



Mejoramos vidas
con energía
sostenible y competitiva

Reporte de
SOSTENIBILIDAD

2021



ElectroDunas

Reporte de **SOSTENIBILIDAD** 2021

Índice

CONTACTO

Empresa
Electro Dunas S.A.A

GRI 102-1

Sede Principal:
Carretera Panamericana Sur km 300.5
La Angostura- ICA

GRI 102-3

**Te invitamos a enviar tus comentarios,
opiniones y consultas a:**
sostenibilidad-eld@electrodunas.com

GRI 102-53

Elaborado con la asesoría de AC Sostenibilidad S.A.C.
www.acsostenibilidad.com



01

Mensaje del Gerente General

Mensaje del Gerente General



(102-14)

Durante el 2021 nos esforzamos por mantenernos como una organización que impacte de forma positiva y ayude a sus grupos de interés a superar los retos que trajo la pandemia de la COVID-19. Sin embargo, esta crisis sanitaria reveló la inequidad de nuestra sociedad y nos demostró que aún hay mucho trabajo por hacer.



Nuestra respuesta ante los riesgos de la pandemia se enfocó en fortalecer nuestra cultura de prevención y autocuidado, siempre priorizando la vida de nuestros colaboradores y las de las comunidades con las que trabajamos.

Gracias a la impecable implementación de nuestro "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19 en el Trabajo", minimizamos los contagios de la COVID-19 en Electro Dunas. De igual manera, gracias a este protocolo pudimos cumplir con nuestras responsabilidades como prestadores del servicio distribución eléctrica.

Aprendimos también que el desarrollo social no puede ser un proyecto aislado, tiene que construirse desde la manera de hacer empresa todos los días. Por ese motivo, desde hace unos años, Electro Dunas realiza una gestión de desarrollo sostenible en el marco de los lineamientos del Grupo Energía Bogotá, que tiene el objetivo de "mejorar vidas con energía sostenible y competitiva" y establecer los compromisos para gestionar con excelencia y generar valor de triple impacto.

Con este reporte de sostenibilidad, buscamos hacer de conocimiento público información cuantitativa y cualitativa del impacto que tiene Electro Dunas en materia ambiental, económica, social y gobierno corporativo. De esta manera, y gracias a nuestra transparencia sobre la gestión que realizamos, esperamos crear Lazos sólidos de confianza con todos nuestros grupos de interés para seguir trabajando de la mano.

Somos conscientes que el rol que cumplen nuestros colaboradores es clave para lograr una gestión responsable y sostenible. Queremos seguir trabajando por su crecimiento y desarrollo. Por ello, a pesar de los retos que presentó el 2021, continuamos con la capacitación continua para todos.

Asimismo, acorde a nuestro objetivo de brindar un buen clima laboral y formar trabajadores respetuosos y responsables, durante el año realizamos diferentes evaluaciones internas para monitorear nuestros avances y propuestas de mejora en este tema.



Sabemos que cumplimos un rol relevante para el desarrollo de las regiones donde operamos, por lo que asumimos la responsabilidad de llevar crecimiento y mejorar la calidad de vida de las comunidades.

Definitivamente la pandemia limitó nuestros planes y proyectos de trabajo con comunidades, pero nos llevó a reinventarnos, adaptarnos a un nuevo entorno y diseñar soluciones creativas

para los retos que se presentaron. Entre nuestros principales proyectos del 2021, se encuentra el Programa de Escuelas Afectivas, la Construcción de la nueva oficina comercial Palpa, el Proyecto de Telemedida y Control Automático en el Sistema de Alumbrado Público, el abastecimiento de energía a la segunda planta de oxígeno y abastecimiento de energía al "ambiente provisional para atención a pacientes COVID-19".



Aprendimos
también que el
desarrollo social
no puede ser
un proyecto
aislado, tiene
que construirse
desde la manera
de hacer empresa
todos los días.

Para seguir ofreciendo el mejor servicio e incrementar nuestra productividad, durante el año desarrollamos proyectos de infraestructura eléctrica con una inversión de 17 522 y 32 327 millones de soles en transmisión y distribución, respectivamente. Los principales proyectos ejecutados fueron Nueva SET Chiribamba-Huancavelica y la Electrificación de agrupaciones de vivienda de forma masiva (Zona de Concesión).

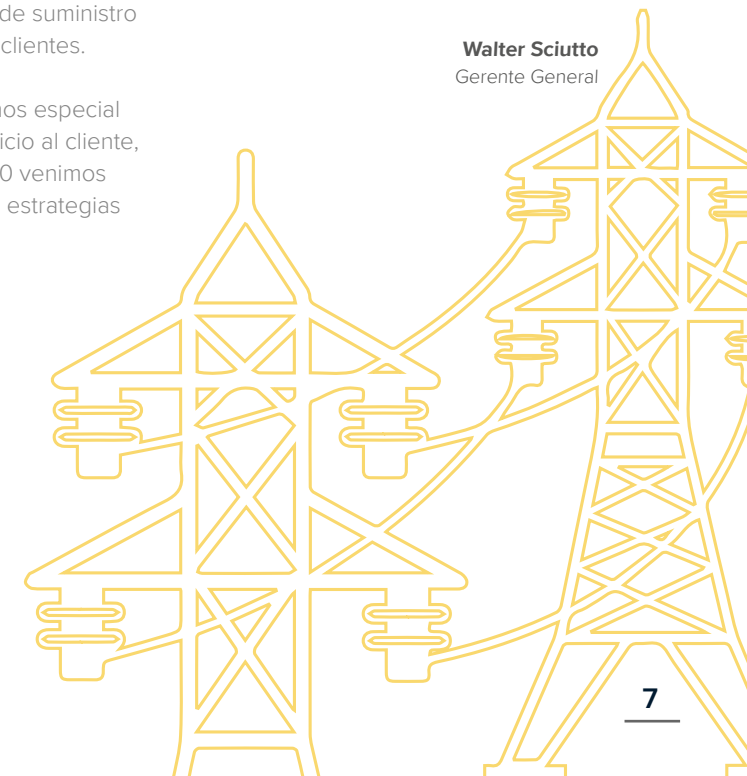
Gracias al trabajo de todos los grupos que conforman nuestra cadena de valor, durante el 2021 Electro Dunas no tuvo interrupciones ni paros en las operaciones, garantizando una total continuidad del servicio de suministro eléctrico para todos sus clientes.

En Electro Dunas ponemos especial foco a la calidad de servicio al cliente, por lo que desde el 2020 venimos trabajando en diferentes estrategias

de innovación e implementación de herramientas tecnológicas para optimizar nuestros procesos de comunicación y gestión de "Atención al Usuario", brindando una experiencia cada vez más rápida y segura.

A continuación, compartimos con entusiasmo todos nuestros resultados y logros del año 2021 a detalle y reafirmamos nuestro compromiso de contribuir al desarrollo sostenible de la región. Agradecemos a todas las personas que con las que trabajamos en conjunto para lograr tener operaciones responsables y proyectos que generen valor de triple impacto y prosperidad para todos.

Walter Sciutto
Gerente General





Nuestro Desempeño

Nuestro desempeño 2021

En el 2021, Implementación de la

1ra planta fotovoltaica de 122 kWp



Evitó la emisión de
95 tn de CO₂

+ S/ 40 000 mm

invertidos en
infraestructura eléctrica.



100%

cumplimiento regulatorio

Atención a

+ 8 300

Consultas mensuales de
nuestros clientes



+ 3 800

pruebas rápidas, de antígenos y
moleculares para la identificación de
trabajadores asintomáticos



0 accidentes

Entre los trabajadores

Reducción de

7% de la brecha salarial



Implementación de

recibos digitales

+ 8 000 horas

empleadas en la formación
de los trabajadores



Implementación de

Código QR

en los recibos de luz

En el 2021 lanzamiento de
los canales digitales de



**Youtube e
Instagram**





**Electrodunas
Somos líderes
en energía**

Somos ElectroDunas líderes en energía

(GRI 102-2) (GRI 102-5)
(GRI 102-45)

Electro Dunas inició sus operaciones el 30 de enero de 1912, como compañía “Sociedad Anónima de Electricidad Limitada”. Después de sucesivos cambios de denominación, el 4 de abril de 1987 pasó a denominarse “Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Sur Medio S.A.A. – Electro Sur Medio”.

En el año 1997, de conformidad, a la nueva “Ley General de Sociedades” adquirió la denominación de Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Sur Medio Sociedad Anónima Abierta ELECTRO SUR MEDIO S.A.A. y a partir del mes de marzo de 2010, se le empieza a conocer por su nombre actual: Electro Dunas S.A.A.

En agosto de 2019, como resultado de la Oferta Pública de Adquisición (OPA) formulada por el Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P (GEB) el 07 de agosto de 2019, la Bolsa de Valores de Lima le adjudicó al GEB el 100% de las



acciones de Dunas Energía S.A.A. (DESAA), titular del 99,96% de las acciones de Electro Dunas S.A.A.

FORMAMOS PARTE DEL GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ

(GRI 102-4)

El Grupo Energía Bogotá (GEB) es un grupo corporativo líder en el sector de energía eléctrica y gas natural con presencia en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil. Desde hace más de 120 años, el GEB genera valor de forma responsable para la compañía, sus grupos de interés y la sociedad de la siguiente manera:



Fomentando entornos transparentes y sostenibles que permitan fortalecer la confianza y ética, generando impacto positivo para el mercado y la sociedad.



Demostrando y promoviendo que el actuar de la compañía estén acordes con los pilares de cultura y que la integridad sea un principio inspirador para todos los miembros de la organización.



Promoviendo proyectos que apoyen el progreso y desarrollo de nuestras comunidades, mejorando su salud, economía y educación.



Laguna Huacachina, Ica

3.1. OPERACIONES

(GRI 102-2) (GRI 102-6) (GRI 102-7)

Electro Dunas S.A.A. es una sociedad dedicada a la distribución y comercialización de energía eléctrica y alumbrado público de la región sur-medio del Perú, con sede en la ciudad de Ica.

La compañía cubre un área de distribución de 5 402 km², con 6 180 km de líneas de distribución. El área de concesión abarca las provincias de Ica, Pisco, Chincha, Nazca y Palpa en el Departamento de Ica; Castrovirreyna y Huaytará en el Departamento de Huancavelica; y Lucanas, Parinacochas, Páucar del Sara y Sucre en el Departamento de Ayacucho.

En el mercado atendido por Electro Dunas, que totaliza 259 125 clientes, la zona de Chincha cuenta con 62 254

clientes lo cual representa el 24.0% del mercado, la zona de Pisco cuenta con 41 954 clientes lo cual representa el 16.2% del mercado, la zona de Ica cuenta con 113 261 clientes, lo cual representa el 43.7% del mercado y la zona de Nazca cuenta con 41 656 clientes lo cual representa el 16.1% del mercado atendido.

Las instalaciones de la sociedad están compuestas por 14 Centros de Transformación de 60/22.9/10 Kv, 285.1 kilómetros de líneas de subtransmisión de 60 Kv de simple terna y 87.2 kilómetros de doble terna, 2 573 kilómetros de líneas de media tensión, 3 061 kilómetros de líneas de baja tensión, 2 471 subestaciones de transformación y 83 600 luminarias de alumbrado público.



Zona de Cobertura

CT Pedregal: 19MW



Perú

Lima

ElectroDunas

CT Luren: 19MW



Zona Chincha

Chincha

Pisco

Zona Ica

Ica

Zona Ica

Castrovirreyna

Huaytara

Palpa

Nazca

Nazca

Zona Nazca

Zona Pisco

Sucre

Lucanas

Cora Cora

Parinacochas

Paucar del Sara Sara

- ▲ Oficina Administrativa (Lima)
- Oficinas Comerciales (7)
- Plantas de Generación Distribuida (2)
- ▲ SET 60/22.9/10kV (Distribuidor) SET
- SET 220/60/10kV (terceros)
- Líneas de Transmisión



5,402 km²
Área de Distribución



6,180 km²
Líneas de Distribución



1.3 TWh/año
Energía distribuida



259 125
Clientes



987,070
Población Total



14
SSEE de AT/MT



SED's de MET/BT
2,506

3.2. DESEMPEÑO ECONÓMICO

(GRI 201-1)

Durante el 2021, los ingresos totales fueron de USD 111 121 648. Se distribuyó valor por hasta USD 100 279 954 los cuales se destinaron a salud y seguridad en el trabajo, costos operativos, salarios beneficios sociales, pago a proveedores, impuestos e inversión social.

El 2021 fue una gestión marcada por el constante monitoreo de las acciones de control de riesgos implementadas en 2020 y la búsqueda de mayores eficiencias operativas, en un contexto de recuperación económica a nivel de todos los sectores.

Cabe destacar, que este periodo se caracterizó por una fuerte incertidumbre política a raíz de las elecciones presidenciales, que trajo consigo una desaceleración de las inversiones en varios sectores económicos atendidos por la compañía, salida de capitales y mayor volatilidad del tipo de cambio. Sin embargo, en Electro Dunas se tomaron medidas para mitigar estos impactos, ejecutando acciones para reducir gastos, asegurar el flujo de ingresos operativos y priorizar inversiones en aquellos activos con retorno más inmediatos. Además, se diseñó e implementó el procedimiento para la gestión del riesgo financiero.

DESEMPEÑO ECONÓMICO	IMPORTE MILLONES (USD)
INGRESOS TOTALES	
Valor económico directo generado	111 121 648
Valor económico directo distribuido	100 279 954
Costos operativos	88 745 166
Salarios y beneficios sociales	8 394 090
Pagos a proveedores	80 912 563
Pagos a gobierno	1 308 065
Medio ambiente	84 185
Valor económico directo retenido	10 841 694
Compras a proveedores locales	56 213 709
Compras a proveedores nacionales	15 354 943
Compras a proveedores internacionales	148 040
Costos de financiamiento	4 052 245
Monto total de impuestos pagados (IGV e IR)	10 917 583
Monto de donaciones voluntarias de la organización	59 778
Gastos e inversión social (proyectos, actividades con la comunidad, etc.)	1 280
Monto de inversión en infraestructura (redes, centro operativo, etc.)	1 032 457
Monto total de inversión acumulada a diciembre 2021	14 255 291

En el 2021 se continuó con el apoyo y esfuerzo de todo el personal para afrontar la “nueva realidad”, la implementación de medidas de higiene y seguridad adicional contra el COVID-19.

Los resultados financieros de Electro Dunas en el 2021 fueron positivos, a pesar de seguir en la coyuntura generada por la COVID-19. El valor económico retenido fue de USD 10 841 694, 19% mayor que el año 2020 (USD 9 085 126). Ello se debe gracias a una gestión eficiente de los costos operativos.

En el 2021 se continuó con el apoyo y esfuerzo de todo el personal para afrontar la “nueva realidad”, la implementación de medidas de higiene y seguridad adicional, así como de medidas de prevención ante la COVID-19, el trabajo remoto y las reuniones virtuales, fueron los principales cambios a fin de seguir cuidando la integridad de nuestros

colaboradores y sus familias y garantizar la atención a nuestros usuarios. Además de ello se ejecutaron medidas de ahorros en gastos que permitieron contrarrestar los efectos de la pandemia y priorizar la atención a los clientes manteniendo los indicadores de calidad del servicio. También se tuvo que replantear las inversiones eléctricas priorizando las inversiones de retornos más inmediatos.

En el presente Reporte de Sostenibilidad, se busca complementar este desempeño económico con indicadores que proveen una visión más amplia a la naturaleza de ésta, contemplando el desempeño social y ambiental.



3.3. MISIÓN Y VISIÓN



Misión

Comprar, transmitir, distribuir y comercializar energía eléctrica con la calidad y en la oportunidad requeridas, maximizando la rentabilidad de los accionistas, con responsabilidad social, protegiendo el medio ambiente y contribuyendo al progreso y desarrollo del país.



Visión

Ser líderes en el mercado de distribución eléctrica del Perú, logrando óptimos niveles de excelencia y calidad en nuestro servicio. Estar comprometidos con nuestros clientes, ser fuente de orgullo para nuestros colaboradores y ser rentables para los accionistas, promoviendo a su vez el desarrollo sostenible y eficiente en nuestro ámbito de influencia

VALORES CORPORATIVOS

Los valores que guían las acciones y orientan las relaciones con los accionistas,

clientes, colaboradores, comunidad y organismos reguladores y fiscalizadores son:



Primero La Vida

Primero la vida

Es el valor más importante porque enseña a cuidarse a uno mismo y a las personas del entorno, garantiza que todos lleguen a casa sanos y salvos al final de la jornada.



1

Cuido mi salud física y mental



2

Cuido a las personas de mi entorno



3

Conozco y cumpla los procedimientos SST



4

Actúo de manera preventiva, reportando actos y condiciones inseguras



5

Participo activamente en las capacitaciones y planes de mejora de Cultura SST



Integridad

Enseña a trabajar de manera ética, honesta, responsable y transparente, recordando que siempre se debe actuar de manera correcta.



1

Soy ejemplo de respeto, responsabilidad y justicia



2

Asumo compromisos frente a mis actos y soy transparente en la gestión



3

Actúo de forma genuina con base a las pautas de conducta y los comportamientos éticos



4

Cumplo los acuerdos con nuestros grupos de interés, utilizando eficientemente los recursos de la empresa



5

Participo activamente en las capacitaciones y planes de mejora de Cultura SST



Trabajo en equipo con responsabilidad individual

Trabajo en equipo con responsabilidad

Invita a trabajar en colaboración construyendo un propósito en conjunto asumiendo el aporte y responsabilidad individual para lograr resultados extraordinarios.



1

Genero un ambiente de confianza y comunicación efectiva entre los miembros del equipo



2

Alineo mis objetivos individuales a los objetivos del equipo y de la organización



3

Comprendo el alcance de mis responsabilidades y me comprometo con el cumplimiento.



4

Desarrollo relaciones de trabajo efectivas con otros miembros del equipo.



5

Contribuyo con el desarrollo de la compañía compartiendo conocimientos, experiencias y recursos



Enfoque en resultados

Enfoque en resultados

Recuerda la importancia de trabajar enfocados para lograr los resultados esperados, y así hacer de la empresa una organización sostenible en el tiempo, que cumple con la sociedad.



1

Entiendo con claridad los objetivos para lograr resultados deseados desde mi rol



2

Planifico y establezco actividades con metas claras para alcanzar un objetivo



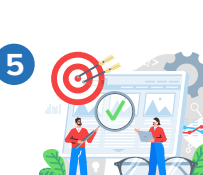
3

Aseguro entregables de manera oportuna y eficiente



4

Identifico y aplico mejores prácticas agregando valor a mi trabajo



5

Sobrepaso obstáculos que interfieran con el logro de mis objetivos.



Empatía

Enseña la importancia de respetar los puntos de vista de cada persona y del entorno, sin discriminación y sin sesgos frente a creencias, raza, pensamientos y otros factores, para elevar cada día la humanidad.



1 Respeto la diversidad de pensamiento, género, orientación sexual, etnia, grupo generacional, condición social y habilidades diferentes, tratando a todos con igualdad y sin discriminación



2 Escucho de manera activa, cordial, con mente abierta y autogestionando mis prejuicios



3 Valoro las contribuciones de cada persona del equipo, para lograr soluciones más integrales



4 Me solidarizo frente a las necesidades de mis compañeros, mi entorno social y hago parte activa de la solución



5 Respeto los valores, derechos, tradiciones y biodiversidad de nuestros grupos de interés.

3.4. ADHESIONES Y MEMBRESÍAS

(GRI 102-13)

Electro Dunas forma parte de diversos gremios y asociaciones relacionadas con el sector energético a nivel nacional:

- ♦ Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Ica
- ♦ Cámara de Comercio de Lima
- ♦ Cámara de Comercio Americana del Perú - AMCHAM
- ♦ Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía - SNMPE
- ♦ Comité Nacional Peruano de la Comisión de Integración Energética Regional - PECIER
- ♦ Comisión de Integración Energética Regional – CIER
- ♦ Asociación de Distribuidoras de Energía Eléctrica Latinoamericanas - ADELAT
- ♦ Empresarios por la Educación – Programa de Escuelas Afectivas



3.5. GOBIERNO CORPORATIVO

Electro Dunas considera que para estar preparado ante cualquier riesgo o falta ética que afecte al negocio, es importante contar con una sólida estructura de gobierno, políticas corporativas, procedimientos y responsabilidades definidos de forma clara.

La estructura de gobierno hace referencia a los Principios de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas (PBGC) de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV), los cuales establecen cinco pilares para la empresa:



Derecho de los accionistas



Asamblea General de Accionistas



Directorio y alta gerencia



Riesgo y cumplimiento



Transparencia en la información.

El Directorio cumple el rol de máximo órgano de gobierno responsable de la dirección y toma de decisiones, sin contar las decisiones reservadas por ley para la Asamblea General de Accionistas. El Directorio cuenta con un comité de Auditoría y Riesgos y recibe apoyo técnico especializado de consultoras de reconocido prestigio nacional e internacional.



Comité de Auditoría y Riesgos

Cumple con la misión de promover una gestión correcta y transparente de los bienes y recursos de Electro Dunas. También, vela por la integridad de los estados y reportes financieros, por la administración de riesgos del negocio y su efectividad, y por el marco integral de control interno.

MIEMBROS DEL DIRECTORIO

El Directorio de Electro Dunas está conformado por cinco integrantes, los cuales pueden ser reelegidos y, según normativa legal, pueden desempeñar cargos ejecutivos en la sociedad. Los miembros del Directorio son los siguientes:



Juan Ricardo Ortega López

Miembro del Directorio desde el 03 de agosto de 2020 y presidente de este. Licenciado en Economía, con especialización en Matemáticas de la Universidad de los Andes, Colombia. Es titular de varias maestrías en economía, matemáticas y desarrollo internacional de la Universidad Yale. Fue director de Estudios Económicos del Departamento Nacional de Planeación (DNP), en los años 1999 y 2000, y Asesor económico de la oficina del presidente de la República de Colombia del 2000 al 2002. Posteriormente, fue viceministro Técnico (2002-2003) y viceministro General (2002-2003) del Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia y, viceministro del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia en los años 2004 y 2005. En el 2005, se desempeñó como director

del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras de Colombia.

Asesor senior del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) entre el 2006 y el 2008, y Secretario de Finanzas para la ciudad de Bogotá del 2008 al 2010. Asimismo, fue director general de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia (DIAN) de 2010 a julio de 2014.

Especialista principal de desarrollo fiscal y municipal de julio de 2014 a febrero de 2015, y Coordinador General de la Alianza para la Prosperidad de los Países del Triángulo Norte de Centro América de marzo de 2015 a junio de 2020, en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Actualmente, se desempeña como Presidente del Grupo Energía Bogotá.



Andrés Baracaldo Sarmiento

Miembro del Directorio desde el 09 de agosto de 2019. Economista de la Universidad de los Andes con un MBA y Especialización en Finanzas del London Business School.

Comenzó su carrera como Analista en la Corporación Financiera del Valle (1997) y posteriormente en Investment Banking Services S.A (1998-1999). Pasó a desempeñarse como asociado en Equipo Latinoamericano (1999-2000). En Londres, trabajó en European Utilities M&A como Asociado (2002 a 2003), y se desempeñó en el Royal Bank of Scotland como director Asociado del Sector Corporate Finance de Energía y Electricidad (2005-2009). Posteriormente, en la Corporación Financiera Colombiana se desempeñó

como director ejecutivo de Banca de Inversión (2009-2011) y como Director de Inversiones (2011-2016). En el año 2016, se vinculó con Interconexión Eléctrica S.A., ISA, como vicepresidente de Crecimiento y Desarrollo de Negocios. Actualmente, se desempeña como vicepresidente de Distribución, Transporte y Transmisión del Grupo Energía Bogotá.

Además, el Sr. Baracaldo se desempeña como miembro del Directorio de las empresas Codensa S.A., Emgesa S.A., Transportadora de Gas Internacional S.A., Gas Natural de Lima y Callao S.A., Dunas Energía S.A., Contugas S.A.C., Gas Natural S.A. ESP y GEBBRAS Participações Ltda.



Jorge Andrés Tabares Ángel

Miembro del Directorio desde el 01 de febrero de 2021. Es ingeniero civil de la Universidad de Antioquia con un Máster of Science in Management de Stanford University y especialista en Finanzas de EAFIT.

Se desempeñó como gerente de proyectos, gerente de Tesorería y director de Proyectos de Banca e Inversión en CORFINSURA (1998-2001); también como Project Manager Business Development, Global

Planning and Performance Manager, Drilling and Completions y Finance Delivery Manager en BP (2002-2011); socio, vicepresidente de Inversión y Co-head en BTG Pactual (2011-2015); vicepresidente Ejecutivo de Finanzas e Inversiones, vicepresidente de Finanzas Corporativas, Gestión de Riesgo e Inversiones en el Grupo EPM (2015-2020). Actualmente, se desempeña como vicepresidente Financiero del Grupo Energía Bogotá.



Lucía Cayetana Aljovín Gazzani

Miembro del Directorio desde el 21 de junio de 2021, en reemplazo del director Néstor Raúl Fagua Guauque. Abogada por la Universidad Católica del Perú con más de 25 años de experiencia en el sector público y privado. Cuenta con un MBA por la Universidad Adolfo Ibáñez de Chile, tiene experiencia en comunicaciones y relaciones institucionales.

Ha sido abogada en temas regulatorios y corporativos de empresas

transnacionales de servicios públicos en las áreas de telecomunicaciones y gas natural. Ha ocupado importantes cargos en la Administración Pública y ha conducido programas periodísticos de gran audiencia. En la actualidad se desempeña como Presidenta de la Sociedad Nacional de Pesquería, es miembro parte de los Directorios de las empresas Interbank, IFS, Azerta Comunicación Estratégica y CEPAL.



Christian Thomas Laub Benavides

Miembro del Directorio desde el 23 de setiembre de 2019. Es economista de la Universidad del Pacífico con énfasis en Economía de la Empresa y un MBA de Harvard University Graduate Schools of Business Administration.

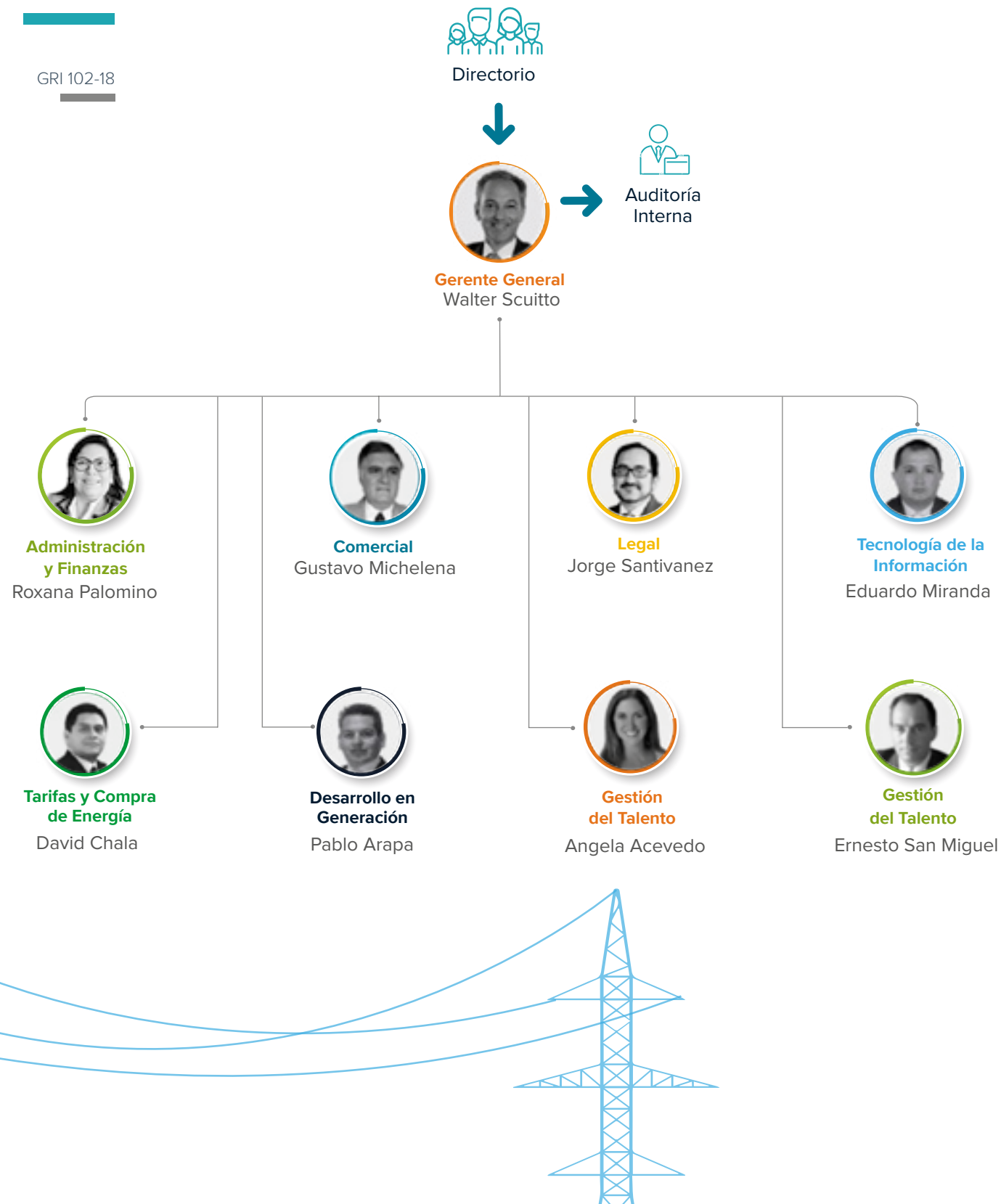
Ha sido director de la Bolsa de Valores de Lima, habiendo sido el presidente del Directorio desde el 2013 hasta el 2016.

Ha sido CEO de Credicorp Capital del 2011 al 2018 y anteriormente se desempeñó como gerente de diversas áreas del Banco de Crédito del Perú y Gerente General de Credifondo.

En la actualidad, se desempeña como miembro del Directorio de las empresas Agrícola Cerro Prieto S.A., Quimpac S.A., Graña y Montero S.A.A. y Financiera Compartamos.

Miembros de la plana gerencial

GRI 102-18



3.6. GESTIÓN ÉTICA

(GRI 205-2) (GRI 205-3)
(IPN-soborno)

La gestión ética de Electro Dunas está alineada al actuar ético del Grupo Energía Bogotá (GEB), por ello cuenta con herramientas alineadas a las directrices del GEB, como el Código de Ética y la Declaración Jurada Anual de Adhesión al Código de Ética y Conflictos de Interés. Asimismo, la compañía cuenta con el Programa de Ética y Cumplimiento de la Sociedad para la consolidación de una cultura ética y de transparencia.

A lo largo de 2021 la compañía brindó charlas y capacitaciones a sus trabajadores sobre el Programa de Ética y Cumplimiento, se hizo énfasis en el Código de Ética, Canal Ético y situaciones de Conflictos de Intereses. Se logró que el 100 % de directivos y empleados fueron comunicados sobre políticas y procedimientos anticorrupción. A continuación, se detalla por cargo la cantidad de trabajadores que fueron comunicados sobre estos temas:

La compañía cuenta con el Programa de Ética y Cumplimiento de la Sociedad para la consolidación de una cultura ética y de transparencia.

CARGO	2021	
	NÚMEROS	PORCENTAJE (%)
Miembros de órganos de gobierno	5	100
Empleados	260	100

El actuar ético no solo engloba a los trabajadores de la compañía sino también, a los contratistas, proveedores y de más grupos de interés. Por ello ante la problemática y constante preocupación de lucha contra el fraude eléctrico, Electro Dunas lleva a cabo auditorías de la gestión de cortes por parte de supervisores, logrando identificar reconexiones de luz clandestinas que se hayan llevado

a cabo por contratistas o por la comunidad.

Existen compromisos exigidos a los distintos grupos de interés, vinculados a la ética e integridad de la compañía, que se refleja en las cláusulas incluidas en los distintos documentos contractuales que se suscriben con estos grupos de interés.

CODIGO ÉTICA



El Código de Ética de Electro Dunas dispone y explica las pautas de comportamiento en las relaciones entre sus grupos de interés, como son: administradores, empleados, empresas subsidiarias, proveedores, contratistas, etc. También contiene las reglas que se deben tener en cuenta, para que cada acción en las operaciones de la empresa sea un reflejo de los valores corporativos y de los compromisos asumidos.

En ese sentido, el Código de Ética aplica para todos los accionistas, directivos, colaboradores, proveedores

y contratistas. Para acreditar la lectura del Código, todas las personas deben suscribir la Declaración Jurada de Recepción y Conocimiento, comprometiéndose a actuar de forma ética y justa.

Igualmente es necesaria la generación de canales que promuevan la expresión sincera, oportuna y transparente de aquellas situaciones que deban ser atendidas para garantizar la rendición de cuentas, la gestión de posibles conflictos de intereses entre otros.

CANAL
ÉTICO

(GRI 205-3) (IPN-soborno)



Electro Dunas cuenta con la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción la misma que se encuentra en la página web de la compañía (<https://www.electrodunas.com/nosotros/gobierno-corporativo>), orientadas a combatir todo hecho de fraude y/o corrupción en todo nivel de la compañía. Además, con el objetivo de una gestión transparente y sostenible del negocio, la empresa cuenta con el Canal Ético (<https://www.electrodunas.com/nosotros/etica-transparencia/canal-etico>), instrumento mediante el cual se garantiza que los accionistas, administradores, colaboradores, contratistas de Electro Dunas y del Grupo y los demás grupos de interés puedan reportar situaciones o conductas antiéticas.

Este Canal bajo la garantía de ser confiable, seguro y confidencial busca resolver dilemas éticos, permite la formulación de consultas, investigar conductas relacionadas a fraude o corrupción, subsanar o mitigar riesgos detectados, implementar medidas preventivas de conformidad con los riesgos evidenciados en las verificaciones o las investigaciones

adelantadas a partir de los reportes realizados en el canal.

Los medios por los cuales se reciben las consultas o reportes en el Canal son los siguientes:

- Línea telefónica: **0800-52-093**
- Página web: **<https://ngsoft.co.pwc.com/CanalEtico-1.0/geb/index.xhtml>**
- Correo electrónico: **canaleticogeb@pwc.com**

Una vez realizada la consulta o reporte, el consultante o reportante recibe un número de seguimiento. La persona debe determinar una clave con la cual dará seguimiento o ampliación de su consulta o reporte. La compañía le informará el resultado obtenido.

Finalmente, el Directorio supervisa el cumplimiento del Código de Ética, verificando que los órganos involucrados realicen todas sus obligaciones y funciones. Durante el 2021 no se recibieron reportes ni consultas por medio del Canal Ético.

3.7. RELACIONÁNDONOS
CON EL ESTADO
Y ENTIDADES
REGULADORAS

(IPN – 1, IPN -7)



Para Electro Dunas es sumamente importante mantener relaciones sólidas y transparentes con las entidades reguladoras del sector energético. Las principales entidades con las que se establecen canales de diálogo y comunicación de forma continua son:

Dirección General de Electricidad:

Órgano técnico normativo que se encarga de proponer y evaluar la política del Subsector Electricidad; proponer y/o expedir, la normatividad necesaria del Subsector Electricidad; promover el desarrollo de las actividades de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica; y, contribuir asumiendo un rol en nombre del Estado para el desarrollo sostenible de las actividades eléctricas. Este órgano es liderado por el Director General de Electricidad quien, jerárquicamente, está bajo el mando del Viceministro de Energía.



Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental

Es un organismo público, técnico especializado, adscrito al Ministerio del Ambiente. Se encarga de la fiscalización ambiental y realiza funciones de supervisión ambiental directa, fiscalizadora y sancionadora. Asimismo, como ente rector del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (SINEFA), realiza funciones normativas y de fiscalización a las entidades de fiscalización ambiental locales, regionales o nacionales.



Superintendencia del Mercado de Valores

Es un organismo público descentralizado y adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas. Su objetivo es promover el mercado de valores, velar por un adecuado manejo de las empresas y normar su contabilidad. También, vela por el cumplimiento de la Ley del Mercado de Valores.

Por otro lado, Electro Dunas es parte de los procedimientos regulatorios de fijación de precios como: el Plan de Inversiones en Transmisión 2021-2025; las liquidaciones de ingresos por los Sistemas Secundarios de Transmisión (SST) y Sistemas Complementarios de Transmisión (SCT); el Factor de Balance de Potencia (FBP) a través de estudios técnicos, sugerencias y opiniones y recursos de reconsideración.

Además, acata las normas emitidas por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM) y del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN) para afrontar los impactos de la COVID-19 por ejemplo, a través del subsidio “Bono Electricidad”, con el fin de garantizar la continuidad del servicio eléctrico, fraccionamiento de recibos vencidos y otros

La empresa, por su parte, tuvo que adaptar su gestión y operación al nuevo contexto, a fin de:

-  Garantizar la continuidad y confiabilidad del servicio eléctrico
-  Incorporar nuevas herramientas de tecnologías de información “on-line” para el relacionamiento con el cliente
-  Cumplir con la supervisión y fiscalización eléctrica
-  Potenciar el trabajo remoto de sus colaboradores
-  Cumplir con los protocolos sanitarios y de seguimiento y control de la salud de sus colaboradores y proveedores
-  Hacer sentir al trabajador cercano a la empresa, mediante el desarrollo de nuevas formas de relacionamiento laboral

La compañía requirió un mayor esfuerzo y negociaciones para encontrar materiales y servicios que anteriormente no representaban mayor dificultad.

Durante el 2021, el área de Abastecimientos ha contribuido a mantener la continuidad de los negocios, al evitar disrupciones en la cadena de suministro. En muchos casos mediante la búsqueda de proveedores alternativos, para asegurar el flujo de productos y servicios necesarios para las operaciones de las empresas. También se vio a los compradores incursionando en categorías en las cuales típicamente no participaban, con el fin de adquirir productos y servicios con alta demanda, como la compra de equipo de protección personal: mascarillas, termómetros, guantes, gel desinfectante, etc. sumando así esfuerzos para mitigar los riesgos para la salud y seguridad del personal.

La compañía requirió un mayor esfuerzo y negociaciones para encontrar materiales y servicios que anteriormente no representaban mayor dificultad. Por ello, se recomendó fijar un nuevo esquema de prioridades:

a) Inventario de emergencia (stock coronavirus): asegurando los insumos relacionados con la prevención de la salud de los trabajadores.

Asimismo, desde el 2020 los proveedores siguen poniendo a prueba su infraestructura y activando diversos procedimientos de prueba de resiliencia, incorporando políticas y procedimientos para la planificación de recuperación de desastres, además de haber tomado medidas para asegurar



b) Evitar la rotura de stock:

monitoreando los niveles de inventarios, cuánto hay en tránsito, cuánto hay en producción y si ha cambiado la criticidad de ciertos elementos.

c) Descartar sobrantes: toda decisión de reducir o paralizar la adquisición de insumos o servicios se realiza desde la visión del impacto que tendrá en la cadena de suministro, en el mediano y largo plazo, así como de la gestión de la relación con los proveedores.

d) Gestión de flujo de efectivo: fue necesario revisar órdenes de compra, con pendientes de entrega, por emitir, contratos en curso, contratos por firmar y anticipos dados. Se los tuvo que adecuar para asegurar que correspondan con las prioridades vigentes y tener un flujo de efectivo conveniente para las operaciones y para mantener la cadena de suministro funcionando.

e) Visibilidad de la cadena de suministro: revisar al detalle nuestra cadena de suministro para conocer el estado de los proveedores y poder anticipar una posible disrupción.

la continuidad del servicio. Por otro lado, el elevado número de proveedores de materiales y servicios con que cuenta la compañía hace necesario estandarizar los procesos de selección de acuerdo con la Política de Gestión de Compras, siguiendo los siguientes criterios:



Asimismo, para Electro Dunas es prioridad evaluar a sus proveedores para verificar que cumplen con los requisitos legales, ambientales, Seguridad, Salud en el Trabajo, entre

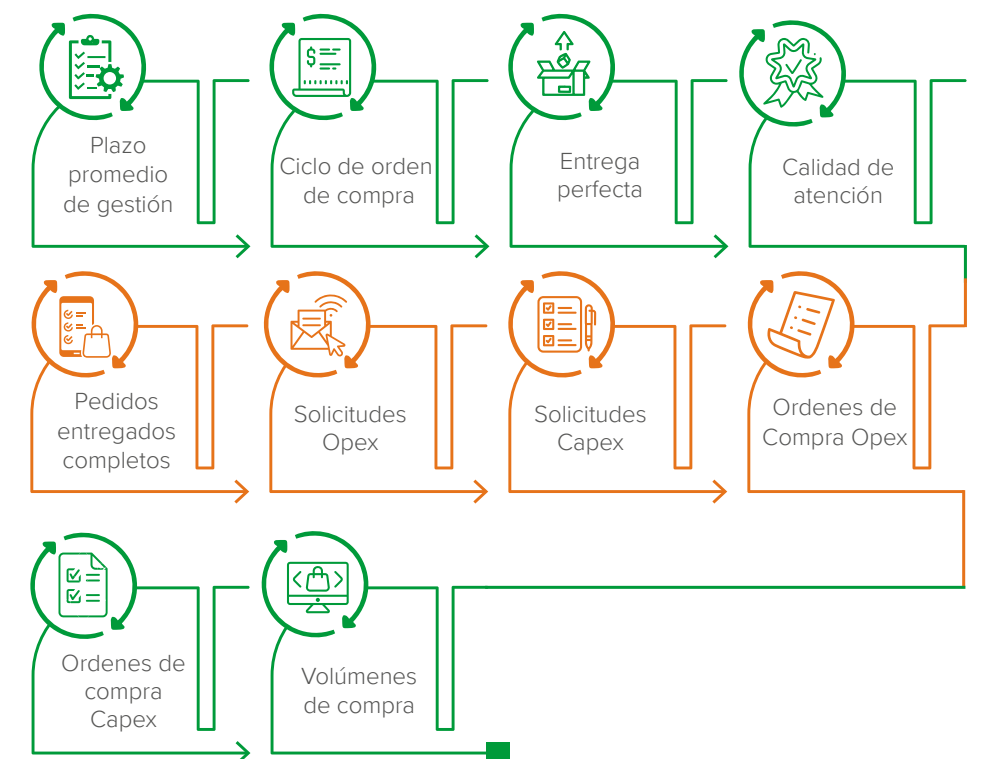
otros; ya que, al cumplirlos, se asegura una cadena de valor sostenible y alineada con estándares de clase mundial.

RELACIONES COMERCIALES CON PROVEEDORES

(GRI 102-9)

Durante el 2021, Electro Dunas estableció relaciones comerciales con un total de 3 967 proveedores, de los cuales 92 fueron locales, 3 822 nacionales y 53 internacionales (provenientes de Estados Unidos, Colombia, Brasil e Italia). El pago total a proveedores fue de USD 71 716 693.

A continuación, se detalla el proceso en la cadena de proveedores de la empresa:



3.9. SE SIGUE INNOVANDO

(IPN- INNOVACIÓN)

En el 2021 Electro Dunas continuó con proyectos de innovación tecnológica, agilizó la incorporación de nuevas tecnológicas y el desarrollo de nuevos proyectos digitales con el fin de ofrecer

un mejor servicio a los clientes y trabajadores de las diversas gerencias de la compañía. Entre los principales proyectos se encuentra:



Gestión del Talento:

- › Sistema de Comité de Compras
- › Sistema de Reservas de Espacios, Salas y Estacionamientos
- › Mesa de Partes Virtual
- › Automatización de procesos que generaban alta carga laboral a los trabajadores.



Gerencia Técnica:

- › Portal de Interrupciones Programadas e Imprevistas- Fuerza Mayor: sistema informático para realizar el monitoreo, control y trazabilidad de las comunicaciones y solicitudes de calificación de fuerza mayor que son gestionadas por las áreas operativas de la Gerencia Técnica.
- › Sistema de Pérdidas: software para el control de administración de la energía y diseñado para controlar y reducir las pérdidas de energía eléctrica presentes en el sistema eléctrico, mejorar la gestión de la medición, predecir anomalías, fraudes y hurtos de energía y determinar las pérdidas administrativas.



Gerencia Comercial:

- › Implementación de herramientas virtuales: portal de citas virtuales, oficina virtual, códigos QR en los recibos de luz, aplicativo móvil, implementación de canales de Instagram y YouTube entre otras herramientas.
- › Además, se implementó el pago del servicio a través de las plataformas Niubiz y Asbanc.



Gerencia de Tecnología Informática:

- › Portal de Seguimiento de Actividades TI: sistema informático que permite la gestión de las actividades y proyectos del Área de Desarrollo.



3.10. CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

(IPN- Continuidad)



En el transcurso del año 2021 el servicio eléctrico dentro de la concesión de Electro Dunas se dio de forma continua, sin interrupciones ni paros en las operaciones. Esto se logró gracias al trabajo conjunto de toda la cadena de valor de la compañía, por medio de la asignación de metodologías de trabajo, implementación de nuevas herramientas de gestión y protocolos de seguridad que minimizaron los riesgos de contagio y que permitieron cumplir con:

- Las actividades esenciales para el suministro del servicio.
- Asegurar la cobrabilidad y atención comercial
- Ejecución de la atención de las nuevas demandas
- Garantizar el servicio de suministro eléctrico
- Llevar adelante los planes de mantenimiento

Las principales acciones implementadas para garantizar la continuidad del servicio eléctrico fueron:

- Habilitar una interfaz remota con el soporte de TI para la gestión y/u operación del sistema desde el domicilio del operador asignado.
- La Gerencia Técnica dispuso un rol de turno de jefes, supervisores y personal técnico para situaciones de emergencia; si era necesario se podía pedir el apoyo de más supervisores de otras áreas.
- Disposición de las movilidades de la empresa, previa autorización de cada gerencia, para el traslado de operadores desde el domicilio.
- Coordinación permanente con el COER-GORE Ica mediante la

aplicación de WhatsApp que se implementó para mantener comunicación continua con las autoridades locales y regionales, entidades de salud, policial y defensa Civil.

- Cumplimiento de las recomendaciones realizadas por la Gerencia y área de Gestión de Talento en cuanto a medidas preventivas sobre el Coronavirus.
- Limpieza frecuente de las oficinas, mobiliario y baños, así como el abastecimiento esencial de los siguientes productos: jabón líquido, papel toalla, gel desinfectante y mascarillas, el cual estuvo a cargo del personal de servicio y del área de Abastecimiento y Servicio Generales.
- Coordinación de jefes con el Gerente Técnico y el Gerente de Tecnología e Informática, para la priorización del personal que debía realizar trabajo remoto.
- Comunicación telefónica permanente entre los trabajadores y las jefaturas para monitorear la disponibilidad operativa.
- Gestión de los residuos sólidos, garantizando su correcta disposición de forma continua.

Además, para complementar las acciones dispuestas, la compañía elaboró el Plan de Contingencia denominado "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19 en el Trabajo" que define todas las acciones y prevenciones para garantizar la salud y minimizar la posibilidad de contagios. El cumplimiento de este protocolo permitió cumplir con nuestras responsabilidades como prestadores del servicio distribución eléctrica.

Electrodunas implemento el Plan de Contingencia denominado "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de la COVID-19 en el Trabajo".



ElectroDunas

04

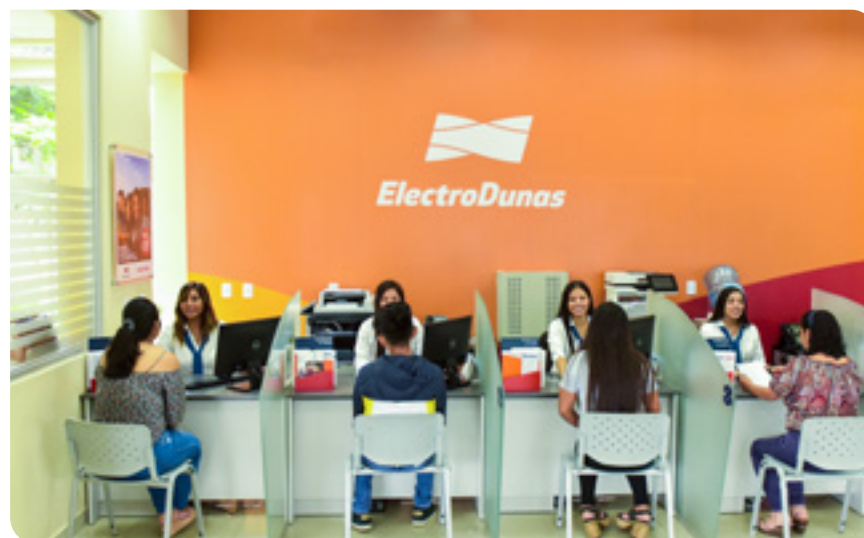
**Excelencia
en atención
al cliente**

Excelencia en atención al cliente

Para Electro Dunas los clientes son su razón de ser. Por ello, la compañía tiene como compromiso mejorar cada día el servicio al cliente, a través de diversos medios de comunicación y centros de atención que permitan atender sus consultas y brindar un servicio seguro y confiable.

Además, producto de la pandemia de la COVID-19, la compañía desde el 2020 viene direccionando su

estrategia de innovación a optimizar aún más los procesos de comunicación y gestión de "Atención al Usuario", a través de herramientas tecnológicas, permitiéndole realizar atenciones virtuales a los usuarios sin la necesidad que el cliente se traslade físicamente a las oficinas comerciales de Electro Dunas, disminuyendo así la exposición al COVID-19, tanto de los clientes como del personal de la compañía.



INNOVACIÓN EN LOS CANALES DIGITALES

(IPN - 6)

Una vez al año, la Alta Gerencia, con la participación de las Gerencias y áreas de la compañía, definen los Objetivos Estratégicos para el año, incluyendo indicadores y planes en la perspectiva de Innovación y Tecnología. Dentro de estos planes se promovió la implementación de la atención virtual y nuevos proyectos digitales para ofrecer un mejor servicio a los clientes y colaboradores de las diversas gerencias de la compañía.

Se incorporó soluciones de omnicanalidad con la finalidad de comunicar a los clientes sobre información relacionada a su facturación, deuda, lugares de pago, entre otros.

Entre las principales plataformas virtuales desarrolladas en el 2021 se presentan:



- **Portal de Citas Virtuales:** se implementó un sistema de "citas virtuales con los agentes comerciales", en la cual los clientes pueden solicitar citas virtuales mediante una videoconferencia con un personal comercial, para la atención de servicios o consultas relacionados a su servicio. Durante el 2021 se ha logrado atender un promedio mensual de 330 citas virtuales.

Se promovió la implementación de la atención virtual y nuevos proyectos digitales para ofrecer un mejor servicio a los clientes y colaboradores

El portal de citas virtuales brinda los siguientes beneficios:



Atención segura para los cliente y colaboradores



Escalabilidad en la cantidad de asesores para la atención de clientes



Comodidad para los clientes, al recibir la atención desde sus hogares, oficinas o lugar donde se encuentren

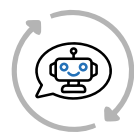


Eliminación de tiempos de espera

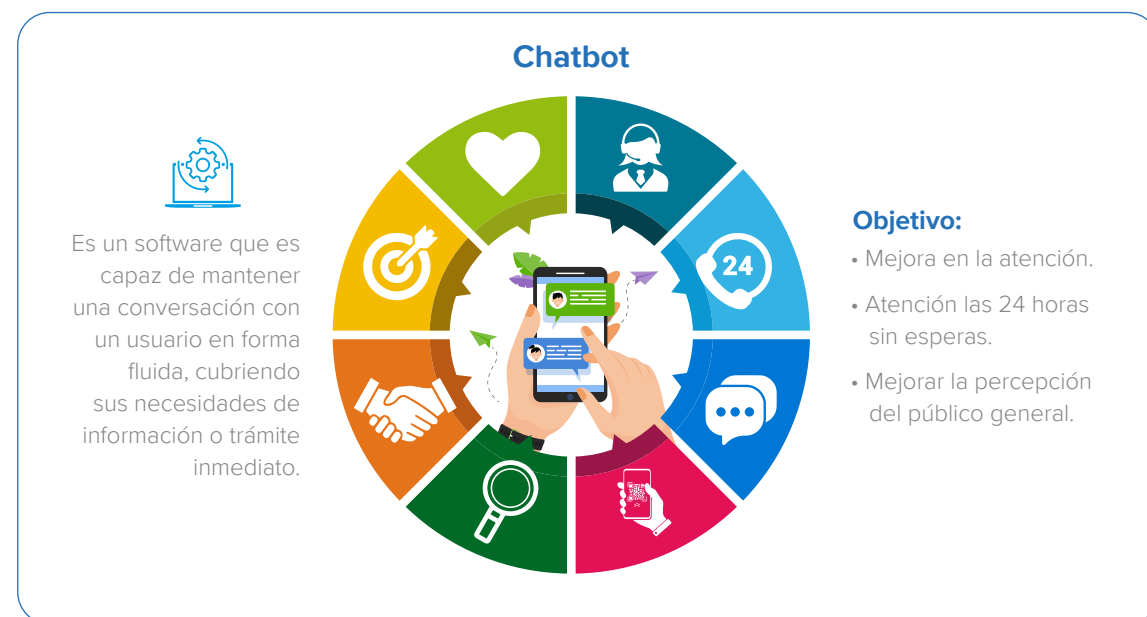
El enlace de acceso de esta solución se encuentra en la página web de la compañía y se puede acceder desde:

<https://www.electrodunas.com/CitasVirtuales/>





- **Chatbot:** aplicación disponible las 24 horas del día, mediante la cual se responde consultas asociadas al servicio comercial, con el Chatbot se viene atendiendo un promedio mensual de 8 300 consultas.



El pago por estos medios no genera cobro de comisiones y puede verificarse al instante en la oficina virtual.

- › Pago del servicio a través de las plataformas Niubiz y Asbanc y a través de las tarjetas Visa y MasterCard. El pago por estos medios no genera cobro de comisiones y puede verificarse al instante en la oficina virtual.



- **Implementación de Códigos QR** en los recibos ha permitido disminuir los reclamos de los clientes con relación a los consumos de electricidad.



- **Implementación de la Oficina Virtual, la cual permitió:**

- › La descarga del recibo digital, ingreso de solicitudes y control de consumo. Además, se cuenta

con automatización de respuestas para consultas frecuentes.

- › La visualización de la foto de la última y anterior lectura del medidor, utilizada para la facturación del recibo, de tal manera que le permite al cliente seguir sus consumos mensuales reales.



- **Afiliación al Recibo Digital:** permite a los clientes reemplazar su recibo físico por el envío del recibo digital, promoviendo la reducción del uso de papel y cuidado del medio ambiente. A diciembre 2021 se afiliaron 3 431 clientes.



- **Formulario Web de Denuncias Anónimas:** ayuda a los clientes y no clientes de la compañía a registrar una denuncia anónima a través de la página web institucional.





• **Portal de Reclamos:** permite que el cliente registre sus reclamos sin la necesidad de ingresar a la oficina virtual. De igual forma, a través de esta plataforma se envían respuestas de forma automática relacionadas a las resoluciones de los reclamos.



• **Aplicativo Móvil:** es el canal más cercano al usuario; por medio del cual se le brinda información como: historial de su facturación, foto del medidor, canal de pago, alertas de vencimiento y cómo contactarse a través de los demás canales de comunicación que la Compañía mantiene.

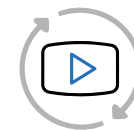
El registro se realiza con el número de suministro del cliente, que le permite monitorear uno o más suministros de su propiedad.



• **Atención personalizada por correo electrónico:** la implementación de correos electrónicos a cada oficina comercial permite la atención específica de solicitudes y consultas. Esto ayuda a procesar más rápidamente los requerimientos, permitiendo una respuesta oportuna a los clientes.



• **Sistema de registros de solicitudes de NNSS:** formulario web que ayuda a los clientes de la compañía a registrar una solicitud de Nuevo Suministro a través de la Página Web Institucional.



• **Canal de YouTube e Instagram:** videos e infografías que explican de manera rápida y clara cómo el cliente puede realizar sus consultas en la página web, además, le permite conocer las novedades, consejos y recomendaciones de los servicios de la compañía.

4.1. CONFIANZA Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

(IPN- Satisfacción del cliente)

Es importante para Electro Dunas conocer la calidad del servicio que viene brindando, por ello es necesario medir el nivel satisfacción de sus clientes, sus necesidades y expectativas, ya que brindan información de gran valor para la mejora de los procesos de la compañía.

• **Portal de Citas Virtuales:** el cual en el 2021 contó con más de 4 400 citas llevadas a campo con los clientes. De los cuales, según encuestas se contó con un 86% de aprobación, correspondiendo 49% a muy satisfecha, 37% a satisfecho, 2% como neutrales, 10% insatisfecha y 2% como muy insatisfecha.

En las encuestas los clientes brindan

sus comentarios, los cuales son analizados, evaluados, y resueltos con la finalidad de buscar y mejorar la calidad del servicio. Entre los buenos comentarios, agradecen la atención y felicitan la iniciativa; sin embargo, para la compañía son más importantes y valiosos aquellos comentarios en los cuales el cliente no queda satisfecho con la atención ya que permite trabajar de manera conjunta con el personal a cargo de dichas atenciones y lograr mejorar los servicios brindados.

• **Chat Bot:** cuenta con encuestas por la calidad del servicio y en el 2021 se registraron más de 13 240 consultas, de las cuales 224 dieron respuesta a la encuesta de satisfacción, logrando un 74% de aprobación.

En Electro Dunas medimos el nivel satisfacción de nuestros clientes, sus necesidades y expectativas, ya que brindan información de gran valor para la mejora de los procesos de la compañía.



También la compañía logró con sus clientes:

- Atender de forma segura sus consultas y reclamos, desde la comodidad de su hogar, oficina o cualquier lugar donde se encuentre.
- Brindar a disposición la cantidad de asesores para la atención de sus reclamos.
- Innovar como empresa, brindando diversos canales de comunicación.
- Eliminar los tiempos de espera y colas en la atención de sus consultas.

A continuación, los links de las diferentes plataformas implementadas con respecto a la atención ofrecida:

- <https://www.electrodunas.com/servicios/consulta-recibo>
- <https://www.electrodunas.com/CitasProyectos>
- <https://www.electrodunas.com/CitasVirtuales/>
- <https://www.electrodunas.com/clientes/centros-de-atencion/lugares-de-pago>

- <https://www.electrodunas.com/servicios/recibo-digital>
- <https://www.electrodunas.com/clientes/solicitudes-frecuentes/nuevo-suministro>
- <https://www.electrodunas.com/RegistroEmergencia>
- <https://www.electrodunas.com/clientes/solicitudes-frecuentes>
- <https://www.electrodunas.com/clientes/cortes-programados>
- <https://www.electrodunas.com/clientes/cortes-imprevistos>
- <https://www.electrodunas.com/DenunciasAnonimas>
- <https://www.electrodunas.com/clientes/servicio-para-grandes-clientes>
- <https://www.electrodunas.com/clientes/suministros-provisionales>
- <https://www.electrodunas.com/oficinavirtual/>

Asimismo, se establecieron beneficios y facilidades a los clientes a través de la aplicación de bonos y normas dictaminadas por el gobierno de turno durante el Estado de Emergencia, y brindar facilidades para el pago de sus recibos.





05

Energía Sostenible y Competitiva

Energía Sostenible y Competitiva

(GRI 102-12)



La gestión del desarrollo sostenible sigue los lineamientos de la Política Corporativa y de la Estrategia de Sostenibilidad establecidos por el Grupo Energía Bogotá, cuyo propósito es “mejorar vidas con energía

sostenible y competitiva” y establecer los compromisos para gestionar con excelencia y generar impactos sociales, económicos y ambientales positivos entorno a los proyectos y operaciones de la compañía.

5.1. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 102-11)

La estrategia de sostenibilidad tiene como objetivo asegurar el crecimiento sostenible de la compañía mediante la creación de condiciones de bienestar y prosperidad en los territorios, el relacionamiento transparente y justo con los grupos de interés, contribuyendo a la transición hacia economías energéticamente eficientes y bajas en carbono. En ese sentido Electro Dunas tiene presente que el logro de los objetivos empresariales no se podría alcanzar sin el logro de los objetivos de la estrategia de sostenibilidad.

La estrategia de sostenibilidad incluye, una serie de principios, criterios de actuación y lineamientos tácticos que deben guiar las decisiones y el comportamiento de todas las personas que participan en el desarrollo de los procesos necesarios para llevar electricidad a los lugares y a las personas que los necesitan.



A continuación, se describe los diez principios y criterios de actuación:

1



Protección de la vida y la integridad

- Promueve y consolida una cultura de seguridad y salud en el trabajo.
- Las decisiones de la compañía deben guiarse por el principio de precaución.
- Se debe mantener un proceso continuo para identificar y dar a conocer los riesgos inherentes a cada actividad.
- La meta siempre es de cero accidentes incapacitantes y fatales.

2



Respeto por los Derechos Humanos

- Las políticas, normas internas y procesos del GEB se establecen en el marco de garantía de los derechos fundamentales, la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de la ONU y demás pactos y tratados vinculantes sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad de los países en los que el GEB hace presencia.

3



Transparencia en el relacionamiento

- Garantiza la participación oportuna con sus grupos de interés mediante medios de información y canales de comunicación idóneos.
- El relacionamiento es transparente y sostenido, consolida las relaciones de confianza.

4



Valores éticos y cumplimiento

- Permiten identificar, detectar, evaluar, mitigar, monitorear, investigar, prevenir y corregir los riesgos de fraude y corrupción que pudieran presentarse al interior de la compañía.

5



Actuación en grupo, con visión de largo plazo

- Frente a retos y desafíos, la compañía debe construir posturas unificadas y coherentes en el marco del código de comportamiento y actuación ético del GEB.

6



Construcción de prosperidad compartida

- El desarrollo de las actividades de Electro Dunas debe generar beneficios en términos de prosperidad regional y del bienestar de las personas más pobres y vulnerables.

7



Planificación de la sostenibilidad

- El Proceso de Sostenibilidad de Electro Dunas se articula rigurosamente con los procesos industriales y de gestión del GEB.
- Todos los procesos industriales y de gestión deben incluir consideraciones e intervenciones dirigidas a alcanzar altos niveles de desempeño social y ambiental.

8



Excelencia operativa y desempeño ambiental

- La excelencia operativa es una condición necesaria para asegurar el alto desempeño ambiental, el éxito de esta estrategia de sostenibilidad y el logro de los objetivos empresariales.
- Todas las fases de operación deben incorporar las mejores prácticas y tecnologías disponibles de manejo operativo y ambiental

9



Actuación social y ambiental oportuna

- Permite identificar manera temprana y oportuna los riesgos y retos entorno de los futuros proyectos.
- La gestión de los riesgos debe seguir el principio de precaución.

10



Derechos y obligaciones

- El desarrollo de todos los proyectos y operaciones se rigen bajo el cumplimiento de todas las obligaciones sociales, fiscales y ambientales.

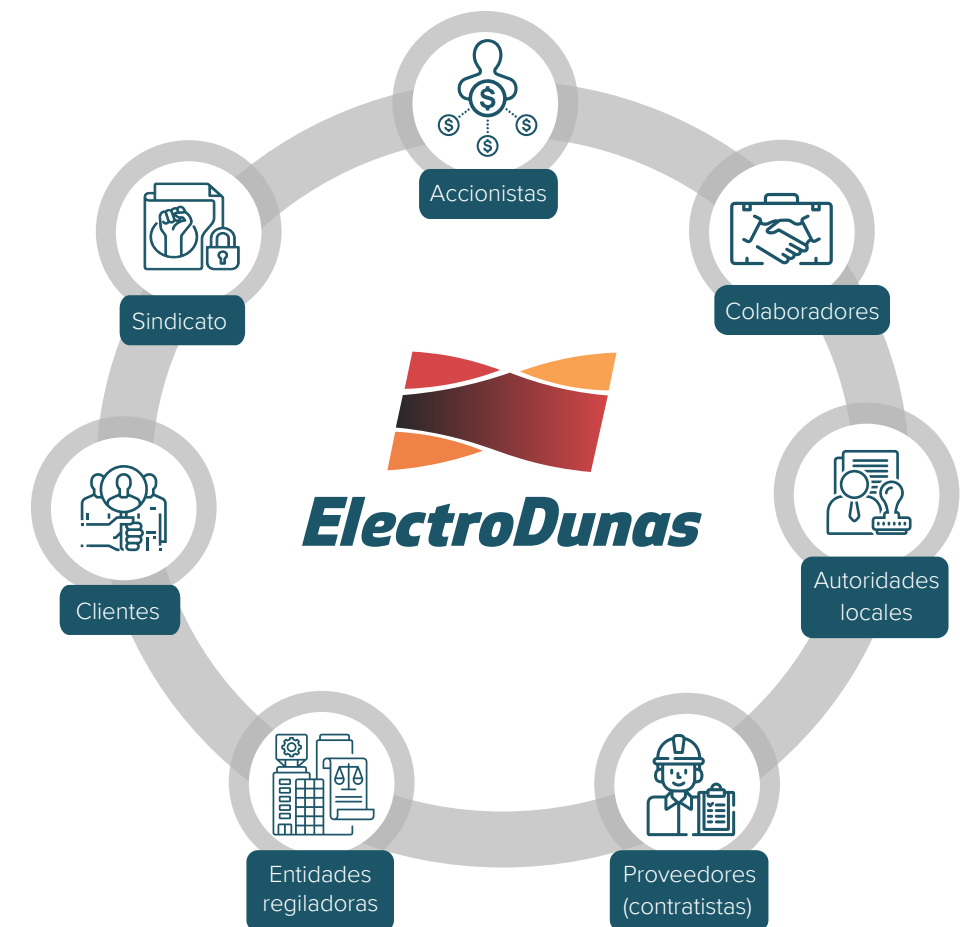
5.2. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 102-40) (GRI 102-42) (GRI 102-43)

Electro Dunas es consciente que es parte de una sociedad y por ello busca fomentar una relación cercana con sus grupos de interés por medio del diálogo transparente y honesto.

Como parte de la gestión de sostenibilidad, los grupos de interés fueron mapeados e identificados:

Electrodunas busca fomentar una relación cercana con sus grupos de interés por medio del diálogo transparente y honesto.



Además, con el compromiso de estrechar relaciones con los grupos de interés, la compañía busca que sus canales de comunicación sean los más estratégicos, con el fin de conocer sus expectativas e inquietudes para atenderlas de manera proactiva. Estas expectativas ayudan a tomar decisiones estratégicas y a retroalimentar la gestión.

Asimismo, se cuenta con los siguientes lineamientos para la relación con los grupos de interés:



Diálogo social

Promover espacios de diálogos regionales y locales, formales y no formales, con multiplicidad de actores y donde se reconoce y respeta la diversidad de puntos de vista sobre el desarrollo de los territorios y las oportunidades de los grupos de interés.



Relacionamiento intercultural

Fortalecimiento institucional mediante el apoyo a las autoridades e instancias locales en el desarrollo de las competencias necesarias para la estructuración de proyectos y la búsqueda de aliados y eventuales fuentes de financiación que les permitan implementar sus planes de desarrollo.



Empoderamiento comunitario

Contribuir con las comunidades locales en el desarrollo de las competencias necesarias para la gobernanza efectiva y legítima de sus organizaciones comunitarias formales y para implementar sus planes de desarrollo o planes de vida.



Promoción de liderazgo social

Promover oportunidades para que los formadores de opinión y voceros locales cuenten con un mayor entendimiento de las dinámicas locales, regionales y globales, siempre con aliados que favorezcan la conformación de redes de líderes sociales a nivel regional, nacional o internacional.



Rendición de cuentas

Garantizar que los grupos de interés tengan acceso oportuno y suficiente a la información y presentarles resultados periódicos sobre la gestión social y ambiental, así como de la generación de valor compartido en los territorios.



Inversión social

Apalancar la infraestructura social como un punto de partida de emprendimientos comunitarios o materialización del relacionamiento con comunidades vulnerables, siempre en coordinación con las instancias de gobierno local o nacional que garanticen la continuidad, la permanencia o el escalamiento paulatino de las iniciativas.



Voluntariado

Fortalecer el rasgo cultural de conciencia social en todos los colaboradores con acciones concretas y materiales en los territorios, siempre en coordinación con las instancias de gobierno local y líderes comunitarios.

Electro Dunas ha establecido varios espacios de diálogo que le ayudan a identificar oportunidades de mejora y retroalimentar nuestra operación. A continuación, se detallan los mecanismos de relacionamiento por grupos de interés.

GRUPO DE INTERÉS	ESPACIO DE DIÁLOGO	FRECUENCIA DE LA COMUNICACIÓN
INGRESOS TOTALES		
 Accionistas	• Página de internet • Correo electrónico • Línea telefónica • Conferencias telefónicas • Informes operativos y financieros • Reuniones digitales	Continua
 Clientes	• Atención telefónica • Páginas de internet • Correo electrónico • Libro de reclamaciones • Reuniones digitales	Continua
 Colaboradores	• Programas de inducción • Encuestas sobre el clima laboral • Evaluación de desempeño y potencial de crecimiento • Medios de comunicación interna • Intranet • Correo electrónico	Continua
 Sindicato	• Reuniones digitales • Correo electrónico • Llamadas telefónicas	Continua
 Autoridades Locales	• Alianzas • Convenios • Reuniones digitales	Continua
 Entidades Regulatorias	• Correo electrónico • Página web • Línea telefónica • Reuniones digitales	Continua
 Proveedores	• Reuniones digitales • Correo electrónico • Atención telefónica • Encuestas de satisfacción	Continua

5.3. COMPROMISO AMBIENTAL

El compromiso ambiental de Electro Dunas es desarrollar sus operaciones de forma segura y trabajar de manera activa y constante para minimizar el impacto ambiental de sus actividades. Para la compañía el compromiso ambiental representa un compromiso a largo plazo con la sociedad actual y con las futuras generaciones.



CONSUMO ENERGÉTICO

(GRI 302-1) (GRI 302-4)
(IPN- Proyectos de energía)



Como parte del compromiso de la política de sostenibilidad, Electro Dunas busca reducir su consumo eléctrico, por ello monitorea su consumo de electricidad mensual a través de sus medidores internos, que le permite adoptar mejores planes de reducción energética.

En el 2021 Electro Dunas apostó por la energía limpia. En línea con ello, consiguió, de su afiliada Peru Power Company, implementar un modelo de eficiencia energética con la construcción de una Planta

de Generación Fotovoltaica en las instalaciones de Electro Dunas en Ica, la cual permitió la transformación de la energía solar en energía eléctrica a través de la implementación de paneles solares. La producción de la energía cubre totalmente la demanda de las instalaciones administrativas, lo cual significa que la compañía migró al 100% de energía limpia en sus instalaciones en Ica.

En el 2021 el consumo de electricidad fue de 642 193,29 kWh

HUELLA DE CARBONO

(GRI 305-1)



El trabajo conjunto de todas las áreas de la compañía hacia el desarrollo sostenible tiene como un pilar la correcta gestión del consumo de energía, por ello Electro Dunas busca promover energías de baja emisión y liderar la transformación hacia energías renovables no convencionales.

Electro Dunas trabaja en el constante monitoreo de sus emisiones internas, toma en cuenta para la medición de sus emisiones directas e indirectas de

gases de efecto invernadero (GEI) la metodología propuesta por la norma ISO 14067 de Huella de Carbono.

La compañía cuenta con la herramienta “Huella de Carbono Corporativa” del Grupo Energía Bogotá- GEB, la cual tiene como base tiene como base el protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol Corporate Standard), del World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

(IPN- PROYECTOS)

Electro Dunas trabaja en el constante monitoreo de sus emisiones internas, toma en cuenta para la medición de sus emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) .

Esta herramienta fue implementada en el año 2020 y es actualizada mensualmente.

Por otro lado, gracias a la implementación de la Planta de Generación Fotovoltaica de 122kWp se generó 85 Tn de carbono evitando la generación de 95 Tn de CO2 equivalente a la plantación de 125 árboles. La vida útil de la planta fotovoltaica se estima en 25 años por lo tanto la proyección de los impactos será aproximadamente de: 2 000 Tn

de carbono, evitando la generación de 2 375 Tn de CO2 equivalente a la plantación de 3 125 árboles.

Esta iniciativa de Electro Dunas mereció el reconocimiento de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), recibiendo el premio Desarrollo Sostenible, en la categoría Medio Ambiente por su liderazgo y compromiso para combatir el cambio climático a través de energías renovables no convencionales.



RESIDUOS SÓLIDOS

(GRI 306-3) (GRI 306-4)



La gestión adecuada de los residuos sólidos, así como las obligaciones, atribuciones y responsabilidades de la compañía se encuentran alineadas a la Ley N°1278 de Gestión Integral de Residuos Sólidos y su Reglamento.

En concordancia con la ley, Electro Dunas cuenta con el Plan de Manejo de Residuos Sólidos para asegurar la gestión adecuada de los residuos generados por las diversas actividades que desarrolla la compañía priorizando, la minimización, el reciclaje, la prevención de riesgos ambientales y la protección de la salud pública.

En el 2021 Electro Dunas se enfocó en mejorar la segregación de los

residuos sólidos, minimizando la cantidad generada en fuente. En las instalaciones de la compañía, de acuerdo con el lugar de las áreas de generación, existen almacenamientos intermedios para residuos con volúmenes menores, los cuales constan de cilindros de plásticos de 140 Litros de capacidad, los que permiten el almacenamiento temporal de los residuos generados.

Por otro lado, los residuos generados con volúmenes mayores o pesados como: postes, chatarras, entre otros; son segregados en el lugar de generación, siendo trasladados previo llenado del Registro “Control de Residuos Generados”, al almacén

En el 2021 Electro Dunas se enfocó en mejorar la segregación de los residuos sólidos, minimizando la cantidad generada en fuente.

de Pisco, donde son ubicados según sus características y en lugares debidamente rotulados.

El transporte externo de los residuos sólidos, desde el almacenamiento central hasta su disposición final, es realizado de acuerdo con su clasificación:

- Residuos No peligrosos, el servicio municipal se encarga de transportarlos
- Residuos No peligrosos (reaprovechables), reciclados para la venta de empresas.

Las empresas operadoras con las que Electro Dunas dispone sus residuos no peligrosos son las siguientes:

- Grupo Ecopisica S.A.C.
- Tower and Tower S.A.
- Inversiones Macoll E.I.R.L.
- Ecoazul S.A.C.

Los residuos peligrosos no comerciales son transportados por las siguientes empresas operadoras:

- Tower and Tower S.A.
- Inversiones Macoll E.I.R.L.
- Ecoazul S.A.C.

Además, como parte del Programa de Capacitación, la compañía incorporó temas relacionados a la gestión de residuos, realizando a lo largo del año capacitaciones en la reutilización y reciclaje de los residuos generados.

En cuanto a los residuos peligrosos se implementó el “Plan de Manejo de Materiales Peligrosos” a cargo del área de Seguridad, Salud en el Trabajo-Sostenibilidad.

A continuación, se muestra la cantidad de residuos generados por categoría en el 2021:

CATEGORÍA DE LOS RESIDUOS	2021
	Peso (t)
Residuos no peligrosos	1,5
Residuos peligrosos	13
Total	14,5

A continuación, se muestra la cantidad de residuos no peligrosos valorizados en el 2021:

MÉTODO DE VALORIZACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS	2021
	Peso (t)
Reciclaje	1
Compostaje	0
Total	1

5.4. CUMPLIMIENTO NORMATIVO AMBIENTAL

(GRI 307-1)

Electro Dunas gestiona y garantiza un adecuado control ambiental de sus actividades a través de una Consultora Ambiental debidamente autorizada por la autoridad competente.

Es importante para los accionistas, clientes del servicio público, municipios y comunidades en las que se ubican las concesiones de la compañía garantizar el cumplimiento de las normas ambientales con el objetivo y compromiso de proteger el ambiente, evitar la contaminación y preservar los recursos naturales.

Además, en cumplimiento con la Ley General del Ambiente, Electro Dunas gestiona y garantiza un adecuado control ambiental de sus actividades a través de una Consultora Ambiental debidamente autorizada por la autoridad competente.

Y por medio de monitoreos ambientales y parámetros meteorológicos la compañía cumple al 100% con las obligaciones ambientales y los Límites Máximos Permisibles (LMP's) establecidos en la Ley General del Ambiente. La evaluación de los parámetros se realiza a través de análisis comparativos de resultados de emisiones/año.

También para atender las disposiciones legales, Electro Dunas cumplió con la presentación de los siguientes informes durante el 2021:

- Monitoreo Ambiental
- Declaración Jurada de Residuos Sólidos y Plan de Manejo de Residuos Sólidos
- Plan de Manejo de Materiales de Residuos Peligrosos
- Gestión Ambiental Anual
- Plan Anual de Contingencias
- Presentación de toda la información relacionada a las Fichas Únicas de Acogimiento al Plan Ambiental Detallado, según el Reglamento de Protección Ambiental en Actividades Eléctricas.

Electro Dunas viene logrando la eficiencia operacional que implica el no vulnerar los LMP's de emisiones en las actividades, no aplicación de multas y/o sanciones administrativas por parte de las autoridades fiscalizadoras por incumplimientos a las Normas.





06

**Primero la
vida: Salud
y Seguridad
Ocupacional**

Primero la vida: Salud y Seguridad Ocupacional

En el 2020 debido a la pandemia de la COVID-19, Electro Dunas se enfocó en fortalecer su cultura de prevención y autocuidado. Durante el año 2021 la compañía continuó con su cultura de prevención, priorizando la calidad de vida de los contratistas, clientes, trabajadores, sus familias y comunidades circundantes.

En cuanto a cultura, la compañía se ocupó de la revisión y mejora de los planes de formación y estándares de trabajos de alto riesgo, auditorías, desempeño/reconocimientos en Salud y Seguridad en el Trabajo - SST, mejora continua, fortalecimiento del liderazgo en SST en las líneas de alto mando de la empresa y de sus principales contratistas.



6.1. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

(GRI 403-4) (GRI 403-1)
(GRI 403-2) (GRI 403-8)

Para Electro Dunas primero es la vida; la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de todos los trabajadores, en ese sentido y en el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - N° 29783, sus modificatorias y su Reglamento, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad (RESESATE). R.M. N° 111-2013-MEM/DM, la compañía formaliza su compromiso a través de su Comité de Seguridad y Salud en Trabajo (CSST), paritario, es decir está conformado por igual número de representantes de los trabajadores elegidos por voto secreto (3 miembros) y representantes designados por

la Administración de la compañía (3 miembros), ambas representaciones tienen igual número y suplentes, adicional cuenta con un miembro veedor del Sindicato de Trabajadores mayoritario.

El CSST se reúne mensualmente, de requerirse también se realizan reuniones extraordinarias. La compañía realiza constantemente la difusión a todos los trabajadores de indicadores e información del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de las funciones principales del CSST se encuentran:

- 1 Velar por el correcto funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo aplicado en Electro Dunas.
- 2 Garantizar procedimientos de seguridad en actividades internas y externas de la compañía.
- 3 Investigación de los incidentes y accidentes laborales.

La compañía realiza constantemente la difusión a todos los trabajadores de indicadores e información del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Adicional al CSST, la compañía cuenta con la Política de Seguridad y Salud en Trabajo - Sostenibilidad, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Estudio de Riesgo, el Plan Anual de Seguridad y salud en el Trabajo y Procedimientos de Trabajo Seguro los cuales brindan los estándares, directrices, indicadores,

objetivos y aspectos legales para la correcta gestión preventiva de la salud y seguridad ocupacional.

A continuación, se detallan los requerimientos puestos en marcha por el sistema de salud y seguridad en el trabajo:

REQUERIMIENTOS LEGALES Y ESTÁNDARES RECONOCIDOS	2021	
	Número	Porcentaje (5)
Empleados cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	260	100
Empleados cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, sujeto a auditoría interna.	260	100
Empleados cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero.	260	100

Además, cada trabajador tiene el derecho de no realizar alguna actividad donde no se tengan las condiciones adecuadas para realizar un trabajo seguro. Las actividades serán paralizadas hasta que las condiciones sean adecuadas de lo contrario no se realiza el trabajo donde se expone al operador. A continuación, se mencionan los principales riesgos identificados:

- Electrocución
- Caída de altura
- Caídas a desnivel
- Cortocircuitos con presencia de arco eléctrico
- Izaje de cargas
- Accidentes de tránsito



PLAN ANUAL DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO

(GRI 403-3)

Los trabajadores ante cualquier situación y/o cualquier acto o condición que no cumpla con los estándares de seguridad de la compañía, hacen uso del procedimiento de Reporte de actos y condiciones subestándar, el cual señala que deben comunicar a su supervisor directo y también al área de SST-S, quienes deberán analizar la observación y generar acciones correctivas para levantar esta observación. Además, a través de la línea telefónica y dirección electrónica confidencial pueden realizar alguna denuncia de incumplimiento o similar.

Electro Dunas a través del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Salud Ocupacional, gestionó la minimización de la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo, con actividades de cumplimiento de requisitos legales relacionados, vigilancia de los peligros para la salud e implementación de programas preventivos.

Para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, la compañía aplica el Modelo de Causalidad de Pérdidas el cual forma parte del Procedimiento de Investigación de Incidentes y accidentes implementado para los trabajadores y contratistas de la compañía. Mediante ello de determinan las causas que ocasionaron los eventos no deseados y acciones de control o mejora para evitar la repetición de cualquier otro evento.

A demás, se realizaron controles permanentes a las actividades de la compañía para garantizar los servicios de parte del médico ocupacional y profesional de la salud (licenciada en enfermería). Adicionalmente, los trabajadores tienen una línea de comunicación exclusiva con el Comité de Ética y con la reserva del caso, según la Legislación Peruana.

- 1 Curso de Riesgo Eléctrico
- 2 Curso de Trabajos en Altura (teórico - práctico)
- 3 Curso de Primeros Auxilios
- 4 Curso: El Supervisor y la Seguridad
- 5 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (RESESATE)
- 6 Prevención y Control de Incendios Uso y Manejo de Extintores
- 7 Elementos y Señalización de Zona de Trabajo
- 8 Manejo y Disposición Ambientalmente Racional de PCB
- 9 Identificación y Manejo de Materiales y Residuos Peligrosos
- 10 Estilos de vida saludable y pauta de nutrición
- 11 Protección, cuidados de la piel y radiación UV
- 12 Medidas de prevención contra el dengue
- 13 Capacitación a miembros del Comité de Seguridad: funciones y responsabilidades
- 14 Salud mental y manejo del stress laboral
- 15 Manejo defensivo, reglas de tránsito
- 16 Capacitaciones para la prevención de la COVID-19

CERO
ACCIDENTES

(GRI 403-4) (GRI 403-9)

En el 2021, la ocurrencia de cero accidentes de trabajo es un logro importante para la compañía. Se implementó el Proyecto de Transformación de la Cultura en Seguridad en todas las actividades de la compañía con lo cual se reforzó la práctica de autocuidado entre los trabajadores.



En Electro Dunas los trabajadores tienen el derecho al estar autorizados para no realizar actividades que no cumplan las condiciones adecuadas para un trabajo seguro, el trabajador al detectar estas condiciones las comunicará a su supervisor inmediato y según los procedimientos de la compañía, la actividad será paralizada hasta el levantamiento de observaciones y que las condiciones sean las adecuadas de lo contrario no

se realizará el trabajo exponiendo al trabajador.

La Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), Estudio de Riesgos, inspecciones SST, entrenamientos, capacitaciones y la aplicación de sanciones por incumplimiento son herramientas que ayudan a evitar los accidentes e incidentes.

FOMENTO
DE LA SALUD

(GRI 403-5) (GRI 403-6)

Como parte del Proyecto de Transformación de la Cultura en Seguridad que busca la prevención de accidentes en el ambiente laboral, Electro Dunas realizó diferentes cursos y capacitaciones

sobre seguridad y salud en el trabajo, dirigidos a todos los colaboradores de la empresa.

Para el 2021, algunos de los temas de formación fueron los siguientes:

Estilo de vida saludable:
alimentación sana, para prevenir el sobrepeso y enfermedades relacionadas

Protección músculo - esquelética

Protección a trabajadoras gestantes
Protección por exposición solar

Respuesta a probables emergencias

PLAN DE MANEJO DE MATERIALES PELIGROSOS

En Electro Dunas, parte de los trabajadores y contratistas colaboran directamente en el manejo, almacenamiento, transporte y disposición de materiales y/o productos químicos peligrosos. Por ello la compañía cuenta con el Plan de manejo de materiales peligrosos el cual brinda los métodos y procedimientos para identificar, almacenar, transportar y manejar adecuadamente, aquellos productos que por sus características de toxicidad, inflamabilidad, corrosividad, explosividad, radioactividad, patogenicidad y otras, son considerados Materiales Peligrosos (MATPEL), garantizando la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, contratistas, el medio ambiente y las instalaciones.

Además, el personal de Electro Dunas recibe capacitaciones teóricas y prácticas en temas que cubren aspectos legales y regulatorios, de buenas prácticas, monitoreo preventivo, riesgos asociados y respuestas al

manejo de residuos sólidos peligrosos

Así mismo, el plan establece los pasos a seguir para la protección del personal al manipular MATPEL, los cuales son:

- Identificación del MATPEL
- Conocer el procedimiento seguro de almacenamiento y manipuleo.
- Utilizar el equipo de protección personal adecuado.
- Conocer el procedimiento de emergencia
- Orden y limpieza del área de trabajo, aseo personal y limpieza del EPP.

Finalmente, con el propósito de mantener una revisión continua de los aspectos del Programa de Manejo de Residuos Peligrosos que lleva adelante Electro Dunas se ha establecido como herramientas las inspecciones de rutina por parte de la Unidad de Seguridad, Salud en el Trabajo – Sostenibilidad.



6.2. MONITOREO DE LA SALUD: COVID-19

El área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Sostenibilidad, veló que el personal sea capacitado en todas las medidas de prevención y cuidados necesarias para evitar la propagación de la COVID-19.

Para hacer frente a la pandemia y para preservar la salud de los trabajadores, familias, clientes, proveedores y comunidades, así como para garantizar la continuidad del negocio, Electro Dunas implementó el Comité de Crisis de carácter permanente el cual estuvo a cargo de tomar las siguientes medidas:

- Activar y Desactivar el Plan de Contingencias.
- Reunir la información necesaria y suficiente para poder conocer el estado de toda la red.
- Realizar una evaluación de la situación en función de las informaciones recibidas.
- Hacer un inventario de los recursos con que se cuenta para atender la crisis.
- Diseñar la estrategia y el plan de acción a llevar a cabo.
- Definir la información que será difundida a los medios de prensa y autoridades de gobierno.
- Mantener informado al Directorio sobre el desarrollo de la crisis.

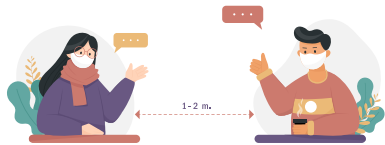
El área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Sostenibilidad, veló que el personal sea capacitado en todas las medidas de prevención y cuidados necesarias para evitar la propagación de la COVID-19.

Los jefes y supervisores aseguraron que sus trabajadores cuenten con los equipos de protección de acuerdo con el nivel de riesgo, así como el uso de jabón para el lavado constante de manos y desinfectante en gel en los ambientes determinados por la compañía y en los vehículos de la empresa, en los que se transporte el personal.

Los trabajadores fueron responsables de notificar de forma obligatoria e inmediata al área de Seguridad Salud en el Trabajo - Sostenibilidad y Médico Ocupacional la presencia de síntomas respiratorios relacionados a la COVID-19.

Asimismo, las medidas preventivas de aplicación colectiva fueron:





- Uso obligatorio de mascarillas, por parte de todos los colaboradores durante la jornada laboral según la calificación del nivel de exposición al riesgo.
- Distanciamiento social, los colaboradores en el interior de las instalaciones mantienen la distancia de 1 metro como mínimo, ésta aplica también a las distancias entre estaciones de trabajo, asimismo en los centros de atención a clientes.
- Áreas comunes, instalación de señaléticas para mantener el distanciamiento señalado y el aforo de cada ambiente de trabajo.
- Capacitaciones y reuniones de trabajo, capacitaciones y medidas preventivas contra el contagio de la COVID-19 por medio de plataformas virtuales.
- Higiene de manos, se puso a disposición de todos los trabajadores los materiales para la adecuada higiene de manos como, dispensador de alcohol en gel, tachos de basura con tapa y bolsa en su interior, pañuelos desechables.
- Ventilación de ambientes, la ventilación de espacios cerrados se realizó constantemente, se evitó el uso de equipos de aire acondicionado.

- Desinfección de equipos o herramientas, se dispuso de alcohol etílico o alcohol isopropílico.
- Desinfección de calzados mediante atomizadores o pediluvios ubicados al ingreso de las instalaciones.
- Comedores, se respetó el distanciamiento de dos metros, los trabajadores debían llevar sus alimentos y estaba prohibido compartir el uso de utensilios.
- Control de temperatura sin contacto.

Además, el área de Gestión de Talento en coordinación con Seguridad Salud en el Trabajo y Sostenibilidad y el Médico Ocupacional, identificaron a los trabajadores considerados como grupos de riesgo por edad y factores clínicos, para el adecuado tratamiento de confinamiento.

Y sin descuidar a los clientes y comunidad en general, a través de las estrategias y canales digitales se permitió realizar todos los tramites de forma no presencial (pagos, consultas, requerimientos y reclamos) también se adecuaron los espacios presenciales para recibirlos y brindarles un ambiente seguro que cumpliera con todas las medidas preventivas.

Gracias a las medidas de salud y seguridad frente a la pandemia de la COVID-19 abordadas por la compañía se logró:

0 decesos a causa de contagios.

10 casos con signos moderados requirieron hospitalización.



Bajo índice de contagio en el personal de planta (solo el treinta por ciento).



Además, a todos los colaboradores que fueron casos confirmados o probables contaron con apoyo de la compañía a través de:



Seguimiento médico diario



Apoyo psicológico



Aplicación de más de 3 800 pruebas rápidas, de antígenos y moleculares. Medida importante para la identificación de colaboradores asintomáticos.



Aislamientos preventivos y medidas especiales dentro de las operaciones.

REGRESO Y REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Electro Dunas estableció el proceso de regreso al trabajo, orientado a los trabajadores que estuvieron en cuarentena social y no presentaron ni presentan sintomatología de la COVID-19, ni fueron caso sospechoso o positivo de COVID-19, en esos casos el regreso fue automático.

En el 2021 el regreso de los trabajadores a actividades presenciales fue de forma gradual e incremental, conforme a las disposiciones gubernamentales.

Las Gerencias de Electro Dunas de manera coordinada determinaron el número de trabajadores que retornaban a las instalaciones de forma progresiva y programó los estrictamente necesarios para dar continuidad al servicio.

En el 2021 el regreso de los trabajadores a actividades presenciales fue de forma gradual e incremental, conforme a las disposiciones gubernamentales.





**Creamos
Valor Social**

Creamos Valor Social

Electro Dunas contribuye al desarrollo sostenible de sus comunidades mediante el crecimiento económico, progreso social y protección y cuidado del medio ambiente. Esto es posible gracias al trabajo conjunto y constante entre la compañía, comisarías, gobiernos locales, comités vecinales, instituciones educativas y la sociedad

civil. Juntos, desarrollan proyectos que benefician a la población y permiten que las operaciones de la empresa se realicen en un buen clima social. Además, las sinergias con la empresa Contugas, filial del GEB, permite sumar esfuerzos y trabajar en conjunto para fortalecer la gestión social y de comunicación en la zona.



7.1. RELACIONAMIENTO CON LAS COMUNIDADES

(GRI 203-1)

Para afianzar la relación con las comunidades y construir entornos locales prósperos, es clave:

- Privilegiar la contratación de mano de obra local.
- Crear oportunidades comerciales, en condiciones de igualdad, pluralidad, competitividad y transparencia, para los proveedores locales de bienes y servicios.
- Desarrollar proyectos de inversión social y ambiental que contribuyan de manera evidente a la prosperidad económica y al bienestar social.

Sin embargo, el impacto en las comunidades fue una consecuencia inevitable en el contexto de la COVID-19, se postergaron la puesta en servicio de obras de electrificación masivas y se ralentizaron los

proyectos de inversión en transmisión, privando a los pobladores de poder aprovechar los beneficios de contar con energía eléctrica en el momento oportuno, asimismo, terceros se vieron afectados (tiendas, puestos de comida, hospedajes, personal de obra de la zona, etc.) al ser beneficiados colaterales de las obras de Electro Dunas.

Algunos de los principales obstáculos presentados fueron:

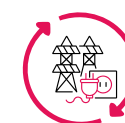
- Cantidad de personal reducido a consecuencia de las nuevas medidas de control.
- Desafíos en la gestión administrativa y retos para los sistemas informáticos ante la nueva realidad, la cual requería el cumplimiento de los plazos y de la calidad de producto y servicio.

El impacto en las comunidades fue una consecuencia inevitable en el contexto de la COVID-19, se postergaron la puesta en servicio de obras de electrificación masivas.

Ante ello la compañía tomó las medidas para un manejo responsable de la situación. Se implementó en estudios previos de proyectos de gran envergadura un Plan de Participación Ciudadana con la finalidad de identificar los riesgos asociados al entorno ambiental de los afectados, asimismo, en estos estudios se promovió un plan de relaciones comunitarias, el

cual permitió establecer una cuota en el programa de empleo local en base a las características del proyecto, como ejemplo se puede mencionar la Declaración de Impacto Ambiental de la nueva red de distribución en 22,9 kV en la zona de Carhuaz en Ica.

Algunos de los principales logros en el 2021 han sido:



- Conseguir la puesta en servicio de obras de electrificación masiva para agrupaciones de vivienda en Ica, por ejemplo:

- › Habilitación Urbana Niño de Ayavi
- › Habilitación Urbana Los Frailes, Nuevo Amanecer
- › Habilitación Urbana San Idelfonso
- › Centro Poblado San Martín y El Solar



- Culminación de la construcción civil necesaria para el montaje electromecánico en uno de los principales proyectos, la Nueva SET Chiribamba.

7.2. INICIATIVAS SOCIALES

(GRI 413-1) (GRI 203-2)

La labor de la compañía hacia sus comunidades se ve reflejada en el aumento de la calidad de vida de la población o agrupaciones de viviendas en general. En el 2021 fueron llevados a cabo los siguientes programas y proyectos:

1. Programa Escuelas Afectivas- Ica

Este programa busca promover en los distritos de San José de los Molinos, San Juan Bautista, Salas y Pueblo Nuevo escuelas que ofrezcan un entorno seguro y libre de violencia, que fortalezcan las competencias socioemocionales y los valores de los estudiantes, impulsando su desarrollo integral bajo una convivencia escolar a distancia. Se han invertido S/ 232 000 anualmente desde el año 2019 y se han visto beneficiados 35 docentes, 1 035 estudiantes y 508 familias en el 2021.

El programa llevó a cabo las siguientes actividades:

- Encuentro de familias: con la finalidad de fomentar la autonomía y automotivación en los estudiantes durante el contexto de aprendizaje remoto.

Se llevaron a cabo 14 réplicas para las 10 Instituciones Educativas del programa y 3 escuelas invitadas, contándose con un total de 508 familias beneficiarias asistentes. Las temáticas abordadas fueron:





- › Actividades domésticas para fomentar la autonomía en el autocuidado desde el hogar.
- › Estrategias para motivar el aprendizaje a través del vínculo parental.

- › Condiciones para estimular la autonomía y responsabilidad en el estudio en el hogar.
- › Importancia de las aspiraciones familiares y modelos para incentivar el aprovechamiento escolar.

- Webinars de Educación Emocional y de habilidades TIC: se llevaron a cabo

a través de 3 plataformas: Facebook ExE, UGEL Ica Y DRE Ica.



Se creó el grupo de Facebook “Escuelas Afectivas #Aprendiendo juntos” con la finalidad de permitir que todos los interesados puedan seguir revisando los Webinars en momentos posteriores a su ejecución.

- Se creó un repositorio con el grupo de Facebook “Escuelas Afectivas #Aprendiendo juntos”, superándose a la fecha la cantidad de 560 miembros, con la finalidad de permitir que todos los interesados puedan seguir revisando los Webinars en momentos

posteriores a su ejecución. También se crearon listas de difusión por WhatsApp y se compartió periódicamente contenido de Educación Emocional con las familias, con la finalidad de mantener un contacto más cercano.

- Talleres de desarrollo personal abiertos al público: con la finalidad de brindar soporte emocional y

herramientas para afrontar el duelo por la partida de un ser querido.



- Para el fortalecimiento de las competencias técnico-pedagógicas en la facilitación de sesiones de Educación Emocional se llevaron a cabo 200 acompañamientos pedagógicos virtuales a 32

docentes, los cuales recibieron asesorías y retroalimentación sobre su desempeño en clase con sus estudiantes e implementaron compromisos de mejora.

La tendencia del programa ha sido la de incorporar más instituciones educativas, siempre que cumplan con las condiciones que hacen posible su participación.



- Se realizaron dos procesos de evaluación online de la capacidad de Afrontamiento Infantil en los estudiantes (evaluaciones de entrada y salida en el año 2021) para medir el impacto de las sesiones de Educación Emocional en la capacidad que tienen los estudiantes para el uso de estrategias productivas en el afrontamiento de factores estresores o que afectan su estado emocional. Se elaboraron informes con reportes específicos por escuela, grado y estudiantes y se llevó a cabo reuniones de análisis de dichos resultados con los docentes

y directivos de cada institución educativa.

La tendencia del programa ha sido la de incorporar más instituciones educativas, siempre que cumplan con las condiciones que hacen posible su participación (compromiso, tiempo de los docentes).

2. Construcción de una Nueva Oficina Comercial Palpa

Con este proyecto la compañía logró un mayor acercamiento con sus clientes y mejorar la calidad de atención.



Este proyecto permite minimizar el gasto energético, reducir la contaminación lumínica y evitar el uso innecesario e inadecuado de la luz.



3. Proyecto de Telemedida y Control automático en el sistema de Alumbrado Público

Se instalaron 2 000 equipos ECM-P en los medidores de alumbrado público con la finalidad de obtener los consumos de energía a través de una lectura remota y poder controlar desde una plataforma el encendido y apagado de las lámparas; con el control automático se logró reducir en una semana dos horas de alumbrado por cada lámpara. Este proyecto permite minimizar el gasto energético, reducir la contaminación lumínica y evitar el uso innecesario e inadecuado de la luz.

Además, siendo el 2021 un año influenciado por la COVID-19 se continuó con la estrategia de acercamiento remota, la cual fue puesta en marcha en el 2020. Se aprovecharon los beneficios de las nuevas tecnologías, el uso del teléfono y WhatsApp, focus group

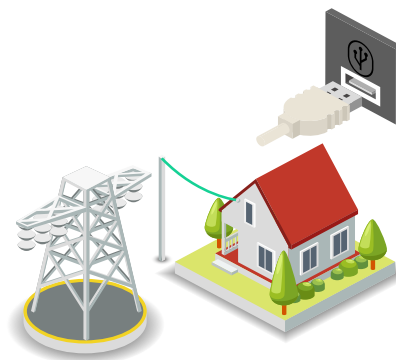
virtuales, herramientas que fueron y son utilizadas al máximo en los proyectos sociales de la compañía.

4. Abastecimiento de energía a la segunda planta de oxígeno

Ubicado en la segunda cancha de fútbol del estadio Picasso Peralta, este proyecto de sistema de utilización contribuye a la población de la ciudad para el funcionamiento de una planta de oxígeno para todos los enfermos por la COVID-19, el cual está relacionado a la comunidad.

5. Abastecimiento de energía al "ambiente provisional para atención a pacientes COVID-19"

El cual se ubica en la primera cancha de fútbol del estadio Picasso Peralta, este proyecto de sistema de utilización contribuye a todos los enfermos por la COVID-19 quienes podrán atenderse en un ambiente exclusivo para su recuperación.



7.3. INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA

(GRI 203-1)



Se espera que las economías de las agrupaciones de vivienda puedan desarrollarse generando fuentes de ingreso a través del uso responsable de la energía

El desarrollo de proyectos de infraestructura eléctrica es uno de los motores de crecimiento económico del Perú, impactando directamente en la capacidad productiva de los sectores económicos, mejorando el empleo y el nivel de vida de la población conllevando así a reducir la pobreza. En el 2021 la Compañía ejecutó inversiones en infraestructura eléctrica por el total de US\$ 12.6 Millones, de los cuales, en transmisión fue US\$ 4.4 Millones y en distribución US\$ 8.2 Millones, siendo los siguientes dos proyectos los principales:

1. Proyecto Nueva SET Chiribamba-Huancavelica

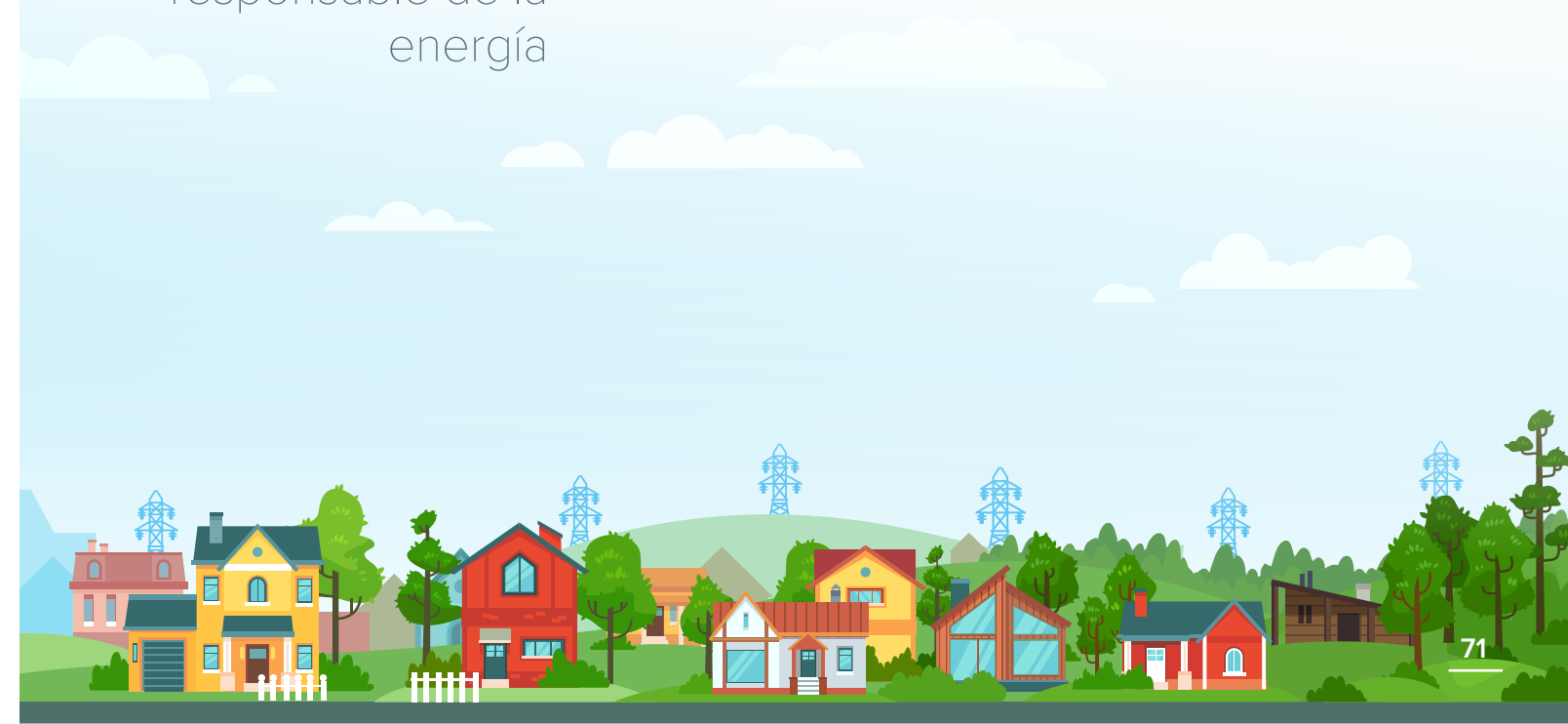
Durante el desarrollo del proyecto se generan impactos directos positivos como la generación de empleo (se brinda empleo a trabajadores calificados y semicalificados) y la prestación de servicios a la población aledaña, asimismo, se generan impactos indirectos en la comunidad por la contratación de servicios de hospedaje y la provisión de alimentos por emprendedores de la zona.

Además, se ha planificado actividades sociales de confraternidad y camaradería por Navidad con las comunidades de Caudalosa y Pacococha.

2. Electrificación de agrupaciones de vivienda de forma masiva (Zona de Concesión)

Durante el desarrollo del proyecto se prevé producir cambios en la calidad de vida de los centros poblados y Asentamientos Humanos, los cuales no tenían acceso al servicio público básico de electricidad, de forma colateral estos centros poblados pueden mejorar sus condiciones de salubridad y educación.

Además, se espera que las economías de las agrupaciones de vivienda puedan desarrollarse generando fuentes de ingreso a través del uso responsable de la energía, estableciendo negocios y fuentes de producción que dependen del uso de la energía de forma total o parcial.





ElectroDuna

Más de un siglo distribuyendo energía
Ica, Piura, Chicla, Nariño

08

Un aplauso
para ti
Programa de Reconocimiento

**Nuestro
equipo, talento
humano**

Nuestro equipo, talento humano



(GRI 102-7) (GRI 102-8)

En Electro Dunas los 260 empleados forman parte de un clima laboral superior. En ese sentido la compañía siempre brinda prácticas laborales con los más altos estándares como la inclusión, el respeto por la diversidad y el derecho a la libre asociación, estos son pilares que soportan la cultura de los trabajadores.

A demás, en el 2021 a pesar de la pandemia, la compañía logró:

- Realizar la evaluación de desempeño al 100%
- Implementación del legajo virtual
- Cerrar brechas y nivelación de bandas salariales
- Mapeo de sucesores
- Impulsar y reconocer de las fechas especiales
- Implementar el pack de bienvenida con la finalidad de crear una mayor cercanía entre el trabajador y la compañía
- Implementar pausas activas físicas y virtuales
- Desarrollar el plan de entrenamiento para técnicos
- Realizar concursos y eventos, mejorando el nivel de reputación de la compañía

- Elaboró un plan de retorno al trabajo presencial progresivo durante el mes de diciembre, con las medidas de seguridad y protocolos necesarios para preservar la salud de todos los trabajadores

También se lograron llevar a cabo los siguientes programas y/o proyectos:

- **Programa de reconocimiento “Un aplauso para ti”**
- **Desarrollo del proyecto “Formando líderes con buena energía”**
- **Activación de “La ruta de los valores”, en todas las sedes**
- **Creación del programa “Creciendo contigo”, el mismo que reconoce el tiempo y aniversario de los colaboradores en la compañía**
- **Culminación del plan de coaching gerencial a cargo de Korn Ferry**

Al cierre del 2021, la plantilla de personal asciende a 260 trabajadores, de los cuales 257 son trabajadores permanentes y los 3 restantes son trabajadores con carácter temporal. A continuación, se detalla el número de trabajadores según sexo, edad y tipo de contrato, durante el 2021:

Al cierre del 2021, la plantilla de personal asciende a 260 trabajadores, de los cuales 257 son trabajadores permanentes y los 3 restantes son trabajadores con carácter temporal.



TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO, SEXO Y REGIÓN

Tipo de contrato	Sexo	2021
Permanente	Hombres	204
	Mujeres	53
Temporal	Hombres	2
	Mujeres	1
Total		260



TRABAJADORES POR EDAD Y SEXO

Grupo de edad	Sexo	2021
Menores de 30 años	Hombres	39
	Mujeres	14
Entre 31 y 40 años	Hombres	57
	Mujeres	7
Entre 41 y 50 años	Hombres	39
	Mujeres	13
Entre 51 y 60 años	Hombres	39
	Mujeres	12
Mayores de 61 años	Hombres	32
	Mujeres	8

TRABAJADORES POR TIPO DE JORNADA Y SEXO

Tipo de jornada	Sexo	2021
Jornada Completa	Hombres	39
	Mujeres	14
Media Jornada	Hombres	57
	Mujeres	7
Total		260



8.1. GESTIÓN DEL TALENTO

(GRI 401-1)

Con respecto a la contratación del personal en el año 2021, debido a la crisis de la pandemia, esta se mantuvo de manera virtual dada la coyuntura de la pandemia, se ha mantenido la tercerización de ciertos procesos a través de dos consultoras y las funciones de los analistas de GDT es hacer el seguimiento oportuno a los procesos de selección hasta la incorporación del nuevo talento.

Dentro de las mejoras en el proceso de reclutamiento y selección tenemos la formalización del procedimiento y registros ligados a este proceso, mejora en el proceso de onboarding donde participan todas las áreas de la compañía, entrega del pack de bienvenida a nuevos colaboradores y convocatorias internas.

ROTACIÓN DEL PERSONAL	
Grupo de edad	2021
Tasa de rotación del personal	1,86%
Tasa de rotación del personal por renuncia voluntaria	0,59%
Número de trabajadores retirados por mutuo acuerdo	5
Número de trabajadores fallecidos	0
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	6
Número de trabajadores con traslados de otras empresas	0
Número de trabajadores retirados por renuncia voluntaria	6
Número de trabajadores despedidos	2*
Porcentaje de trabajadores retirados por mutuo acuerdo	26,31%
Porcentaje de retiros voluntarios / total de retiros	31,58%

*Trabajadores no pasaron el periodo de prueba

ROTACIÓN DE TRABAJADORES POR EDAD Y GÉNERO			
Grupo de edad	Sexo	Número	Tasa
Menores de 30 años	Hombres	6	31,58%
	Mujeres	2	10,53%
Entre 31 y 40 años	Hombres	1	5,26
	Mujeres	2	10,53
Entre 41 y 50 años	Hombres	2	10,53
	Mujeres	0	0,0
Entre 51 y 60 años	Hombres	0	0,0
	Mujeres	0	0,0
Mayores de 61 años	Hombres	5	26,32%
	Mujeres	1	5,26%

NUEVAS CONTRATACIONES POR EDAD Y GÉNERO

Grupo de edad	Sexo	Número	Tasa
Menores de 30 años	Hombres	9	33,33
	Mujeres	6	22,22
Entre 31 y 40 años	Hombres	6	22,22
	Mujeres	1	3,70
Entre 41 y 50 años	Hombres	2	7,41
	Mujeres	1	3,70
Entre 51 y 60 años	Hombres	0	0,0
	Mujeres	2	7,41
Mayores de 61 años	Hombres	0	0,0
	Mujeres	0	0,0

8.2. FORMACIÓN DEL TALENTO

(GRI 404-1)

En reconocimiento de la importancia de que los trabajadores de Electro Dunas encuentren oportunidades de crecimiento y realización laboral y personal, se ha reforzado su capacitación continua en temas operativos, cultura organizacional y mejora continua, lo cual ha permitido mantener la eficiencia e innovación.

Con respecto a la retención del talento tenemos la premiación a los embajadores de valores; comunicación interna eficiente con respecto a información específica de la vacunación contra la COVID-19, actividades lúdicas con participación de la familia y relacionado a los valores corporativos; programa de reconocimiento por años de servicio "Creciendo Contigo".



En el 2021 se logró capacitar a 256 trabajadores, equivalente al 98% de la planilla del personal con un total de 8 071 h de formación.

En el año 2021 como parte de la gestión de capacitaciones se realizaron reuniones, coordinaciones, evaluaciones, focus group y encuestas para poder determinar las

brechas presentes entre los líderes y técnicos, por ello se elaboraron dos grandes programas alineados con el plan de desarrollo y capacitación del personal:



El programa Formando Líderes con Buena Energía, se realizó en conjunto con las empresas Contugas, PPC y Cantalloc. Dirigido a coordinadores, jefes, supervisores y potenciales sucesores. Se reforzaron los temas en habilidades blandas directamente relacionadas a un buen liderazgo y herramientas de gestión diaria.



El programa de Formación Técnica para el personal operativo el cual reforzó mediante capacitaciones, procedimientos diarios relacionados a las operaciones técnicas en energía eléctrica.

La capacitación fue muestra de un gran trabajo en equipo para coordinar y determinar el horario de disponibilidad de los trabajadores. Y gracias a la virtualidad, se logró capacitar al personal de diferentes regiones.

En el 2021 se logró capacitar a 256 trabajadores, equivalente al 98% de la planilla del personal con un total de 8 071 h de formación. A continuación de muestra los trabajadores que recibieron capacitaciones, desglosado por categoría profesional.

TRABAJADORES CAPACITADOS EN EL 2021				
Empleados	Hombres		Mujeres	
Desglosado por categoría profesional	Número	Porcentaje %	Número	Porcentaje %
Alta Gerencia	1	0,49	0	0
Gerentes	6	2,93	2	4
Administrativos	103	50,24	47	92
Operativos	95	46,34	2	4
Total	205	100	51	100

TRABAJADORES CAPACITADOS EN EL 2021				
Empleados	Hombres		Mujeres	
Desglosado por categoría profesional	Horas de capacitación	Promedio de horas	Horas de capacitación	Promedio de horas
Alta Gerencia	18	18	0	0
Gerentes	112	16,67	79	39,5
Administrativos	3 119,5	30,29	1 104	23,49
Operativos	3 554	37,41	84,5	42,25
Total	6 803,5	33,19	1 267,5	24,85

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

(GRI 404-3)

A continuación de muestra la cantidad de trabajadores que recibieron evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional:

Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	2021	
	Hombres	Mujeres
Estratégico	7	2
Táctico	48	6
Operativo	118	35
Total	173	43

8.3. BENEFICIOS LABORALES

(GRI 401-2)

Electro Dunas busca brindar un entorno de trabajo óptimo, saludable y productivo para sus trabajadores. En este sentido desde el inicio de la relación laboral, la compañía cumple con todos los beneficios de acuerdo con la ley. Los beneficios que reciben todos los trabajadores son:

BENEFICIOS SOCIALES EN EL 2021	
Obligatorios	Voluntarios
Fondo de pensiones	Plan de Salud (EPS)
Seguro Complementarios de Trabajo de Riesgo (SCTR)	Jornadas flexibles
Seguro Social de Salud	Prima de vacaciones (convenio colectivo)
Seguro de Vida Ley	Auxilio de alimentación (convenio colectivo)
	Vacunación
	Chequeo médico y salud ocupacional
	Bonificación por resultado alineado a evaluación de desempeño anual
	Licencia por fallecimiento de familiar directo



LIBERTAD SINDICAL

(GRI 102-41)



La compañía reconoce la importancia de la libertad sindical como un derecho de todos los trabajadores para conformar una organización sindical o afiliarse a una ya existente.

Electro Dunas cuenta con dos sindicatos, el Sindicato de Ica, Nazca y Anexos y el Sindicato de Pisco, juntos trabajan por el bienestar de los trabajadores a través del diálogo transparente y constante.



A demás, a través de acuerdos sindicales la compañía, otorga a sus trabajadores beneficios que favorecen la prevención y cuidado de la salud, tales como:

- Póliza de Vida Ley
- Atención médica especializada
- Examen médico anual



- Útiles de aseo como equipos de protección personal (EPP)

La negociación colectiva del 2021 se encuentra en etapa de trato directo, debido a que la Directiva General N° 001-2020-MTPE /2/14 que validaba las reuniones virtuales en el marco de conflictos laborales de naturaleza colectiva durante la emergencia sanitaria por la COVID-19 demoró en promulgarse, por lo que la negociación colectiva del 2020 recién se resolvió el 16 de setiembre del 2021. Es por ello mientras no se resolviera la negociación del 2020 no se podía iniciar con la negociación del 2021.

En el 2021, 72 empleados estuvieron cubiertos por convenios colectivos, equivalente al 44 % de los trabajadores de la compañía.

8.4. GÉNERO, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(GRI 405-1) (GRI 405-2)

La evaluación interna se realiza monitoreando los indicadores y objetivos estratégicos.

La misión de la compañía es formar trabajadores más tolerantes, respetuosos y empáticos para la sociedad. Por ello la importancia de gestionar internamente en la compañía la diversidad e inclusión además de:

- Encontrar que los equipos heterogéneos son más productivos, innovadores y suelen tomar mejores decisiones en comparación con equipos homogéneos.
- Establecer una cultura y clima saludable para la convivencia.
- Poder sensibilizar y/o educar con respecto a temas importantes y fomentar el respeto a las diferencias, enfocadas en las 4 aristas principales: género,

habilidades especiales, orientación sexual y etnia/raza.

La evaluación interna se realiza monitoreando los indicadores y objetivos estratégicos. Todos se pueden denotar en el porcentaje de personas con discapacidad en la empresa, porcentaje de mujeres dentro de la empresa, número de charlas o capacitaciones dictadas, entre otras.

Como parte del compromiso de Electro Dunas con la diversidad e inclusión se elaboró el programa UQLLAY, lanzado a todo nivel a finales del mes de noviembre; es por ello que aún no se cuenta con tantos resultados tangibles, sin embargo, se destacan las siguientes acciones realizadas previo al lanzamiento:

La empresa buscará la adaptación de sus oficinas y algunos puestos de trabajo para que sean aptos para cualquier persona.

(GRI 405-1)



Contratación de **10 Mujeres** en el 2021.



Reducción de **brechas salariales al 7%**



Convocatorias **inclusivas** de personal



Capacitación en temas relacionados a la DEI

Por ahora la compañía cuenta con un plan escalonado para poder llevar a cabo el programa UQLLAY. Se gestionará con capacitaciones a todo nivel para el personal y también con la alineación correspondiente a

los procesos como: el reclutamiento, capacitaciones, clima y demás. Adicional a ello, la empresa buscará la adaptación de sus oficinas y algunos puestos de trabajo para que sean aptos para cualquier persona.

Personas pertenecientes a un órgano de gobierno	JUNTA DIRECTIVA			
	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Mayores de 50 años	6	67%	1	11%
Entre 40 y 50 años	1	11%	1	11%
Entre 30 y 40 años	0	0	0	0
Menores de 30 años	0	0	0	0
Sub Total	0	0	0	0
Total	7	78%	2	22%

Otros indicadores de diversidad e igualdad de oportunidades se muestran a continuación:

Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo	EMPRESA	
	2020	2021
Administrativos	189%	189%
Operadores	83%	83%
Técnicos	93%	93%

Categoría Laboral por nivel de cargo	EMPRESA					
	N° hombres	N° mujeres	Sumatoria Salarios hombres	Sumatoria Salarios mujeres	Promedio Salarios Hombres	Promedio Salarios Mujeres
Alta Gerencia	1	0	ND	ND	ND	ND
Gerencia Media	6	2	ND	ND	ND	ND
Administrativos	25	8	\$ 4 116 620	\$ 625 241	\$ 164 664,8	\$ 78 155,125
Operadores	76	42	\$ 5 524 988	\$ 3 028 105	\$ 72 697,21	\$ 72 097,74
Técnicos	98	2	\$ 7 975 973	\$ 147 958	\$ 81 387,4	\$ 73 979
Total	206	54	\$ 17 617 581	\$ 3 801 304	\$ 318 749	\$ 224 232



ElectroDunas

Excelencia
en atención
al cliente

(GRI 300000)

009
**Acerca del
Reporte de
Sostenibilidad**

Acerca del Reporte de Sostenibilidad

(102-50) (102-52) (102-53) (102-54)

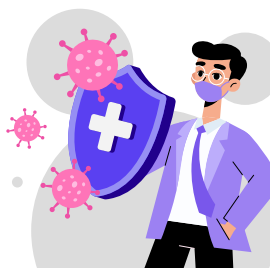
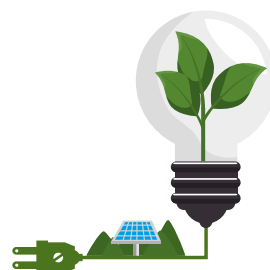
Electro Dunas trabaja constantemente para crear valor para la sociedad y la compañía. Como parte del compromiso de transparencia hacia sus grupos de interés, la empresa le complace presentar su tercer reporte de sostenibilidad consecutivo, en el cual se resumen los resultados de la gestión económica, social y ambiental alcanzados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2021, así como las principales estrategias para gestionar cada uno de esos temas relevantes.

En caso de duda o consulta sobre este documento, las personas interesadas pueden comunicarse con al correo: sostenibilidad-eld@electrodunas.com



9.1. METODOLOGÍA Y PROCESO DE MATERIALIDAD

(102-42) (102-43)



Los temas prioritarios que Electro Dunas debe comunicar fueron definidos por una consultora que utilizó la metodología de análisis de materialidad, la cual está basada en un enfoque de diálogo con los grupos de interés.

Para el presente Reporte de Sostenibilidad se llevó a cabo el proceso de materialidad con el objetivo de:

Definir los temas de sostenibilidad más relevantes para la gestión de la compañía y sus grupos de interés.

Integrar cambios organizacionales generados por la pandemia de la COVID-19 y la respuesta de la compañía para apoyar a sus grupos de interés.

Además, el análisis de materialidad aplica principios y estándares internacionales como el Global Reporting Initiative (GRI) bajo la opción esencial. Con ello, se logró identificar 16 temas prioritarios en toda su cadena de valor. Asimismo, la cobertura de

este reporte abarca los servicios de distribución y comercialización de energía eléctrica de la región sur-medio del Perú, durante todo el año 2021.

A continuación, se presentan los pasos seguidos para la elaboración de la materialidad 2021 de Electro Dunas:

01

REVISIÓN

Revisamos información interna de la empresa y el proceso de materialidad del último Reporte de Sostenibilidad de Electro Dunas.



02

IDENTIFICACIÓN

Como parte de la identificación de impactos, realizamos un panel interno en la empresa. Y para proceder a la identificación de expectativas se utilizaron encuestas y entrevistas a colaboradores, proveedores, contratistas y comunidad. Adicionalmente, revisamos informes de nuestra área de Sostenibilidad, así como la nueva estrategia corporativa de sostenibilidad.



PASOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA MATERIALIDAD

03

PRIORIZACIÓN

La metodología utilizada para priorizar los temas fue el análisis de madurez recomendado por el AccountAbility. También se procedió a evaluar los riesgos para identificar aquellos impactos más significativos. Luego los impactos significativos y las expectativas maduras fueron relacionadas con los Estándares GRI y los asuntos propios del negocio.



04

VALIDACIÓN

- Los resultados de la matriz de materialidad fueron validados por la gerencia responsable de sostenibilidad en la empresa.
- Los temas de sostenibilidad materiales se relacionaron con los temas GRI y con ello los indicadores a reportar fueron seleccionados.



RESULTADOS
DEL ANÁLISIS DE
MATERIALIDAD

El ejercicio de materialidad como eje fundamental para la identificación de temas prioritarios para la gestión de sostenibilidad de la compañía dio como resultado la siguiente matriz:

(GRI 102-46) (GRI 102-47)

- a

Desempeño económico
- b

Impactos económicos indirectos
- c

Innovación y tecnología
- d

Gestión de la generación eléctrica y pérdida de energía
- e

Proyectos de energía renovables y limpias
- f

Bioseguridad y SST
- g

Generación de empleo
- h

Capacitación y desempeño de los colaboradores
- i

Diversidad e igualdad de oportunidades
- j

Ambiente laboral y gestión del trabajo remoto
- k

Cumplimiento regulatorio ambiental
- l

Reducción de energía y emisiones
- m

Gestión de los Residuos
- n

Satisfacción de los clientes
- o

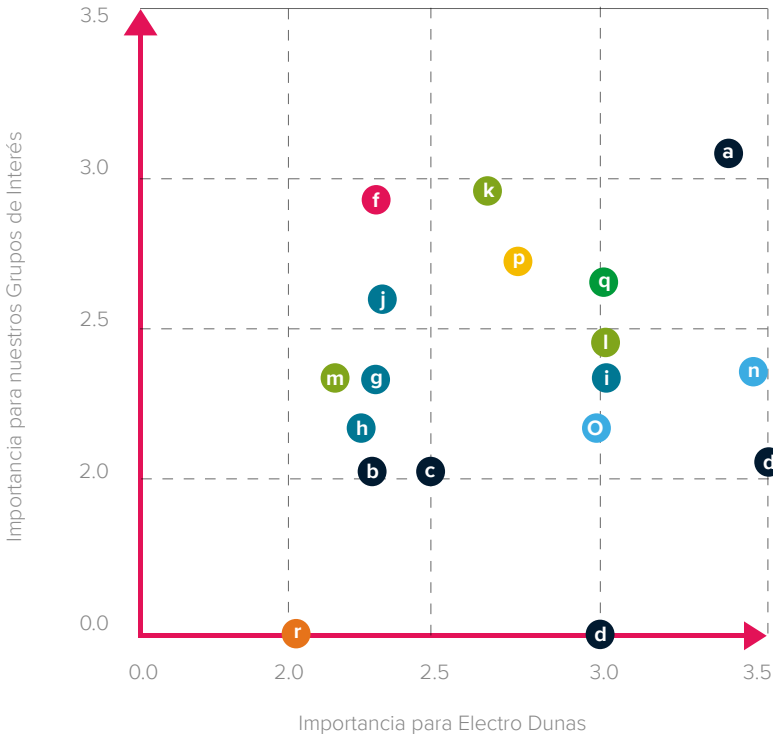
Canales de atención digitales
- p

Desarrollo de la comunidad
- q

Anticorrupción y sobornos para reconexión
- r

Relación con el Estado e instituciones reguladoras

Gráfico de materialidad



Los temas materiales identificados fueron alineados con los aspectos del GRI para definir los indicadores a reportar. Se identificaron 16 temas GRI, 18 contenidos GRI y 7 indicadores propios del negocio:

El siguiente cuadro muestra el relacionamiento o espacios de comunicación que tenemos con nuestros grupos de interés:

(GRI 102-46) (GRI 102-47)

N°	TEMA MATERIAL	ESTÁNDAR SERIE	COBERTURA	GRUPO DE INTERÉS
1	Desempeño económico	GRI 201-1	Cobertura Interna	Accionistas, Colaboradores
2	Impactos Económicos indirectos	GRI 203-1	Cobertura externa e interna	Accionistas y Comunidad
3	Anticorrupción	GRI 205-2 IPN -1	Cobertura Externa	Accionistas, Estado y Colaboradores
4	Energía	GRI 302-1 GRI 302-4	Cobertura externa	Estado, Medio Ambiente y Comunidad
5	Emisiones	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-5	Cobertura externa e interna	Estado, Medio Ambiente, Comunidad, Colaboradores y Accionistas
6	Residuos	GRI 306-3 GRI 306-4	Cobertura externa	Estado, Medio Ambiente y Comunidad
7	Cumplimiento Ambiental	GRI 307-1	Cobertura Interna y externa	Estado, Medio Ambiente, Comunidad y Accionistas
8	Empleo	GRI 401-1	Cobertura Interna y externa	Colaboradores y Comunidad
9	Gestión de la salud y seguridad	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-8 GRI 403-9 GRI 403-10	Cobertura Interna y externa	Estado, Colaboradores y Proveedores

Nº	TEMA MATERIAL	ESTÁNDAR SERIE	COBERTURA	GRUPO DE INTERÉS
10	Formación y enseñanza	GRI 404-1 GRI 404-3	Cobertura Interna	Colaboradores
11	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1 GRI 405-2	Cobertura interna	Accionistas y Comunidad
12	Comunidades locales	GRI 413-1	Cobertura Externa	Comunidad y Proveedores
13	Innovación y tecnología	IPN- 1	Cobertura Externa e interna	Clientes, Colaboradores y Accionistas
14	Gestión de la generación eléctrica y pérdida de energía	IPN- 2	Cobertura externa e interna	Accionistas, Colaboradores, Estado y Clientes
15	Proyectos de energía renovables y limpias	IPN- 3	Cobertura externa	Accionistas, Colaboradores, Clientes, Estado, Comunidad y Medio ambiente
16	Ambiental laboral y gestión del trabajo remoto	IPN- 4	Cobertura Interna	Colaboradores
17	Satisfacción de los clientes	IPN- 5	Cobertura Interna	Clientes
18	Canales de atención digitales	IPN- 6	Cobertura Interna y externa	Accionistas y clientes
19	Relación con el estado e instituciones reguladoras	IPN-7	Cobertura Externa e Interna	Accionistas, Estado y Comunidad



Índice de contenido GRI

(GRI 102-55)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
	GRI 101: FUNDAMENTOS 2016	
	CONTENIDOS GENERALES	
	Perfil de la empresa	
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-1. Nombre de la empresa	Pág. 2
	102-2. Actividades, marcas, productos y servicios	Pág. 14, 15, 17
	102-3. Ubicación de la sede principal	Pág. 2
	102-4. Ubicación de la sede operativa	Pág. 2
	102-5. Propiedad y forma legal	S.A.A
	102-6. Mercados servidos	Pág. 16, 17
	102-7. Dimensiones de la organización	Pág. 15, 16, 17
	102-8. Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág. 75, 76, 77
	102-9. Cadena de suministro	Pág. 30, 31
	102-10. Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Sin cambios significativos
	102-11. Principio de precaución	Pág. 30
	102-12. Iniciativas externas	Pág. 7, 11, 33, 37, 39, 67, 69, 71
	102-13. Membresía en Asociaciones	Pág. 22
	Estrategia	
	102-14. Declaración de la alta dirección	Pág. 6, 7
	Ética e integridad	
	102-16. Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 21, 23, 27, 28
	Gobierno	
	102-18. Estructura de gobierno	Pág. 23, 26
	Participación de los grupos de interés	
GRI 102: Contenidos generales 2016	102-40. Lista de grupos de interés	Pág. 47, 48, 49
	102-41. Acuerdos colectivos de negociación	Pág. 80
	102-42. Identificación y selección de los grupos de interés	Pág. 49
	102-43. Enfoque de la participación de los grupos de interés	Pág. 48, 49
	102-44. Temas y preocupaciones clave mencionados	Pág. 87, 88
	102-45. Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Se presentan los estados financieros de Electro Dunas
	102-46. Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Pág. 87, 88

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
	102-47. Lista de temas materiales	Pág. 87
	1102-48. Reexpresión de información	Ninguna
	102-49. Cambios en la información reportada	-
	102-50. Periodo del reporte	01 de enero al 31 de diciembre del 2021
	102-51. Fecha del informe más reciente	2020
	102-52. Ciclo de reportaje	Anual
	102-53. Contacto para preguntas sobre el informe	Pág. 2
	102-54. Declaración del reporte de acuerdo con los estándares GRI	Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI
	102-55. Índice de contenidos GRI	Pág. 89, 91, 93
	102-56. Verificación externa	No hay Verificación externa
CONTENIDOS ESPECÍFICOS		
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1. Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 84, 85, 86, 87, 88
	103-2. El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 84 - 88
	103-3. Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 84, 85
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1. Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 18
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1. Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 84 - 88
	103-2. El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 84 - 88
	103-3. Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 84, 85
Impactos económicos indirectos		
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1. Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Pág. 70, 71
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1. Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 84 - 88
	103-2. El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 84 - 88
	103-3. Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 84 - 88
Anticorrupción		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 27, 28

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		NÚMERO DE PÁGINA
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág.84 - 88
	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 84 - 88
	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 84 - 88
Energía			
GRI 302: Energía 2016	302-1:	Consumo energético dentro de la organización	Pág. 50, 51
	302-4:	Reducción del consumo energético	Pág. 50, 51
	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 50, 51
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 83 - 88
	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 83 - 88
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	305-1:	Consumo de agua	Pág. No se cuenta con suficiente información
	305-2:	Emisiones indirectas de GEI al generar energía	
	305-5:	Reducción de las emisiones y eliminación	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág. No se cuenta con suficiente información
	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	
	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	
Residuos			
GRI 306: Residuos 2020	306-3:	Residuos generados	Pág. 33, 51
	306-4:	Residuos no destinados a eliminación	Pág. 33, 51
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág.52
	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 83 - 88
	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 83 - 88
Cumplimiento ambiental			
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1:	Cumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Pág.53
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 83 - 88
	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 83 - 88
	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 50 - 53, 83 - 88
Empleo			
GRI 401-1: Empleo	401-1:	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 74 - 77

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		NÚMERO DE PÁGINA
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 83 - 88
	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 83 - 88
	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 75, 76, 83 - 88
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1:	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 56 - 59
	403-2:	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 56, 57
	403-3:	Servicios de salud en el trabajo	Pág. 59, 61, 62
	403-5:	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 59, 79
	403-6:	Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 59
	403-8:	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 57
	403-9:	Lesiones por accidente laboral	Pág. 58, 59
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	403-10:	Dolencias y enfermedades laborales	Pág. 58, 59
	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 83 - 88
	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 83 - 88
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 83 - 88
Formación y enseñanza			
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1:	Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 78, 79
	404-3:	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág. 79
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 83 - 88
	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 83 - 88
	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 83 - 88
Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	405-1:	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 74, 80, 81
	405-2:	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Pág. 81
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1:	Explicación del tema material y su cobertura	Pág. 83 - 88
	103-2:	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 83 - 88
	103-3:	Evaluación del enfoque de gestión	Pág. 83 - 88
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1:	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Pág. 66 - 69

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
	CONTENIDOS PROPIOS DEL NEGOCIO	
IPN-1	Innovación y tecnología	Pág. 32
IPN-2	Gestión de la generación eléctrica y pérdida de energía	Pág. 32, 50
IPN-3	Proyectos de energía renovable y limpias	Pág. 44, 45, 50
IPN-4	Ambiente laboral y gestión del trabajo remoto	Pág. 19, 29, 33
IPN-5	Satisfacción de los clientes	Pág. 40
IPN-6	Canales de atención digital	Pág. 38
IPN-7	Relación con el estado e instituciones reguladoras	Pág. 29

MEJORAMOS VIDAS
CON ENERGÍA SOSTENIBLE
Y COMPETITIVA

