirigidos a **2,141 estudiantes de instituciones educativas**, duplicando nuestro alcance respecto al año anterior y logrando una mejora del 25% en sus conocimientos sobre riesgos eléctricos y eficiencia energética.

En el eje de salud, a través del programa Salud para Todos apoyamos campañas médicas en zonas rurales con acceso limitado, contribuyendo a que más de 29,000 personas recibieran atención.

En el ámbito ambiental, durante el año 2024 alcanzamos un hito significativo: **la siembra acumulada de 171,928 árboles** desde el 2013, resultado del compromiso sostenido de nuestra empresa, el voluntariado Manos con Energía y la valiosa colaboración de diversas comunidades. Estas acciones permitieron **la captura de 105 toneladas de CO₂** en el último año, fortaleciendo nuestros esfuerzos por la restauración de ecosistemas y la mitigación del cambio climático. Además, logramos una **reducción del 18% en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)** en nuestra sede central, en coherencia con nuestra estrategia corporativa de sostenibilidad.



Ing. Fredy Gonzales De La Vega

Gerente General, Electro Sur Este



Durante el 2024, consolidamos nuestro liderazgo en responsabilidad social empresarial, alcanzando un 97% de cumplimiento en la evaluación del Grado de Madurez realizada por FONAFE.

Desde lo social, **llevamos energía a 16,914 nuevos clientes** en Cusco, Apurímac y Madre de Dios, elevando el coeficiente de electrificación al 94%. Mejoramos la experiencia del usuario en nuestras oficinas, alcanzando una valoración positiva del 79%, gracias al fortalecimiento de protocolos y procesos de atención.

A través del Programa FISE, **empadronamos a más de 14,000 nuevos beneficiarios**, incluyendo a más de 6,000 instituciones educativas, comedores populares y ollas comunes, promoviendo la inclusión y el acceso a servicios básicos.

En el plano económico, **generamos ingresos por S/ 712.97 millones**, con un crecimiento del 10% respecto al año anterior, y ejecutamos el 129% de nuestro Presupuesto Institucional de Apertura, ampliando redes y renovando infraestructura crítica.

Nada de esto sería posible sin la entrega y compromiso de nuestros 256 colaboradores. En 2024, brindamos casi 3,000 horas de capacitación, evaluamos al 93% del personal y cerramos el año sin accidentes significativos, reafirmando nuestra cultura de prevención, excelencia y cuidado por las personas.

Para el 2025, seguiremos fortaleciendo nuestros ejes estratégicos: equidad, eficiencia institucional, innovación y sostenibilidad. Reafirmamos también nuestro compromiso con los nuevos lineamientos de FONAFE, que promueven la integración de estrategias de sostenibilidad y comunicación en la gestión empresarial.



Agradezco profundamente a nuestros trabajadores, clientes, proveedores, aliados institucionales, autoridades y comunidades por su permanente confianza.

Este reporte es una expresión concreta de nuestro compromiso con un futuro más justo, inclusivo y sostenible. Sigamos iluminando juntos el camino del desarrollo sostenible.

Con aprecio y responsabilidad,



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

Cifras Electro Sur Este

Empoderando a futuras generaciones



Brindamos **capacitación certificada a 237 jóvenes** en Instalaciones Eléctricas Interiores y Acometidas Domiciliarias, **contribuyendo a su empleabilidad** y al desarrollo de la comunidad.

Mejorando la calidad de vida

A través del Programa Salud para Todos, en convenio con establecimientos de salud, **contribuimos a la atención de**

29,050 pacientes

brindando soporte técnico y apoyo en la promoción de campañas médicas.



Consolidando nuestra Responsabilidad Social Empresarial

Nos consolidamos como **empresa líder en Responsabilidad Social, con 97% de cumplimiento**

según la evaluación del Grado de Madurez de FONAFE.



Actuando por el clima



Logramos una **reducción en nuestra**

Huella de Carbono del 18.11%,

registrando **50.72 toneladas CO₂e** menos que al año anterior.

Fomentando la sostenibilidad



Sensibilizamos a

2,141 escolares

sobre riesgos y peligros asociados a la electricidad, así como sobre el uso eficiente de la energía eléctrica logrando un **incremento del 96.46% en nuestro alcance.**

Llevando energía a las comunidades

Empadronamos a

14,083 nuevos beneficiarios

del Programa FISE, **superando en 12.66% nuestra meta anual.**



En 2024, entregamos

1,895,736 vales FISE

para beneficiar a la población, incluyendo 76 ollas comunes, 1,455 comedores populares y 6,269 instituciones educativas.

Restaurando nuestro planeta

Con el compromiso de nuestro voluntariado Manos con Energía y comunidades aliadas, alcanzamos un acumulado de

171,928 árboles plantados

desde 2013 y **105 toneladas de CO₂ capturadas** en el último año.



Mejorando la experiencia del cliente



Las calificaciones de "Buena" y "Muy Buena" aumentaron a

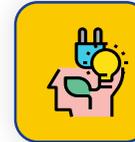
79%

sobre la atención general en nuestras oficinas principales.

Fortaleciendo nuestro talento

Capacitamos a nuestro equipo mediante **128 eventos de formación**, sumando

2,975.18 horas de capacitación.



Iluminación del Templo del Señor de Huanca, distrito de San Salvador, provincia de Calca, departamento de Cusco.

Cuidando cada gota de agua

Nuestro consumo de agua potable

disminuyó en 32.03%,

registrando **6.92 miles de m³ menos** respecto del 2023.



Creciendo de manera sostenible



Durante el 2024, alcanzamos

S/ 712,971.00

de ingresos, logrando un **incremento del 10.30%.**

Iluminando el futuro con tecnología LED

Reemplazamos

28,591 lámparas convencionales

por **luminarias LED** en nuestra área de influencia.



Reporte de Sostenibilidad 2024

Somos Electro Sur Este



1.



1. Somos Electro Sur Este

1.1. ¿Quiénes somos?

Somos Electro Sur Este S.A.A. (ELSE), una empresa pública de derecho privado que brinda servicios de distribución y comercialización de energía eléctrica en el sur del Perú, y adscrita al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). Además, participamos en la generación y transmisión de electricidad en sistemas aislados, contribuyendo al acceso a la energía en zonas alejadas.

Como Sociedad Anónima Abierta del sector energético, garantizamos el suministro tanto a clientes en el mercado regulado como en el mercado libre, llevando la energía desde el sistema de transmisión hasta el consumidor final.

Realizamos nuestras operaciones en un área de concesión que abarca principalmente las regiones de Cusco, Apurímac y Madre de Dios.



1.2. ¿Qué nos guía?

Nuestra gestión se rige por cuatro pilares fundamentales: Misión, Visión, Valores y Principios, que orientan cada acción hacia el desarrollo sostenible del sur peruano.

Nuestra misión

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

Ser reconocida a nivel nacional e internacional como una organización innovadora y competitiva del sector eléctrico.

Nuestra visión



Personal de Electro Sur Este verificando instalación de suministro eléctrico con aplicativo móvil GoS.

Nuestros valores



Excelencia en el Servicio

- Buscamos la Excelencia en la gestión de nuestros procesos y en la atención y servicio que brindamos a los ciudadanos. Escuchamos y aprendemos de nuestros clientes externos e internos para responder a sus necesidades y expectativas, con flexibilidad y creatividad, para ofrecerles las mejores alternativas de solución.

Compromiso

- Nuestro trabajo contribuye a alcanzar la misión de la empresa. Planificamos y realizamos nuestras tareas enfocadas en lograr los objetivos y resultados con responsabilidad. Nos anticipamos a los riesgos y velando por la sostenibilidad de nuestras acciones. Estamos comprometidos con el cuidado del medioambiente y el desarrollo de nuestros trabajadores, de los ciudadanos a los que servimos y del país.

Proactividad

- Asumimos pleno control de nuestras acciones. Emprendemos iniciativas creativas y encontramos nuevas formas de servir. Nos comunicamos constante y oportunamente. Nos sentimos empoderados para tomar decisiones que generen valor a la empresa.

Integridad

- Somos coherentes, cumplimos lo que ofrecemos. Actuamos con honestidad y justicia. Somos veraces y transparentes. Respetamos la diversidad en todos los sentidos y la pluralidad de opiniones y creencias.

Innovación

- Buscamos mejorar de forma continua. Estamos dispuestos a aprender y nos actualizamos constantemente. Usamos herramientas digitales para mejorar nuestro trabajo, procesos y servicios. Creamos soluciones innovadoras que aporten valor.



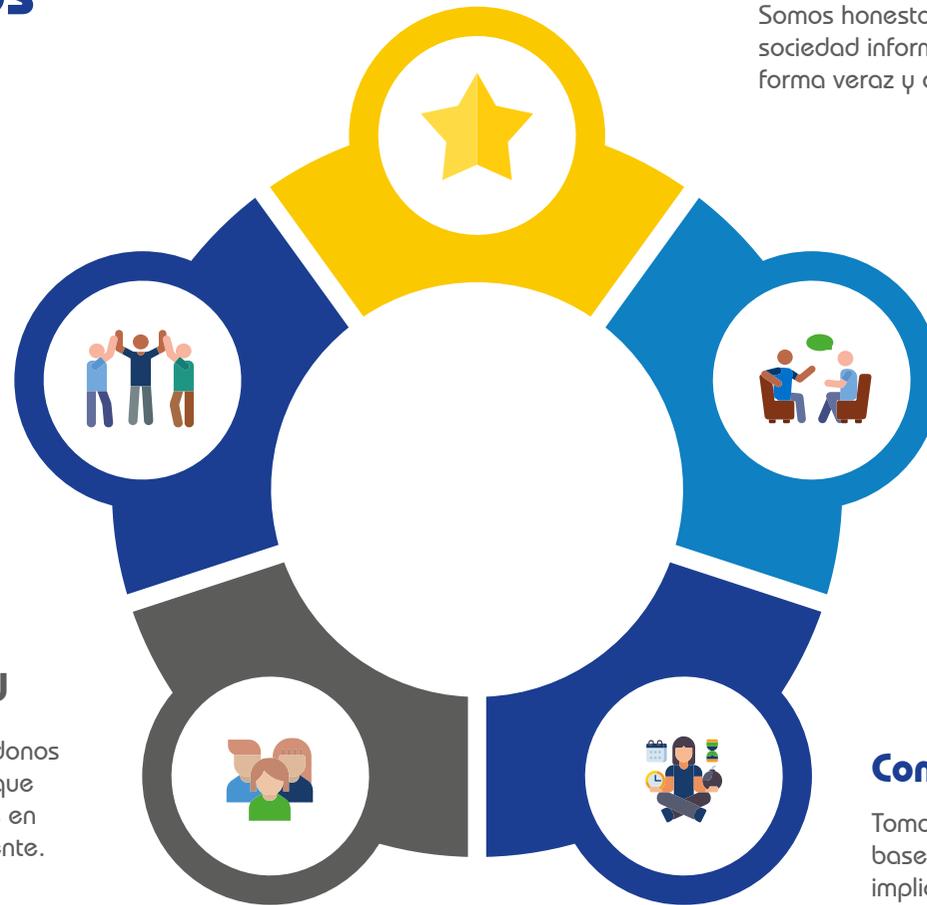
Nuestros principios

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.

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.



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.

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.

1.3. Nuestras operaciones

1.3.1. Área de influencia y concesión

Al cierre del 2024, nuestra área de concesión fue de 8,092 km². Abarca las regiones Cusco, Apurímac y Madre de Dios, así como parcialmente las regiones Ayacucho (provincia de Sucre), Arequipa (distrito de Cayarani) y Puno (distritos de Challhuamayo, Lormayo, El Carmen, Lechamayo y Tantamayo).



Población atendida al cierre del 2024

Región	Área (km ²)	% Territorio nacional	Provincias(km ²)	Distritos	Población
Cusco	71,987	5.60%	13	112	1,205,527
Apurímac	20,896	1.62%	7	80	405,759
Madre de Dios	85,301	6.64%	3	11	141,070
Ayacucho*	1,527	0.12%	1	11	12,952
Arequipa*	1,102	0.09%	1	1	2,623
Puno*	1,500	0.12%	1	5	2,100
Total	182,312	14.19%	26	220	2,000,672

Cobertura del servicio eléctrico al cierre del 2024

(EU-03)

(EU-04)

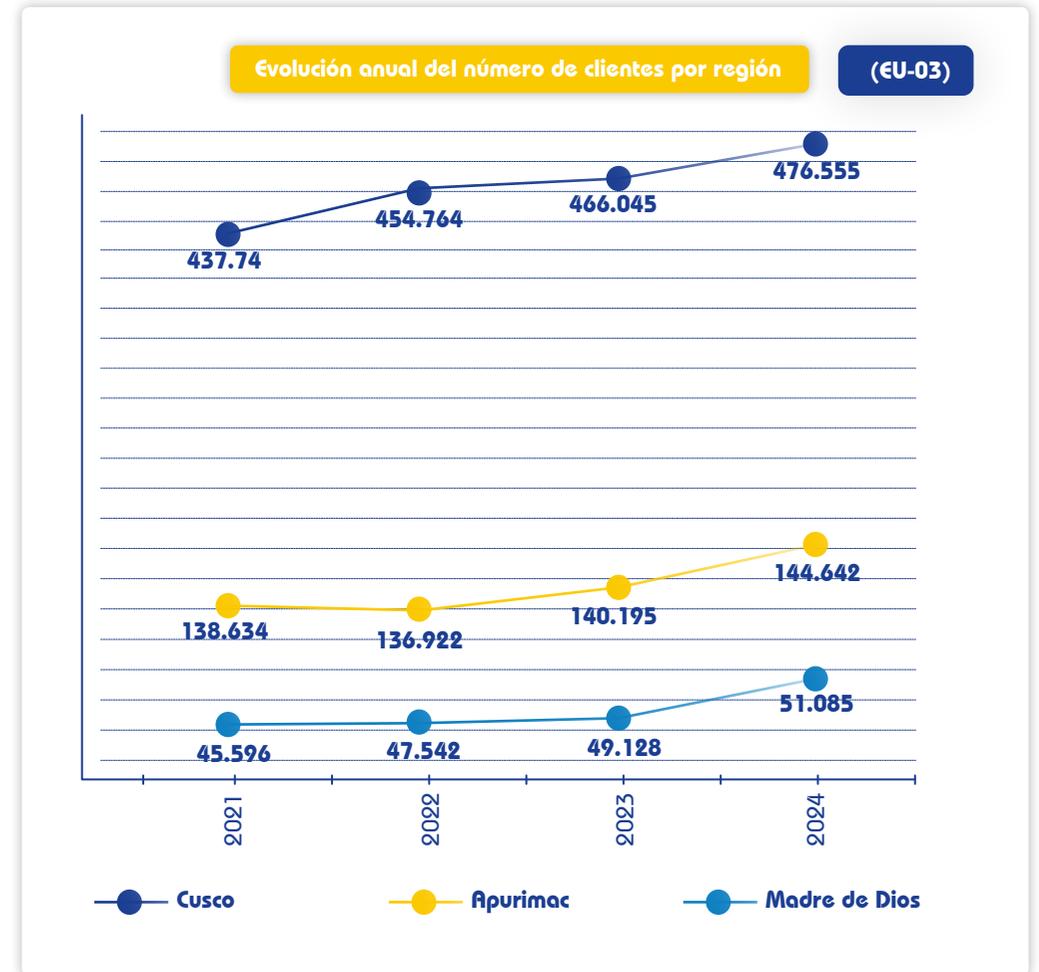
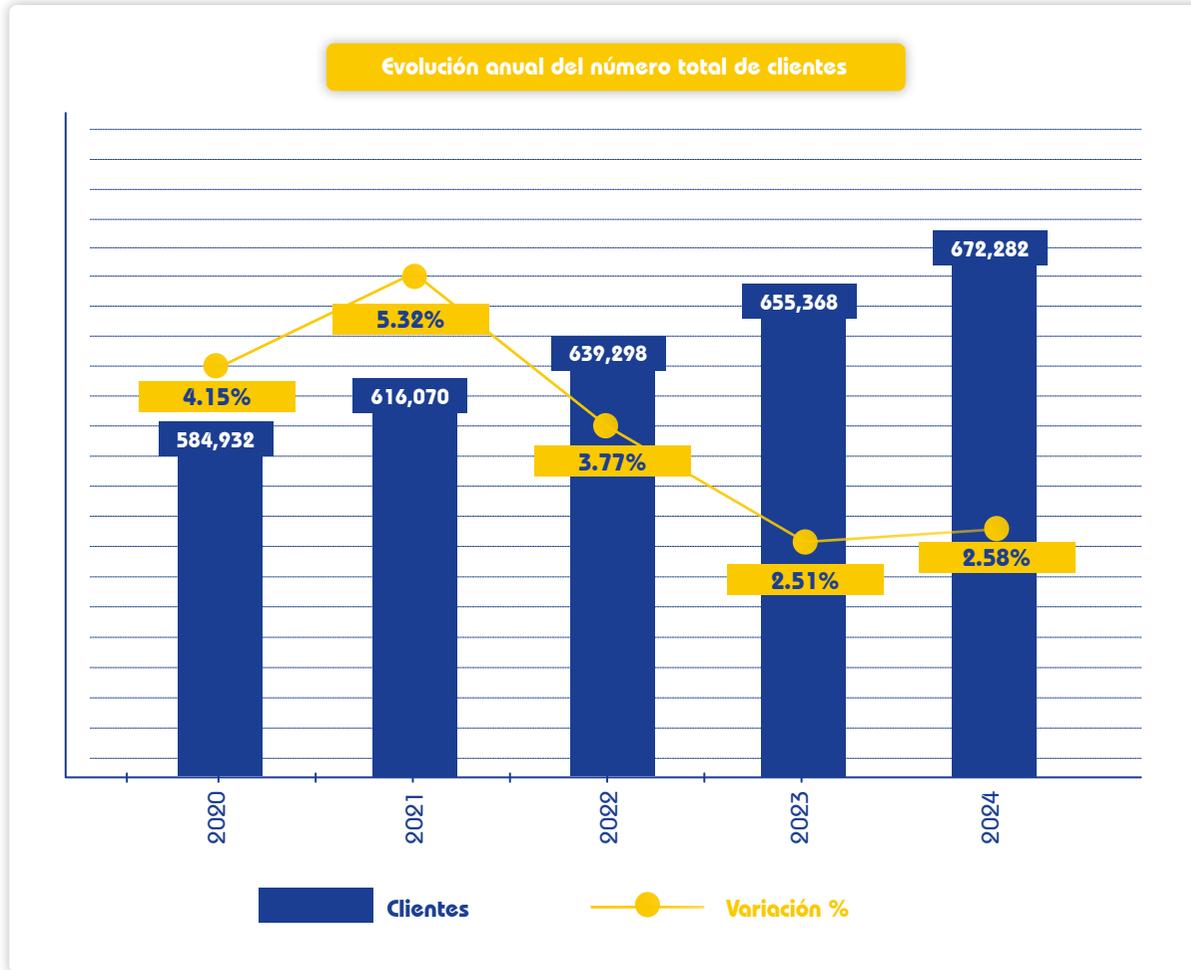
(EU-26)

Cobertura	Clientes (cantidad)	Coficiente de electrificación (%)	Área de concesión (km ²)	Redes MT (km)	Redes BT (km)	SED (cantidad)
Cusco	476,555	95.41	5,709	10,111	16,022	8,679
Madre de Dios	51,084	78.27	154	1,045	920	1,147
Apurímac	144,642	97.71	2,223	2,987	3,452	2,384
Total	672,281	94.40	8,092	14,143	20,394	12,210



1.3.2. Número de clientes

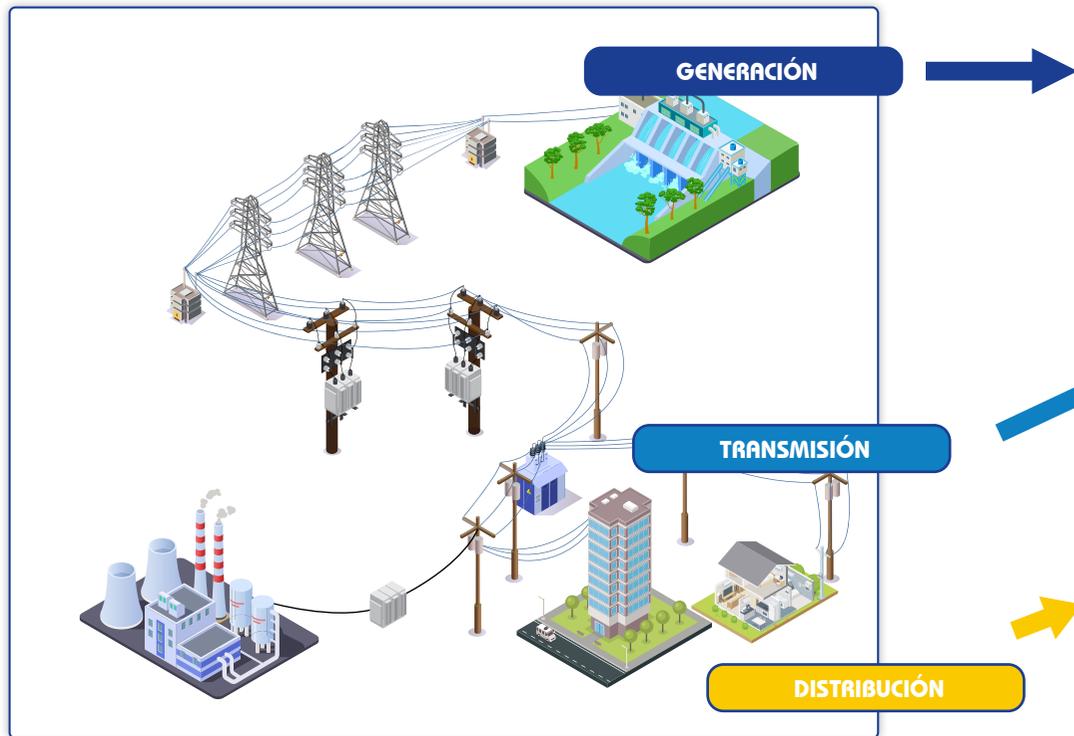
Durante el 2024, incrementamos nuestra cobertura en 2.58% respecto del 2023. Cerramos el año con 672,282 clientes, habiendo logrado incorporar 16,914 nuevos clientes.



Región	2021	2022	2023	2024
Cusco	437,740	454,764	466,045	476,555
Apurímac	132,635	136,992	140,195	144,642
Madre de Dios	45,695	47,542	49,128	51,085
Total	616,070	639,298	655,368	672,282

1.3.3. Nuestra cadena de valor

En ELSE gestionamos integralmente el servicio eléctrico, desde la generación en sistemas aislados hasta la comercialización final. Nuestro modelo vertical abarca tres etapas clave: 1) Generación en plantas propias y compra de energía, 2) Transmisión a través de redes de media y alta tensión, y 3) Distribución directa a usuarios regulados y libres en nuestro ámbito de concesión.



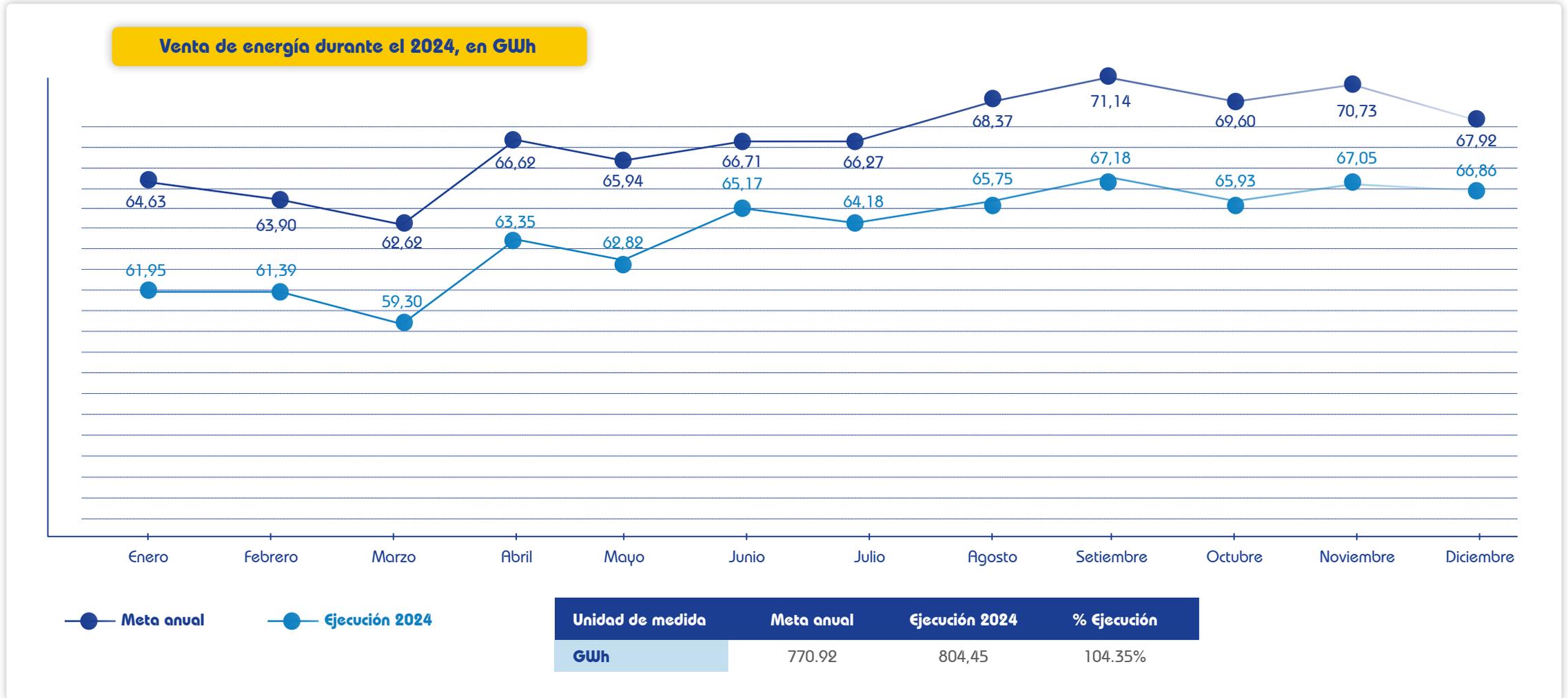
- Gestionamos la generación de energía eléctrica para múltiples localidades cercanas a nuestras centrales hidroeléctricas, con una capacidad instalada de 10.82 MW y una potencia efectiva de 10.06 MW. Nuestra operación —hidráulica y térmica— se respalda con equipos móviles de 5.65 MW para contingencias como fenómenos naturales, situaciones adversas u otras emergencias.
- Durante el 2024, produjimos 57,021 MW.h de energía, donde Apurímac lideró la generación (72.27%), seguido por Cusco (27.72%) y Madre de Dios (0.01%). Casi la totalidad (99.99%) correspondió a energía hidráulica y solo una minoría (0.01%) provino de generación térmica, consolidando nuestro compromiso con fuentes sostenibles.

- Contamos con una red que interconecta nuestras fuentes de generación con los centros de distribución, optimizando la entrega de energía a zonas urbanas y rurales del sur peruano. A lo largo del 2024, operamos 781.05 km de líneas de transmisión y subtransmisión con niveles de tensión de 33 kV, 60 kV y 138 kV.

- Nuestros sistemas de distribución abarcan todo el ámbito de concesión, llevando energía eléctrica directamente a hogares, comercios e industrias. Para atender el crecimiento de nuevas localidades y demandas productivas, expandimos continuamente esta infraestructura crítica.
- Al cierre de 2024, nuestra red alcanzó 34,537 km de líneas primarias y secundarias, incrementando en 0.59% respecto al 2023. Asimismo, estuvo compuesta por 12,210 subestaciones MT/BT, 1.05% más que el año anterior, que aseguraron la transformación y entrega de energía.

1.3.4. Venta de energía

Al cierre del 2024, alcanzamos un volumen total de 804,446 MWh en ventas de energía, registrando un crecimiento del 9.01% respecto al ejercicio anterior y superando en 4.35% la meta trazada. De este total, el 94.15% (757,375 MWh) fue vendido a clientes del mercado regulado, mientras que el 5.85% (47,071 MWh) se comercializó en el mercado libre.



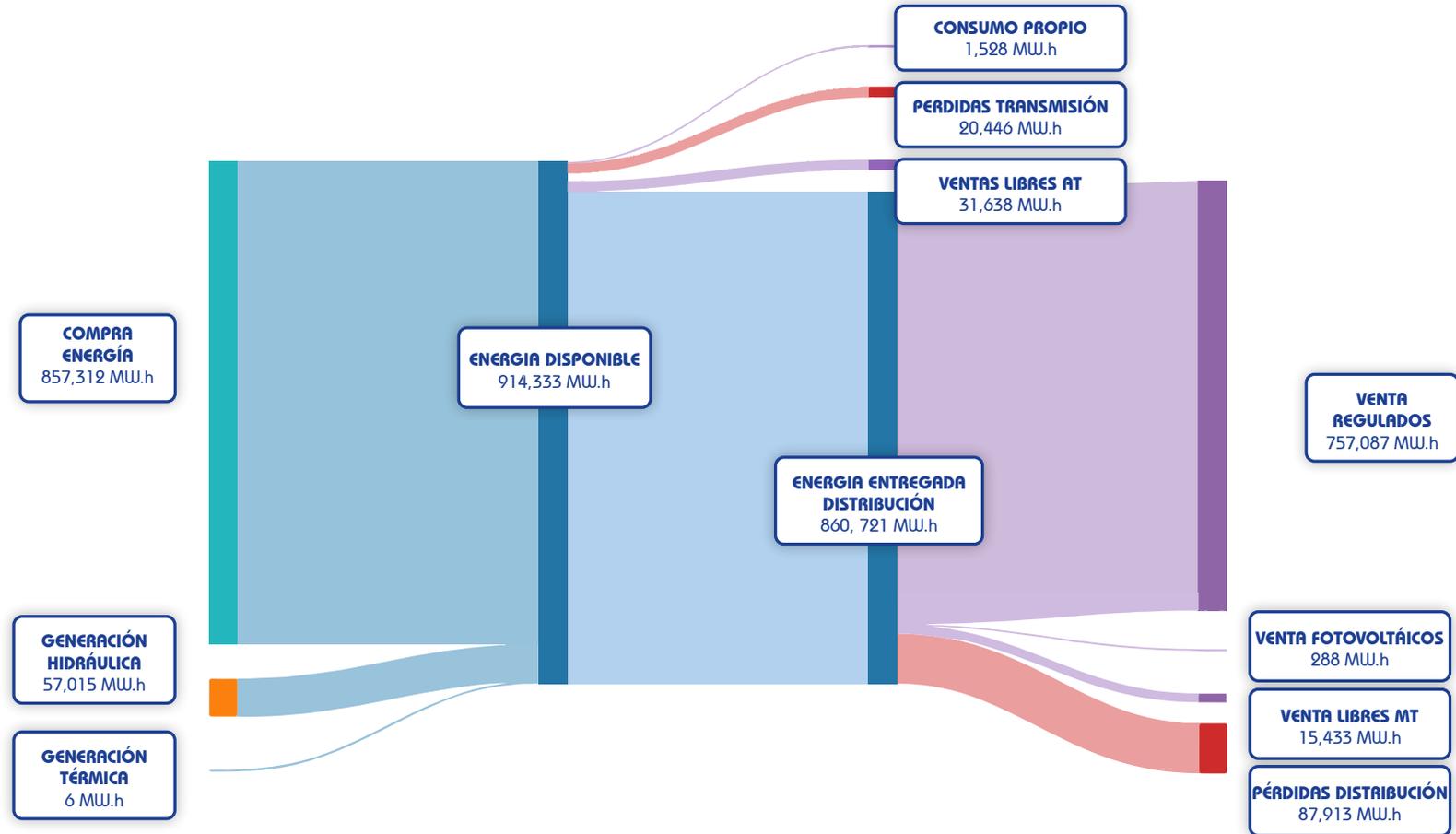
1.3.5. Balance de energía

Gestionar eficientemente el balance energético es fundamental para nuestra operación, ya que nos permite optimizar recursos, reducir costos y minimizar el impacto ambiental. En ELSE, abordamos este desafío mediante estrategias validadas en el sector eléctrico peruano, focalizadas en minimizar pérdidas y optimizar flujos energéticos a lo largo de nuestra cadena de valor.

En 2024, este equilibrio se vio afectado por condiciones excepcionales. La disminución de generación propia, producto de la sequía y el cierre parcial de la bocatoma de la Central Mancahuara, implicó incrementar la compra de energía. Simultáneamente, el crecimiento de la demanda en nuestra concesión elevó proporcionalmente las pérdidas técnicas.



Diagrama de Sankey: Balance de Energía 2024



1.4. Membresías y asociaciones

Participamos activamente en espacios de colaboración sectorial, reconociendo que estas alianzas fortalecen nuestra gestión y contribuyen al desarrollo sostenible de las comunidades que servimos. A través de nuestras afiliaciones, impulsamos prácticas responsables y mejoramos continuamente la calidad del servicio eléctrico en nuestra área de concesión:



Gerente General de Electro Sur Este, Ing. Fredy Gonzales De la Vega y el alcalde de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Prof. Máximo Rimachi Morales.



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 y 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, y nosotros participamos en calidad de miembro.



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.

1.5. Enfoque de Responsabilidad Social

En Electro Sur Este, entendemos la responsabilidad social como uno de los pilares de nuestra Estrategia Corporativa General para asegurar una gestión transparente, fortalecer la confianza con nuestros grupos de interés y contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades que atendemos. Este enfoque nos permite prevenir riesgos reputacionales y garantizar que nuestras operaciones contemplen aspectos sociales y ambientales de manera integral.

Contamos con la Política y el Plan de Responsabilidad Social, que orientan nuestras acciones y permiten incorporar principios sociales, ambientales y éticos en la operación. Además, nos alineamos con los principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con foco en el acceso a la energía, la protección del ambiente y el bienestar de las comunidades. Apoyamos iniciativas vinculadas a nuestro giro de negocio, estableciendo alianzas con organizaciones públicas, privadas y sin fines de lucro.



Voluntariado Corporativo Manos con Energía - Sector eléctrico de Canchis y la Comunidad Campesina de Acopia - Acomaño.



Supervisamos y damos seguimiento a nuestras iniciativas, respaldando una gestión basada en la transparencia y la mejora continua. Publicamos anualmente el Reporte de Sostenibilidad bajo los estándares GRI y elaboramos el Reporte de Indicadores de Impacto, que nos permite evaluar los resultados de nuestras acciones en los ámbitos social, ambiental y económico. Además, participamos desde 2010 en la encuesta de satisfacción al cliente de la Comisión de Integración Energética Regional (CIER), y mantenemos una comunicación activa con nuestros grupos de interés a través del mapeo de actores clave y mecanismos de retroalimentación.



Electro Sur Este auspiciador de la 1ª Etapa del Campeonato Nacional Sub-15 de básquetbol en el Coliseo Cerrado Casa de la Juventud IPD - Cusco.

Áreas de acción

Nuestras actividades de responsabilidad social se desarrollan en las siguientes áreas:



Educación

Apoyamos la educación en las comunidades locales mediante la entrega de becas para talleres de instalaciones eléctricas domiciliarias. Además, realizamos jornadas de sensibilización sobre el uso eficiente de la energía eléctrica y la prevención de riesgos y peligros asociados a su uso.



Salud

Facilitamos la ejecución de campañas de salud preventiva en coordinación con los hospitales Diospi Suyana y Vida Wasi, orientadas a mejorar la calidad de vida de la población.



Desarrollo productivo

Implementamos proyectos para promover el desarrollo económico local.



Medio ambiente

Contribuimos al cuidado del entorno mediante acciones de reforestación y la promoción del uso responsable y eficiente de la energía.



Cultura y deporte

Apoyamos actividades culturales y deportivas que fortalecen la identidad, integración y bienestar de las comunidades.

Gestión de riesgos e impactos

Abordamos y gestionamos los riesgos e impactos asociados a nuestras operaciones, así como colaboramos con terceras partes para fortalecer nuestras prácticas de sostenibilidad y relación con los grupos de interés.

GRI 2-25

- **Evaluación de Riesgos e Impactos:** Realizamos evaluaciones periódicas de riesgos e impactos ambientales, sociales y económicos asociados a las operaciones de la empresa, identificando áreas de mejora y oportunidades de mitigación.

Colaboración con Terceros: Nos vinculamos con organizaciones de la sociedad civil, entidades gubernamentales y expertos en sostenibilidad, para abordar de manera conjunta los riesgos e impactos y promover buenas prácticas en la gestión empresarial.

- **Participación en Iniciativas Externas:** Nos involucramos en actividades relacionadas con la sostenibilidad y la responsabilidad social, permitiéndonos acceder a mejores prácticas, estándares internacionales y herramientas de gestión para abordar los riesgos e impactos de manera efectiva.

- **Transparencia y Comunicación:** Estamos comprometidos con ser transparentes en la comunicación con los grupos de interés, compartiendo información relevante sobre los riesgos e impactos identificados, así como las medidas tomadas para gestionarlos.

- **Capacitación y Sensibilización:** Llevamos a cabo programas de capacitación y sensibilización tanto internos como externos para concientizar sobre la importancia de abordar los riesgos e impactos, promoviendo una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad y la responsabilidad social.



Trabajos de mantenimiento en Mazuko, Madre de Dios.

Desempeño 2024

- Iniciamos la implementación de la metodología *Social Return on Investment* (SROI), que fortalecerá nuestra capacidad para medir el impacto real de nuestras iniciativas y optimizar los recursos disponibles.
- Elaboramos el Plan de Responsabilidad Social 2025 a partir de distintos insumos estratégicos que nos permiten alinearnos con las prioridades internas y las expectativas de nuestros grupos de interés.
- Somos una empresa líder en esta materia, de acuerdo con la evaluación de la herramienta Grado de Madurez de Responsabilidad Social Corporativa de FONAFE. Obtuvimos 35 puntos, equivalentes a un 97% de cumplimiento.

Metas y objetivos a futuro

Al cierre del ejercicio 2025, proyectamos obtener un puntaje total de 36 puntos que corresponde a un nivel de cumplimiento de 100%.

1.6. Compromiso con los Derechos Humanos

Asumimos el respeto y la protección de los derechos humanos como un compromiso irrenunciable que orienta nuestra conducta ética, social y empresarial. Consideramos fundamental garantizar el bienestar y la dignidad de todas las personas con las que interactuamos. Por ello, promovemos la diversidad y rechazamos toda forma de trabajo forzado, infantil o que exponga a jóvenes a condiciones peligrosas.

Gestionamos este enfoque a través de nuestra Política de Responsabilidad Social, el Código de Ética y otros lineamientos internos. Además, como parte de la ejecución de los Planes Operativos, realizamos evaluaciones semestrales de impactos en derechos.

GRI 2-23

GRI 2-24



Inicio de obra "Mejoramiento y Ampliación del Servicio de Energía Eléctrica mediante el Sistema Convencional en el distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas".

Desempeño 2024

En noviembre del 2024, elaboramos la primera versión de nuestra Política de Derechos Humanos, alineada al Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos. Además, capacitamos en esta materia a los cuatro colaboradores que conforman nuestro personal de seguridad, mantuvimos activa nuestra plataforma web para reportes relacionados con derechos humanos y no registramos denuncias por discriminación ni casos de trabajo infantil.

GRI 3-3 Derechos Humanos

GRI 408-1

GRI 409-1

GRI 410-1

Metas y objetivos a futuro

Para el 2025, prevemos aprobar e implementar nuestra nueva política y realizar capacitaciones en esta materia para poder integrar objetivos estratégicos en el periodo 2024-2026.



Reporte de Sostenibilidad 2024

Dimensión Económica y de Gobernanza



2.



2. Dimensión Económica y de Gobernanza

2.1. Buen Gobierno Corporativo

Para nosotros, es fundamental un gobierno corporativo sólido porque fortalece la eficiencia, la transparencia y el trato equitativo hacia nuestros grupos de interés. Nos regimos bajo los principios del Buen Gobierno Corporativo (BGC), lineamientos orientados a la administración responsable, el cumplimiento de la normativa legal vigente y el fortalecimiento de nuestros mecanismos de control internos:



Libro Blanco: Lineamiento para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de FONAFE



Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE

Evaluamos anualmente nuestro gobierno corporativo de acuerdo con el Manual Corporativo: "Metodología integrada para la evaluación del nivel de madurez de los sistemas de BGC, GIR, ASC, SCI, SIG y SIA" de la Corporación FONAFE.

Rendimos cuentas al Directorio en sesiones trimestrales ordinarias y reuniones extraordinarias cuando se requiere, mediante informes de la Gerencia General y la presentación de información ante los comités especializados. Asimismo, comunicamos las preocupaciones críticas, asegurando que el Directorio reciba información oportuna para una supervisión efectiva.

Logro 2024

Mantuvimos nuestro Nivel de Madurez del BGC en Avanzado, con una calificación del 84.19%. Del total de siete secciones evaluadas, registramos "cumplimiento alto" en dos (III y IV) y "en cumplimiento" en las otras cuatro (I, II, V y VI). Debemos este logro al cumplimiento de nuestros objetivos empresariales delineados en el Plan Estratégico 2022 – 2026 y el Plan Operativo Institucional 2024.

GRI 3-3 Bueno gobierno y conducta corporativa

GRI 2-15

GRI 2-16

GRI 2-18

Desempeño 2024

Durante el último año, hemos reforzado nuestro modelo de Gobierno Corporativo mediante la adopción de prácticas normativas alineadas a los lineamientos de la Corporación FONAFE. En ese sentido, contamos con un Plan de Trabajo para la implementación del BGC:

- En abril, durante la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas, se tomó conocimiento del informe anual de evaluación del proceso de implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo. Presentamos este informe junto con los Estados Financieros y la Memoria Anual.
- En junio, FONAFE concluyó la "Evaluación de Desempeño del Directorio y Directores". Asimismo, revisó y analizó estos resultados y evaluó las acciones para incorporar mejoras al interior del Directorio.
- En diciembre, aprobamos la "Política del Sistema de Solución de Conflictos de Electro Sur Este S.A.A. y Procedimiento de Gestión de Conflicto de Interés en el Directorio", que establece directrices y medidas razonables para gestionar los posibles conflictos de interés que puedan surgir entre la empresa, sus accionistas, directores, gerentes, colaboradores y socios comerciales.

Destacamos, además, que al cierre del año no registramos denuncias relacionadas con conflictos de interés.

2.1.1. Estructura de gobernanza y composición

El Directorio

Constituye el máximo órgano de gobierno de nuestra empresa y tiene la responsabilidad de definir, supervisar y velar por el cumplimiento de las estrategias, políticas y planes fundamentales de la empresa, en concordancia con los lineamientos de FONAFE. Asegura la observancia del Código de Buen Gobierno Corporativo y del Libro Blanco, el cumplimiento normativo y la ejecución de los acuerdos de la Junta General de Accionistas. Además, supervisa la diligencia debida para identificar y gestionar los impactos económicos, sociales y ambientales.

El Directorio delega la gestión operativa a la Alta Dirección mediante la aprobación de marcos normativos y estratégicos como el plan estratégico, el sistema de gestión de riesgos y el Código de Ética.

GRI 2-12

GRI 2-13



Directorio de Electro Sur Este 2024.

Composición del Directorio en 2024

GRI 2-9

GRI 405-1

N°	Apellidos y nombres	Cargo	Situación	Fecha de Designación	Fecha de Culminación
1	Olazábal Ibáñez, Frantz Luis	Presidente del Directorio	Designado	Octubre 2016	En funciones hasta 31/12/2024 €n
2	Centeno Zavala, Carlos Guillermo Martín	Director	Designado	Octubre 2016	funciones hasta 31/12/2024 €n
3	Infante Ángeles, Alberto Luis	Director	Designado	Marzo 2018	funciones hasta 31/12/2024 €n
4	Escalante Márquez, Andrés Alejandro	Director	Designado	Mayo 2019	funciones hasta 31/12/2024 €n
5	Estenssoro Fuchs, Pablo Alejandro	Director	Designado	Junio 2018	funciones hasta 31/12/2024

Durante el 2024, todos los miembros del Directorio fueron hombres mayores de 50 años.

Los Comités del Directorio

Fortalecemos la gobernanza y la calidad de las decisiones mediante comités especializados conformados por miembros del Directorio. Estos comités supervisan temas estratégicos, brindan asesoramiento técnico y aseguran que las decisiones se basen en un análisis riguroso.



Directorio de Electro Sur Este 2024.



Ceremonia Central por el 40 aniversario de Electro Sur Este.

Composición de los Comités del Directorio en 2024

GRI 2-9

Nombre	Principales funciones	Integrantes
Comité de Inversiones	Seguimiento y control del Plan de Inversiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Carlos Guillermo Centeno Zavala • Frantz Luis Olazábal Ibáñez • Pablo Alejandro Estenssoro Fuchs
Comité de Compensaciones	Apoyar con relación al asesoramiento en materia de remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Alberto Luis Julián Infante Ángeles • Frantz Luis Olazábal Ibáñez • Pablo Alejandro Estenssoro Fuchs

Plana Gerencial

Nuestra Plana Gerencial desempeña un papel fundamental en la ejecución de las estrategias, políticas y lineamientos definidos por el Directorio, asegurando la operación eficiente y el cumplimiento de nuestros objetivos institucionales. Al 31 de diciembre de 2024, estuvo compuesta de la siguiente manera:



Plana Gerencial y colaboradores de Electro Sur Este.

NO GRI Bueno gobierno y conducta corporativa

Composición de Plana Gerencial en 2024

N°	Cargo	Apellidos y nombres	Situación	Fecha de Designación	Fecha de Culminación
1	Gerente General	González de la Vega, Fredy Hernán	Designado	Octubre 2012	En funciones al 31/12/2024
2	Gerente de Planeamiento y Desarrollo	Chávez Serrano, Luis Ramiro	-	Diciembre 2023	Julio 2024
		Delgado Barrio de Mendoza, Luis Enrique	Designado	Agosto 2024	En funciones al 31/12/2024
3	Gerente de Administración y Finanzas	Chacón Rondón, Ronald Agustín	-	Diciembre 2023	Julio 2024
		Huamani López, Alonso Augusto	Designado	Agosto 2024	En funciones al 31/12/2024
4	Gerente de Operaciones	Béjar Alagón, Oswaldo	Designado	Enero 2020	En funciones al 31/12/2024
5	Gerente Comercial	Marín Casafranca, Álvaro Manuel	Designado	Setiembre 2018	En funciones al 31/12/2024
6	Gerente Regional Apurímac	Alarcón Espinoza, Armando	-	Marzo 2015	Enero 2024
		Aparicio Campana, Efraín Ramiro	Designado	Febrero 2024	En funciones al 31/12/2024
7	Gerente Regional Madre de Dios	Alarcón Navarro, Víctor Darío	-	Enero 2022	Enero 2024
		Salgado Valenzuela, Henry	Designado	Febrero 2024	En funciones al 31/12/2024
8	Gerente de Proyectos	Gamarra Santos, Ronald	Designado	Enero 2022	En funciones al 31/12/2024
9	Gerente Legal	Tello Álvarez, Amilcar	Designado	Mayo 2019	En funciones al 31/12/2024

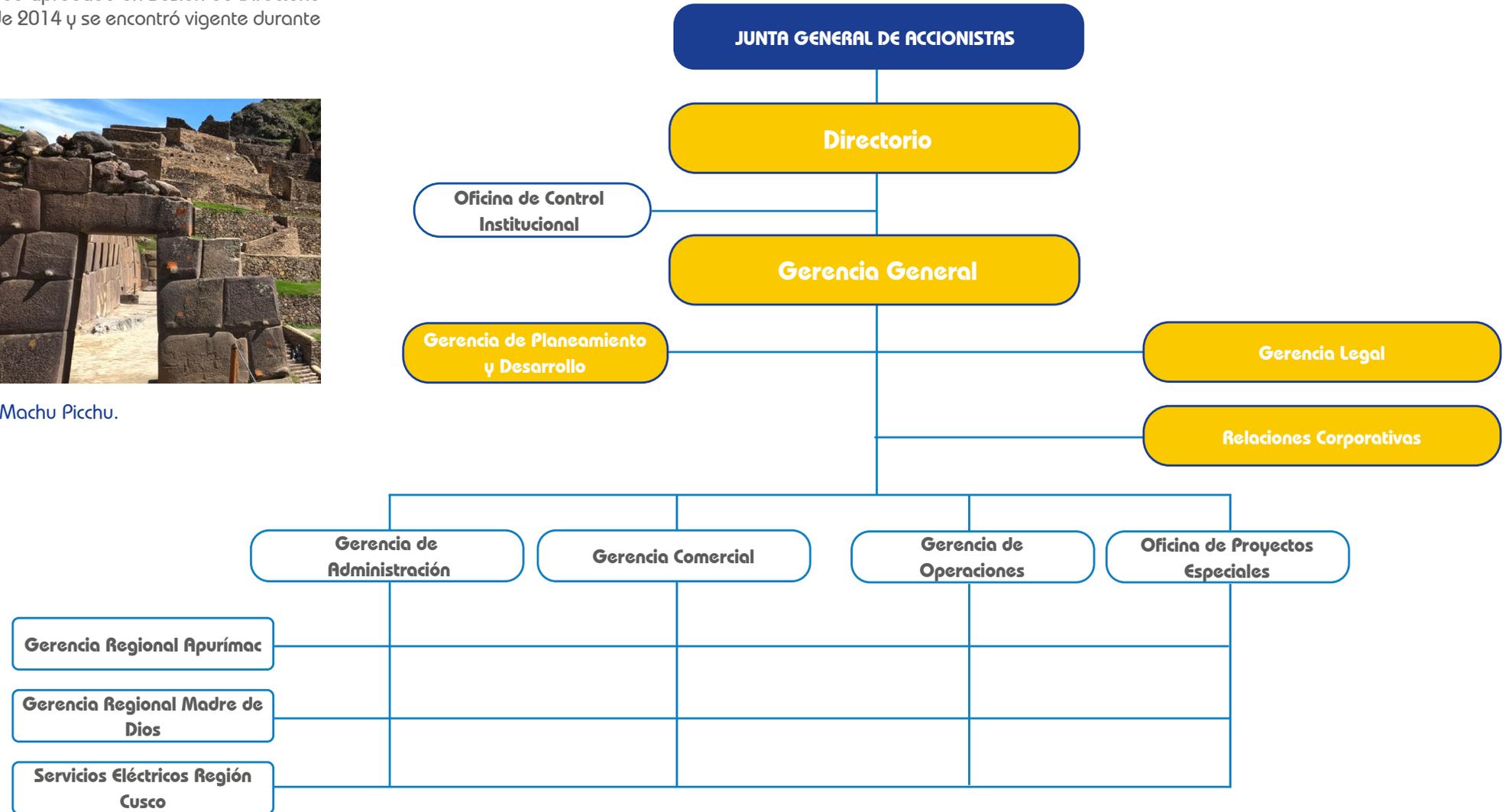
Estructura orgánica

Nuestro organigrama fue aprobado en Sesión de Directorio N° 711 del 31 de julio de 2014 y se encontró vigente durante el periodo 2024.



Santuario Histórico de Machu Picchu.

Organigrama de Electro Sur Este



2.1.2. Conocimientos del Directorio

Adoptamos diversas medidas para fortalecer los conocimientos colectivos, competencias y experiencia del Directorio en materia de desarrollo sostenible. Promovemos la capacitación continua de todos los miembros del Directorio en temas clave como cambio climático, eficiencia energética, responsabilidad social empresarial y estándares internacionales ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).

Además, FONAFE puede organizar o facilitar el acceso a cursos, talleres o seminarios especializados. Fomentamos también la participación de los directores en redes y foros técnicos.

GRI 2-17



"Cerro Viva el Perú" - Cusco.

2.2. Ética y cumplimiento

Creemos que actuar con integridad fortalece la confianza de nuestros grupos de interés y contribuye a preservar nuestra reputación como empresa pública comprometida con el bienestar colectivo y el respeto por el entorno en el que operamos.

Contamos con un **Código de Ética y Conducta** que guía el actuar cotidiano de todos nuestros colaboradores, sin distinción de cargo o función dentro de la organización. Este documento promueve el respeto por los derechos humanos, el cumplimiento del marco normativo, la prevención de actos de corrupción, la promoción de condiciones de trabajo saludables, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección del medio ambiente. Asimismo, establece principios para una gestión comercial íntegra, que garantice la confidencialidad y el trato justo a clientes, proveedores y otros actores clave.

Para asegurar su adecuada implementación, contamos con un **Comité de Ética**, órgano encargado de promover y vigilar el cumplimiento del Código. Este comité está conformado por funcionarios de alto nivel y reporta de manera periódica al Directorio, garantizando transparencia y trazabilidad en su gestión. Entre sus principales funciones se encuentran supervisar la aplicación del Código, atender denuncias y consultas éticas, emitir recomendaciones y proponer ajustes o mejoras a los lineamientos vigentes.

El Comité también lidera programas de formación en ética organizacional, con el fin de fortalecer la cultura institucional en torno a la integridad, y vela por preservar la confidencialidad de los reportes recibidos, asegurando un entorno de confianza para quienes deseen plantear preocupaciones o consultas.

2.2.1. Gestión anticorrupción

Consideramos que la transparencia es un valor fundamental para el servicio público que brindamos, por lo que adoptamos una postura de tolerancia cero frente a cualquier acto corrupto, promoviendo una cultura ética que contribuya al desarrollo responsable del sector energético.

Contamos con una Política de Prevención de Delitos aprobada por el Directorio, una Política de Integridad incorporada en nuestros procesos de contratación, una Matriz de Riesgos del Modelo de Integridad y un Sistema de Integridad y Anticorrupción (SIA) acorde con los lineamientos establecidos por FONAFE. Este sistema se implementa mediante planes de acción específicos y se evalúa anualmente con la herramienta SISMAD, que mide el nivel de madurez en cinco componentes.

Asimismo, incorporamos cláusulas anticorrupción en todas nuestras bases de contratación, promoviendo la alineación de proveedores y contratistas con nuestros principios éticos. Los contratos firmados incluyen disposiciones sobre integridad, garantías, solución de controversias y causales de resolución por incumplimiento.

La efectividad de nuestra gestión se respalda en evidencias documentales y verificación institucional. Cada acción cuenta con soportes validados por las áreas responsables y son registrados en el sistema oficial de FONAFE, lo que asegura su trazabilidad, aplicación efectiva y mejora continua.

GRI 3-3 Lucha contra la corrupción y el soborno

Logros 2024

Comunicamos nuestras políticas y procedimientos anticorrupción a todos los miembros del Directorio.

Comunicamos y capacitamos en procedimientos anticorrupción al 100% de nuestra fuerza laboral.

Gracias a estas acciones, alcanzamos una calificación de 61.82% en la evaluación SISMAD, equivalente a un nivel de madurez "establecido", según el siguiente detalle:

N°	Componente	Aseguramiento de la efectividad	Puntaje máximo	Puntaje Autoevaluación	Cumplimiento Autoevaluación %
1	Liderazgo en la Organización y encargado del modelo	Involucramos a la Alta Dirección para marcar el tono ético desde la cúspide.	32.00	14.00	43.75%
2	Evaluación, Identificación y Mitigación de Riesgos	Contamos con una Matriz de Riesgos del Modelo de Integridad, que permite identificar, mitigar y monitorear posibles actos de corrupción.	32.00	28.00	87.50%
3	Implementación de Procedimiento de Denuncia	Avanzamos en el procedimiento para canalizar y atender denuncias de forma confidencial y segura.	12.00	9.00	75.00%
4	Difusión y Capacitación	Incluimos en el Plan de Capacitación 2024 temas sobre anticorrupción para todo el personal.	12.00	5.00	41.67%
5	Evaluación y Monitoreo	Aunque se encuentra en fase inicial, contemplamos un sistema para monitorear y mejorar de manera continua el modelo de integridad.	32.00	17.00	53.13%

Durante el periodo 2024 no se confirmaron casos de corrupción de parte de ninguno de nuestros grupos internos (trabajadores) o externos (contratistas).

Desempeño 2024



Implementamos el Modelo de Prevención (MDP) conforme a la Ley N° 30424, incorporando su reglamento, las disposiciones de la SBS y los lineamientos de FONAFE.



Presentamos los resultados de la implementación Modelo de Integridad con el liderazgo directo de nuestra Gerencia General.



Difundimos contenidos sobre integridad entre nuestros colaboradores y capacitamos al personal en el uso adecuado del Canal de Denuncias.



En el 2023, todos los miembros del Directorio recibieron formación anticorrupción. En ese sentido, este año no se abordó ese tema.

Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción a trabajadores

Categoría laboral	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total	% respecto del total de empleados
Funcionario	24	3	3	30	10.91%
Profesional	146	18	10	174	63.27%
Administrativo	23	4	3	30	10.91%
Técnico	31	8	2	41	14.91%
Total	224	33	18	275	100%

Formación sobre anticorrupción de trabajadores

Categoría laboral	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total	% respecto del total de empleados
Funcionario	20	2	3	25	10.04%
Profesional	130	17	9	156	62.65%
Administrativo	23	4	3	30	12.05%
Técnico	29	8	1	38	15.26%
Total	202	31	16	249	100%

GRI 3-3 Lucha contra la corrupción y el soborno

205-2

Comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción a socios de negocio

GRI 205-2

Categoría laboral	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total	Porcentaje
Contratistas	317	41	43	401	88.33%
Consultores	50	2	1	53	11.67%
Total	367	43	44	454	100%



Ceremonia de inauguración de obra "Remodelación de la línea, red primaria y sub estaciones eléctricas del tramo Urubamba - Ollantaytambo".

Metas y objetivos a futuro

Con base en los resultados obtenidos en la evaluación del Sistema de Integridad y Anticorrupción (SIA), proyectamos las siguientes metas para consolidar nuestra gestión ética:



Corto plazo (0 a 2 años)

Objetivo general: Completar la implementación del Modelo de Integridad y alcanzar un nivel mínimo de madurez "Establecido" ($\geq 60\%$) en todos los componentes evaluados por SISMAD.

- ❑ Finalizar las acciones actualmente en proceso o por iniciar, especialmente en capacitación, monitoreo y mejora del canal de denuncias.
- ❑ Aprobar y difundir las actualizaciones al Código de Ética y al procedimiento de gestión de conflictos de interés.
- ❑ Implementar el sistema de monitoreo y evaluación del modelo (Componente 5 del SIA).
- ❑ Asegurar la participación del 100% de colaboradores en las capacitaciones sobre integridad.



Mediano plazo (2 a 5 años)

Objetivo general: Consolidar una cultura organizacional basada en la ética pública, con un sistema anticorrupción transversal, maduro y sostenible.

- ❑ Lograr un nivel de madurez "Avanzado" o superior ($\geq 80\%$) según la evaluación SISMAD.
- ❑ Integrar el sistema de integridad con otras áreas como gestión de riesgos, control interno y recursos humanos.
- ❑ Auditar anualmente el sistema anticorrupción con entidades independientes o entes de control.



Largo plazo (5 años en adelante)

Objetivo general: Posicionarnos como una empresa pública modelo en transparencia e integridad dentro del sector eléctrico nacional.

- ❑ Alcanzar el nivel de madurez "Líder" ($\geq 95\%$) en la herramienta SISMAD.
- ❑ Promover la transferencia de buenas prácticas hacia otras empresas del sector energético.
- ❑ Incorporar plenamente los sistemas de integridad en los procesos estratégicos, operativos y de toma de decisiones.

2.2.2. Cumplimiento Regulatorio

Cumplir rigurosamente con las normas que regulan nuestra operación es fundamental para asegurar la sostenibilidad, la legalidad y la legitimidad de nuestras actividades.

Cumplimiento Socioeconómico

Contamos con una Política de Cumplimiento de Obligaciones y Compromisos, alineada con los lineamientos establecidos por FONAFE, que define los mecanismos y procedimientos necesarios para dar cumplimiento efectivo a nuestras obligaciones contractuales, legales, éticas y sociales.

Esta política se articula con la implementación del Modelo de Prevención de Delitos, de acuerdo con la Ley N.º 30424, e incluye un manual específico, una política institucional, un Canal de Denuncias, y un procedimiento formal para la atención de reportes vinculados a actos de corrupción, incumplimientos normativos o infracciones a nuestro Código de Ética y Conducta.

Cumplimiento ambiental

Nuestra operación se encuentra sujeta a las regulaciones ambientales aplicables al sector eléctrico. Nos guiamos principalmente por el D.S. N.º 014-2019-EM, que establece el Reglamento de Protección Ambiental en las Actividades Eléctricas, el cual orienta la prevención, mitigación y compensación de impactos negativos sobre el entorno. Asimismo, cumplimos con lo dispuesto en la R.D. N.º 008-97-EM/DGAA, a través de acciones de monitoreo ambiental que permiten evaluar el desempeño de nuestras operaciones en esta materia.

El cumplimiento normativo de nuestros contratistas se define desde las áreas usuarias, las cuales establecen criterios ambientales específicos en las especificaciones técnicas de los servicios contratados.

2.2.3. Consultas sobre la conducta empresarial

Comprendemos la importancia de ofrecer canales confiables para que nuestros grupos de interés puedan expresar sus inquietudes, presentar denuncias o acceder a información sobre nuestra gestión. Estos espacios fortalecen la transparencia, la confianza y el diálogo con las comunidades, los clientes, los trabajadores y otros actores clave.

Inquietudes sobre conducta empresarial

Los siguientes 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).



Gerente General de Electro Sur Este, Ing. Fredy Gonzales de la Vega, junto a autoridades Convencianas en la Inauguración de "Quillabamba, primera ciudad del Perú con iluminación 100% LED".

Canales de denuncia sobre conducta empresarial



Central telefónica
Electrofono: 0800-00053

Para denuncias, consultas y reclamos
Durante las 24 horas del día



Correo:
atencionclientes@else.com.pe

Para consultas y reclamos
Durante las 24 horas del día



WhatsApp: 963742911

(solo mensajes)
Para denuncias y consultas
Durante las 24 horas del día



Oficinas/mesa de partes virtual:

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. 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 no revelen su identidad.

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.

GRI 2-26



Foto nocturna de la Av. 15 de agosto en la ciudad de Puerto Maldonado, Provincia de Tambopata.

Inquietudes sobre aspectos comerciales

Los siguientes 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.

Canales de denuncias comerciales

- 

Telefónico
(084) 621 739
- 

Escrito
cusco@intedya.com
- 

Virtual
www.sofidya.com/electrosureste/canal-de-denuncias 
- 

Presencial
Urb. Santa Lucía B-2, Wánchaq – Cusco (Ref. Av. Velásco Astete)
- 

Medio de orientación
WhatsApp: +51 963 742 911

2.3. Sistema Integrado de Gestión

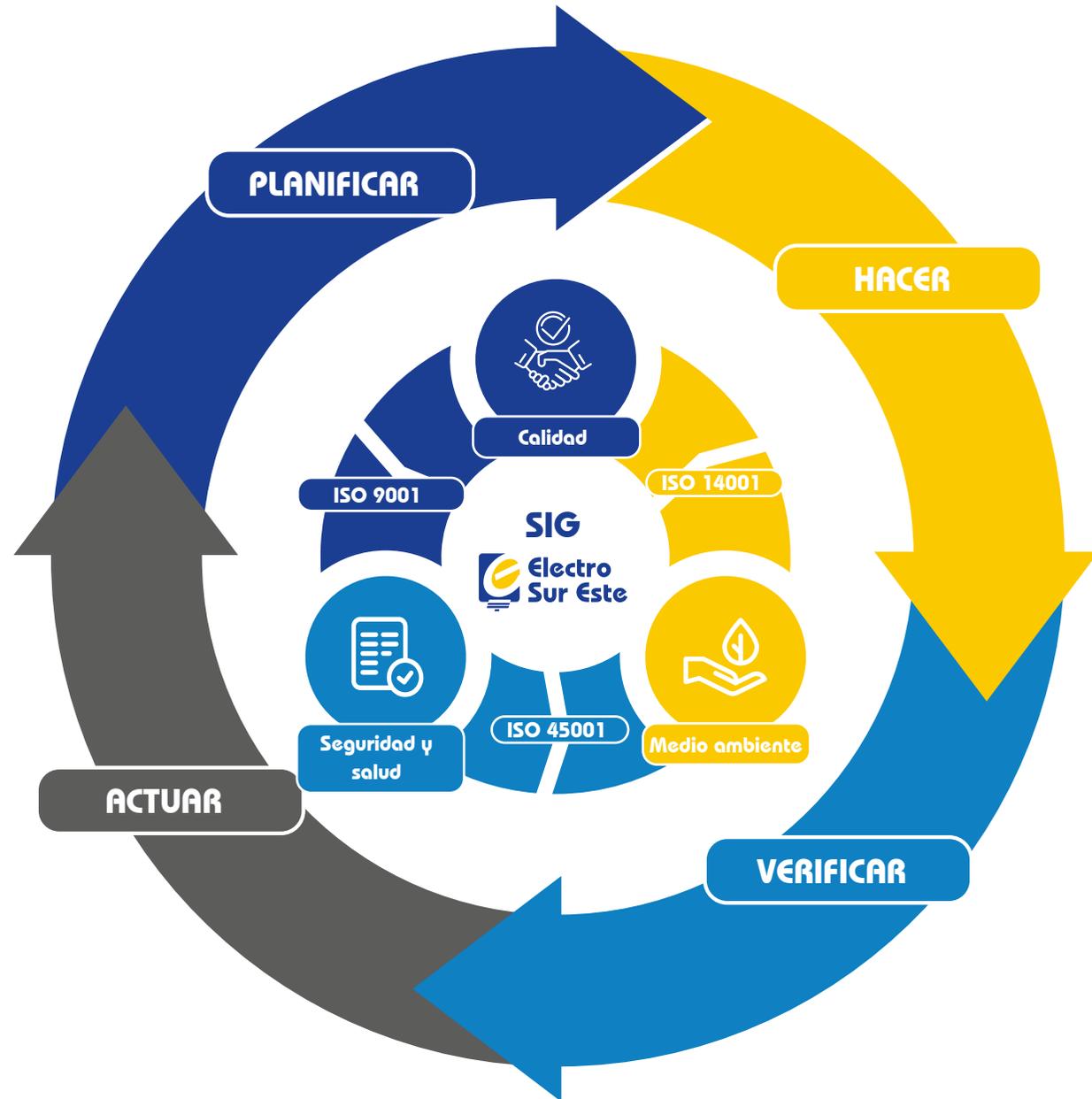
Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) permite promover la mejora continua de los procesos, fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés, garantizar condiciones seguras y saludables para nuestros trabajadores, y minimizar los impactos ambientales, todo dentro de una visión integral orientada al cumplimiento normativo y a la excelencia operativa.

Gestionamos el SIG integrando aspectos de calidad, ambiente y seguridad en el trabajo, a partir de un enfoque basado en el ciclo de mejora continua PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).

Contamos con la triple certificación en nuestro SIG en el 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 las regiones de Cusco, Apurímac y Madre de Dios.

Actualmente, nuestro sistema se alinea a las siguientes normas internacionales:

- **ISO 9001:2015** – Sistemas de Gestión de la Calidad
- **ISO 14001:2015** – Sistema de Gestión Ambiental
- **ISO 45001:2018** – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Desempeño 2024

Gestionamos el desarrollo de auditorías internas y externas que implicaron un seguimiento continuo para monitorear el cumplimiento de las normas ISO dentro de los procesos y la idoneidad del SIG, logrando identificar 28 oportunidades de mejora.

Capacitamos a 2,660 trabajadores en nuestro Sistema de Gestión Ambiental y en Gestión Ambiental en el Sector Eléctrico. Abarcamos colaboradores propios y de las empresas de tercerización y contratistas, haciendo un total de 5,320 horas-hombre.

Luego de la publicación de las enmiendas de la ISO sobre la incorporación del cambio climático en los sistemas de gestión de calidad y ambiental, realizamos una revisión de nuestro SIG y confirmamos que ya veníamos abordando este aspecto de forma proactiva. A través de programas como la reforestación con especies nativas como el Polylepis (queuña) y la Escallonia resinosa (chachacomo) en las regiones de Cusco y Apurímac, venimos contribuyendo tanto a la restauración ecosistémica como al desarrollo productivo local, en línea con un enfoque de economía circular.

Evaluamos el nivel de madurez de todos nuestros sistemas de gestión. A continuación, presentamos los resultados alcanzados en 2024.



Resultados de la evaluación del Nivel de Madurez

Sistema	Resultado 2024	Meta 2025
Responsabilidad Social Corporativa	97	100
Buen Gobierno Corporativo (BGC)	84.19	> 90
Gestión Integral de Riesgos (GIR)	92.74	96
Gestión de innovación (INN)	46.81	50
Sistema de Control Interno (SCI)	95.45	96
Sistema Integrado de Gestión (SIG)	86.92	88
Sistema de Integridad y Anticorrupción (SIA)	61.82	62

GRI 3-3 Cumplimiento regulatorio

NO GRI Sistema Integrado de Gestión



Taller de instalaciones eléctricas interiores dirigido a la 33a Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Quillabamba.

Metas y objetivos a futuro

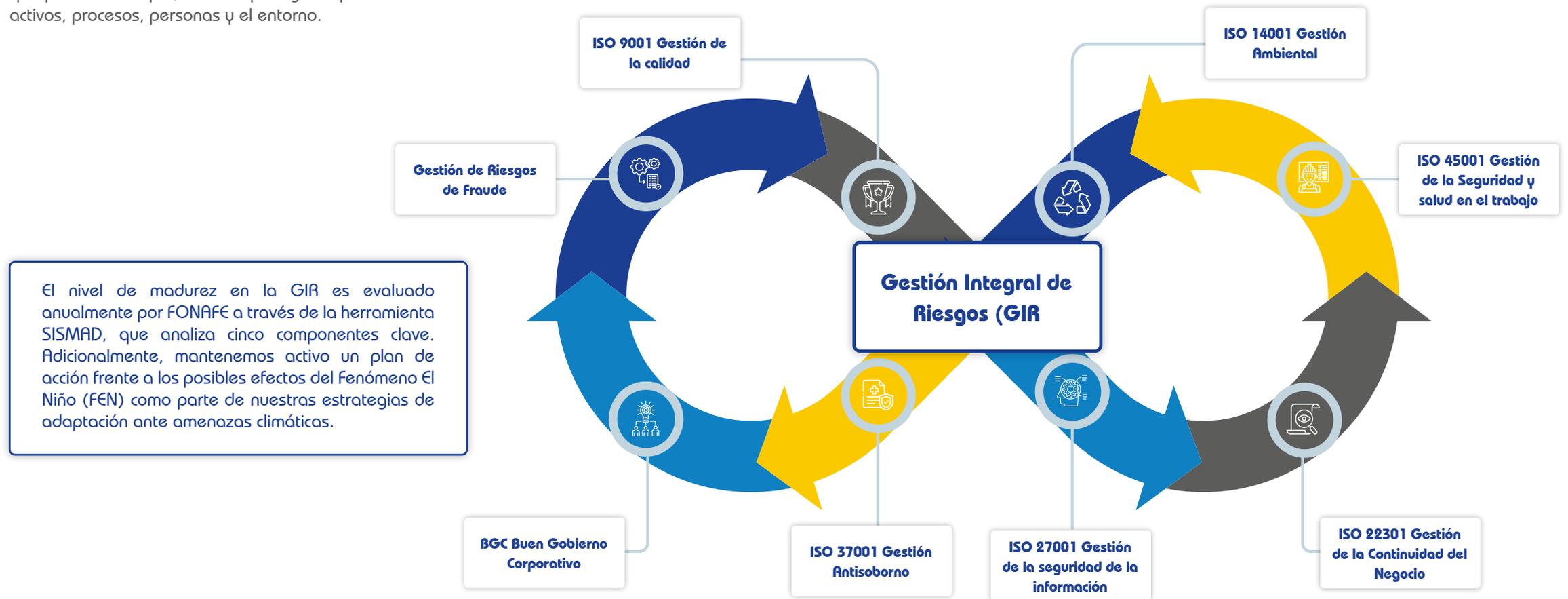
- Durante el año, trazamos metas al 2025 sobre nuestro nivel de madurez en todos nuestros sistemas de gestión.
- Continuaremos conservando nuestra certificación ISO, y en el futuro ampliaremos su alcance a más procesos del core del negocio.

2.4. Gestión Integral de Riesgos

Gestionar los riesgos de forma eficaz y estructurada es esencial para garantizar la sostenibilidad, la continuidad operativa y decisiones responsables en contextos complejos. En el sector eléctrico, donde las operaciones se desarrollan en diversas regiones y bajo múltiples condiciones, la Gestión Integral de Riesgos (GIR) se convierte en un eje estratégico que permite anticipar, evaluar y mitigar impactos sobre los activos, procesos, personas y el entorno.

Nuestra GIR se basa en el Manual de Riesgos y Oportunidades (MAGIRO), documento alineado con estándares internacionales como el Enterprise Risk Management (ERM) y la norma ISO 31000, así como con los lineamientos corporativos de FONAFE. Mantenemos

un monitoreo permanente mediante Indicadores Clave de Riesgo (KRI), medidos con base en los límites de apetito, tolerancia y capacidad de riesgo aprobados por el Directorio. Asimismo, consideramos los riesgos sociales y ambientales, que son gestionados a través de los procedimientos correspondientes de cada proceso operativo.



Desempeño 2024

- Iniciamos la actualización del Plan de Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres, enmarcado en nuestro enfoque preventivo ante la ocurrencia de eventos que afecten la continuidad del servicio.
- Hemos identificado y mapeado los riesgos asociados al cambio climático dentro de nuestra Matriz de Riesgos a Nivel Entidad. Entre los principales controles definidos para mitigar estos riesgos, se encuentra la implementación del Plan de Responsabilidad Social, con programas alineados a nuestros compromisos ambientales y comunitarios.

Objetivos y metas a futuro

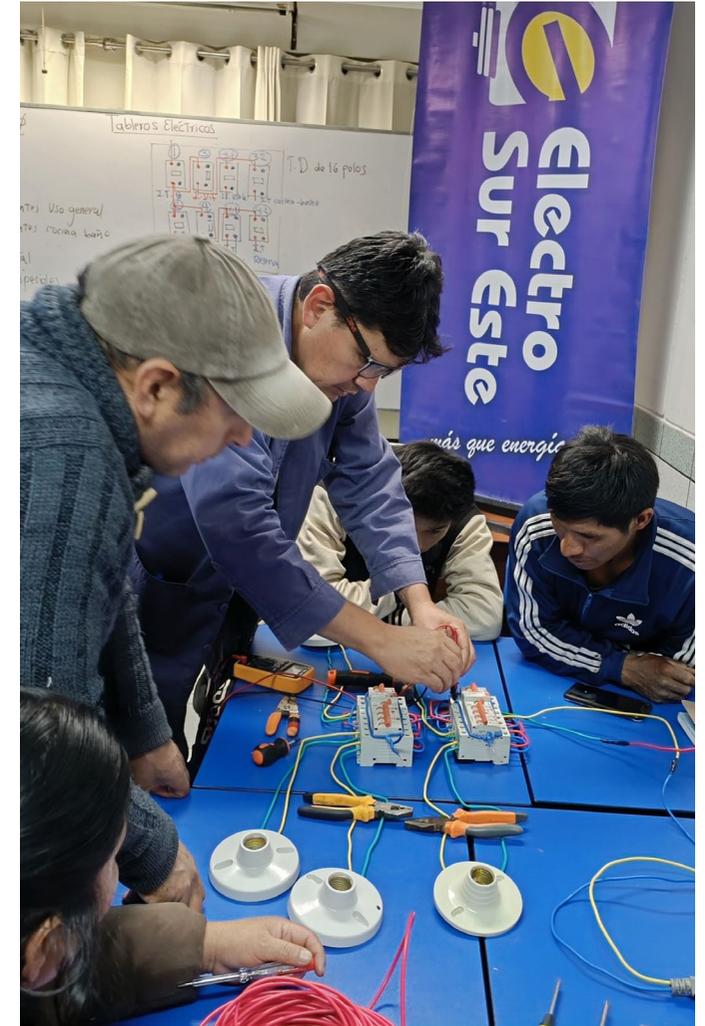
- Cumpliremos con las metas trazadas para el 2025 para el nivel de madurez de nuestra GIR.
- Mejoraremos la difusión de la metodología GIR y realizaremos un monitoreo más continuo de los controles para mejorar la reducción de los niveles de riesgos.

Logro 2024

Nuestra gestión tuvo como resultado la reducción de riesgos en los diferentes niveles de operación:

Cantidad de riesgos por año según nivel de Riesgo

Nivel de evaluación	Nivel Inherente		Nivel Residual	
	2024	2025	2024	2025
Riesgos Bajo	15	17	128	130
Riesgos Moderados	68	72	117	116
Riesgos altos	137	132	15	13
Riesgos Extremos	40	38	0	0
Totales	260	259	260	259



Talleres de capacitación en instalaciones eléctricas domiciliarias en Cusco.

2.5. Desempeño Económico

Valoramos el desempeño económico como un pilar clave para la sostenibilidad de nuestras operaciones. Nos permite fortalecer la infraestructura, asegurar la calidad del servicio e impulsar el desarrollo en las regiones donde operamos. También genera confianza entre nuestros grupos de interés al reflejar eficiencia, transparencia y responsabilidad en la gestión de los recursos.

Gestionamos nuestro desempeño económico mediante procesos respaldados por sistemas de control interno, supervisión estratégica del Directorio y auditorías externas independientes. Utilizamos herramientas como los Estados Financieros Auditados, la Memoria Anual y los Informes de Evaluación de Desempeño para asegurar la trazabilidad, exactitud y legalidad de la información financiera. Para el análisis de resultados, aplicamos indicadores clave como el ROA, ROE y EBITDA, además de métricas como utilidad neta, ingresos por ventas y margen comercial¹.

También, cumplimos con los compromisos establecidos en el Convenio de Gestión, supervisado por FONAFE, que incorpora metas financieras y operativas que guían el uso eficiente de los recursos.

Desempeño 2024

Alcanzamos resultados que reflejan una gestión financiera sólida:



1. Crecimiento financiero y rentabilidad

- La **utilidad neta** aumentó en 18.67% respecto al año anterior, alcanzando los S/ 127.27 millones, lo que evidencia una mejora significativa en nuestra rentabilidad.
- Los **ingresos por actividades ordinarias** se incrementaron en 10.30%, sumando S/ 712.97 millones, impulsados por el crecimiento de nuestra base de clientes y mayores volúmenes de venta.
- El **EBITDA** creció 12.26%, reflejando la solidez de nuestra capacidad operativa y el control eficiente de los costos.
- Cerramos el año con un **margen comercial** de S/41.73/kWh, indicador de una adecuada gestión en la compra y venta de energía.



2. Ejecución de inversiones

- Ejecutamos **S/ 71.55 millones en inversiones**, con una tasa de cumplimiento del 103.00% del presupuesto aprobado, consolidando una gestión eficiente del gasto.
- Estas inversiones nos permitieron ampliar **1,138 km de redes** y aumentar la potencia instalada en 8 MVA, reforzando nuestra infraestructura y capacidad de atención.



3. Evaluación de desempeño y cumplimiento del convenio de gestión

- Alcanzamos un **cumplimiento del 102.83%** en nuestro Convenio de Gestión, resultado que demuestra nuestro compromiso con las metas institucionales y con una gestión eficiente de los recursos.
- Ejecutamos el presupuesto con altos estándares de eficiencia, alineados a nuestros objetivos estratégicos y operativos.

¹ ROA: Evalúa la eficiencia en el uso de activos.

ROE: Mide la rentabilidad del patrimonio.

EBITDA: Refleja la rentabilidad operativa.

Utilidad neta e ingresos: Confirman sostenibilidad financiera y solidez comercial.



4. Transparencia y auditoría externa

- Nuestros estados financieros fueron auditados por **Tanaka, Valdivia & Asociados**, reafirmando la transparencia y fiabilidad de la información contable.
- Reafirmamos nuestra condición como **empresa en marcha**, con la capacidad financiera necesaria para continuar cumpliendo nuestras obligaciones y operando con normalidad.



5. Actualización del plan estratégico

- Actualizamos nuestro Plan Estratégico Empresarial 2022–2026, lo que nos permitió adaptar nuestras decisiones económicas a un entorno cambiante y mantener la alineación con los objetivos de largo plazo.

GRI 3-3 Desempeño económico

Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1

Concepto (en miles de soles)	Año 2023	Año 2024
Valor económico directo creado (VEC)	646,371.00	712,971.00
Ingresos directos	575,330.00	633,167.00
Ingresos por servicios	71,041.00	79,804.00
Valor económico distribuido (VED)	599,920.00	654,096.00
Salarios y beneficios	36,862.00	37,939.00
Proveedores	413,384.00	456,693.00
Impuestos	7,157.00	10,617.00
Programas sociales y/o ambientales	86.00	521.00
Otros costos operativos	50,876.00	51,802.00
Dividendos	91,555.00	96,524.00
Valor económico retenido (VER) (calculado como valor económico directo creado menos valor económico distribuido)	46,451.00	58,875.00



Quillabamba, primera ciudad del Perú 100% iluminada por Electro Sur Este con tecnología LED.

2.6. Cadena de Suministro Responsable

Gestionar responsablemente nuestras contrataciones nos permite contribuir al desarrollo local, optimizar el uso de los recursos públicos y garantizar que cada eslabón de la cadena esté alineado con nuestros valores de integridad, sostenibilidad y equidad.

Nos regimos por la Ley de Contrataciones del Estado y las directivas emitidas por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). Aplicamos los principios de libre competencia, igualdad de trato, transparencia, sostenibilidad ambiental y social, entre otros. Nuestra principal herramienta de gestión es el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE), donde registramos los procedimientos de compra, intercambiamos información y aseguramos la publicidad de todos los actos contractuales.

El vínculo con nuestros proveedores se establece a partir del Plan Anual de Contrataciones (PAC), programado con base en los requerimientos reales de las áreas usuarias. La selección de proveedores se realiza conforme a las bases publicadas en SEACE, bajo criterios técnicos y éticos, verificando que los postulantes cumplan con los requisitos y no estén incurso en impedimentos legales o sanciones.

Nuestra gestión logística prioriza la trazabilidad y eficiencia en cada etapa de la contratación pública. Durante la ejecución, realizamos un seguimiento continuo del cumplimiento de plazos, calidad y entregables. Toda esta información se encuentra documentada en SEACE, lo que garantiza el acceso público y la rendición de cuentas sobre nuestros procesos de adquisición.

Consideramos proveedores locales a aquellos ubicados en nuestras áreas de influencia. Principalmente en Cusco, Apurímac, Madre de Dios y la provincia de Sucre en Ayacucho, nuestras ubicaciones de operación significativas, donde también ejecutamos importantes obras de infraestructura eléctrica que concentran un alto porcentaje de nuestro presupuesto de inversión.

Agrupamos a nuestros proveedores bajo la siguiente clasificación:

-  Contratistas
-  Consultores
-  Contratistas independientes

Desempeño 2024

Nuestra inversión en proveedores fue S/ 160,253,865.00, incrementando en 76.74% respecto del año anterior, que registró S/ 68,888,260.74.



Rotura de la tradicional chomba de chicha en la ceremonia de inicio de obra "Mejoramiento y Ampliación del Servicio de Energía Eléctrica mediante el Sistema Convencional en el distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas" entre el Ing. Ronald Gamarra, Gerente de Proyectos y autoridades de la municipalidad provincial de Chumbivilcas.

Porcentaje del presupuesto de abastecimiento que se emplea en proveedores locales

	N°	Gasto monetario	Porcentaje
Contratistas	451	142,598,765.00	88.98%
Consultores	53	17,655,100.00	11.02%
Total	504	160,253,865.00	100%

2.7. Innovación y tecnología

En un entorno cada vez más dinámico, en Electro Sur Este consideramos que la innovación y la tecnología son clave para fortalecer nuestra posición en el sector energético y asegurar nuestro crecimiento. En línea con nuestro Plan Estratégico 2022–2026, promovemos una cultura de innovación y fomentamos la transformación digital en todos los niveles de la organización.

Además, promovemos la innovación como un valor institucional que guía nuestra forma de pensar y actuar. Buscamos crear un entorno donde nuestros colaboradores estén motivados a actualizarse, aprender y utilizar herramientas tecnológicas para mejorar los procesos de la empresa.

2.7.1. Gestión de la innovación

Nuestra Política de Innovación guía las acciones que emprendemos en esta materia, que concebimos como un proceso formal, estructurado para orientar el desarrollo de proyectos. Este modelo contempla la ejecución de pilotos, que nos permiten evaluar su desempeño antes de tomar decisiones sobre su posible implementación a mayor escala.



Desempeño 2024

Dimos continuidad a iniciativas impulsadas por la transformación tecnológica, alineadas con las disposiciones normativas emitidas por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). Avanzamos en dos proyectos piloto clave:



El **Sistema de Medición Inteligente – Sistema Eléctrico Cusco – PLC**, orientado a modernizar el sistema de medición de forma sostenible y sensibilizar a la población sobre el consumo eficiente de energía eléctrica.



El **Proyecto Piloto de Eficiencia Energética**, que promueve el uso de cocinas de inducción en hogares vulnerables, como alternativa al GLP, con el fin de reducir costos en la canasta básica mediante el uso de energía eléctrica.

2.7.2. Gestión de tecnologías de la información

La Gestión de Tecnologías de la Información se desarrolla conforme a lo previsto en el Plan de Gestión TIC, actualizado anualmente, en el que se contemplan tanto las actividades de soporte requeridas como el desarrollo de los proyectos tecnológicos definidos para el periodo.

Desempeño 2024

Durante el año, brindamos soporte continuo a nuestro sistema de información SIELSE, garantizando su funcionamiento en plataformas de escritorio, web y móviles. Asimismo, iniciamos un proceso de migración de arquitectura para mejorar su estructura tecnológica y optimizar la gestión de datos e información empresarial.

En cuanto a infraestructura digital, destacamos dos avances relevantes:



La implementación de un Centro de Datos de Contingencia, ubicado en una zona geográfica distinta al centro principal, para garantizar la resiliencia y continuidad operativa.



La ampliación del ancho de banda de los enlaces de datos a internet, mejorando la capacidad de atención a clientes, la conexión con entidades externas y el acceso a servicios en la nube.

2.7.3. Ciberseguridad

La protección digital y la gestión de riesgos tecnológicos forman parte integral de nuestra estrategia institucional. Trabajamos para fortalecer nuestros controles de seguridad y adaptarnos a los estándares internacionales en la materia.

Desempeño 2024

Implementamos nuevas soluciones orientadas a fortalecer la seguridad de nuestra información:



Incorporamos una tecnología EDR (*Endpoint Detection and Response*) para mejorar la detección y respuesta ante amenazas en dispositivos finales.



Gestionamos el inicio de una consultoría para diagnosticar nuestro nivel de adopción de la norma ISO 27001:2022, con el propósito de identificar oportunidades de mejora.



Formalizamos la creación del Equipo de Respuesta ante Incidentes de Seguridad Digital (CSIRT), encargado de gestionar y atender incidentes de ciberseguridad dentro de la organización.



Reporte de Sostenibilidad 2024

Dimensión Social



3.



3. Dimensión Social

3.1. Gestión del Capital Humano

Entendemos que nuestro equipo de colaboradores es el motor de la organización. Su desarrollo, bienestar y compromiso son fundamentales para alcanzar nuestras metas institucionales y brindar un servicio de calidad. Al medir indicadores clave como la capacitación, la retención de talento y la diversidad, obtenemos una visión clara de nuestras fortalezas y oportunidades de mejora.

GRI 3-3 Desarrollo de capital humano

3.1.1. Nuestro equipo

Al cierre del 2024, nuestra fuerza laboral estuvo conformada por 256 trabajadores, 2.66% menos con respecto al año anterior. De este total, el 85.15% fueron hombres y el 14.84% fueron mujeres. Asimismo, 233 estuvieron bajo contratos a plazo indeterminado y 18 a plazo fijo.

Contamos también con 768 contratistas, personal proveniente de empresas externas que nos prestaron servicios en actividades varias. De este total, 360 estuvieron en Cusco, 236 en Apurímac y 172 en Madre de Dios. Además, registramos 210 practicantes profesionales y 100 trabajadores por intermediación laboral.

² No se registraron datos para las categorías Otro y No declarado.

Trabajadores que son empleados

Número de colaboradores por género, edad y región

GRI 2-7

Género ²	Edad	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total
Masculino	<30	3	0	1	4
	30-50	70	12	7	89
	>50	99	18	8	125
	Total	172	30	16	218
Femenino	<30	0	0	0	0
	30-50	24	1	0	25
	>50	11	2	0	13
	Total	35	3	0	38
Total	<30	3	0	1	4
	30-50	94	13	7	114
	>50	110	20	8	138
	Total	207	33	16	256

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

GRI 2-7

Contrato laboral	Género	Total
Indefinido	Masculino	218
	Femenino	38
	Total	256

Número de colaboradores por contrato laboral, género y región

GRI 2-7

Contrato laboral	Género	Total
Indefinido	Masculino	203
	Femenino	34
	Total	237
A plazo fijo	Masculino	15
	Femenino	4
	Total	19
Total	Masculino	218
	Femenino	38
	Total	256

Número de colaboradores por tipo de colaborador, género y región

Tipo de Colaborador ³	Género	Total
Empleados fijos	Masculino	203
	Femenino	34
	Total	237
Empleados temporales	Masculino	15
	Femenino	4
	Total	19

³ No se cuenta con Empleados temporales ni Empleados por horas no garantizadas.

Trabajadores que no son empleados

Número de personal de empresas contratistas

GRI 2-8

Región	Descripción de actividades	N°	Total
Cusco	Mantenimiento - BT	17	360
	Operatividad AP	18	
	Actividades comerciales	325	
Apurímac	Atención Comercial	45	236
	Atención Técnico Comercial	35	
	Mantenimiento de Redes e Inversiones	55	
	Atención de Denuncias	60	
	Atención de Reclamos	6	
	Servicio de mantenimiento de suministros	10	
	Supervisión de actividades comerciales y Mantenimiento	10	
	Limpieza y Vigilancia de oficinas	15	
Madre de Dios	Servicio de mantenimiento eléctrico y atención de emergencias	48	172
	Contratación del Servicio de Subsanción de DMS Procedimiento 228 OSINERGMIN Madre de Dios	11	
	servicio de Limpieza de franja de servidumbre y tala de árboles	42	
	servicios comerciales	47	
	servicio de atención de reclamos	8	
	servicio de mantenimiento de acometidas	16	
Total			768

Total de practicantes profesionales

GRI 2-8

Relación laboral	Descripción de actividad	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total
Convenio de prácticas profesionales	Apoyo en oficina	185	9	16	210

Total de trabajadores colocados por intermediación laboral

Relación laboral	Descripción de actividad	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total
Intermediación laboral	Asignadas por área usuaria	83	12	5	100



Fotografía grupal de colaboradores de Electro Sur Este.

3.1.2. Modelo de Gestión Humana Corporativo

Entendemos que una gestión humana sólida impulsa la innovación, el compromiso y la excelencia. Por ello, implementamos el Modelo de Gestión Humana Corporativo (MGHC), alineado con los lineamientos estratégicos de FONAFE, como marco orientador para fortalecer nuestra cultura organizacional y el clima laboral. Este modelo guía la participación activa, el desarrollo de habilidades, el reconocimiento del talento, el liderazgo positivo y la colaboración inclusiva, generando valor desde la diversidad.

Promover la igualdad de oportunidades y prevenir cualquier forma de discriminación es también parte integral de nuestro enfoque de gestión. Buscamos construir un entorno laboral donde todas las personas puedan crecer profesionalmente en condiciones de equidad, independientemente del género, la etnia o sus creencias personales.

Este compromiso se sustenta en el cumplimiento estricto de la normativa vigente⁴. Lo reforzamos mediante políticas institucionales como la Política de Responsabilidad Social y la política remunerativa, que establecen lineamientos para la inclusión, la equidad y el respeto a los derechos humanos en la gestión del talento, asegurando que cada persona pueda desarrollarse profesionalmente.

Realizamos el seguimiento de nuestra gestión a través de diversos mecanismos institucionales, entre ellos: auditorías internas periódicas sobre derechos humanos, la supervisión permanente del área de Gestión Humana en los procesos de reclutamiento y trato laboral, y el registro y seguimiento de las capacitaciones relacionadas con igualdad de género, diversidad y prevención de la discriminación.

Asimismo, llevamos a cabo verificaciones de cláusulas antidiscriminatorias en todos los documentos contractuales y garantizamos la disponibilidad permanente de canales de denuncia confidenciales y seguros, accesibles para todo el personal.

⁴ Ley N° 26772, que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral
Ley N° 28983, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Ley N° 30709, que garantiza la igualdad salarial por trabajo de igual valor

Desempeño 2024

Implementamos al 100% los planes de acción de FONAFE. Algunos de nuestros hitos destacados fueron:

- Alcanzamos un 69% de satisfacción en el clima laboral, medido con base en 13 factores clave conforme a los estándares de FONAFE.
- Participamos en la capacitación de igualdad de género dirigida por la Cámara de Comercio de Lima, la Unión Europea, y el MIMP.
- Alineamos nuestra cultura con la estrategia empresarial, fortaleciendo valores y conductas en líderes y equipos.
- Identificamos fortalezas y oportunidades en nuestros colaboradores, promoviendo una cultura de evaluación y mejora.
- Avanzamos en la consolidación de nuestra nueva estructura y política remunerativa, presentada para validación.
- Reforzamos la comunicación interna mediante acciones estratégicas que superaron las metas establecidas.

Logros 2024

- Obtuvimos un puntaje de 107.9 en la evaluación de FONAFE, registrado en el Acta de Seguimiento y Cierre – Gestión Humana Corporativa 2024.
- No registramos denuncias por discriminación de ningún tipo.

GRI 3-3 Desarrollo de capital humano

406-1



Fotografía grupal de colaboradores de Electro Sur Este.



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

GRI 405-2

Categoría laboral	Sexo	Salario base		Remuneración	
		Salario base promedio	Ratio	Remuneración promedio (tope máximo)	Ratio
Gerente General	Hombres	4,040.47	NA	15,600.00	NA
	Mujeres	NA		NA	
	Diferencia salarial	NA		NA	
Gerentes	Hombres	3,796.44	NA	12,600.00	NA
	Mujeres	NA		NA	
	Diferencia salarial	NA		NA	
Funcionarios	Hombres	3,640.31	1	8,220.00	1
	Mujeres	3,640.31		8,220.00	
	Diferencia salarial	0		0	
Profesionales (J-P)	Hombres	3,506.45	1	5,990.00	1
	Mujeres	3,506.45		5,990.00	
	Diferencia salarial	0		0	
Administrativos	Hombres	2,528.91	1	3,660.00	1
	Mujeres	2,528.91		3,660.00	
	Diferencia salarial	0		0	
Técnicos	Hombres	2,428.91	NA	3,212.00	NA
	Mujeres	NA		NA	
	Diferencia salarial	NA		NA	

Metas y objetivos a futuro



Corto plazo (0 a 2 años)

Continuar con las capacitaciones obligatorias en igualdad de género y prevención de la discriminación, y reforzar la difusión y accesibilidad de los canales de denuncia para todo el personal.



Mediano plazo (2 a 5 años)

Implementar encuestas de clima laboral con enfoque en diversidad e inclusión, e integrar la perspectiva de género en los procesos de selección, promoviendo decisiones más equitativas.



Largo plazo (5 años en adelante)

Alcanzar la madurez organizacional en equidad e inclusión, con procesos integrados y herramientas automatizadas dentro del sistema de gestión institucional.

3.1.3. Gestión del empleo

La gestión del empleo en Electro Sur Este es un componente clave de nuestra estrategia organizacional. Vemos en la rotación y las nuevas contrataciones oportunidades para fortalecer al equipo, incorporar nuevas capacidades y renovar perspectivas.

Ejecutamos esta gestión a través de un conjunto de prácticas orientadas a atraer y retener talento. Destacan, entre ellas, el desarrollo profesional mediante el Plan Anual de Capacitaciones (PACA), el reconocimiento al buen desempeño a través de bonificaciones, celebraciones e iniciativas de visibilización, y la escucha activa, mediante encuestas de clima laboral y grupos focales.



Convenio entre Electro Sur Este y la Dirección Regional de Trabajo de Cusco.

Desempeño 2024

- Incorporamos profesionales altamente calificados, fortaleciendo así nuestras capacidades técnicas y humanas.
- Mejoramos la retención de talento clave, asegurando la continuidad de proyectos y la estabilidad del equipo.
- Impulsamos el compromiso, lo que se tradujo en una mejora general en el desempeño organizacional.
- Fortalecimos el proceso de integración para nuevos colaboradores, garantizando una incorporación informada y alineada con nuestros valores.
- Diseñamos un plan de línea de carrera y sucesión orientado a garantizar continuidad y desarrollo del liderazgo.

GRI 3-3 Generación y/o mantenimiento de puestos de trabajo

Número total y tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el 2024 por grupo de edad, sexo y región

GRI 401-1

Región	Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por sexo y lugar	Tasa de nuevas contrataciones
Cusco	Mujeres	0	3	0	3	1.19
	Hombres	2	14	1	17	6.72
Apurímac	Mujeres	0	0	0	0	0
	Hombres	0	0	1	1	0.40
Madres de Dios	Mujeres	0	0	0	0	0
	Hombres	0	1	0	1	0.40
Total por grupo de edad		2	18	2	22	8.70
Tasa de nuevas contrataciones		0.79	7.11	0.79	8.70	

Metas y objetivos a futuro



Corto plazo (0 a 2 años)

- Implementar mejoras en el sistema de medición del desempeño y los planes de sucesión.
- Fortalecer la inducción y formación inicial para nuevos colaboradores.



Mediano plazo (2 a 5 años)

- Desarrollar una línea de carrera estructurada y progresiva.
- Digitalizar procesos de gestión del talento para hacerlos más ágiles y eficientes.
- Desarrollar un sistema de gestión por competencias alineado con los objetivos estratégicos.



Largo plazo (5 años en adelante)

- Posicionarnos como una de las mejores empresas para trabajar en el sector público.

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

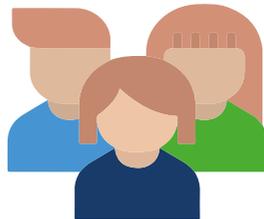
Región	Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total por sexo y lugar	Tasa de nuevas contrataciones
Cusco	Mujeres	0	2	4	6	2.37
	Hombres	0	2	12	14	5.53
Apurímac	Mujeres	0	0	0	0	0
	Hombres	0	0	1	1	0.40
Madres de Dios	Mujeres	0	0	0	0	0
	Hombres	0	3	0	3	1.19
Total por grupo de edad		0	7	17	24	9.49
Tasa ceses		0	2.77	6.72	9.49	

3.1.4. Libertad de asociación colectiva

La libertad de asociación y la negociación colectiva son pilares fundamentales para asegurar relaciones laborales justas, basadas en el diálogo y el respeto mutuo. En Electro Sur Este, reconocemos que estos derechos no solo fortalecen el vínculo entre la organización y nuestros trabajadores, sino que también contribuyen directamente al bienestar institucional, la estabilidad interna y la sostenibilidad operativa.

Nuestro compromiso con estos derechos se expresa de manera continua y transversal a través del cumplimiento estricto de la normativa vigente, la implementación de políticas internas y la aplicación de procedimientos específicos que garantizan que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin restricciones ni represalias.

Contamos con un registro detallado y actualizado de todos los procesos de negociación colectiva suscritos, cuyos acuerdos son formalmente archivados y utilizados como base para la gestión de los compromisos laborales asumidos. Asimismo, mantenemos criterios de igualdad de trato para todos los colaboradores, estén o no afiliados a organizaciones sindicales.



Desempeño 2024

Reforzamos las condiciones para el ejercicio pleno de la libertad sindical y la negociación colectiva:

- Establecimos canales abiertos y transparentes para la atención de consultas e inquietudes vinculadas a derechos laborales.
- Facilitamos espacios seguros para reuniones sindicales, garantizando confidencialidad y ausencia de represalias.
- Brindamos apoyo logístico y organizacional a la dirigencia sindical, reafirmando nuestro compromiso con un entorno participativo y respetuoso.
- Además, no identificamos operaciones ni proveedores con riesgos o vulneraciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Ni experimentamos huelgas o cierres patronales.

Al cierre del 2024, registramos también lo siguiente:



El 73.05% de nuestros trabajadores se encontró afiliado a un sindicato.



El 16.80% de nuestra fuerza laboral estuvo cubierta por convenios colectivos activos.

GRI 3-3 Derechos Humanos

GRI 407-1

GRI 2-30



Junta Directiva del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de Cusco y Bases Afiliadas (SUTECBA).

Número y porcentaje de empleados afiliados

GRI 2-30

Afiliación	Sexo	Cusco	Apurímac	Madre de Dios	Total	% respecto del total de empleados
Afiliados al Sindicato	Masculino	127	23	11	161	62.89%
	Femenino	25	1	0	26	10.16%
	Subtotal	152	24	11	187	73.05%
Cubiertos por convenios de negociación colectiva	Masculino	27	4	3	34	13.28%
	Femenino	7	2	0	9	3.52%
	Subtotal	34	6	3	43	16.80%
Total		186	30	14	230	89.84%

3.1.5. Bienestar laboral

En Electro Sur Este comprendemos que el bienestar de nuestros trabajadores es clave para mantener un entorno laboral saludable, equilibrado y productivo. Garantizar la conciliación entre la vida personal y laboral, así como brindar condiciones favorables ante situaciones imprevistas, permite cuidar la salud integral del equipo humano y asegurar la continuidad operativa. Por ello, nuestro compromiso con el bienestar laboral está respaldado por mecanismos internos alineados a la normativa vigente.

Nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) establece los criterios y procedimientos relacionados con permisos, licencias y ausencias justificadas, aplicables en los siguientes casos:



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

Asimismo, garantizamos una gestión responsable del cambio laboral, especialmente frente a modificaciones operacionales que pudieran afectar de manera significativa a los trabajadores. Toda propuesta de cambio es evaluada previamente por el Comité de Gerentes, considerando su impacto laboral, y posteriormente comunicada de forma oportuna y transparente a los trabajadores involucrados.

En cumplimiento de los acuerdos de negociación colectiva vigentes, también aseguramos:



El respeto a los plazos definidos para la notificación de cambios significativos.



La aplicación de procedimientos de consulta y diálogo con los representantes de los trabajadores.



La implementación de mecanismos adecuados para gestionar los impactos sobre el personal.

GRI 3-3 Desarrollo de capital humano

Desempeño 2024

Todos nuestros trabajadores en planilla se encontraron a tiempo completo y sujetos a las normativas laborales aplicadas sobre prestaciones, beneficios, permisos y/o licencias.

No tuvimos cambios operacionales significativos que pudieran afectar de manera considerable a nuestros trabajadores

GRI 401-2 **GRI 402-1**

Principales indicadores de permiso parental

GRI 401-3

Licencia parental	Sexo	Cantidad	Total
El número total de empleados que han tenido derecho al permiso parental	Mujeres	1	3
	Hombres	2	
El número total de empleados que se han acogido al permiso parental	Mujeres	1	3
	Hombres	2	
El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	Mujeres	1	3
	Hombres	2	
El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	Mujeres	1	3
	Hombres	2	
Tasa de regreso al trabajo (%)	Mujeres	100	100
	Hombres	100	
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental (%)	Mujeres	100	100
	Hombres	100	



3.1.6. Formación y enseñanza

La capacitación constante del equipo humano es clave para mantenernos actualizados frente a los cambios del entorno y asegurar la mejora continua de nuestros servicios. Al invertir en el crecimiento profesional de nuestros trabajadores, fortalecemos sus capacidades individuales y, al mismo tiempo, aumentamos la eficiencia, adaptabilidad y resiliencia de toda la organización.

Cada año diseñamos el Plan Anual de Capacitación (PACA), que se construye a partir de las necesidades detectadas en los planes estratégicos y operativos, las descripciones de funciones contenidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF), las sugerencias de las gerencias y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Los programas de formación abarcan distintos niveles de la organización, desde personal técnico-operativo hasta mandos medios y funcionarios. Están compuestos por cursos técnicos, talleres de habilidades blandas, seminarios y otras metodologías presenciales o virtuales. La selección de participantes responde a los perfiles de puesto, requerimientos técnicos y necesidades de mejora identificadas en cada unidad.

La participación en las capacitaciones es obligatoria y se realiza dentro de la jornada laboral. Además, el personal especializado de cada área asume el rol de instructor o facilitador técnico cuando corresponde. La asistencia y el desempeño en estos espacios también se consideran en los procesos de ascenso, promoción o reasignación de funciones dentro de la empresa.

Realizamos seguimiento de nuestros resultados mediante indicadores de cumplimiento del PACA y evaluaciones de impacto, con el fin de asegurar la efectividad de los programas implementados.

Desempeño 2024

Llevamos a cabo 128 eventos de formación, sumando 2,975.18 horas-hombre de capacitación, como parte del PACA 2024.

Identificamos, sin embargo, limitaciones relacionadas con la alta carga operativa, lo que en algunos casos reduce la

disponibilidad de los colaboradores para participar. Este aspecto se encuentra en evaluación, con el objetivo de establecer mecanismos que faciliten el acceso sin afectar los procesos clave.

GRI 3-3 Desarrollo de capital humano

Competencias consideradas en las capacitaciones impartidas y horas de capacitación desarrolladas

GRI 404-2

Desarrollo de Competencias	Horas de Capacitación	%
Desarrollo de Competencias Centrales	158.23	5.3 %
Desarrollo de Competencias de Liderazgo	43.50	1.5 %
Desarrollo de Competencias Funcionales	2,185.20	73.4 %
Desarrollo de Competencias Técnicas	588.25	19.8 %
Total general	2,975.18	100%

Media de horas de formación desglosado por sexo

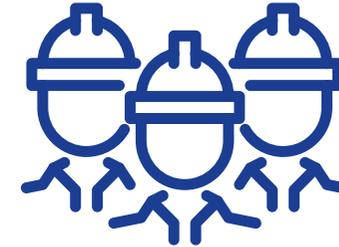
GRI 404-1

Colaboradores	Nº Colaboradores capacitados*	Nº de Horas	Media
Hombres	223	2,522.68	11.31
Mujeres	40	452.49	11.31
Total	263	2,975.17	11.31

Media de horas de formación desglosado por categoría laboral

GRI 404-1

Categoría laboral	N° Colaboradores capacitados*	N° de Horas	Media
Gerentes	9	101.81	11.31
Jefes	16	180.99	11.31
Empleados	238	2,692.37	11.31
Total	263	2,975.17	11.31



3.1.7. Evaluación del desempeño

Reconocemos que la evaluación continua del desempeño es una herramienta central para impulsar la mejora continua, fortalecer la eficiencia operativa y asegurar la alineación del trabajo individual con los objetivos estratégicos de la organización.

Contamos con una plataforma virtual interna diseñada específicamente para la evaluación del desempeño. Esta herramienta permite aplicar una metodología estructurada en todos los niveles organizativos, con criterios previamente definidos y comunicados, lo que genera confianza y claridad en la evaluación.

GRI 3-3 Desarrollo de capital humano

Desempeño 2024

Evaluamos al 93.36% de nuestra fuerza laboral.

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	37	39	94.87%
Mujeres	202	217	93.09%
Total	239	256	93.36%

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	7	9	77.78%
Jefes	17	18	94.44%
Empleados	215	229	93.89%
Total	239	256	93.36%

3.1.8. Salud y Seguridad en el Trabajo

La seguridad y el cuidado de la salud de nuestro equipo son esenciales para el desarrollo de nuestras operaciones, especialmente considerando los riesgos propios del sector energético. Por ello, realizamos evaluaciones periódicas que nos permiten reforzar una cultura preventiva y garantizar condiciones de trabajo adecuadas.

GRI 3-3 Seguridad y salud laboral

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) que gestionamos permite resguardar la integridad, el bienestar y la salud de quienes participan en nuestras operaciones. Nuestro sistema abarca a todos los trabajadores propios y al personal de tercerización con el que contamos.

Implementamos nuestro sistema conforme a la Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento y otras disposiciones complementarias, como el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad. Además, se encuentra alineado a estándares internacionales como la norma ISO 45001:2018. En ese sentido, el alcance de nuestro sistema, auditado a nivel interno y externo, abarca al 100% de nuestros trabajadores y contratistas.

GRI 403-8

Realizamos nuestra gestión a partir de nuestro marco interno:



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 Trabajo

GRI 403-1

GRI 403-7

Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo

Valoramos que los trabajadores participen activamente en la gestión de su seguridad y salud. Nuestro Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo tiene su sede principal en las oficinas de Cusco, acompañado de dos Sub-Comités ubicados en Abancay y Puerto Maldonado. Estos órganos desempeñan un papel fundamental al involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones y en el monitoreo de condiciones de trabajo seguras.

Responsabilidades principales del Comité y Sub-Comités

- Informar sobre actividades, acciones, accidentes y riesgos importantes.
- Participar en inspecciones periódicas de seguridad y salud.
- Presentar pedidos, sugerencias y recomendaciones para la mejora continua.
- Proponer medidas para corregir condiciones de riesgo que podrían generar accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- Velar por el cumplimiento de las normas y disposiciones internas de seguridad y salud.
- Participar en la investigación de accidentes o cuando surjan indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- Realizar inducciones de seguridad y salud para el personal.
- Colaborar en las auditorías internas de seguridad y salud.
- Asistir a todas las actividades programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Estructura y funcionamiento

Los comités y sub-comités son bipartitos y paritarios: cada uno formado por seis miembros, tres designados por la parte empleadora y tres como representantes de los trabajadores. Además, incluyen un representante del sindicato con voz, pero sin voto, asegurando así la representación de todos los empleados.

El Gerente General preside el comité, asumiendo la responsabilidad de su correcto funcionamiento junto con los representantes de los trabajadores y del sindicato. Se reúnen mensualmente en sesión ordinaria y pueden convocar reuniones extraordinarias en caso de accidentes o emergencias, garantizando atención inmediata a situaciones críticas.

Procedimiento de comunicación, participación y consulta

Disponemos también de un Programa de Participación y Consulta dirigido a nuestros trabajadores, con el objetivo de desarrollar y actualizar nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Además, contamos con un procedimiento formal de comunicación, participación, consulta y toma de conciencia, que involucra a todos los niveles y partes interesadas internas y externas. Este procedimiento busca difundir las acciones, resultados e información relevante del SGSST de manera clara, oportuna y concisa, utilizando canales digitales y soportes físicos para facilitar el acceso a la información por parte de todo el personal.

GRI 403-4

Salud de nuestros trabajadores

Mantenemos un enfoque preventivo y continuo que abarca tanto la salud ocupacional como el acceso a servicios de salud no relacionados directamente con el trabajo.

Salud ocupacional

Contamos con un servicio de salud liderado por un médico ocupacional, enfocado en prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo. Realizamos evaluaciones médicas ocupacionales periódicas y monitoreamos condiciones como las posturas inadecuadas que pueden derivar en afecciones musculoesqueléticas.

En cuanto a nuestros contratistas, supervisamos especialmente las actividades en altura, asegurando el cumplimiento de procedimientos de trabajo seguro y el uso adecuado de Equipos de Protección Personal (EPP).

Salud no relacionada con el trabajo

Facilitamos el acceso a atención médica general mediante el Programa de Asistencia Médico Familiar (PAMF), que brinda servicios a nuestros colaboradores y a sus familiares directos en Cusco, Apurímac y Madre de Dios.

A su vez, desarrollamos campañas, programas y charlas de sensibilización en temas como salud auditiva, vías respiratorias y cuidado de la persona gestante.

Además, todo nuestro personal cuenta con cobertura de ESSALUD, y dispone del acompañamiento del médico ocupacional también para consultas no vinculadas a su actividad laboral, fortaleciendo así su bienestar integral.

GRI 403-3

GRI 403-6

Al cierre de diciembre del periodo 2024, 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.

GRI 403-10



Vista panorámica nocturna de la Iglesia de San Pedro y el mercado más antiguo de Cusco.

Gestión de riesgos ocupacionales

Promovemos el cumplimiento de las cinco Reglas de Oro como una base fundamental para prevenir accidentes laborales y fortalecer una cultura organizacional segura. Nuestro enfoque de gestión de riesgos se basa en procesos sólidos de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), alineados con la Ley N° 29783, su reglamento y la jerarquía de controles. Contempla inspecciones periódicas de seguridad, revisión de herramientas y equipos, y la difusión continua de controles operacionales para su correcta aplicación en todas las áreas de trabajo.

Incluimos el análisis de indicadores de accidentabilidad, la actualización de la matriz IPER y evaluaciones anuales sobre el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Estas evaluaciones permiten determinar los peligros que podrían derivar en dolencias o enfermedades laborales, así como revisar y actualizar continuamente nuestro sistema para mejorar su efectividad.

Para garantizar una respuesta eficaz ante eventos no deseados, contamos con canales establecidos para la notificación de accidentes o incidentes, disponibles en formatos virtuales, telefónicos, escritos o presenciales. Frente a cualquier reporte, aplicamos el Procedimiento de Investigación de Accidentes e Incidentes Laborales⁵ que incluye el análisis de causas, la definición de medidas correctivas y la aplicación de la jerarquía de controles.

Además, mantenemos vigente la política de negación al trabajo, mediante la cual respaldamos el derecho de nuestros trabajadores a retirarse de situaciones que consideren inseguras, sin temor a represalias.



Capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo

Nos comprometemos a fortalecer una cultura de prevención mediante la formación continua de nuestros colaboradores en temas de salud y seguridad ocupacional. Para ello, desarrollamos capacitaciones regulares y programas especializados, diseñados e impartidos por personal competente, durante el horario laboral y sin costo para los trabajadores.

Estas capacitaciones cubren todos los aspectos relacionados con nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y la Gestión Medioambiental, en cumplimiento de la normativa vigente. Además, aseguramos que la información relevante en estas materias esté siempre disponible a través de nuestros canales internos de comunicación, tanto físicos como digitales.

3.2. Gestión del servicio eléctrico

En Electro Sur Este, asumimos la gestión del servicio eléctrico como un eje estratégico que va más allá de garantizar el suministro. Buscamos brindar energía confiable, accesible y de calidad, junto con una experiencia positiva para nuestros usuarios. Nos comprometemos con la confiabilidad en la electrificación, la atención eficiente, la calidad técnica del servicio, la protección de los datos de nuestros clientes y la transparencia en todas nuestras comunicaciones y prácticas comerciales.

3.2.1. Coeficiente de electrificación

El coeficiente de electrificación es un indicador clave para nosotros, ya que refleja el porcentaje de la población dentro de nuestra zona de concesión que cuenta con acceso al servicio eléctrico, en relación con la población total de las localidades atendidas. Monitorear este indicador nos permite evaluar la cobertura y accesibilidad eléctrica, lo que resulta fundamental para comprender nuestro impacto social y económico.

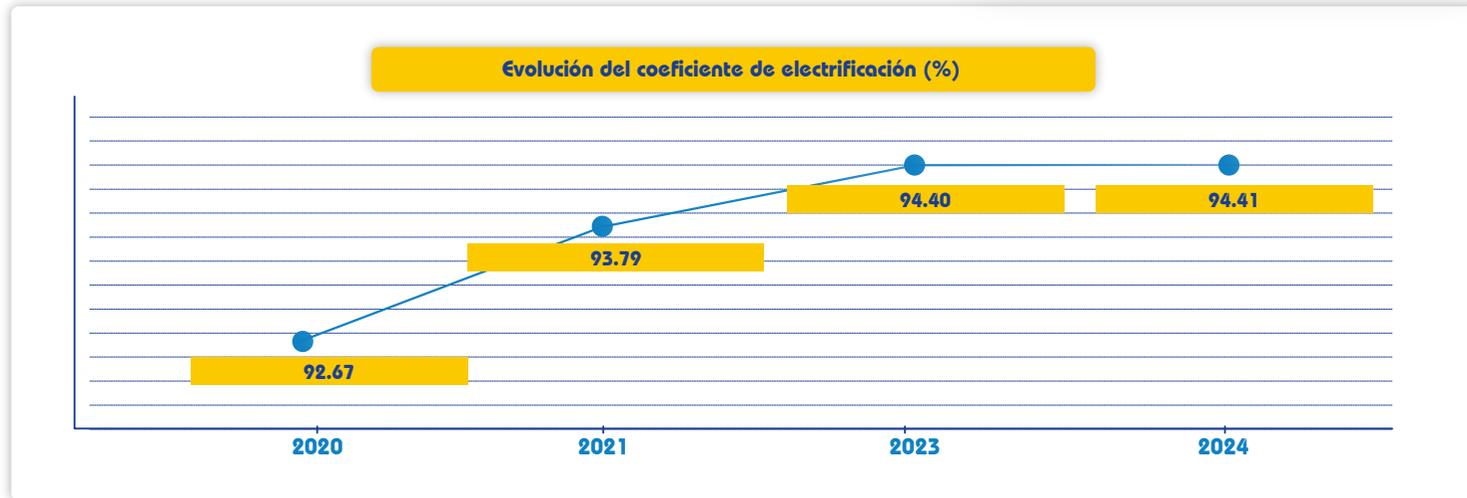
En Electro Sur Este, consideramos que facilitar el acceso a la energía contribuye directamente a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes. Por ello, implementamos estrategias para ampliar nuestra red de distribución, priorizando áreas remotas o desfavorecidas y trabajando en coordinación con entidades del Estado y gobiernos locales para ejecutar proyectos de electrificación tanto rural como urbana.

⁵ Este procedimiento está disponible en nuestra biblioteca virtual institucional y en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desempeño 2024

Al cierre del año 2024, nuestro coeficiente de electrificación promedio alcanzó el 94.41%, lo que representa un incremento frente al año anterior.

GRI 3-3 Reducción de las desigualdades



Taller de instalaciones eléctricas interiores dirigido a la 6a Brigada de Fuerzas Especiales del Ejército del Perú, Puerto Maldonado.

3.2.2. Calidad de servicio

Entendemos que la calidad del servicio eléctrico es clave para la continuidad de las actividades de nuestros clientes. Por ello, priorizamos la confiabilidad del suministro, conscientes de que cualquier interrupción puede afectar la vida cotidiana y la productividad en la región.

Para monitorear nuestro desempeño, empleamos dos indicadores internacionalmente reconocidos:



SAIDI (Índice Promedio de Interrupción de la Duración del Sistema): mide la duración promedio de las interrupciones del servicio por usuario en un período determinado.



SAIFI (Índice Promedio de Interrupción de la Frecuencia del Sistema): registra la frecuencia promedio de las interrupciones experimentadas por los usuarios en ese mismo periodo.

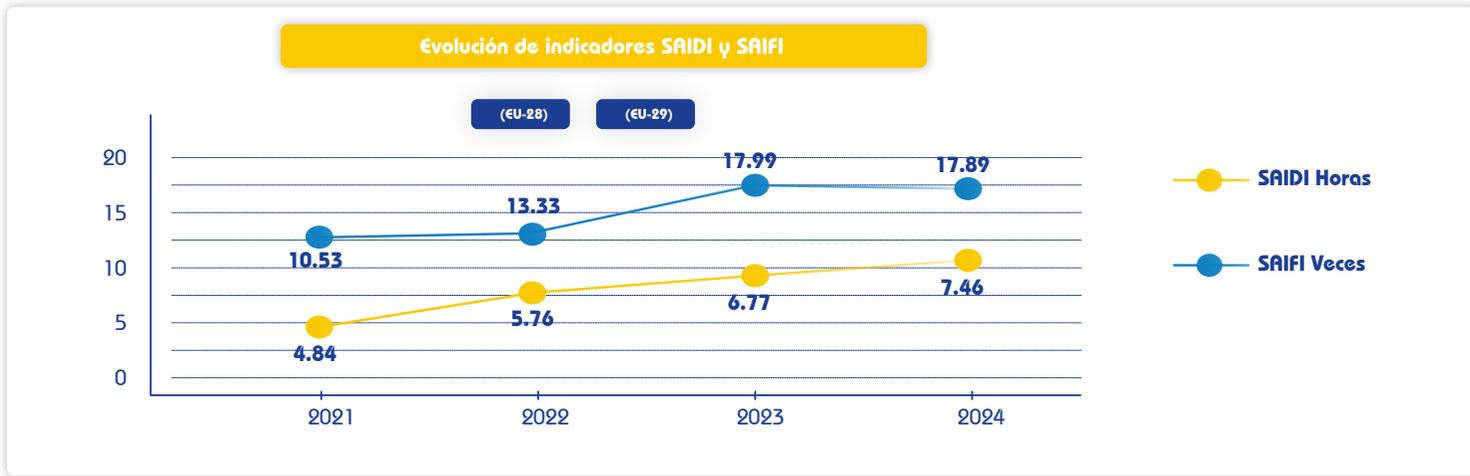


Charlas de sensibilización del uso eficiente de la energía.

Desempeño 2024

Durante 2024, alcanzamos un SAIDI de 17.89 horas, lo que representa una reducción del 0.56% respecto al año anterior (17.99 horas). Por su parte, el SAIFI fue de 7.46 interrupciones, evidenciando un incremento del 10.19% comparado con 2023 (6.77 interrupciones). Este leve aumento en la frecuencia de interrupciones se debió principalmente a condiciones climáticas adversas que afectaron nuestra red.

GRI 3-3 Enfoque al cliente



3.2.3. Satisfacción del cliente

Comprendemos que la satisfacción del cliente es un objetivo transversal que involucra a toda la organización y se construye en cada interacción.

Implementamos un enfoque integral que asegura la calidad en cada punto de contacto con el cliente y la mejora continua de nuestros procesos internos. Contamos con un Plan de Gestión de Atención al Cliente (PGAC) que define protocolos claros y atributos como empatía, eficiencia y especialización, respaldados por capacitaciones, evaluaciones bajo la metodología de cliente incógnito y retroalimentación constante.

Desempeño 2024

Realizamos dos rondas de evaluación presencial empleando la metodología de cliente incógnito en nuestras oficinas principales de Cusco, Apurímac y Madre de Dios. Las calificaciones de "Buena" y "Muy Buena" en la atención general aumentaron del 64% al 79%, con mejoras notables en todas las regiones evaluadas. Este progreso se atribuye a procesos de capacitación y a la apropiación interna de los protocolos de servicio.

En cuanto a mediciones externas, la encuesta ISCAL 2024 de la CIER reflejó un índice general de satisfacción del 50.5%, con avances relevantes en Atención al Cliente (+9.3%) e Información y Comunicación (+7.5%) respecto al año anterior.

Nuestros instrumentos internos de medición arrojaron, además, una satisfacción promedio del 78% a través de diferentes canales (presenciales, digitales y en campo).

GRI 3-3 Satisfacción de los clientes



Clausura de Taller de instalaciones eléctricas interiores dirigido a sindicatos de obreros de construcción civil, sede Cusco.



Metas y objetivos a futuro

Comprometidos con la mejora continua, hemos definido en nuestro Plan de Acción Estratégico 2025 el objetivo de incrementar la satisfacción de nuestros usuarios a 53%, tomando como base los resultados y aprendizajes obtenidos en la última encuesta ISCAL.

3.2.4. Ampliación y mejora de servicio

Entendemos que ampliar y mejorar el servicio eléctrico es clave para asegurar la continuidad del suministro, reducir riesgos operativos y contribuir al desarrollo económico y social de las zonas donde operamos.

Nuestro enfoque incluye inversiones constantes, especialmente en áreas vulnerables o de alto potencial productivo. Como la renovación de redes, la instalación de nuevas subestaciones, la expansión de la cobertura eléctrica y el fortalecimiento de la capacidad operativa, priorizando zonas con deficiencia en calidad del suministro. Estas acciones responden a necesidades críticas como caídas de tensión en redes de media tensión, seguridad pública, ampliación de cobertura y mejora de la continuidad del servicio.

Desempeño 2024

Destinamos S/ 52.55 millones a proyectos orientados a fortalecer la red eléctrica, reducir riesgos operativos y ampliar nuestro alcance a nuevos usuarios. Como resultado, alcanzamos un cumplimiento del 237.67% de las inversiones planificadas.

Conceptos de las principales inversiones realizadas en el 2024

Sistema	Marco Anual PIA (S/)	Ejecución (S/)	Ejecución (%)
1 Sistema de Transmisión	8,024,116	2,679,852	33.40%
2 Renovación de Redes de Distribución	23,050,843	28,945,984	125.57%
3 Ampliación de Redes de Distribución	6,445,319	20,549,284	318.82%
4 Obras Civiles	2,487,366	376,524	15.14%
5 Elaboración de Estudios	721,395	0	0.00%
Total	40,729,039	52,551,644	129.03%



Ceremonia de inicio de la obra de "Mejoramiento y Ampliación del Servicio de Energía Eléctrica mediante el Sistema Convencional en el distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas".

Asimismo, logramos una ejecución del 129.03% de nuestro PIA 2024, abarcando obras clave para mitigar interrupciones del servicio, mejorar la calidad de la energía en redes de media tensión y reforzar la infraestructura por motivos de seguridad y crecimiento de demanda.

Entre los principales proyectos ejecutados se encuentran:

- Ampliación de la SET Cháhuares, Línea de Transmisión 60 kV Cháhuares–Kiteni y Subestación Kiteni, distrito de Echarati, provincia de La Convención, Cusco.
- Ampliación del servicio en unidades productoras de tres distritos de Apurímac.
- Extensión del suministro domiciliario en zonas urbanas alimentadas por las SET Pisac, Dolorespata y Quencoro (Cusco y Calca).
- Expansión de redes en 10 asociaciones de dos distritos de Cusco y en el distrito de Oropesa, Quispicanchi.
- Mejoramiento del alimentador UR-02 (Urubamba – Ollantaytambo), elevando el nivel de tensión a 22.9 kV.
- Renovación de red primaria en Abancaj como parte del cumplimiento de metas OSINERGMIN (procedimiento 228).

GRI 3-3 Enfoque al cliente

Impactos Sociales y Económicos

Los proyectos de ampliación de la cobertura de energía eléctrica han generado impactos sociales y económicos importantes. Han beneficiado principalmente a hogares de bajos recursos y poblaciones vulnerables, sin afectar los indicadores de desigualdad. También han impulsado la economía local mediante nuevas inversiones y generación de empleo, además de contribuir a la reducción de la contaminación ambiental y a mejoras en la salud de la población.

Sin embargo, hemos observado cambios en las actividades productivas, como la transición de la agricultura hacia una mayor dependencia de las empresas mineras en zonas con presencia de actividad extractiva.

GRI 203-2



Metas y objetivos a futuro

Con miras al 2025, proyectamos invertir S/ 4.95 millones en proyectos de ampliación dentro y fuera de nuestra concesión. Esta inversión nos permitirá alcanzar aproximadamente 672,282 clientes, lo que representa un crecimiento del 3.58% en el número de usuarios atendidos respecto al cierre de 2024.

3.2.5. Comunicación responsable y veraz

Valoramos la comunicación como una herramienta clave para construir confianza con nuestros clientes y grupos de interés. Por ello, hemos establecido estándares internos que aseguran que todo nuestro material informativo y publicitario sea veraz, preciso y libre de contenido engañoso. Este principio guía la verificación de datos, la revisión rigurosa de nuestros mensajes y el uso responsable de nuestros canales de difusión.

Brindamos información clara, sensibilizamos sobre temas de interés público y promovemos valores como la inclusión, la equidad y el respeto. Utilizamos canales presenciales y digitales —como charlas, redes sociales, radio y televisión— para difundir contenidos sobre el uso eficiente de la energía, derechos y deberes del usuario, riesgos eléctricos y aspectos comerciales. Además, fortalecemos el acceso a la atención mediante canales digitales mejorados y centros señalizados, donde contamos con un libro de reclamaciones que revisamos periódicamente para aplicar acciones de mejora.

Desenvolvimos acciones de medición como encuestas, focus groups y análisis de respuesta de nuestras audiencias, que nos permitieron ajustar nuestras estrategias y sintonizar mejor con las necesidades de nuestros usuarios.



Desempeño 2024

En la encuesta de satisfacción de la calidad elaborada por la CIER, alcanzamos un incremento del 7.5 % en el indicador de Información y Comunicación y del 9.3 % en Atención al Cliente, en comparación con 2023.

GRI 3-3 Enfoque al cliente



Metas y objetivos a futuro

Para 2025, proyectamos mejorar aún más nuestro desempeño y alcanzar un índice de satisfacción del 49% en el área de Información y Comunicación, consolidando así una relación más cercana, confiable y transparente con nuestros usuarios.



3.2.6. Privacidad de nuestros clientes

Sabemos que la confianza de nuestros clientes y grupos de interés depende, en gran medida, del cuidado que damos a su información personal. Proteger estos datos es para nosotros una responsabilidad clave en la relación que mantenemos con ellos.

Nuestro enfoque se basa en el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos personales, mediante el registro y gestión responsable de nuestros bancos de datos, la identificación de riesgos asociados, el uso de sistemas seguros de acceso y la implementación de canales de atención que permitan ejercer de forma efectiva los derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición).

Como parte de nuestras medidas operativas, utilizamos el sistema SIELSE, que garantiza el resguardo de la información mediante accesos controlados con usuario y contraseña autorizada.

Desempeño 2024

- Aprobamos nuestra Política de Privacidad para el Tratamiento de Datos Personales⁶.
- Actualizamos el registro de nuestros bancos de datos ante la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales.

GRI 3-3 Enfoque al cliente



Metas y objetivos a futuro

Para nuestros próximos periodos de gestión tenemos planeado completar el proceso de registro actualizado de bancos de datos personales:

- Modificar registros existentes: Bienestar Social, Control de Acceso Físico, Litigios, Proveedores, Selección de Personal, Trabajadores y Videovigilancia.
- Registrar nuevos bancos de datos: Accionistas Minoritarios, Miembros del Directorio, Personal en modalidad formativa y Trámite Documentario.



⁶ Se aprobó el 09 de julio, mediante Acuerdo de Directorio N° 995.

3.3. Compromiso con la sociedad

Asumimos nuestro compromiso con la sociedad como un eje fundamental de la gestión empresarial, que nos permite construir relaciones sostenibles con las comunidades de nuestra área de influencia.

Como parte de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), trabajamos con base en tres objetivos institucionales:

1

Incrementar la calidad de vida a través de la capacitación en instalaciones eléctricas:

Fomentamos la formación técnica de personas en zonas rurales, brindándoles herramientas para desempeñarse como electricistas certificados y generar nuevas oportunidades de desarrollo económico en sus comunidades.

2

Incrementar la seguridad eléctrica y el uso eficiente de la energía:

A través de talleres educativos, promovemos prácticas seguras en el hogar y el uso responsable de la energía, especialmente entre jóvenes y estudiantes, contribuyendo a hogares más seguros y sostenibles.

3

Mejorar el acceso a la salud para personas de bajos recursos:

Apoyamos campañas médicas en alianza con diversas instituciones, facilitando el acceso a servicios esenciales de salud en zonas con alta vulnerabilidad social y económica.

En las siguientes secciones exponemos nuestras acciones de promoción de la inclusión energética, el acceso a la salud, la formación técnica y el uso responsable de la energía, aportamos al desarrollo equitativo y fortalecemos el bienestar de las poblaciones más vulnerables.

GRI 3-3 Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria

GRI 3-3 Relacionamento con comunidades locales



3.3.1. Asequibilidad de la energía

Facilitamos el acceso a la energía para familias en situación de vulnerabilidad, mediante iniciativas que reducen costos y amplían la cobertura del servicio eléctrico y el uso de fuentes más limpias. Con ello, contribuimos a disminuir la pobreza energética y mejorar las condiciones de vida en las comunidades que atendemos.



Empadronamiento de nuevos beneficiarios del Vale FISE y sensibilización sobre sus obligaciones en el distrito de Santa Teresa - La Convención, Cusco.

Programa FISE

El Fondo de Inclusión Social Energético (FISE) es un programa de alcance nacional, creado mediante la Ley N° 29852 en abril de 2012, con el objetivo de facilitar el acceso a energía menos contaminante para las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Desde Electro Sur Este, contribuimos a este esfuerzo gestionando la implementación del programa FISE GLP en nuestra área de concesión, mediante la entrega de vales de descuento que permiten a familias beneficiarias adquirir mensualmente un balón de gas licuado de petróleo (GLP) de hasta 10 kilos, reemplazando así el uso de energías más contaminantes por una alternativa más limpia y accesible.

El programa se rige por criterios de focalización establecidos a nivel nacional, los cuales garantizan que el subsidio llegue efectivamente a quienes más lo necesitan. En ese marco, periódicamente actualizamos nuestro padrón, a fin de registrar nuevos beneficiarios o retirar a aquellos hogares que han mejorado sus ingresos o cuyos consumos energéticos exceden lo definido por la normativa.

Logro 2024

- Empadronamos a 14,083 nuevos beneficiarios, superando en 12.66% nuestra meta anual de 12,500.

Desempeño 2024

Cerramos el año con un total acumulado de 274,248 beneficiarios en nuestra zona de concesión, lo que representa un incremento del 5.41% respecto al 2023. Esto se debió a que durante el 2024 entregamos 1,895,736 vales FISE, logrando beneficiar a:

- 6,269 instituciones educativas.
- 1,455 comedores populares.
- 76 ollas comunes.

Además, fortalecimos el uso del Vale Digital vía SMS, permitiendo que 31,905 familias accedieran al beneficio de forma virtual, con mayor rapidez y seguridad.

En cumplimiento de los criterios del programa, 2,456 beneficiarios dejaron de recibir el subsidio por superar el ingreso familiar anual establecido (S/ 19,900) y 173 fueron retirados al exceder el límite mensual de consumo eléctrico (70 kWh, o 140 kWh en la provincia de La Convención). Estos resultados reflejan tanto la mejora progresiva de ciertos hogares como la aplicación eficiente de las normas que regulan el acceso al beneficio.

GRI 3-3 Reducción de las desigualdades

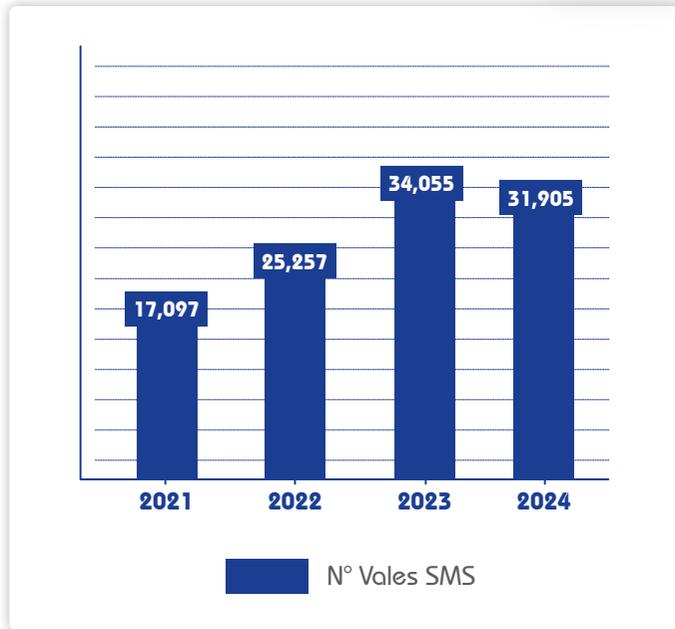
Evolución del número de beneficiarios del Programa FISE



Empadronamiento de nuevos beneficiarios del Vale FISE y sensibilización sobre sus obligaciones en el distrito de Echarate - La Convención, Cusco.

Evolución del número de vales SMS emitidos por año

GRI 203-1



Metas y objetivos a futuro

Para el año 2025, nos hemos propuesto incorporar a 10,000 nuevos beneficiarios, reafirmando nuestro compromiso con la inclusión energética.

3.3.2. Generación de oportunidades

En Electro Sur Este, entendemos que generar oportunidades en la comunidad es clave para construir un entorno social más estable, equitativo y favorable para nuestro desarrollo como empresa. Por ello, promovemos la formación técnica y el uso productivo de la energía, fortaleciendo capacidades locales, impulsando el crecimiento económico y consolidando relaciones de confianza con las poblaciones de nuestra área de influencia.

Capacitación de líderes técnicos electricistas

Las Capacitaciones Certificadas en Instalaciones Interiores y Acometidas Domiciliarias forman parte de nuestras acciones para generar oportunidades en comunidades rurales con limitado acceso a servicios eléctricos calificados. A través de esta iniciativa, promovemos la formación técnica de pobladores en Cusco, Apurímac y Madre de Dios, brindándoles herramientas para fortalecer su perfil profesional.

Esto contribuye al crecimiento económico de los participantes y mejora la seguridad eléctrica en viviendas y comercios locales. Además, los técnicos capacitados pueden ofrecer sus servicios a Electro Sur Este mediante empresas contratistas, ampliando sus oportunidades laborales.



Desempeño 2024

Mediante la ejecución de 11 eventos de capacitación, formamos a 237 jóvenes, la mayoría con experiencia práctica previa, pero sin una certificación de respaldo.

Además, gracias a una evaluación pre y post capacitación, registramos un 70% de incremento en sus conocimientos técnicos, indicador de mejora en sus capacidades profesionales y su potencial de inserción laboral en diversas áreas del sector eléctrico.

GRI 3-3 Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria

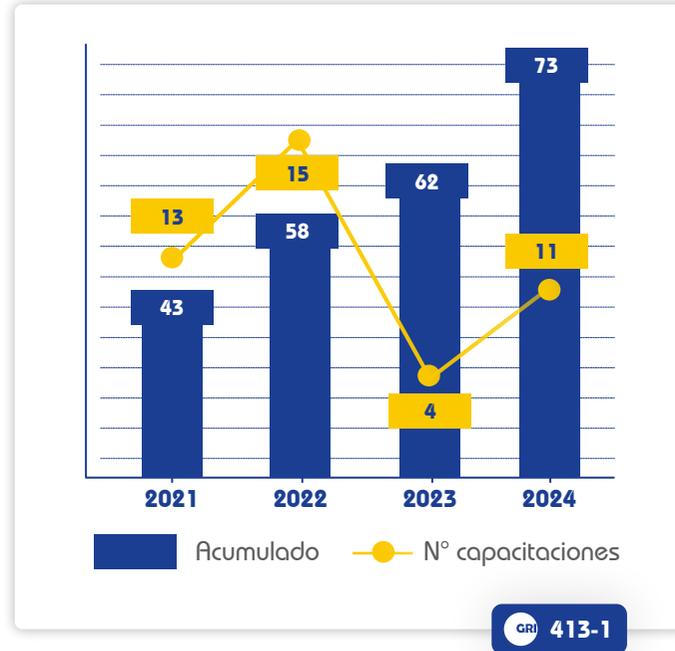


Ceremonia de clausura del Taller de instalaciones eléctricas interiores, Ollantaytambo - Sector eléctrico Valle Sagrado.

Evolución del número de personas capacitadas



Evolución del número de capacitaciones ejecutadas



GRI 413-1

Proyectos de Usos Productivos

Promovemos el uso de la energía eléctrica como motor de desarrollo productivo y comercial en nuestra área de influencia. Para ello, impulsamos alianzas estratégicas y apoyamos iniciativas que fomenten el fortalecimiento de emprendimientos, organizaciones agropecuarias, agroindustriales y artesanales, con el objetivo de aportar al desarrollo local y mejorar las condiciones de vida de las familias en la región.

Durante el 2024, llevamos a cabo acciones concretas orientadas a este fin, entre ellas la suscripción de convenios interinstitucionales y el patrocinio a emprendedores, iniciativas que contribuyeron al fortalecimiento de la pequeña y mediana empresa.

GRI 3-3 Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria



Visita de seguimiento a proyectos de usos productivos de la electricidad: Cerámicas Gutz, San Jerónimo - Producción en arcilla refractaria.



Visita de seguimiento a proyectos de usos productivos de la electricidad: Arte en Cerámica Manos Andinas, San Sebastián - Cerámica decorativa.

3.3.3. Contribución social y educación

Impulsar el desarrollo social y la educación es fundamental para construir comunidades más inclusivas y resilientes. A través de iniciativas de voluntariado y proyectos educativos, fomentamos la participación activa de nuestros colaboradores y fortalecemos el acceso a oportunidades de aprendizaje.



Programa de Voluntariado Corporativo "Manos con Energía"

El compromiso social trasciende lo institucional cuando quienes forman parte de la empresa se involucran activamente en el bienestar de sus comunidades. En ese sentido, nuestro programa de voluntariado corporativo "Manos con Energía" promueve la participación de colaboradores en proyectos sociales y ambientales que generan valor en las zonas donde operamos.

A través de esta iniciativa, incentivamos que nuestros trabajadores actúen como agentes de cambio, realizando acciones solidarias en beneficio de poblaciones en situación de vulnerabilidad. El programa fortalece el vínculo entre la empresa, sus equipos y la comunidad, sumando energías para generar un impacto positivo y sostenible en nuestra área de influencia.



Uso responsable de la energía

Promover un consumo eléctrico eficiente y seguro es clave para avanzar hacia una comunidad más informada y sostenible. Por ello, gestionamos talleres educativos dirigidos a estudiantes de nivel secundario, con el propósito de capacitarlos en el uso eficiente de la energía, los riesgos y peligros eléctricos, así como en los deberes y derechos del usuario del servicio eléctrico.

A través de estas acciones, buscamos fortalecer el conocimiento en temas esenciales relacionados con el servicio eléctrico y, al mismo tiempo, acercarnos a nuestras comunidades para conocer sus inquietudes y mejorar continuamente la calidad del servicio que brindamos.



Voluntariado Corporativo Manos Con Energía - Sector eléctrico La Convención.

Desempeño 2024

Capacitamos a 2,141 estudiantes, incrementando nuestro alcance en 96.46% en comparación al año anterior. De ese modo, alcanzamos un acumulado de 42,022 estudiantes capacitados, 5.37% más que en el 2023.

Además, identificamos un 25% de incremento en el nivel de conocimiento de los estudiantes sobre seguridad eléctrica y uso eficiente de la energía, evaluado mediante pruebas comparativas antes y después de la capacitación.

Evolución de número de estudiantes capacitados



3.3.4. Proyectos de salud

Somos conscientes de que el acceso a la salud es fundamental para el desarrollo de una sociedad más equitativa. Por ello, impulsamos alianzas estratégicas con instituciones como el Hospital Diospi Suyana, el Hospital VIDAWASI, el Club de Leones, redes de salud y otros actores del sector, con el objetivo de apoyar campañas médicas dirigidas a personas en situación de mayor vulnerabilidad económica.

Estas colaboraciones nos permiten fortalecer nuestra relación con la comunidad y contribuir al bienestar de las familias en nuestra área de influencia, generando un impacto social significativo a través del trabajo conjunto.

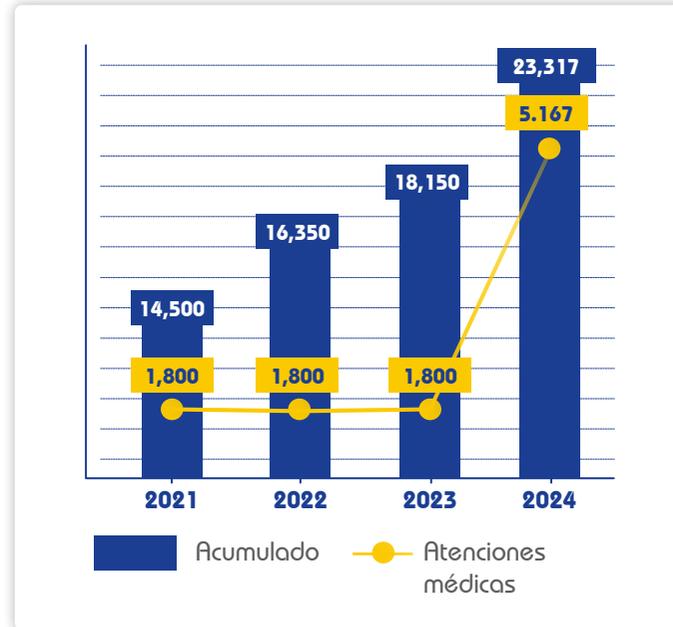


Desempeño 2024

Mediante el programa Salud para todos, contribuimos con las campañas de salud apoyando con su promoción y difusión, así como brindando soporte técnico. De ese modo, acercamos servicios médicos esenciales a 29,050 pacientes, logrando ampliar el alcance de los establecimientos de salud en atención médica directa a la comunidad en un 80.67% respecto a los 16,079 pacientes atendidos en 2023.

De este total, 23,883 personas recibieron atención en el Hospital VIDAWASI, lo que representa un incremento del 67.30% respecto al año anterior, cuando se atendieron 14,279 personas. Mientras que 5,167 pacientes fueron atendidos en el Hospital Diospi Suyana, reflejando un aumento del 187.06% frente a las 1,800 personas atendidas en el periodo previo.

Evolución de atenciones médicas en el Hospital DIOSPI SUYANA



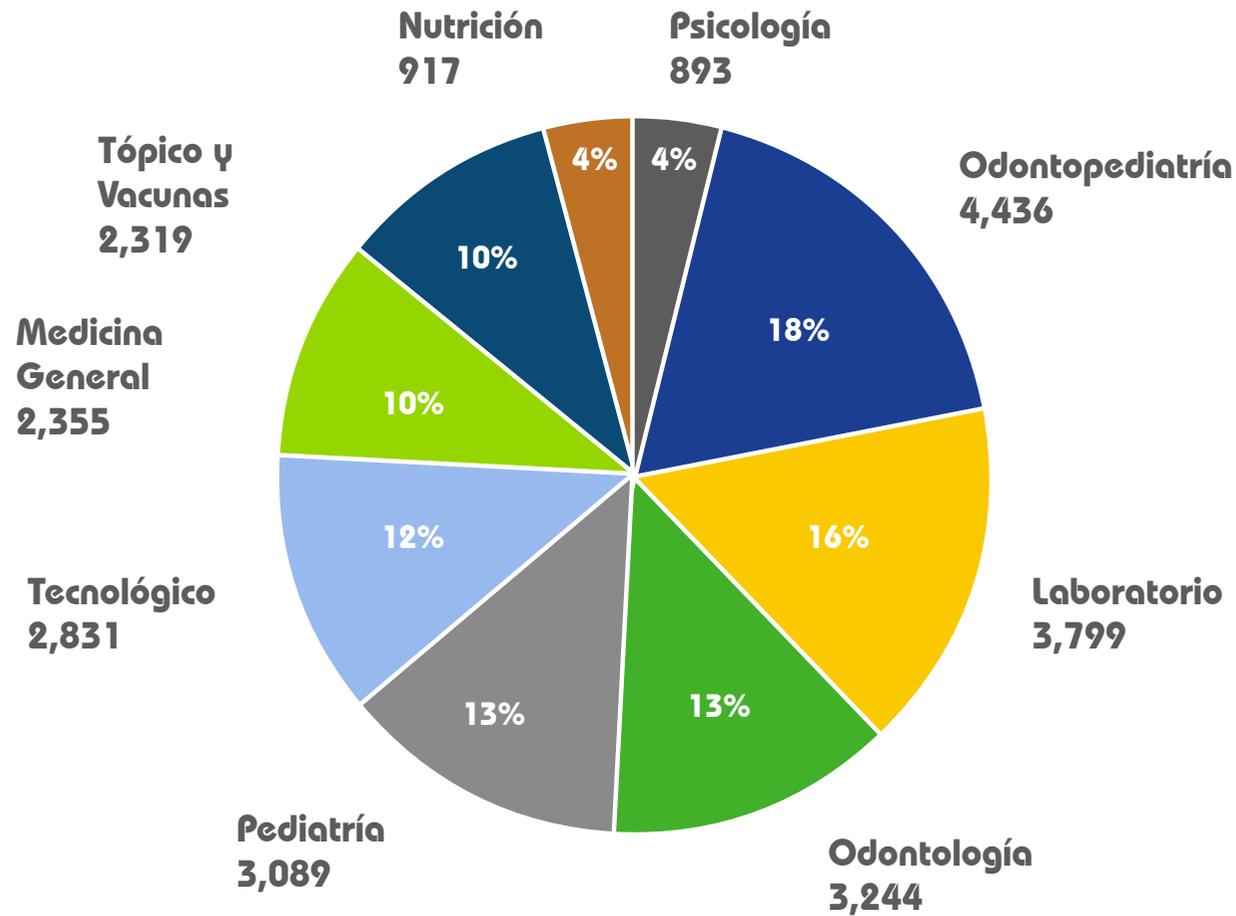
Número de atenciones médicas en el Hospital VIDAWASI, por año



VIDAWASI: Centro de Diagnóstico Especializado para la detección temprana y eficaz en el cáncer infantil a nivel nacional, primera ciudadela de salud pediátrica y de cáncer infantil en el Perú.

Atenciones médicas en el Hospital VIDA WASI durante el 2024, por especialidad

GRI 203-1



Atención médica en el Hospital Diospi Suayana.



Firma de convenio entre Electro Sur Este y el Hospital VIDAWASI.

Reporte de Sostenibilidad 2024

Dimensión Ambiental



4.



4. Dimensión Ambiental

En Electro Sur Este reconocemos que la gestión ambiental es una responsabilidad prioritaria que forma parte de nuestra manera de operar y relacionarnos con el entorno.

Por ello, aplicamos un enfoque preventivo y responsable en el uso del agua, el control de emisiones, la gestión de residuos y la protección de la biodiversidad, alineando nuestras acciones con la normativa vigente y con los objetivos establecidos en nuestro Plan de Ecoeficiencia 2023–2025.

En ese sentido, dos grandes objetivos institucionales guían nuestras acciones en material ambiental:



Voluntariado Corporativo Manos con Energía - Sector eléctrico Valle Sagrado.



Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero: Buscamos disminuir progresivamente nuestra huella de carbono mediante el monitoreo constante y la implementación de medidas orientadas a una operación más eficiente y sostenible.



Incrementar el número de árboles reforestados a través de nuestro Programa "Pulmón natural": Promovemos la restauración de ecosistemas y la captura de carbono impulsando jornadas de plantación con especies nativas en alianza con comunidades locales.

GRI 3-3 Sistema de gestión ambiental

4.1. Gestión de Energía

En el marco de nuestras responsabilidades como operador del sector eléctrico, la gestión eficiente de la energía es un eje clave para asegurar la sostenibilidad de nuestras operaciones. El uso racional de este recurso representa un compromiso directo con el medio ambiente, al mismo tiempo que fortalece la eficiencia técnica y económica de nuestros servicios.

Contamos con un enfoque de mejora continua que busca optimizar el desempeño energético mediante:

- Monitoreo permanente del consumo de electricidad y combustibles.
- Identificación y control de factores ambientales significativos.
- Evaluaciones mensuales alineadas al Plan de Inversiones y Acciones (PIA).
- Reportes regulares al Directorio y a FONAFE sobre el cumplimiento de metas energéticas.

Impulsamos, además, la incorporación de tecnologías más limpias, el uso de energía renovable y la difusión de prácticas de eficiencia energética entre nuestro personal.

Uno de nuestros proyectos emblemáticos en esta línea es la planta solar fotovoltaica de 150 kW instalada en la sede principal en Cusco, desarrollada en cooperación con el Gobierno de Japón. Este sistema está interconectado a la red eléctrica, y forma parte de nuestra apuesta por diversificar la matriz energética y aportar a la reducción de emisiones.



Voluntariado Corporativo Manos con Energía - Sector eléctrico de Canchis y la Comunidad Campesina de Acopia - Acomaayo.

Desempeño 2024

- **Enfoque de gestión:** Incluimos indicadores operativos que evaluamos mensualmente, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora y realizar su reformulación si es necesario.
- **Nivel administrativo:** Reemplazamos 28,591 lámparas convencionales por luminarias LED en nuestras instalaciones, lo que ha permitido disminuir significativamente el consumo eléctrico destinado a iluminación.
- **Nivel operativo:** Mantuvimos un seguimiento mensual de nuestra intensidad energética, destacando una generación de 57,015 MWh de energía hidráulica y 6 MWh de energía térmica durante el año.
- **Consumo de energía:** Registramos un consumo interno de 1,502.36 GJ de electricidad. Asimismo, como parte de nuestra operación realizamos el consumo de 2,030.02 GJ de diésel.
- **Cultura de ecoeficiencia:** Evaluamos a 67 de nuestros trabajadores en categorías como conocimiento, comportamientos ecoeficientes, actitudes de ecoeficiencia, y percepción en ecoeficiencia. Destacamos que el 86.57% alcanzó un nivel favorable.

GRI 3-3 Eficiencia operativa y energética

Evolución del consumo de diésel en centrales térmicas

302-1

Año	Galones (G)	Giga julios (GJ)
2022	18,189.92	2,665.19
2023	11,707.00	1,715.11
2024	13,854.89	2,030.02

Consumo de energía eléctrica durante el 2024, en kWh

GRI 302-1



Voluntariado Corporativo Manos con Energía - Sector eléctrico de Canchis y la Comunidad Campesina de Acopia - Acomaño.

4.2. Gestión de Agua y Efluentes

En Electro Sur Este reconocemos que el agua es mucho más que un recurso para nuestras operaciones: es un elemento esencial para la vida, la salud pública y el desarrollo sostenible de la sociedad. Nuestra responsabilidad no solo se limita a garantizar su uso eficiente en la generación eléctrica y en los servicios internos, sino también a velar por la calidad del agua, conscientes de su valor crítico para la población en general y para el equilibrio ecológico.

Gestionamos nuestro consumo desde nuestro Plan de Ecoeficiencia 2023-2025. A su vez, abarcamos los diferentes niveles de operación, asegurando el control y la eficiencia en cada etapa.



Voluntariado Manos con Energía - Sector eléctrico Valle Sagrado.

Nivel Operativo

Utilizamos el agua como fuerza motriz en nuestras centrales hidroeléctricas para generar energía eléctrica. En este proceso, el recurso cumple la función de impulsar las turbinas y no se consume, ya que el caudal es devuelto íntegramente a su cauce natural.

Nuestra División de Generación y Transmisión gestiona las autorizaciones necesarias ante la Autoridad Nacional del Agua (ANA). Asimismo, aseguramos el cumplimiento de la normativa sectorial aplicable, que define los Límites Máximos Permisibles (LMP) para vertimientos procedentes de actividades eléctricas.

Cuando nuestras operaciones conllevan el vertimiento directo a cuerpos naturales, verificamos que los parámetros de calidad del agua se mantengan dentro de los LMP. Esto nos permite prevenir alteraciones en caudales, temperatura, pH y presencia de aceites o sólidos que puedan afectar al entorno.

Con el objetivo de evaluar el impacto de nuestras actividades sobre el ambiente, desarrollamos el **Programa de Monitoreo de Calidad de Agua**, aprobado por la alta dirección. Este programa se ejecuta en el marco de los lineamientos establecidos por el Protocolo Nacional de Monitoreo de la Calidad de los Cuerpos Naturales de Agua Superficial⁷.

⁷ Aprobado por Resolución Jefatural N.º 010-2016-ANA.

Metodología aplicada

Realizamos monitoreos con frecuencia mediante la toma de muestras puntuales en nuestras ocho centrales hidroeléctricas: Matara, Chumbao, Huancaray, Mancahuara, Vilcabamba, Pochuanca, Chuyapi y Hercca. En cada instalación se extraen muestras en dos puntos del cuerpo receptor (aguas arriba y aguas abajo) y en hasta tres puntos del efluente líquido, dependiendo de la complejidad de cada central.

Este procedimiento nos permite identificar posibles cambios en la calidad hídrica y evaluar el grado de influencia de nuestras aguas turbinadas sobre los cuerpos naturales.

GRI 303-2

Nivel Administrativo

Utilizamos el agua para consumo humano, servicios higiénicos y riego de áreas verdes. Este recurso proviene de redes públicas de abastecimiento y los efluentes generados son vertidos a los sistemas de alcantarillado de empresas prestadoras de servicios, cumpliendo con los valores máximos admisibles establecidos para vertimientos urbanos y nos ceñimos a las regulaciones locales de cada EPS.

Monitoreamos nuestro consumo mensual a través de los registros de facturación y realizamos seguimiento por sede para analizar tendencias y oportunidades de mejora. Complementamos este control con mantenimiento preventivo de sistemas sanitarios, campañas de sensibilización para el uso racional del agua y reutilización de agua tratada para el riego de áreas verdes en la sede central.

Logro 2024

■ Registramos un consumo total de agua potable de 14.67 megalitros, 32% respecto al año 2023, gracias a campañas internas de sensibilización y mantenimiento preventivo de instalaciones.

GRI 3-3 Agua y efluentes

GRI 303-1

Metas y objetivos a futuro

Para el siguiente periodo, nuestra meta es reducir el consumo de agua anual por trabajador en un 15%. Además, presentamos los siguientes objetivos:



Corto plazo (0 a 2 años)

Continuar con el control del consumo de agua por sede y ampliar el uso de agua reutilizada en áreas verdes.



Mediano plazo (2 a 5 años)

Evaluar la instalación de sistemas de riego eficientes en otras sedes con áreas verdes.

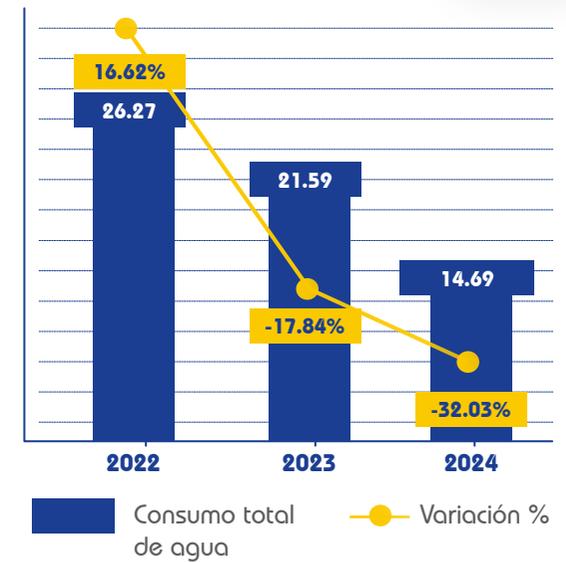


Largo plazo (5 años en adelante)

Promover mejoras estructurales que permitan el aprovechamiento de agua de lluvia para fines no potables.

Consumo total de agua por año, en megalitros (miles de m³)

GRI 303-5



Voluntariado Manos con Energía - Sector eléctrico Quispicanchis.

Consumo total de agua por sede durante el 2024, en metros cúbicos (m³)

Ubicación	Consumo de agua (m³)	
	Sede (oficinas)	Minicentral hidroeléctrica (oficinas)
Cusco	8685.46	0
Anta	24.11	0
Quispicanchis	304.07	0
Valle Sagrado	774.91	0
Vilcanota	653.14	0
Provincias Altas	274.60	0
La Convención	1,086.61	0
Abacay	1,087.86	365.00
Andahuaylas	133.84	174.00
Madre de Dios	1,070.96	0
Total	14,095.55	575.00
		14,670.54

GRI 303-5

4.3. Gestión de la Biodiversidad

Comprendemos la importancia de la biodiversidad para el equilibrio ecológico y el bienestar de las comunidades. Por ello, asumimos el compromiso de preservar los ecosistemas, mitigar posibles impactos negativos derivados de nuestras operaciones y promover acciones de conservación. En ese marco, aplicamos una gestión ambiental preventiva, correctiva y compensatoria, alineada con la normativa nacional y nuestros propios estándares de responsabilidad corporativa.



XI Festival Ecológico de Talentos 2024.

Impactos operativos sobre la biodiversidad

Nuestras principales actividades operativas —como la construcción y mantenimiento de líneas de transmisión y subestaciones— pueden conllevar afectaciones al entorno natural. Para abordar este riesgo, aplicamos un enfoque integral de gestión que nos permite identificar, evaluar y mitigar los posibles impactos a nivel de flora, fauna y ecosistemas.

A nivel de flora, se generan impactos como la deforestación puntual por la construcción de infraestructura, así como afectaciones por poda y fragmentación de vegetación natural. En cuanto a la fauna, se han identificado casos de electrocución de animales, desplazamiento de especies y reducción de sus fuentes de alimento y refugio.

Solo la línea de transmisión L1015 Mazuko en Puerto Maldonado pasa por el borde de la zona de amortiguamiento del Parque Nacional Tambopata en Madre de Dios. Sin embargo, ninguna de nuestras operaciones se encuentra dentro de áreas protegidas.

Los impactos pueden ser de diversa extensión y duración. Consideramos impactos directos aquellas zonas intervenidas físicamente, como áreas de construcción o donde se afecta vegetación. Y efectos indirectos, aquellas zonas con fragmentación de hábitats, erosión del suelo o reducción en la calidad del agua cercana.

En ese sentido, aplicamos medidas de mitigación, monitoreo y, en ciertos casos, compensación. Reconocemos también la diferencia entre impactos reversibles (como la deforestación, cuando se aplican programas de reforestación y recuperación) e impactos irreversibles, como la pérdida de especies o el daño a hábitats sensibles.

Acciones de conservación y restauración

Desde un enfoque proactivo, contamos con nuestro Programa “Pulmón natural”. Impulsamos iniciativas de conservación que van más allá del cumplimiento normativo y priorizan la restauración del entorno y el involucramiento social. Uno de nuestros principales mecanismos de compensación ambiental es la reforestación con especies nativas, con énfasis en ecosistemas altoandinos.

Promovemos la participación activa de nuestras comunidades aliadas y del personal mediante jornadas de voluntariado corporativo orientados a la recuperación del paisaje degradado. Estos procesos buscan no solo restaurar la cobertura vegetal, sino también fortalecer la conciencia ambiental y contribuir a la captura de carbono como parte de la adaptación frente al cambio climático.



Festival Ecológico de Talentos

Enmarcado en nuestro compromiso con la sostenibilidad y la conciencia ambiental, nos unimos por décimo primer año consecutivo a la Asociación de Profesores Asesores Ecológicos del Cusco para llevar a cabo el XI Festival Ecológico de Talentos. Este evento reunió a estudiantes pertenecientes a los Clubes Ecológicos 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.

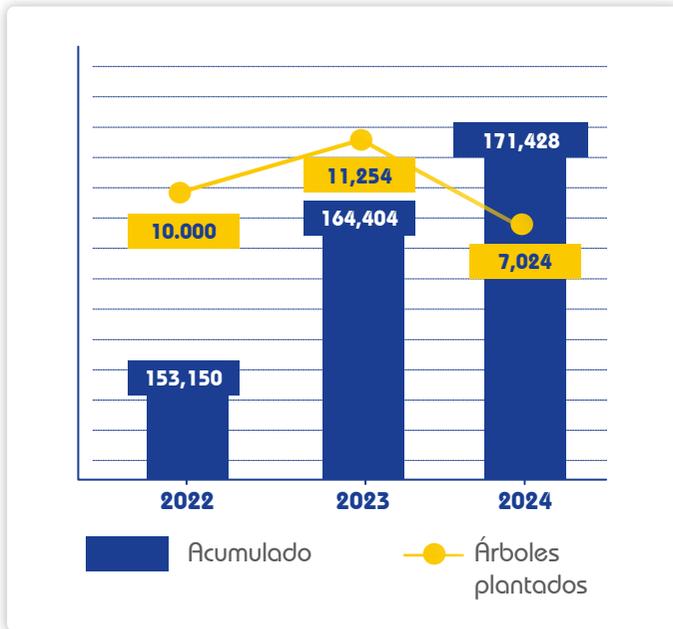


Desempeño 2024

Logramos avances concretos en nuestras acciones de restauración:

- Plantamos 7,024 árboles en 12 localidades, priorizando el uso de especies nativas como la queñua.
- Trabajamos junto a comunidades campesinas, entre ellas Sallac (provincia de Canchis) y Acopia (provincia de Acomaño).
- Contamos con la participación de miembros del equipo “Manos con Energía”, nuestro voluntariado corporativo, de los sectores eléctricos Canchis y Quispicanchis.
- Logramos la captura de 105 toneladas de CO₂, contribuyendo a la mitigación del cambio climático.
- Fortalecimos el vínculo con las comunidades mediante sensibilización ambiental y la recuperación de servicios ecosistémicos locales.

Evolución del número de árboles plantados



Voluntariado Manos con Energía - Valle Sagrado.

Metas y objetivos a futuro

Como parte de nuestro compromiso, nos hemos trazado la siguiente ruta para los próximos periodos:

Corto plazo (0 a 2 años)

Continuar con las reforestaciones, para el año 2025 nuestro objetivo es plantar 5,000 árboles.

Mediano plazo (2 a 5 años)

Implementar nuevos programas de sensibilización ambiental

Largo plazo (5 años en adelante)

Sostener estos indicadores y reducir la huella de carbono, obtenido la segunda y tercera estrella

4.4. Gestión de Emisiones

Reconocemos que como empresa del sector eléctrico tenemos la responsabilidad de minimizar nuestro impacto en el entorno natural y de contribuir activamente a la lucha contra el cambio climático.

Medimos nuestras emisiones a través de la plataforma Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente (MINAM), considerando el 2022 como año base, lo que nos permite identificar nuestras principales fuentes y adoptar acciones correctivas. Contamos con un equipo técnico responsable y nuestro Plan de Ecoeficiencia 2023-2025, que orienta nuestros esfuerzos hacia una operación más sostenible.

Para hacer seguimiento a los avances, contamos con un comité responsable de evaluar los indicadores y proponer mejoras. También impulsamos una cultura interna basada en el uso eficiente de recursos, promoviendo la participación activa del personal en la reducción del impacto ambiental.





Emisiones totales de GEI por categoría, en tCO₂e

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

Categoría	2022	2023	2024
Categoría 1 – Emisiones directas	212.60	206.20	142.00
Categoría 2 – Emisiones indirectas por energía	73.72	68.70	72.00
Otras categorías – Otras emisiones indirectas	8.33	5.19	16.00
Total	294.63	280.09	229.37

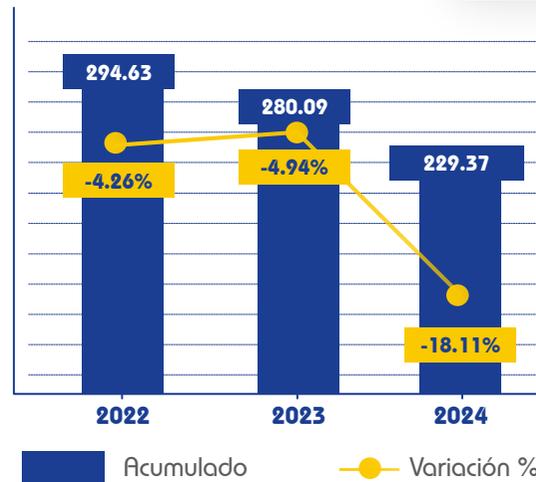
Logros 2024

- Generamos 229.37 toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e), logrando una reducción del 18.11% respecto del año anterior.
- Identificamos que el 61.74 % de nuestras emisiones provinieron de fuentes móviles, principalmente vehículos utilizados en operaciones de campo. Esto representa una reducción del 11.86% respecto al 2023, evidenciando avances en la eficiencia operativa de nuestra flota.

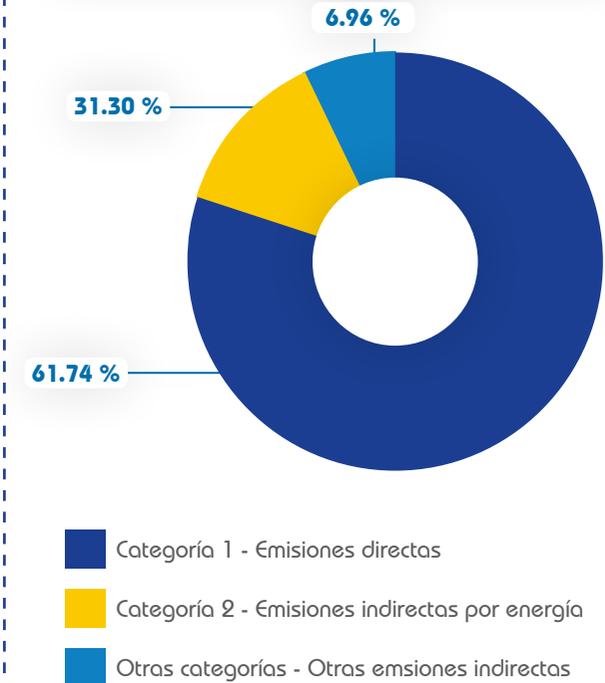
GRI 3-3 Riesgos del cambio climático

Evolución de las emisiones totales de GEI generadas, en tCO₂e

GRI 305-5



Participación por categoría de emisiones totales de GEI



Metas y objetivos a futuro

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 2026.

4.5. Gestión de Residuos

Comprendemos que una gestión adecuada de los residuos sólidos es esencial para prevenir la contaminación, proteger la salud de las personas y contribuir a la sostenibilidad ambiental.

Gestionamos nuestros residuos bajo un enfoque preventivo, cumpliendo rigurosamente con la normativa nacional vigente⁸. Para ello, contamos con el Procedimiento de Manejo y Disposición de Residuos Sólidos y el Plan de Manejo de Materiales Peligrosos, los cuales actualizamos anualmente y definen la forma correcta de clasificar, manejar y disponer nuestros residuos generados.

Identificamos dos tipos de residuos en nuestras operaciones: residuos no peligrosos y peligrosos, siendo el mantenimiento de redes eléctricas y subestaciones, así como las actividades administrativas en oficinas y centros de atención, las principales fuentes de generación.

Nuestro enfoque está alineado con la Política del Sistema Integrado de Gestión, que guía nuestras acciones en materia ambiental, de calidad y de seguridad. Además, aplicamos un estricto control mediante nuestros registros internos, con el apoyo directo del personal de limpieza en cada sede.



Desempeño 2024

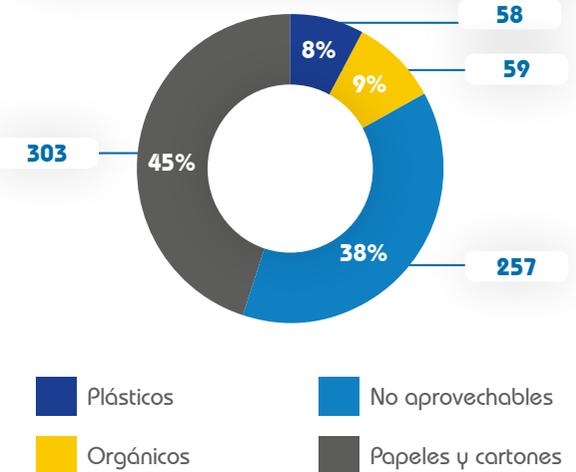
- Contamos con la Declaración Anual de Manejo de Residuos, debidamente aprobada en febrero de 2024.
- Registramos 82.70 toneladas métricas de residuos sólidos generados en nuestras instalaciones, los cuales destinamos a eliminación en su totalidad.

GRI 3-3 Sistema de gestión ambiental

GRI 306-1

GRI 306-2

Composición de los residuos sólidos no peligrosos en 2024, en kg



GRI 306-3

GRI 306-4

GRI 306-5

Residuos sólidos generados

Residuos sólidos generados	Unidad	2022	2023	2024
Residuos sólidos peligrosos	toneladas	38.00	41.00	82.00
Residuos sólidos no peligrosos	toneladas	1.00	0.50	0.70
Total residuos generados	toneladas	39.00	41.50	82.70
Total residuos reutilizados / reciclados / vendidos	toneladas	0.00	0.00	0.00
Total residuos destinados a eliminación: incineración o vertedero	toneladas	39.00	41.50	82.70

⁸ Decreto Legislativo N.º 1278 – Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos

Campaña de reciclaje de RAEE

En el 2024 también nos sumamos a la iniciativa ambiental liderada por la Municipalidad de Wánchaq: Campaña de reciclaje de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).

Desempeñamos un rol crucial en la sensibilización de la comunidad sobre la importancia del manejo adecuado de estos residuos, contribuyendo a la difusión de la campaña y al conocimiento del punto de acopio implementado. Esta colaboración fue fundamental para el éxito de la jornada, que logró recolectar un total de 2 toneladas de RAEE, los cuales fueron transportados por la empresa Recolecc, aliada clave de esta campaña.

De este modo, demostramos nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental y el desarrollo de prácticas de economía circular en la región.

GRI 3-3 Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria



Inauguración del punto de acopio de RAEE, donde Electro Sur Este contribuyó a la campaña de sensibilización y difusión, en colaboración con la Municipalidad de Wánchaq y la empresa Recolecc.

Reporte de Sostenibilidad 2024

Sobre este reporte



5.



5. Sobre este reporte

5.1. 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 2023.

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 2024.

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. Asimismo, hemos desarrollado talleres de sensibilización y de asesoría personalizada para los responsables del llenado de las fichas.

GRI 2-3

GRI 2-4



Ceremonia de clausura del Taller de instalaciones eléctricas interiores, Calca - Sector eléctrico Valle Sagrado.

5.2. 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.



Convenio de Cooperación Interinstitucional entre Electro Sur Este, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional del Cusco, la Municipalidad Distrital de Pucyura y la Subprefectura de Pucyura.

Grupos de interés de Electro Sur Este

GRI 3-1





Enfoque para la participación de los grupos de interés

GRI 2-29

NO GRI Diálogo con los grupos de interés

Componente	Responsabilidades o compromisos de ELECTRO SUR ESTE	Canales de Comunicación		
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el índice de Clima Laboral Cumplimiento del Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo Cumplimiento del Plan anual de capacitación Incrementar el Nivel de Madurez de responsabilidad social empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Correo electrónico corporativo Intranet Reuniones informativas Tablón de anuncios Revista interna 		
Socios Estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el grado de implementación del Código del buen gobierno corporativo. Cumplimiento del Plan de Mantenimiento del Sistema de Distribución 	<ul style="list-style-type: none"> Comités de trabajo Mesas de diálogo Encuentros bilaterales Correos electrónicos Informes de gestión Memorias anuales Reportes de sostenibilidad 		
Proveedor	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del Plan anual de adquisiciones Cumplimiento del Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Portal de proveedores para información de licitaciones Manuales y guías Correo electrónico 		
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar los indicadores de Coeficiente de electrificación, SAIDI, SAIFI, Nivel de satisfacción de clientes, Nivel de Satisfacción de Atención Recibida. Incrementar el nivel de reemplazos UAP por LED (reemplazos) 	Canales de atención: <ul style="list-style-type: none"> Línea gratuita Centros de atención presencial Oficina virtual Redes sociales 	App Electro Sur Este: <ul style="list-style-type: none"> Consulta de saldo y deuda Pago de recibos Reporte de averías Solicitud de reclamos 	Campañas de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> Publicidad en medios tradicionales Marketing digital Correo electrónico
Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el grado de implementación del Código del buen gobierno corporativo. Incrementar el Nivel de Madurez del sistema de control interno y Nivel de Madurez de gestión integral de riesgos. Nivel de implementación de la Transformación Digital 	Comunicación oficial: <ul style="list-style-type: none"> Informes y reportes Memorias anuales Reuniones con autoridades 	Participación en mesas de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> Políticas públicas Proyectos de desarrollo 	Cumplimiento de normativas: <ul style="list-style-type: none"> Leyes Regulaciones Decretos



Enfoque para la participación de los grupos de interés

Componente	Responsabilidades o compromisos de ELECTRO SUR ESTE	Canales de Comunicación		
Asociaciones	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la eficiencia de inversiones FBK. Incrementar el Nivel de Madurez de responsabilidad social empresarial 	Membresía activa: <ul style="list-style-type: none"> Participación en eventos Colaboración en proyectos Intercambio de información Convenios de cooperación en capacitación 		
Comunidades	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la eficiencia de inversiones FBK. Incrementar el Nivel de Madurez de responsabilidad social empresarial. Incrementar el Nivel de reemplazos UAP por LED (reemplazos) 	Programas de desarrollo social: <ul style="list-style-type: none"> Capacitación Salud Educación 	Mesas de diálogo: <ul style="list-style-type: none"> Gestión social Resolución de conflictos 	
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar los indicadores del EBITDA, ROE, ROA, Ingresos por servicios complementarios. Reducir el Nivel de pérdida de energía en distribución Cumplimiento del Plan de Mantenimiento del Sistema de Distribución 	Junta General de Accionistas: <ul style="list-style-type: none"> Asamblea anual Informes financieros 	Comunicación financiera: <ul style="list-style-type: none"> Informes trimestrales y anuales Hechos de importancia 	
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y mejora de la política de comunicaciones. 	Comunicación oficial: <ul style="list-style-type: none"> Notas de prensa Conferencias de prensa Entrevistas 	Redes sociales: <ul style="list-style-type: none"> Facebook Twitter YouTube 	Acceso a información: <ul style="list-style-type: none"> Sala de prensa Página web Portal de transparencia

5.3. Nuestro proceso de materialidad

GRI 3-1

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 y 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 temas 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.



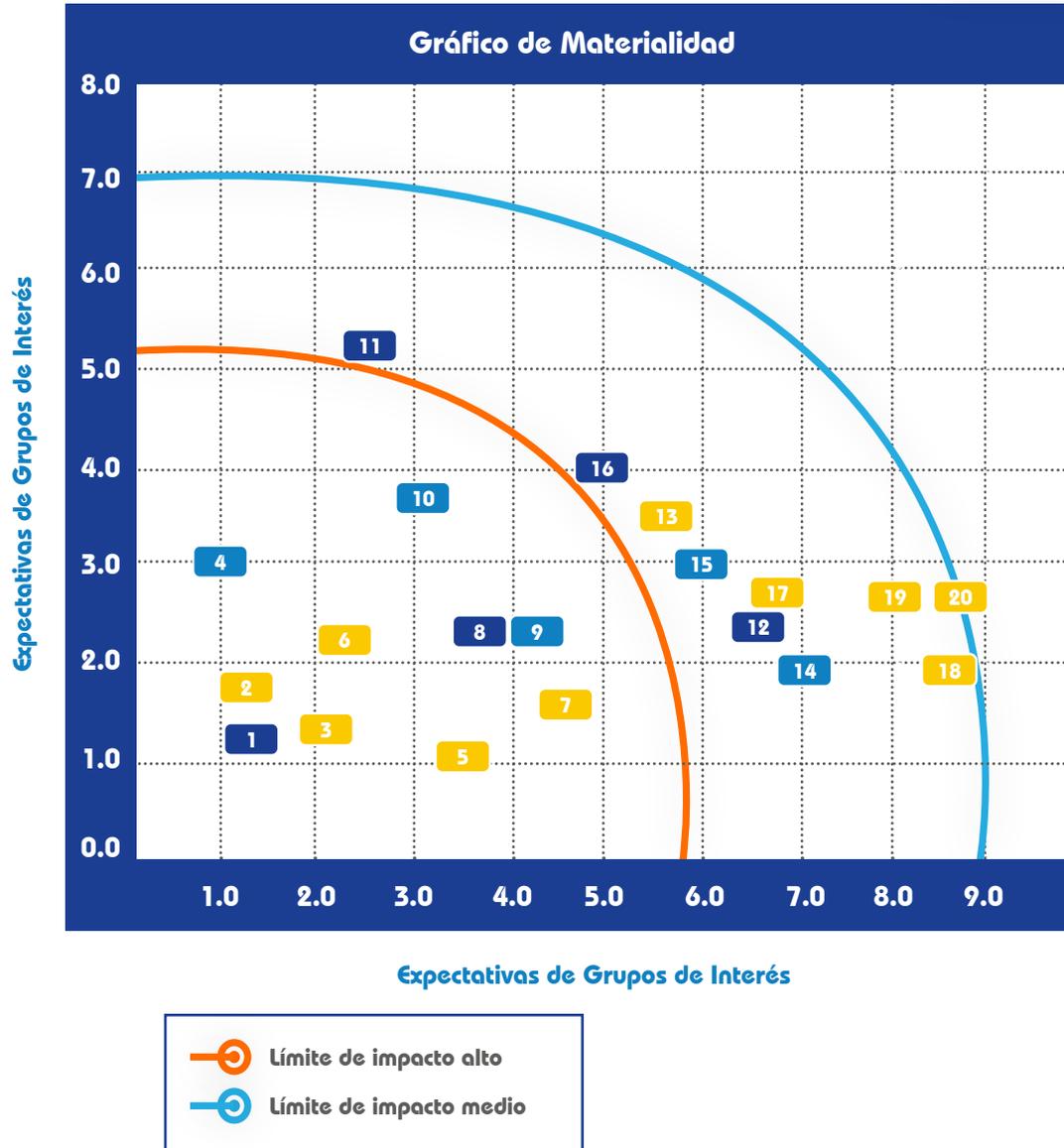
4. VALIDACIÓN

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



Temas materiales 2024

GRI 3-1



N°	Temas evaluados
1	Sistema de gestión ambiental
2	Enfoque al cliente
3	Satisfacción de los clientes
4	Buen gobierno y conducta corporativa
5	Seguridad y salud laboral
6	Relacionamiento con comunidades locales
7	Diálogo con los grupos de interés
8	Eficiencia operativa y energética
9	Desempeño económico
10	Innovación y tecnología
11	Conservación de la biodiversidad
12	Riesgos del cambio climático
13	Reducción de las desigualdades
14	Lucha contra la corrupción y el soborno
15	Cumplimiento regulatorio
16	Agua y efluentes
17	Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria (Responsabilidad Social)
18	Desarrollo de capital humano (capacitación y formación, evaluación de desempeño, clima laboral)
19	Generación y/o mantenimiento de puestos de trabajo
20	Derechos Humanos



Lista de Temas Materiales

GRI 3-2

N°	Temas materiales	Definición	Cobertura
1	Sistema de gestión ambiental	Hace referencia a todas las políticas, procedimientos, acciones y actividades destinadas a alcanzar sus objetivos ambientales a través de manera sistemática, planificada y 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.	Externa
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.	Externa
4	Buen gobierno y conducta corporativa	Hace referencia a los planes, políticas, normas y principios que aseguran una buena gestión de la empresa cumpliendo las metas asociadas al modelo negocio. Además, promueve la transparencia y cumplimiento de los códigos de ética previniendo la corrupción y 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



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	Eficiencia operativa y energética	Hace referencia a la gestión de la operación de ELECTRO SUR ESTE para garantizar el suministro de energía a los clientes de manera eficiente; así como la búsqueda de una eficiencia energética a través de una reducción de las potencias y energías demandadas al sistema eléctrico sin que afecte a las actividades normales realizadas en edificios, industrias o cualquier proceso de transformación.	Interna y externa
9	Desempeño económico	Hace referencia al desempeño económico y financiero que generan las operaciones y proyectos de la empresa.	Interna
10	Innovación y tecnología	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 y 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



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 todos 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 y 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, programas 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

Reporte de Sostenibilidad 2024

Índice de contenidos GRI

6.



6. Índice de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión	
GRI 1: Fundamentos 2021					
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Perfil de la organización				
	2-1	Detalles organizacionales	2, 9	--	--
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	9	--	--
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2, 84	--	--
	2-4	Actualización de la información	84	--	--
	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	9, 14	--	--
	2-7	Empleados	44-45	ODS 8 ODS 10	--
	2-8	Trabajadores que no son empleados	45-46	ODS 8	--



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión	
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Gobernanza				
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	24-25	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	--
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	24 	ODS 16	--
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	24 	--	--
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		--	--
	2-15	Conflictos de interés	23 	ODS 16	--
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	23	--	--
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	28 	--	--

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión	
Contenidos Generales					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Gobernanza				
	2-18	Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno		--	--
	2-19	Políticas de remuneración		--	--
	2-20	Proceso para determinar la remuneración		--	--
	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 3.33 ⁹	--	--
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5	--	--
	2-23	Compromisos y políticas	18-19, 21	ODS 16	--
	2-24	Incorporación de compromisos y políticas	18-19, 21	--	--
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	20	--	--
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	32-33	ODS 16	--
	2-27	Cumplimiento de legislación y normativa	32	--	--
	2-28	Afiliación a asociaciones	17	--	--
	Participación de los grupos de interés				
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	86	--	--
2-30	Convenios de negociación colectiva	51-52	ODS 8	--	

⁹ Retribución anual persona mejor pagada: S/ 218 400.00

Retribución anual media de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada): S/ 65 549.76



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Temas materiales				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	85, 88-89	--	--
	3-2 Lista de temas materiales	90-92	--	--
Buen Gobierno y conducta corporativa				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	36-37	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Buen Gobierno y conducta corporativa	26	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Gestión Integral de Riesgos	37	--	--
Lucha contra la corrupción y el soborno				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	28, 30	--	--
GRI 205: Anticorrupción 2016	205- 2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	30-31	ODS 16	--
	205 - 3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	29	ODS 16	--
Cumplimiento regulatorio				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	32, 34-35	--	--



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Sistema Integrado de Gestión	35	--	--
Derechos Humanos				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	21, 51	--	--
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47	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	51	ODS 8	--
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	21	ODS 5 ODS 8 ODS 10	--
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	21	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	21	ODS 16	--
Desempeño económico				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	38-40	--	--
GRI 201: Desempeño económico 2016	201- 1 Valor económico directo generado y distribuido	39	ODS 8 ODS 9	--



Estándar GRI		Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204- 1	Proporción de gasto en proveedores locales	40	ODS 8	--
Satisfacción de los clientes					
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	60	--	--
Enfoque al cliente					
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	58-59, 61-63	--	--
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	62	ODS 1 ODS 3 ODS 8	--
Generación y/o mantenimiento de puestos de trabajo					
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	49	--	--
GRI 401: Empleo 2016	401- 1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	50	ODS 5 ODS 8 ODS 10	--



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Desarrollo del capital humano (capacitación y formación, evaluación de desempeño, clima laboral)				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	44, 47, 52-55	--	--
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	53	ODS 3 ODS 5 ODS 8	--
	401-3 Permiso parental	53	ODS 5 ODS 8	--
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	53	ODS 8	--
GRI 404: Formación y educación 2016	404- 1 Promedios de horas de formación al año por empleado	54-55	ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 10	--
	404 - 2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	54	ODS 8	--
	404- 3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	55	ODS 5 ODS 8 ODS 10	--
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405- 1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	24	ODS 5 ODS 8	--
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	48	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	56	--	--



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403- 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	56	ODS 8	--
	403- 2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	58	ODS 8	--
	403- 3 Servicios de salud en el trabajo	57	ODS 8	--
	403- 4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	56-57	ODS 8 ODS 16	--
	403- 5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	58	ODS 8	--
	403- 6 Promoción de la salud de los trabajadores	57	ODS 3	--
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	56, 58	ODS 8	--
	403- 8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	56	ODS 8	--
	403- 9 Lesiones por accidente laboral	58	ODS 3 ODS 8 ODS 16	--
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	57	ODS 3 ODS 8 ODS 16	--
Innovación y tecnología				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41-42	--	--



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Relacionamiento con comunidades locales				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	64	--	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Diálogo con los grupos de interés	86	--	--
Involucramiento, desarrollo e inversión comunitaria (Responsabilidad Social)				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	64, 66-69, 82	--	--
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	69-70	ODS 5 ODS 9 ODS 11	--
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	68	ODS 1 ODS 3 ODS 8	--
GRI 413: Comunidades locales 2016	413- 1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	67	ODS 7 ODS 15 ODS 13	--
Reducción de las desigualdades				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	58-59, 64-65	--	--
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	65-66	ODS 5 ODS 9 ODS 11	--



Estándar GRI		Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Eficiencia operativa y energética					
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	72-73	--	--
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	73-74	ODS 7 ODS 8 ODS 12 ODS 13	--
Agua y efluentes					
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	75-76	--	--
GRI 303: Agua y efluentes	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	75-76	ODS 6 ODS 12	--
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	75	ODS 6	--
	303-5	Consumo de agua	76-77	ODS 6	--



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Conservación de la biodiversidad				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	77-79	--	--
GRI 304: Biodiversidad 2016	304 - 1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	78	ODS 6 ODS 14 ODS 15	--
	304 - 2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	78	ODS 6 ODS 14 ODS 15	--
Riesgos del cambio climático				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	79-80	--	--
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	80	ODS 3 ODS 12 ODS 13 ODS 14 ODS 15	--
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	80	ODS 3 ODS 12 ODS 13 ODS 14 ODS 15	--
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	80	ODS 3 ODS 12 ODS 13 ODS 14 ODS 15	--
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	80	ODS 13 ODS 14 ODS 15	--
Este tema material no tiene Estándar GRI específico asociado	NO GRI Gestión Integral de Riesgos	37	--	--



Estándar GRI	Contenido	Ubicación	ODS	Omisión
Sistema de gestión ambiental				
GRI 3: Enfoque de gestión 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	72, 82	--	--
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	81	ODS 3 ODS 6 ODS 11 ODS 12	--
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	81	ODS 3 ODS 6 ODS 8 ODS 11 ODS 12	--
	306-3 Residuos generados	81	ODS 3 ODS 6 ODS 11 ODS 12 ODS 15	--
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	81	ODS 3 ODS 11 ODS 12	--
	306-5 Residuos destinados a eliminación	81	ODS 3 ODS 6 ODS 11 ODS 12 ODS 15	--
GRI G4: Información sectorial				
GRI G4	EU-01 Capacidad instalada	14	ODS 7	--
	EU-03 Número de cuentas de clientes residenciales, industriales, institucionales y comerciales	12	--	--
	EU-04 Longitud de transmisión y distribución arriba y subterránea. Líneas por régimen reglamentario.	12, 14	--	--
	EU-26 Porcentaje de población sin servicio en áreas de distribución o servicio con licencia	12	ODS 1 ODS 7	--
	EU-28 Frecuencia de cortes de energía	60	ODS 1 ODS 7	--
	EU-29 Duración promedio del corte de energía	60	ODS 1 ODS 7	--



**Electro
Sur Este**