



Reporte de Sostenibilidad 2019

Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A.
Hidrandina S.A. (102-1)

Toda comunicación con nuestra organización, referente al presente documento, deberá ser dirigida a:
Milagros Gutiérrez Cabellos (102-53)
Comunicación y Responsabilidad Social
Dirección Trujillo: Jr. San Martín 831, Trujillo (102-3, 102-4)
Dirección Lima: Av. Camino Real N° 348, Torre El Pilar, piso 13, San Isidro.
Teléfono: (044) 481300 anexo 31125
Correo electrónico: mgutierrez@distriluz.com.pe



1.	MENSAJE DEL GERENTE REGIONAL	5
2.	CIFRAS RELEVANTES 2019	
3.	NUESTRA EMPRESA	6
3.1.	Gobierno corporativo	7
3.2.	Filosofía corporativa	9
3.3.	Sistema Integrado de Gestión	10
3.4.	Sistema de Control Interno	11
3.5.	Gestión anticorrupción	12
3.6.	Cumplimiento normativo	13
3.7.	Membresías	13
4.	ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD	14
4.1.	Gestión de responsabilidad social	15
4.2.	Nuestros grupos de interés	18
5.	CADENA DE VALOR SOSTENIBLE	25
5.1.	Desempeño económico	25
5.2.	Nuestro equipo	26
5.3.	Nuestros clientes	36
5.4.	Nuestro entorno ambiental	42
5.5.	Nuestros proveedores	45
5.6.	Nuestro compromiso con la sociedad	46
6.	SOBRE EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD	50
7.	ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	53

1. MENSAJE DEL GERENTE REGIONAL

102-14



Me es grato dirigirme a todos nuestros grupos de interés para presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2019, el tercero que realizamos y que es elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, estándar internacional líder mundial en elaboración de reportes.

Este documento es el resultado del trabajo de implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad y del plan de responsabilidad social empresarial, los cuales buscan cumplir con uno de nuestros lineamientos estratégicos: Crear valor social y ambiental lo cual conlleva el compromiso de contribuir como empresa y como Grupo Distriluz, para alcanzar el desarrollo sostenible de nuestro país.

En ese sentido, durante el 2019 alcanzamos importantes logros en las distintas áreas de nuestro desempeño:

- A nivel de gobierno corporativo mejoramos 7.88% nuestra evaluación alcanzando el 78.13% de cumplimiento de los principios de buen gobierno corporativo.
- Alcanzamos el nivel 3 de madurez en responsabilidad social, mejorando 1 nivel dentro de la evaluación que realiza FONAFE a las empresas de su holding.
- Bajamos 5.8% la satisfacción de clientes pero crecimos en 3% el número de clientes atendidos.

- Obtuvimos ingresos por S/.978.7 millones, 5.1% más que en el período anterior.
- Obtuvimos una utilidad de S/. 127,4 millones
- Logramos 1,809.2 GWh de energía vendida
- El Programa de Inversiones ascendió a S/.50.35 millones destinado principalmente al desarrollo de proyectos de transmisión y distribución orientados a ampliar el servicio y asegurar el mantenimiento adecuado de las instalaciones.
- Mejoramos nuestro clima laboral en 1% de acuerdo a la encuesta realizada por ADECCO.
- Sobrepasamos las 28 mil horas de capacitación a nuestro personal, con ello mejoramos no sólo conocimientos técnicos, sino también actitudes y conductas para un desempeño de calidad, seguro, oportuno y cuidando nuestros recursos.
- Llegamos a 30 mil estudiantes de los niveles primario y secundario con capacitaciones sobre el ahorro y uso eficiente de la energía eléctrica.

Estos logros no hubieran sido posibles sin el trabajo comprometido y cotidiano de nuestros colaboradores, a los cuales felicito por su dedicación y constancia, posibilitando el crecimiento de nuestra organización y su buen desempeño.

Cordialmente,

Ricardo Arrese Pérez
Gerente Regional

2. CIFRAS RELEVANTES

(102-7)



20,656
KILOMETROS DE
LÍNEAS DE DISTRIBUCIÓN



1'368.92
KILOMETROS DE
LÍNEAS DE TRANSMISIÓN



928,694
CLIENTES



78.13%
CUMPLIMIENTO DE LOS
PRINCIPIOS BGC



754
COLABORADORES



28,096
HORAS DE CAPACITACIÓN



S/. 978.7
MILLONES DE INGRESOS



19.76%
COLABORADORAS



S/. 50.35
MILLONES EN INVERSIONES



47.8%
SATISFACCIÓN DE CLIENTES



1'809.2
GWh ENERGÍA VENDIDA



74%
CLIMA LABORAL

3. NUESTRA EMPRESA

(102-1, 102-2, 102-5) (102-4)



Somos una entidad pública empresarial (EPE) que se dedica principalmente a la comercialización y distribución de energía eléctrica de calidad. Formamos parte del Grupo Distriluz, al igual que las empresas ElectroNorte, ElectroNorOeste y Electrocentro y pertenecemos al holding del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

Desde 1994, bajo el marco de la Ley de Concesiones Eléctricas (D. L. 25844), poseemos tres contratos marco de concesión para la comercialización y distribución de energía eléctrica en las regiones de Áncash, La Libertad y Cajamarca (provincias de Contumazá, Cajamarca, San Pablo, Celendín, San Miguel, San Marcos y Cajabamba), que organizamos para efectos operativos y administrativos en cinco unidades de negocio:

1. Cajamarca: Chilate, San Marcos, Cajabamba y Celendín.
2. Huaraz: Recuay, Chiquián, Huarí, Pomabamba, Sihuas, La Pampa, Caraz y Carhuaz.
3. Chimbote: Pallasca, Casma, Nepeña y Huarmey.
4. La Libertad Norte: Chepén, Pacasmayo, Valle Chicama y Cascas.
5. Trujillo: Virú, Otuzco-Quiruvilca, Santiago de Chuco, Huamachuco y Tayabamba.

Contamos con un área de concesión que se extiende a lo largo de 2,398.79 km². Sin embargo, también prestamos servicios de distribución de energía eléctrica en zonas aledañas a nuestra área de concesión, previo acuerdo con los clientes (autoridades locales o empresas privadas). Estas últimas zonas las denominamos áreas de influencia.

Tabla 1. Tamaño de la empresa.

CONCEPTO	UNIDADES
Clientes	928,694
Coefficiente de electrificación	83.04%
Área de concesión (km ²)	2,398.79
Energía vendida	1,809.2 GWh
Redes MT (km)	17,373 km
Redes BT (km)	24,129 km
SED	17,256

Fuente: Memoria Anual 2019



Asimismo, desarrollamos actividades de generación de energía eléctrica, aunque en menor medida que las señaladas, motivo por el cual no se están incluyendo en este reporte.

3.1. GOBIERNO CORPORATIVO

(102-18)



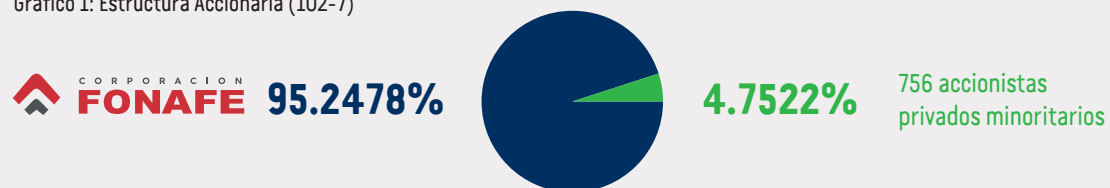
Nuestro compromiso con el buen gobierno corporativo está basado en los principios de transparencia, confianza, equidad e integridad de la información y en la implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo para las empresas bajo el ámbito de FONAFE, principalmente.

En este marco, desde el año 2009 hasta la fecha realizamos la autoevaluación de cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno conforme a la metodología y directivas de FONAFE. Así en el año 2019, alcanzamos un nivel de madurez de 3, con un 78.13% de cumplimiento de los principios mencionados. El resultado obtenido muestra una mejora de 7.88 puntos porcentuales respecto a los resultados obtenidos el año 2018 (70.25 %). Esto indica que el nivel de madurez logrado al cierre del ejercicio 2019 cumple con la mayoría de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo.

Estructura del accionariado

Nuestro capital social es de **S/ 749'216,619.00** (setecientos cuarenta y nueve millones doscientos dieciséis mil seiscientos diecinueve soles), íntegramente suscrito y pagado al 31 de diciembre de 2019. (102-10)

Gráfico 1: Estructura Accionaria (102-7)



Fuente: Hidrandina S.A.

Estructura de Gobierno

El máximo ente de gobierno de la empresa es el Directorio, el cual estuvo constituido al cierre del año 2019 por:

Tabla 2. Directorio Hidrandina S.A.

INTEGRANTES	CARGO
• José Ricardo Stok Capella	Presidente
• Dennis José Caveró Oviedo	Director independiente y Vicepresidente
• Alex Alberto Alvarado Arauzo	Director
• Jorge Emilio Liceti Hilbck	Director
• Ricardo Labó Fossa	Director

Fuente: Memoria Anual 2019

3.1. GOBIERNO CORPORATIVO

(102-18)

Asimismo, contamos con un Comité Corporativo de Gestión integrado por:

Tabla 3. Comité Corporativo de Gestión (102-10)

INTEGRANTES	CARGO	FECHA DE DESIGNACIÓN O ENCARGATURA
Javier Muro Rosado	Gerente General	Encargado desde 12.07.2018. S.D. Designado en S.D. 12-2019 (27.06.2019) - Vigente a la fecha
Maritza García de los Ríos	Gerente Corporativo de Administración y Finanzas	Designado en S.D. 024-2018 (19.12.2018) Vigente a la fecha.
Alfredo Oré Brañez	Gerente Corporativo Comercial (e)	Encargado por Directorio desde el 27.06.2019 S.D. 12.2019 Vigente a la fecha
Aguirre Pesantes Luis	Gerente Corporativo Técnico	Designado en S.D. 012-2018 (26.06.2018) Vigente a la fecha.
Simeón Peña Pajuelo	Gerente de Desarrollo y Control de Gestión	Encargado por Directorio desde el 01.07.2018 R.G.G. 033-2018 del 09.07.18 - Vigente a la fecha.
Manuel Holguín Rojas	Gerente Corporativo Legal y de Asesoría Legal	Encargado desde el 07-05-2012. Designado en S.D. 014-2015 (16.10.15) - Vigente hasta 09.12.18.
Roberto La Rosa Salas	Gerente Corporativo de Proyectos	Encargado desde 08.06.2012. Designado en S.D. 014-2015 (16.10.2015) - Vigente a la fecha.

Fuente: Memoria Anual 2019

Tabla 4. Principales Ejecutivos

INTEGRANTES	CARGO	FECHA DE DESIGNACIÓN O ENCARGATURA
Justo Estrada León	Gerente Regional (e)	Encargado por Acuerdo de Directorio S.D. 21-2016 del 02.11.2016 -Se mantiene en funciones a la fecha.
Ricardo Arrese Pérez	Gerente Regional	Designado en Sesión de Directorio 003-2019 del 21.02.2019, a partir del 01.03.2019 - Vigente a la fecha.
Richard Ramos Verástegui	Gerente de Administración y Finanzas	Encargado desde el 02.05.2018; Designado en Sesión de Directorio 012-2019 del 27.06.2019 - Vigente a la fecha.
César Chuyes Gutiérrez	Gerente Comercial	Encargado desde el 29.12.2011 y designado en S.D. 22-2014 del 20.11.2014 - Se mantiene en funciones a la fecha.
Osterman Bravo Valdivia	Gerente Técnico	Encargado desde el 01.07.2014 y designado en S.D. 22-2014 del 20.11.2014 - Se mantiene en funciones a la fecha.
Richard Ramos Verástegui	Jefe de Contabilidad	Encargado desde 01.10.2012 y designado en Sesión de Directorio 05-2014 del 13.03.2014 - Vigente hasta el 26.06.2019.
Carmen Miñano Vílchez	Jefe de Contabilidad (e)	Encargada desde el 24.07.2019, mediante Resolución GG-033-2019 del 19.07.2019, según Acuerdo de Directorio - Sesión de Directorio 012-2019 del 27.06.2019 - Vigente a la fecha.

Fuente: Memoria Anual 2019

3.2. FILOSOFÍA CORPORATIVA

(102-16)

Misión

Somos una empresa de distribución eléctrica que brinda servicios de calidad con excelente trato y oportuna atención, para incrementar la satisfacción y generación de valor económico, social y ambiental en nuestros grupos de interés, contribuyendo al desarrollo de nuestras áreas de influencia y la mejora continua de la gestión, con tecnología, seguridad y talento humano comprometido, que hace uso de buenas prácticas de gestión.



Visión

Consolidarnos como empresa de distribución eléctrica moderna, eficiente y reconocida por brindar servicios de calidad responsable.



Valores

- Excelencia en el servicio
- Compromiso
- Integridad
- Innovación
- Pasión por el cliente



Código de Ética y Conducta

En Hidrandina la principal herramienta para orientar nuestro comportamiento ético, así como el de todos los integrantes del Grupo Distriluz, es el Código de Ética y Conducta. En este documento se establecen los Principios Éticos, derechos, deberes y prohibiciones que todos los directores, colaboradores, funcionarios y practicantes deben tener en cuenta en todo su accionar representando a nuestra empresa. Incluye compromisos éticos con la sociedad y los derechos humanos, con el cumplimiento legal y con la protección del medioambiente.

El Código de Ética y Conducta se encuentra en su versión 4, actualizado el 31 de mayo de 2019, y fue entregado a nuestros colaboradores y compartido con nuestros grupos de interés. Con la finalidad de incentivar la observancia y cumplimiento del Código de Ética y Conducta a nivel de toda la organización, la Administración formuló y aprobó la Directiva de Incentivos y Sanciones y realizó charlas informativas respecto a los canales de denuncia de actos contrarios al cumplimiento de los principios éticos.

Nuestro Código de ética y conducta se encuentra disponible para todos los grupos de interés en la página web:
https://www.distriluz.com.pe/transp/ftp/hdna/transp2/Codigo_Etica.pdf

Canal de atención de denuncias y Línea Ética

Contamos con la Línea Ética, que es el canal confidencial y seguro donde se puede alertar y comunicar cualquier irregularidad en contra del Código de Ética y los valores empresariales. El canal es administrado a partir de octubre de 2019 por la consultora PricewaterhouseCoopers, siendo el anterior Administrador, la consultora Ernst & Young.

Las denuncias pueden realizarse a través de:

-  0-800-18422 / 211-6534 / 211-6531
-  pe_lineaetica@pwc.com
-  www.lineaetica.pe/Home
-  Av. Santo Toribio 143, San Isidro, Lima - Perú

3.3. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

(102-11) (102-12)

Contamos con un Sistema Integrado de Gestión (SIG) conformado por las normas:

- ISO 9001:2015 (Desde del año 2006), certificada por AENOR en diciembre 2019
- ISO 14001:2015 (Desde el año 2013), certificada por SGS
- OHSAS 18001:2007 (Desde el 2013), certificada por SGS



El alcance de las certificaciones abarca los procesos de “Comercialización de energía eléctrica, gestión de la operación y mantenimiento en distribución, transmisión y generación hidráulica, de energía eléctrica y desarrollo y gestión de proyectos de energía eléctrica” en las sedes de Lima y Trujillo, así como en las unidades empresariales de Cajamarca, La Libertad Norte, Chimbote y Huaraz.

Durante el año 2019 se trabajó de manera integrada el Sistema de Control Interno, bajo el enfoque del informe COSO, así como la implementación de los principios de Buen Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial, asimismo, se realizaron trabajos de implementación del Sistema de Gestión Integral de Riesgos, tanto a nivel entidad, como a nivel de los procesos.

La gestión del sistema de control interno en el año 2019 se realizó en base al “Lineamiento Corporativo del Sistema de Control Interno para las empresas bajo el ámbito de FONAFE” y la evaluación de cumplimiento se ejecutó utilizando la “Herramienta de Medición del Proceso de Implementación del SCI”, resultado de ello se ha logrado un nivel de madurez del sistema de control interno: DEFINIDO con un puntaje de 3,46 en un rango de 0 a 5, de acuerdo a los parámetros de la metodología de evaluación dispuesta por FONAFE.

Esta autoevaluación nos ha permitido revisar y medir el desempeño de la gestión y el comportamiento del sistema de control interno. La metodología contempló la evaluación de los 5 componentes de control interno, subdivididos en 17 principios y 135 preguntas, soportadas en herramienta de autoevaluación. A continuación, se muestra el nivel de cumplimiento alcanzado por cada componente:

Gráfico 2. Sistema de Control Interno

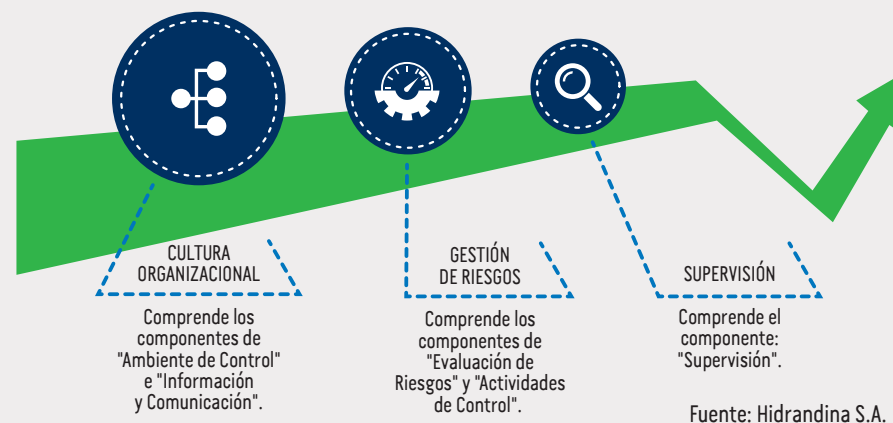


Tabla 4. Autoevaluación del Sistema de Control Interno

COMPONENTE	PUNTAJE OBTENIDO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	% DE CUMPLIMIENTO
Entorno de Control	3.10	Definido	61,99%
Evaluación de Riesgos	3.60	Definido	71,99%
Actividades de Control	3.64	Definido	72,74%
Información y Comunicación	3.70	Definido	74,00%
Actividades de Supervisión	3.28	Repetible	65,54%

Fuente: Memoria Anual 2019

3.5. GESTIÓN ANTICORRUPCIÓN

(205) (205-1)

En Hidrandina estamos comprometidos con el fortalecimiento del Sistema de Prevención y Anticorrupción, a través, de la implementación de la Función y del Modelo de Cumplimiento, la Gestión de Riesgos y Control Interno, así como el cumplimiento de los principios de Buen Gobierno Corporativo, lo que permitirá la creación de una cultura de cumplimiento compartida y vigente.

En nuestro Código de Ética y Conducta desarrollamos nuestras políticas anticorrupción y declaramos formal rechazo a la influencia en el accionar o toma de decisiones y sobre la voluntad de las personas para lograr beneficio o ventaja usando prácticas no éticas. En ese sentido, los trabajadores no podrán realizar ni ofrecer ni recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago u ofrecer cualquier otro tipo de beneficio, a cualquier persona natural o jurídica con el fin de obtener o mantener de manera ilícita negocios u otras ventajas indebidas.

La Oficialía de Cumplimiento cuenta con un Plan Anual en el que se han establecido las acciones y actividades estratégicas que permitan implementar y desarrollar los diferentes componentes del Modelo de Cumplimiento a fin de que se pueda prevenir, detectar y enfrentar eficazmente situaciones de fraude, corrupción o incumplimiento.

Para evaluar los mecanismos anticorrupción en Hidrandina empleamos matrices de riesgos de todos los procesos, autoevaluaciones al Sistema de Control Interno, auditorías internas y externas al SIG y autoevaluaciones en la implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo.

Por otra parte, hemos iniciado acciones para desarrollar las exigencias de la norma ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno.



ISO 37001 - Sistema de Gestión Antisoborno.

3.6. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

(419)



Conjuntamente con las acciones señaladas de transparencia y anticorrupción, declaramos en nuestro Código de Ética y Conducta:

- Desarrollar nuestras actividades en cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas aplicables y exigir, contractualmente o mediante otro medio, a nuestros proveedores la misma conducta.
- Respetar íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos en las relaciones que establecemos con nuestros grupos de interés, así como, aquellos que devengan de disposiciones emitidas a nivel interno o externo respecto a la responsabilidad social corporativa del Grupo Distriluz
- Es de conocimiento de nuestra empresa las leyes, reglamentos y normas aplicables, incluidas las internamente aplicables a cada área; de igual forma, velamos para que aquellos trabajadores que son de nuestra dependencia reciban la capacitación necesaria para entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a sus labores.

3.7. MEMBRESÍA

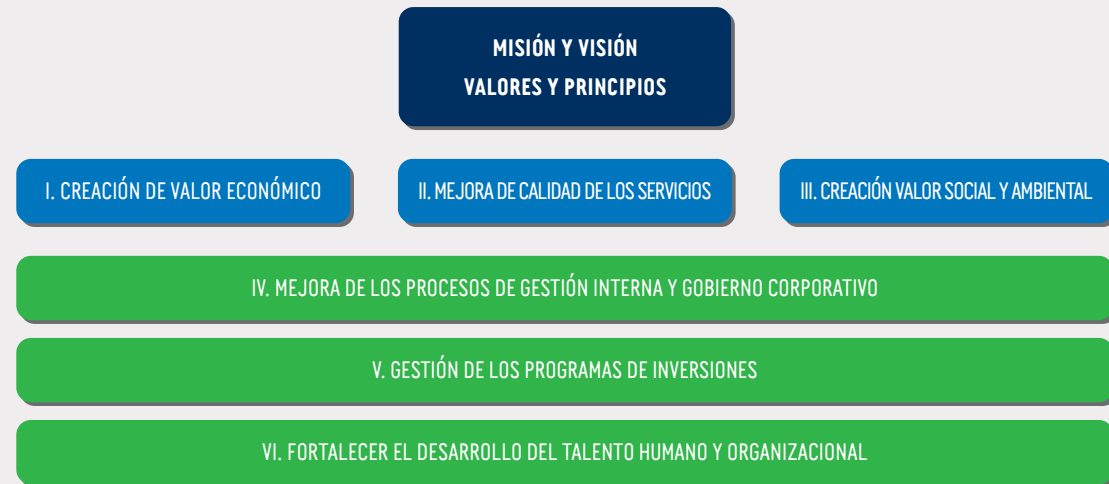
(102-13)

Somos miembro de las siguientes organizaciones:



Nuestra estrategia de sostenibilidad se enfoca en los seis ejes estratégicos del Plan Estratégico Corporativo 2017-2021 de FONAFE a partir de los cuales se han establecido los objetivos institucionales de nuestra empresa con miras al año 2021. Los ejes estratégicos de se muestran en el siguiente gráfico:

Gráfico 3. Ejes estratégicos Hidrandina



Fuente: Plan de Responsabilidad Social Hidrandina 2019

Es el eje III, Creación de valor social y ambiental, es que enmarca nuestra gestión de responsabilidad social y en el que declaramos nuestro compromiso de generar valor compartido con nuestros grupos de Interés, permitiendo un desarrollo sostenible, enmarcados con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma internacional ISO 26000.

Sin embargo, debemos resaltar que la gestión de responsabilidad social es transversal a la organización, estando en constante mejora en relación a normas internacionales certificados como las normas ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y en etapa de implementación las normas ISO 27001, ISO 37001 y SA 8000. Complementariamente, trabajamos programas de fortalecimiento del Sistema de Control Interno y de Buen Gobierno Corporativo.

El desarrollo de cada eje se puede encontrar en el Portal de Transparencia en la página web de Hidrandina, <https://www.distriluz.com.pe/hidrandina/>

En Hidrandina desarrollamos una gestión de responsabilidad social basada en 4 objetivos estratégicos y 3 ejes de acción:

Gráfico 4. Objetivos y Ejes de RSE



Fuente: Plan de Responsabilidad Social Hidrandina 2019

Así, cada eje comprende:

• **Gestión medio ambiental.**

Realizamos el monitoreo permanente de los impactos que nuestra actividad genera al medio ambiente y el cumplimiento normativo. Los trabajos desarrollados son:

- Pruebas de descarte en los transformadores de distribución sobre la presencia de PCB.
- Programas de monitoreo ambiental: gestión de residuos sólidos, emisión de gases, tratamiento de agua, etc.
- Cumplimiento de la Ley de Ecoeficiencia en relación al consumo de energía, de agua, de papel, de combustible y generación de residuos.

• **Gestión de capital humano.**

Buscamos la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores. Las actividades desarrolladas fueron:

- Programas de capacitación.
- Campañas Médicas a familiares de trabajadores.
- Concurso de Becas a los hijos de los trabajadores.
- Concurso de Dibujo y Pintura para hijos de los trabajadores.
- Talleres de Vacaciones Útiles para los hijos de los trabajadores
- Olimpiadas Deportivas y Culturales.
- Premiación al Trabajador Seguro.

- **Gestión del entorno social.**

Informamos y comunicamos sobre el uso eficiente de la energía eléctrica y prevención de riesgo eléctrico. Los trabajos desarrollados fueron:

- Conformación de Comisiones Multisectoriales de Seguridad (CMS) con participación de todas las Autoridades representativas de la comunidad.
- Fomentar la “Semana de la Seguridad” así como Foros de Seguridad.

Indicadores de desempeño de responsabilidad social

Para realizar una gestión del cambio es necesario medir nuestro desempeño, así a partir de indicadores corporativos construidos por FONAFE, en Hidrandina empleamos:

1. Índice de satisfacción de los usuarios con el servicio de energía eléctrica: Mide la percepción de satisfacción de los usuarios, en relación a la calidad de nuestro servicio.
2. Grado de madurez de la gestión de Responsabilidad Social: Evalúa el nivel de implementación de la RSE en base a los lineamientos establecidos por FONAFE.
3. Índice de clima laboral: Mide el grado de satisfacción del colaborador de su ambiente de trabajo.
4. Nivel de implementación del Código de Buen Gobierno Corporativo: Mide la incorporación de buenas prácticas (principios de BGC), de gestión corporativa, que garanticen la eficiencia administrativa y operativa de la organización.

- Establecer campañas de capacitación a nuestros grupos de interés, sobre seguridad eléctrica y cuidado del ambiente, ahorro y uso eficiente de la energía eléctrica, actualización normativa a funcionarios de las Municipalidades, capacitación a directores de colegios y a empresas socias de la Cámara de Comercio.
- Realizar actividades culturales.

5. Hallazgos de OEFA subsanados: Evalúa la respuesta de la organización para superar deficiencias detectadas en pro del medio ambiente.

Respecto al acápite 2, Grado de madurez de la gestión de Responsabilidad Social, cada año se mide el cumplimiento del Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Hidrandina a partir de esta herramienta diseñada por FONAFE.

Así, en el año 2019 el grado de madurez fue de “Nivel 3 Intermedio”, cuya descripción es “Reconoce los beneficios de emprender acciones de responsabilidad social y su valor estratégico. La EPE tiene un área especializada de RSE”, correspondiente a la meta establecida para el período.

Tabla 5. Resultado de grado de madurez de Responsabilidad Social Corporativa

SECCIÓN	RESULTADO	ETAPA
1. Diálogo e involucramiento con los grupos de interés	2	Etapa 2
2. Actualización periódica del reporte de sostenibilidad	2	Etapa 2
3. Apoyo a la gestión del desarrollo de los grupos de interés	2	Etapa 2
4. Gestión del impacto de la EPE en las comunidades de su entorno	3	Etapa 3
5. Relación con organizaciones sociales / locales	2	Etapa 2
6. Financiamiento de las acciones de responsabilidad social	2	Etapa 2
7. Sinergias en proyectos sociales de los grupos de interés	2	Etapa 2
8. Planes y proyectos de RSE en temas económicos, sociales y ambientales	2	Etapa 2
Resultado general: Grado de madurez de la responsabilidad social	17	Etapa 3

Fuente: Informe Anual de la Herramienta del Grado de Madurez de RSE 2019

Sistema de Alerta Temprana de Conflictos Sociales (SAT)

En el año 2019, de acuerdo a los lineamientos dados por FONAFE, se ha planificado la implementación del Sistema de Alerta Temprana - SAT, con la finalidad de prevenir y minimizar posibles conflictos dentro de nuestra zona de concesión. La implementación se realizará en su primera etapa, que consiste en la Recolección y Registro de información de los actores directos (trabajadores) relacionados con nuestro grupo de interés.

El instrumento a utilizarse para el registro de información sobre el conflicto tendrá la siguiente información:

- Nombre del lugar donde se registran los eventos
- Fecha del evento
- Localización geográfica
- Los actores involucrados
- Descripción de las causas que originaron el conflicto y los intereses
- Estado del conflicto
- Demandas de las partes involucradas en el conflicto
- Medidas y acciones de presión anunciadas
- Mecanismos previos de solución del conflicto
- Instituciones responsables de la gestión del conflicto
- Fuentes de Información utilizadas

4.2. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Como empresa responsable mantenemos un relacionamiento constructivo, armonioso y sostenible con nuestros grupos de interés, definidos a partir del cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos, y seleccionamos e implementamos las mejores prácticas de Responsabilidad Social que les agreguen valor económico, social y ambiental.

Para gestionar y definir las estrategias de relacionamiento, priorizamos aplicando los principios o criterios de Poder, Legitimidad y Urgencia y los contenidos teóricos de la organización Accountability International. (102-42)

Por segundo año consecutivo, realizamos focus group con nuestros distintos grupos de interés permitiéndonos conocer sus percepciones respecto a la calidad del servicio que brindamos, las mejoras realizadas y los aportes desarrollados en responsabilidad social, así como conocer las fortalezas y debilidades de nuestros stakeholders.

A continuación, detallamos nuestra lista de grupos y subgrupos de interés y sus expectativas:

Tabla 6. Lista de grupos de interés (102-40) (102-44)

GRUPO DE INTERÉS	INTEGRANTES	EXPECTATIVAS
ACCIONISTAS	Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE)	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor rentabilidad • Logro de los objetivos estratégicos • Retorno de la inversión. • Austeridad financiera y recursos.
	Minoritarios	<ul style="list-style-type: none"> • Mayores dividendos • Estar informados de los aspectos relevantes de la gestión de la empresa
COLABORADORES	Plazo indeterminado	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora salarial. • Línea de carrera.
	Sindicalizados	<ul style="list-style-type: none"> • Mejores condiciones de trabajo. • Capacitación
	No sindicalizados	<ul style="list-style-type: none"> • Buen trato, • Buenas condiciones de trabajo y ser escuchados.
	Medida cautelar	<ul style="list-style-type: none"> • Reposición laboral • Evitar el cese laboral • Respeto a sus derechos laborales
	Directivos	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor capacitación. • Mejor reconocimiento económico. • Cumplimiento de metas. • Asignación de recursos.
	Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor capacitación. • Línea de carrera. • Mejores condiciones de trabajo. • Mejores condiciones remunerativas. • Capacitación.

4.2. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



GRUPO DE INTERÉS	INTEGRANTES	EXPECTATIVAS
COLABORADORES	Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor capacitación. • Reconocimiento económico. • Línea de carrera • Mejores condiciones de trabajo. • Remuneraciones. • Condiciones de SST.
	Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor capacitación. • Mayores remuneraciones. • Línea de carrera. • Mejores condiciones de trabajo.
CLIENTES	Clientes mayores	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de servicio. • Mejores precios • Cero interrupciones. • Cumplimiento legal (NTCSE/NTCSER)
	Clientes libres	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del servicio. • Mejores precios • Cero interrupciones.
	Rurales menores	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad del servicio • Más canales de atención presencial en la zona. • Menor Tarifa. • Mayor A.P. • Implementar usos productivos • Cumplimiento legal (NTCSER)
	Urbanos menores	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del servicio • Continuidad del servicio y comunicación oportuna de los cortes por Mantenimiento. • Menor Tarifa • Cumplimiento legal (NTCSE)
PROVEEDORES	Contratistas Comerciales	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor consumo. • Que no migren a otro proveedor. • Relación a largo plazo. • Puntualidad de pago • Mantenimiento de sus instalaciones. • Integrarlos a la estrategia para obtener beneficios compartidos.

GRUPO DE INTERÉS	INTEGRANTES	EXPECTATIVAS
PROVEEDORES	Contratistas Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Pago oportuno de sus servicios. • Flexibilización en el control
	Contratistas Obras	<ul style="list-style-type: none"> • Mejores canales de comunicación. • Incremento de costos. • Plazo para la implementación de su servicio.
	Servicios de consultoría	<ul style="list-style-type: none"> • Pago oportuno. • Flexibilización en el control. • Mejores precios y pagos oportunos • Cumplimiento de cronogramas
	Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Pago oportuno. • Flexibilización en el control.
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Mejores condiciones económicas de los contratos.
	Servicios generales	<ul style="list-style-type: none"> • Pago oportuno de sus servicios. • Flexibilización en el control. • Mejores canales de comunicación. • Incremento de costos
	Generadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Pago oportuno. • Cumplimiento de los contratos. • Mayores precios de generación. • Captar clientes mayores.
	De materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Pago oportuno. • Flexibilización en el control. • Mejores precios y pagos oportunos • Pago puntual.
ESTADO	Fiscalizadores	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normas técnicas y procedimientos de fiscalización. • Cumplimiento de la ley y reglamento de SST. • Cumplimiento del marco legal alta exigencia.
	Reguladores o normativos	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en infraestructura eléctrica y en su crecimiento para el desarrollo de la región. • Atender con electrificaciones en zonas rurales, dado que gestionan ante la DGER la viabilidad de proyectos eléctricos. • Cumplimiento de la ejecución del presupuesto otorgado, con mejores inversiones y mayor rentabilidad.

4.2. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



GRUPO DE INTERÉS	INTEGRANTES	EXPECTATIVAS
ESTADO	Defensa del Consumidor	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento normativo sobre derechos de los consumidores
	Defensa de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento normativo sobre derechos laborales
	Gobiernos regionales	<ul style="list-style-type: none"> Atención del suministro de energía Cumplimiento de las disposiciones normativas.
	Gobiernos locales	<ul style="list-style-type: none"> Mayor coordinación en trabajos de Mto/Serv. Provisionales Atención de la población que no cuenta con servicio. Cumplimiento de las ordenanzas municipales. Apoyo Interinstitucional
AUTORIDADES POLÍTICAS	Autoridades locales	<ul style="list-style-type: none"> Atención prioritaria de sus pedidos. Ejecución de inversiones en las localidades que administran. Mejora del servicio.
	Congresistas	<ul style="list-style-type: none"> Atención prioritaria de sus pedidos Atención de casos que se les trasladan para su intervención. Menor Tarifa. Mayor A.P. Electrificación
SOCIEDAD	Comunidades	<ul style="list-style-type: none"> Atención diligente Calidad de servicio. Mayor información. Menor Tarifa. Mayor A.P.
	Población no atendida	<ul style="list-style-type: none"> Contar con servicio eléctrico definitivo. Atención priorizada
	Infraestructores de normatividad	<ul style="list-style-type: none"> Evadir pagos y responsabilidades. Facilidades para mejorar sus condiciones. Exigencias anti legales en logro de sus beneplácitos. Uso informal de espacio público
	Comités / Juntas vecinales	<ul style="list-style-type: none"> Mejora del servicio. Continuidad del servicio. Mantenerse informado de las labores de HDNA que puedan afectar sus labores regulares.

4.2. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



GRUPO DE INTERÉS	INTEGRANTES	EXPECTATIVAS
SOCIEDAD	Comités / Juntas vecinales	<ul style="list-style-type: none"> • Menor Tarifa. • Mayor A.P. • Electrificación y Atención prioritaria de denuncias.
	Comités multisectoriales	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del servicio. • Información preventiva y participar en un plan conjunto que mejore las condiciones de seguridad de la comunidad. • Cero interrupciones • Menor Tarifa. • Mayor A.P
	Centros educativos	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del servicio • Capacitación en temas relacionados a riesgos eléctricos y otros relacionados a la prestación del servicio. • Orientación
MEDIO AMBIENTE	Organizaciones no gubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor participación con ellos • Reducir el impacto en el medio ambiente con nuestras operaciones • Proyectos. • Cumplimientos normativos.
	Ecologistas	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir el impacto en el medio ambiente con nuestras operaciones. • Cumplimiento normativo.
	DIGESA	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor involucramiento en manejo de residuos.
	OEFA	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento normativo. • No se impacte significativamente el ambiente. • Cuidado del medio ambiente.
MEDIOS DE COMUNICACION	Televisión	<ul style="list-style-type: none"> • Primicias de actividades o información relevante de la empresa.
	Radio	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de publicidad.
	Escrita	<ul style="list-style-type: none"> • Atención oportuna.
	Redes sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Atención oportuna. • Actualización de contenidos.

Fuente: Plan de Responsabilidad Social Hidrandina 2019

Y para implementar nuestro enfoque de diálogo, con una comunicación de apertura enfocada en mantener una relación constructiva, considerando que es un servicio de primera necesidad, con los grupos de interés señalados, empleamos los siguientes canales de comunicación: (102-43)

Tabla 7. Medios de comunicación por grupo de interés

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN
ACCIONISTAS	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de Directorio • Actas de Junta General de Accionistas • Carpetas de Directorio • Estados Financieros • Informes sobre Código de Buen Gobierno Corporativo • Informe sobre implementación del Sistema de Control Interno
COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Boletín Conéctate • Informativo SIG Corporativo y Regional • Periódicos murales • Correo electrónico • Buzón de sugerencias • Comunicación escrita (Cartas, notas de prensa, resoluciones, publicaciones, memorándums) • Intranet SIG Corporativo y Regional
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos de Atención al Cliente • Central telefónica de atención al cliente • Avisos radiales • Prensa escrita • Internet y plataforma de redes sociales • Correo electrónico • Cartas • Folletería y publicaciones
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Correo electrónico • Publicaciones • Capacitaciones • Cartas

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN
ESTADO	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de desempeño • Cartas o comunicación escrita formal • Correo electrónico • Teléfono
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Notas de prensa • Comunicados oficiales
AUTORIDADES POLITICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Cartas o comunicación escrita formal
SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Cartas o comunicación escrita formal • Publicaciones y folletería • Avisos radiales • Prensa escrita • Visitas / presencial

Fuente: Plan de Responsabilidad Social Hidrandina 2019

Los procesos de consulta periódicos nos permiten conocer el posicionamiento de nuestra marca en la comunidad, nos brinda información sobre las acciones que realizamos en Trujillo además de funcionar como un termómetro del sentir de la comunidad y habitantes de nuestras áreas de concesión. (102-43)

5.1. DESEMPEÑO ECONÓMICO

(201) (201-1)

En Hidrandina orientamos nuestra gestión económica principalmente con el Plan Estratégico Institucional, además de aplicar el procedimiento de Formulación y Seguimiento del Presupuesto y el Sistema de Control Presupuestal el cual facilita el registro de los requerimientos presupuestales de cada área, consolida a nivel de cuentas y centros de costos y emite Estados de Ganancias y Pérdidas y formatos FONAFE básicos.

Dentro de los indicadores económico-financieros considerados en el Plan Estratégico 2017-2021 se tiene los siguientes:

Tabla 8. Indicadores económicos 2019

INDICADOR	RESULTADO 2019	VARIACIÓN
Ingresos de actividades ordinarias	S/. 978.7 millones	+5.1%
Utilidad Neta	S/. 127.4 millones	+18.7%
EBITDA	S/. 247.9 millones	+11.0
Rendimientos sobre Activos (ROA)	11.17%	+1.46%
Rentabilidad Patrimonial (ROE)	13.3%	+1.88%

Fuente: Unidad de Contabilidad

La gestión económica es evaluada de manera mensual a través del Comité de Gestión a nivel Regional y Corporativo, en el cual cada Gerencia expone los indicadores de gestión a su cargo, sustentando las desviaciones que se puedan presentar a un periodo determinado, identificando las oportunidades de mejora que se requieran implementar para el logro de los objetivos trazados.

5.2. NUESTRO EQUIPO

(401)



En el año 2019, la gestión de la Empresa estuvo orientada a fortalecer el talento humano y organizacional; impulsando el desarrollo integral de nuestros colaboradores, promoviendo una nueva cultura corporativa y gestionando equipos de trabajo, en el marco de los valores organizacionales, concordantes con los objetivos estratégicos de la Empresa.

Al cierre del año 2019, nuestra fuerza laboral estuvo conformada por 754 colaboradores, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 9. Por tipo de contrato y sexo

Tipo de Contrato	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Medida Cautelar	45	161	206
Plazo fijo	0	5	5
Plazo indeterminado	104	439	543
Total general	149	605	754

Fuente: Departamento de Gestión de Personas

Tabla 10. Indicadores económicos 2019

SEDE	TIPO DE CONTRATO			TOTAL GENERAL
	MEDIDA CAUTELAR	PLAZO INDETERMINADO	PLAZO FIJO	
Cajamarca	29	232	-	61
Chimbote	13	127	-	140
Huaraz	23	62	-	85
La Libertad Nor	37	39	-	76
Lima	0	35	1	36
Trujillo	104	248	4	356
Total general	206	543	5	754

Fuente: Departamento de Gestión de Personas

En el 2019 tuvimos 46 nuevos ingresos de trabajadores, 16 mujeres y 30 hombres, en las sedes de Lima, Chimbote, Cajamarca y Trujillo. Esta información no incluye al personal que ingresó con medida cautelar. Por otra parte, la tasa de rotación registrada fue de 4.77% (401-1)

Cabe resaltar que en el período contamos con contratistas en las áreas Técnica y Comercial (102-8)

5.2. NUESTRO EQUIPO

(401)

Clima laboral

La medición de nuestro Clima Laboral arrojó como resultado un 74% de satisfacción de los colaboradores, y se llevó a cabo mediante el cuestionario de escala de clima con 58 preguntas, de las cuales 55 están clasificadas en 13 factores críticos, 01 pregunta de apreciación general que permite valorar la percepción que tienen los colaboradores de manera independiente a la valoración del resto de factores, 01 pregunta de perspectiva a futuro y 01 comentario adicional, cuyos resultados nos permite gestionar programas para la motivación y el desarrollo del personal.

Dentro de los factores mejor valorados en la medición del Clima Laboral realizada por ADECCO se tiene: Identidad y Compromiso con un 87% de percepción favorable, Comunicación Organizacional con un 77%, Condiciones de Trabajo con 85% y Organización del Trabajo con 78%. Con ello, obtuvimos un índice de satisfacción del 74% a nivel de toda la organización.



Asimismo, hemos ejecutado diferentes programas de integración de personal, campañas de salud ocupacional; Programa de "Reforma tu Vida", vacaciones útiles para los hijos de los trabajadores, desarrollo de la III Feria de

Formación Empresarial, y la identificación de brechas para fortalecer competencias y desarrollar habilidades blandas. Todos estos programas tuvieron como objetivo reforzar los factores más favorables y mejorar los de menor percepción favorable.

Diversidad e igualdad de género (405)

En nuestra empresa damos fiel cumplimiento a la Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y contamos con la directiva interna denominada Selección y Promoción de Personal DC/GCAF/12/17 y Reglamento Interno de Trabajo donde se establece la igualdad de oportunidades en el trabajo sin hacer diferenciación de sexos para desempeñar cargos en las diferentes categorías laborales, ni de ninguna otra índole, vinculando la formación con el desarrollo de carrera y la promoción profesional tanto entre los varones como entre las mujeres.

Dentro del Grupo Distriluz, en general, y en nuestra empresa, de manera particular:

- Fomentamos un ambiente de igualdad laboral, para ello aseguramos que la selección, contratación y carrera profesional de nuestros colaboradores estén basadas en el mérito propio, la capacidad y el desempeño de sus funciones relativas a su puesto de trabajo.
- Favorecemos el desarrollo de nuestros trabajadores, implementando el desarrollo de estrategias orientadas a mejorar competencias profesionales.
- Promovemos la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a la capacitación, ascensos, acceso y suministro de bienes o servicios y en general en cuanto a las condiciones de trabajo.

En general, tenemos los siguientes indicadores de diversidad:

Tabla 11. Distribución de colaboradores por sexo y categoría laboral (405-1)

UNIDAD EMPRESARIAL	FEMENINO	%	MASCULINO	%	TOTAL	%
Cajamarca	215	10	46	8	61	8
Chimbote	22	15	118	20	140	19
Huaraz	11	7	74	12	85	11
La Libertad Nor	13	9	63	10	76	10
Lima	13	9	23	4	36	5
Trujillo	75	50	281	46	356	47
Total	149	100	605	100	754	100

Fuente: Departamento de Gestión de Personas

Tabla 12. Distribución de colaboradores categoría laboral y edad (405-1)

UNIDAD EMPRESARIAL	MENORES DE 30 AÑOS	30 - 50 AÑOS	MAYORES DE 50 AÑOS	TOTAL
Cajamarca	1	35	25	61
Chimbote		85	55	140
Huaraz		54	31	85
La Libertad Nor	2	52	22	76
Lima		20	16	36
Trujillo	7	212	137	356
Total general	10	458	286	754

Fuente: Departamento de Gestión de Personas

Tabla 13. Colaboradores con retiro programado (G4-EU15)

SEDE	RETIRO DENTRO DE 10 AÑOS				RETIRO DENTRO DE 5 AÑOS				TOTAL
	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	
Cajamarca	1	1	42	5	-	-	-	3	12
Chimbote	1	1	1	10	3	-	-	7	26
Huaraz	-	-	1	4	-	-	1	-	6
La Libertad Nor	1	1	1	4	1	-	-	-	9
Lima	3	2	-	-	1	-	2	1	8
Trujillo	10	1	11	11	2	5	7	13	60
Total	16	6	16	34	7	5	10	24	118

Fuente: Departamento de Gestión de Personas

Negociación colectiva y gestión sindical

A través de la negociación colectiva buscamos una mejora de las condiciones laborales de nuestros trabajadores, ello en forma adicional a las políticas de bienestar vigentes.

En el período del presente reporte, contamos con 2 Sindicatos a nivel de la empresa, los cuales agrupan a 320 colaboradores (42% de nuestra población laboral). Dichas organizaciones presentan de manera conjunta y anual su pliego de reclamaciones generando un impacto positivo significativo debido a que a través del ejercicio y respeto de sus derechos se mejoran las condiciones laborales de los trabajadores, adicionales a nuestras políticas de bienestar y conforme a lo establecido por la Ley de Negociaciones Colectivas D.S. Nº 010-2003-TR. La negociación colectiva se llevó a cabo en nuestra sede regional y se procedió a la firma del convenio colectivo el 09 de octubre de 2019 y es de obligado cumplimiento para las partes, pero que también se le otorga al resto de trabajadores no sindicalizados. (102-41)

Cabe mencionar que, de acuerdo con la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, no se puede pactar ninguna condición económica en las negociaciones colectivas, precisándose que se pueden negociar solamente condiciones de trabajo. Dichas condiciones de trabajo son indicadas en cuanto a plazos y periodicidad de aplicación en el mismo convenio colectivo.



Capacitación y desarrollo humano (404)

En Hidrandina buscamos mejorar los conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de nuestro personal contribuyendo al desarrollo de sus competencias y la mejora del desempeño laboral, además buscamos brindar al personal técnico una formación como electricistas industriales. Con este fin desarrollamos el Plan de Capacitación y Desarrollo Humano cuyo presupuesto del año 2019 fue ejecutado al 95.2%



Tabla 14. Cumplimiento del PAC

	2018	2019
Monto ejecutado en capacitación	S/. 645,672.00	S/. 723,344.78
Monto presupuestado en capacitación	S/. 650,000.00	S/. 760,000.00
% del Presupuesto Ejecutado	99.3%	95.2%
N.º de eventos ejecutados	128	141
N.º de eventos programados	72	56
% de Eventos de Capacitación	177.8%	251.8%

Fuente: Departamento de Gestión de Personas

Para dar cumplimiento al PAC y para coordinar, proponer y financiar actividades de capacitación en el ámbito subsector Electricidad en el 2019 se realizó un convenio estratégico con el Consejo de Administración de Recursos para la Capacitación en Electricidad (CARELEC), llevando a cabo cursos de relevancia para nuestras actividades: Calculo de Tarifas Eléctricas, Habilidades Blandas, Electro movilidad, talle de Gerencia de

Proyectos Eléctricos - PMBOK y BIM, Smart Grids aplicadas al subsector eléctrico.

En general, se tuvo un promedio de 40.2 horas de capacitación por colaborador. Nuestras colaboradoras alcanzaron en promedio 42.56 horas de capacitación, y un promedio de 39.36 horas de capacitación, nuestros colaboradores hombres.

Tabla 15. Horas de Formación por categoría laboral y sexo (404-1)

CATEGORÍA LABORAL	NÚMERO DE TRABAJADORES	TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN
ADMINISTRATIVO			
Femenino	77	2,620.70	34.04
Masculino	64	2,252.75	35.20
Total	141	4,873.45	34.56
FUNCIONARIO			
Femenino	11	473	43.00
Masculino	36	1,721.33	47.81
Total	47	2,194.33	46.69
PROFESIONAL			
Femenino	56	2,919.20	52.13
Masculino	182	8,720.64	47.92
Total	238	11,639.84	48.91
TECNICO			
Femenino	1	159.00	159
Masculino	275	9,229.30	33.56
Total	276	9,388.30	34.02
TOTAL			
Femenino	145	6,171.90	42.56
Masculino	557	21,924.02	39.36
Total	702	28,095.92	40.02

Fuente: Departamento de Gestión de Personas

Salud y seguridad en el trabajo ⁽⁴⁰³⁾

Una eficiente gestión de la salud y seguridad de nuestros colaboradores minimiza los riesgos de accidentabilidad y de incremento de costos operativos, pero sobre todo nos garantiza menores tasas de lesiones y daños personales y el retorno de nuestros trabajadores con sus familias.

Como parte de nuestra responsabilidad para con nuestros usuarios y clientes, además de nuestros colaboradores y los colaboradores de nuestros proveedores que trabajan en nuestras instalaciones y la sociedad en general, durante el año 2019 implementamos:

- Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) con certificación OHSAS 18001 que garantiza un ambiente de trabajo seguro y saludable para clientes, colaboradores y contratistas de toda nuestra organización, unidades empresariales y servicios eléctricos gracias a sus medidas de prevención y control que minimizan los incidentes y accidentes. El SGSST permite dar cumplimiento legal, mejorar el desempeño laboral y mantener procesos productivos seguros y saludables. El SGSST se ejecuta a partir de la aplicación del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y los programas que lo constituyen: Programa de SST, Programa de Capacitación y Entrenamiento y Programa Anual del Servicio de SST. A corto plazo tenemos como objetivo certificar el SGSST con la norma ISO 4001:2018. ⁽⁴⁰³⁻¹⁾
- Una estrategia de cero accidentes mortales
- Una reducción sostenida de 50% de los indicadores reactivos en un periodo de 5 años (2017-2021).

Todo ello basado en el cumplimiento de la normativa RM N° 111-2013-EM/DM Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad-2013, Ley N° 29783 Seguridad y Salud en el Trabajo y el DS 0005-2012-TR Reglamento de la Ley 29783, RM 0375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, R.M. N° 050-2013-TR: Formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del SGSST, Protocolo de Exámenes Médicos R.M. 312- 2011 - MINSA. ⁽⁴⁰³⁻⁷⁾.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.

Para identificar peligros, evaluar riesgos y determinar controles, nuestros colaboradores son capacitados para aplicar la directiva corporativa DC/JCCCG/02/13 donde se establece la metodología asociada a nuestras actividades rutinarias y no rutinarias y a las operaciones que ejecuta tanto nuestro personal como contratistas y visitantes. Además, para la investigación de incidentes laborales seguimos la instrucción I23-06 “Comunicación e investigación de accidentes e incidentes y enfermedades ocupacionales”.



Asimismo, para evaluar nuestro desempeño se realizan auditorías de seguimiento de nuestro Sistema de Seguridad y Salud en base a la norma OHSAS 18001: 2007 por parte de auditores externos, así como dos auditorías internas, que permiten identificar oportunidades de mejora.

Además de estos controles, en nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), se reconoce el derecho del trabajador a decir no y a no ejecutar el trabajo, si se presentasen condiciones del trabajo que ponen en riesgo su vida o la salud de otros trabajadores, así mismo cuando no está entrenado y/o capacitado y autorizado para ejecutarlo. (403-2, 403-3, 403-6)

Respecto a los riesgos a la salud principalmente se han identificado:

- Riesgos de hipoacusia, según los resultados de los EMOS periódicos, sin embargo, aún no se ha determinado el diagnóstico definitivo y la causa. Estamos gestionando la evaluación por especialista Otorrinolaringólogo - laboral que pueda determinar si los casos corresponden a enfermedad ocupacional.
- Riesgos identificados es la exposición a radiación solar, para lo cual proporcionamos foto protectores solares y charlas educativas preventivas para el uso correcto del mismo.
- Riesgos de lesiones musculo esquelética por posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, facilitándoles sesiones de masajes, y prácticas de pausas activas.

No se tiene el registro de las dolencias específicas identificadas como tal, se cuenta con el reporte de dolencias musculo esqueléticas (contractura muscular, dorsalgia, lumbalgia, lordosis, entre otras) en base a los resultados de los EMOS 2019. (403-10)

Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (CSST)

En Hidrandina conformamos el Comité Paritario de SST, de acuerdo a la Ley N° 29783, en cuyo reglamento (Reglamento de Comité/Subcomité de SST, Constitución y Funcionamiento) se establece la participación y consulta de los colaboradores en el desarrollo, aplicación y evaluación del sistema de gestión de salud y seguridad, así como de los procesos de comunicación de información relevante y la composición del mismo.

La elección del representante de los trabajadores, se realiza en base a voto "universal y secreto". El representante de los trabajadores es elegido por un periodo de dos años.

El Comité Paritario de SST, se reúne mensualmente para evaluar la gestión de la SST, la agenda del Comité incluye como mínimo: el estado de la implementación de las acciones correctivas de los informes de investigación de accidentes e incidentes, revisión de estadísticas de accidentes de las Unidades Empresariales, informe del programa de inspecciones de seguridad, debate de asuntos de salud ocupacional y seguridad; presentación de reporte de revisión de indicadores de desempeño en SST, datos/resultados de las auditorías internas y externas o de entes gubernamentales (SUNAFIL).

Para una mejor gestión hemos organizado el Comité Paritario de SST de manera regional, con un comité central en nuestra sede central en Trujillo y cinco subcomités en las UE Chimbote, Cajamarca, Huaraz, la Libertad Norte y la UO Libertad Sierra. Nuestros sindicatos participan de la organización a través de las elecciones de los representantes de los trabajadores ante los comités por un período de 2 años y en las reuniones programadas. (403-4)

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

Todo trabajador nuevo, independiente de sus actividades, recibe dos tipos de inducción antes de empezar a trabajar. La primera consistirá en una inducción general a cargo de las Jefaturas de Gestión de Personas y Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, para hacer de conocimiento normas y prácticas generales. La segunda será una Inducción específica a cargo de la gerencia del área donde laborará el trabajador nuevo. La eficacia de este proceso se evalúa con un examen de conocimientos. (403-5)

Además, nuestro personal participa por lo menos cuatro veces al año en capacitaciones gratuitas en temas de seguridad, salud y medio ambiente que se dictan durante las horas de trabajo remuneradas, según lo indicado por la normativa aplicable.

Los cursos exigibles por ley son:

- 5 reglas de oro del sector eléctrico
- IPERC (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y su Control)
- Sistemas de Gestión Integral de Riesgos



- Investigación y Reporte de Incidentes / Accidentes
- Actualización y Formación de Brigadistas
- Respuesta a Emergencias y Desastres Naturales
- Estándares de Seguridad y Taller vivencial de seguridad
- Gestión y Legislación Ambiental
- Manejo de materiales y Residuos Peligrosos
- Ergonomía y Monitoreos Ocupacionales (Físicos y Químicos)
- Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
- Primeros Auxilios (Incluye RCP)
- Uso de Extintores, protectores solares
- Estándar de EPP, observación de tareas, aislamiento de energía
- Seguridad basada en el Comportamiento - Conductas Seguras
- Prevención de riesgos eléctricos y medidas de seguridad en la operación subestaciones de transformación
- Entrenamiento en Manejo Defensivo y Transporte de personal - Seguridad Vial
- Trabajos y evacuación y rescate en altura,
- Protección y Cuidados de la Salud
- Equipos de elevación
- Charlas de seguridad grúas

Indicadores de accidentabilidad

A continuación, la información sobre accidentabilidad en el período 2019:

Tabla 16. Indicadores de gestión de la seguridad (403-9) (G4-EU25)

INDICADOR	UNIDADES	COLABORADORES PROPIOS	COLABORADORES DE NUESTROS PROVEEDORES
Accidentes fatales	Unidades	0	1
Accidentes graves	Unidades	2	5
Accidentes leves	Unidades	1	0
Índice de frecuencia (IF)	Accidentes con días perdidos	1.13	1.83
Índice de severidad (IS)	Días perdidos	103.48	1872.45
Índice de accidentabilidad (IA)	%	0.117	3.43
Principales tipos de accidentes		Golpes por objeto, caída del mismo nivel y electrocución	Golpe y/o corte por objeto, caída de diferente nivel, atrapamiento
Horas trabajadas		1'768,435	3'278,592

Fuente: Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente

En el caso de indicadores en salud ocupacional, no se tiene fallecidos por enfermedad laboral.

Entorno de mercado (102-6)

Como empresa de servicio público, la filosofía de Hidrandina S.A. es lograr y mantener un alto nivel de satisfacción del cliente. En consecuencia, la estrategia empresarial no solo busca maximizar la rentabilidad, sino también brindar un servicio de excelencia al mayor número de usuarios, teniendo en cuenta la importancia de la electricidad en la calidad de vida de las personas. Al finalizar el año 2019, nuestra zona de concesión albergó un total de 928,694 clientes, lo que representa un crecimiento de 3% (26,875 nuevos clientes) en relación al cierre del año 2018. Nuestros clientes se distribuyen geográficamente de la siguiente forma:

Gráfico 5. Clientes por área geográfica de concesión



CAJAMARCA

Clientes	192,146
Coef. de electrificación	89.6%
Área de concesión (km ²)	320
Redes MT (km)	4,905
Redes BT (km)	8,032
SED	3,947

TRUJILLO

Clientes	355,756
Coef. de electrificación	83.6%
Área de concesión (km ²)	1,491
Redes MT (km)	4,928
Redes BT (km)	7,935
SED	5,477

LA LIBERTAD

Clientes	98,174
Coef. de electrificación	94.8%
Área de concesión (km ²)	156
Redes MT (km)	1,502
Redes BT (km)	1,654
SED	1,735

CHIMBOTE

Clientes	152,813
Coef. de electrificación	83.9%
Área de concesión (km ²)	309
Redes MT (km)	2,067
Redes BT (km)	2,588
SED	3,023

HUARAZ

Clientes	129,805
Coef. de electrificación	70.6%
Área de concesión (km ²)	123
Redes MT (km)	3,971
Redes BT (km)	3,920
SED	3,074

Fuente: Gerencia Comercial

Nuestros clientes se organizan por tipo de cartera y por tipo de mercado.

1. Por tipo de cartera se clasifican en Clientes Menores y Clientes Mayores.

- Los Clientes Menores (925,492), son aquellos que exigen en su mayoría, hasta 20 KW de potencia y en esta cartera el segmento preponderante es la baja tensión que incluye los clientes domiciliarios.
- Los Clientes Mayores (3,202) son los que demandan una potencia superior a los 20 KW y corresponde tarifa binaria en HP y HFP.

2. Por tipo de mercado se clasifican en Regulado y Libre.

- De acuerdo con esta clasificación la energía vendida es la siguiente: (EU3)

Tabla 17. Energía Vendida en MWh y N° de Clientes

TIPO DE MERCADO	NIVEL DE TENSIÓN	ENERGÍA VENDIDA EN MWh	N° DE CLIENTES
Regulado. Clientes con tarifas reguladas cuyo precio es fijado por la autoridad GART de Osinergmin	Baja Tensión (0.22-0.38 KV)	682,402	682,402
	Media Tensión (10-22.9 KV)	147,055	147,055
	Alta Tensión (33-66KV)	6,602	6,602
	Subtotal	836,059	836,059
Libre. Clientes a los que se les supone capacidad negociadora para determinación de precios	Media Tensión (10-22.9 KV)	73,750	73,750
	Alta tensión (33-66KV)	16,781	16,781
	Subtotal	90,531	90,531
Total		926,590	926,590

Fuente: Gerencia Comercial

Satisfacción de los clientes

Para medir la percepción de la calidad del servicio que brindamos a nuestros clientes, Hidrandina S.A. participa en la Encuesta Anual que realiza la Comisión de Integración Eléctrica Regional (CIER), que es una organización Internacional sin fines de lucro que realiza anualmente una investigación que mide la satisfacción de los clientes a través del Índice de Satisfacción de la Calidad Percibida (ISCAL), la misma que se aplicó por primera vez a las empresas del Grupo Distriluz a inicios del año 2014 (febrero a abril), habiendo obtenido resultados por empresa del holding, comparativos con otras 07 empresas distribuidoras eléctricas del Perú, bajo el ámbito de FONAFE.

El indicador ISCAL, es el que tiene como componentes la medición de la calidad percibida por nuestros clientes en cuanto a: Suministro de Energía, Información y comunicación, Facturación de energía, Atención al consumidor e Imagen de la empresa. Los resultados de encuesta al cliente del año 2019 (47.8%), reflejan que los principales problemas están en el precio de venta (2018 = 50.18 Ctmos S/kwh y 2019 = 51.22 Ctmos S/kwh) y continuidad del suministro ocasionado por comportamiento de interrupciones en distribución que afectaron la percepción del cliente.

Salud y seguridad de los clientes ⁽⁴¹⁶⁾

En nuestra empresa la gestión de la seguridad es lo primero, el impacto de la misma se produce en los diferentes procesos operativos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica.



Nuestra empresa está constantemente implicada con el riesgo eléctrico no sólo a través de nuestros colaboradores sino también con los usuarios del ámbito público.

Para gestionar estos riesgos contamos con un Sistema Integrado de Gestión con un enfoque de prevención. Los mecanismos para implementar nuestro enfoque preventivo están descritos y abordados en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) orientado a todos los integrantes de la empresa Hidrandina S.A. y empresas contratistas que prestan servicios de diseño, construcción, operación, mantenimiento, servicios generales y atención al usuario en nuestras instalaciones.

Asimismo, incorporamos el Procedimiento 228 de Seguridad Pública, aplicable luego de las inspecciones por riesgo eléctrico de media y baja tensión. Nuestro equipo entrega Cartillas Informativas a los Clientes y brinda charlas de seguridad pública, sensibilización a los Municipios de Trujillo y a las Instituciones que lo Requieran; con la finalidad de prever accidentes por electrocución por contacto con las líneas eléctricas. (417, 417-1)

Gestión de la Demanda

Para atender la demanda de energía de las áreas de concesión y brindarles un servicio de calidad, en el año 2019, desarrollamos un Programa de Inversiones, destinado principalmente a ampliar el servicio y asegurar el mantenimiento adecuado de nuestras instalaciones. El monto de inversión en el programa ascendió a **S/ 50,35 millones (US\$ 15,17 millones)** y estuvo financiado con recursos propios y préstamos bancarios de muy corto plazo.

El **31,77%** del total de la inversión, es decir **S/ 15,99 millones**, se destinaron a la rehabilitación y ampliación de nuestros sistemas de transmisión (**S/ 15,78 millones** en proyectos de rehabilitación y **S/ 0,22 millones** en proyectos de ampliación). En la remodelación y ampliación de nuestras redes de distribución en media y baja tensión se invirtió el **16,44%** del total, ascendente a **S/ 8,28 millones (S/ 7,62 millones** en proyectos de remodelación y **S/ 0,65 millones** en proyectos de ampliación). Estos proyectos permitieron mejorar el estado de nuestras instalaciones, otorgar mayor confiabilidad al servicio, controlar los niveles de pérdida de energía e incorporar nuevos clientes. Adicionalmente se invirtió **S/ 0,60 millones** en sistemas de información y comunicaciones, **S/ 1,70 millones** en la adquisición de maquinaria, equipos y otras. Asimismo, **S/ 20,12 millones** en otras inversiones. (G4-EU7)

Las acciones e inversiones más importantes realizadas fueron:

- Mejoramiento de redes de distribución primaria y secundaria de los sectores de Cartavio; casco urbano y Antúnez de Mayolo, en Chimbote; Florencia de Mora, Trujillo 09 y Trujillo Nor Oeste;
- Mejoramiento de redes de distribución primaria y secundaria y alumbrado público en las localidades de Chepén y Ascope.
- Remodelación de redes de distribución primarias, secundarias y conexiones domiciliarias de Jesús - Namora - Matara.
- Ampliación de redes de distribución primaria y secundaria y alumbrado público en AAHH de la provincia de Pacasmayo - San Pedro de Lloc.
- Construcción Almacén General de Hidrandina UN Chimbote.
- Rehabilitación de Alimentador de Media Tensión en 13.8 kV - Cartavio (AMT CAO-003), en 10 KV en el AMT PAJOO2 - Macabi
- Ampliación Tercer Nivel - Hidrandina.

Con ello, al finalizar el período 2019 contamos con 1,368.92 km de líneas de transmisión y 20,655.6 km de líneas de distribución, aéreas y subterráneas. (G4-EU4)

Por otra parte, el 99,88% de la energía que proveímos fue producida a partir de fuentes hídricas, mientras que el 0,12%, a partir de fuentes térmicas. (G4-EU1)

Tabla 18. Capacidad instalada y potencia de energía

Centro / Unidad	Capacidad instalada MW	Potencia efectiva MW
C.H. Cantange	1636.00	1490.00
C.H. Catilluc	234.60	140.00
C.H. Chicche	616.00	520.00
C.H. Huayunga	560.00	280.00
C.H. Paucamarca	354.00	327.00
C.H. Shipilco	642.00	580.00
C.H. María Jiray	3094.00	2500.00
C.H. Pacarenca	2016.00	950.00
C.H. Pomabamba	1292.00	850.00
C.H. Tarabamba	1100.00	950.00
C.H. Yamobamba	200.00	160.00
G.T. móviles	3000.00	2000.00
Total	14744.60	10747.00

Fuente: Gerencia Técnica

Mantenimiento en el sistema de transmisión

Orientamos las actividades de mantenimiento en el sistema de transmisión a conservar de manera efectiva nuestras instalaciones (subestaciones de potencia y líneas de transmisión), con la finalidad de mejorar la confiabilidad del sistema y disminuir el nivel de interrupciones.



Mantenimiento en el sistema de distribución

Como parte del mantenimiento del sistema de distribución adoptamos medidas preventivas, correctivas y predictivas en los sistemas de media tensión, baja tensión, subestaciones de distribución e instalaciones de alumbrado público. Estas medidas tuvieron como objetivo conservar de manera efectiva las instalaciones, garantizar la funcionalidad y operatividad de los activos en forma segura, confiable y oportuna, reducir al mínimo las interrupciones por mantenimiento y eliminar fallas no previstas en estos sistemas.

Asimismo, atendimos de forma adecuada los requerimientos del organismo fiscalizador en los temas de seguridad pública, operatividad y atención de denuncias de alumbrado público, atención de los hurtos de conductor eléctrico, y solicitudes de nuestros clientes por deterioro de las redes, reubicación de instalaciones de distribución, mejoramiento de la calidad de producto, entre otras.

Las actividades de generación eléctrica de las pequeñas centrales de generación en Hidrandina SA se circunscriben en:

- Ley de Concesiones Eléctricas
- Ley de Recursos Hídricos
- Ley General de Sociedades
- Marco Legal del FONAFE
- Ley de Contrataciones del Estado
- Ley para Asegurar el Desarrollo Eficiente de la Generación Eléctrica
- Procedimientos internos del Sistema Integral de Gestión



5.4. NUESTRO ENTORNO AMBIENTAL

(307) (302) (303) (301) (306)

En Hidrandina estamos comprometidos con el cuidado y protección del medio ambiente, compromiso plasmado en nuestra Política Ambiental y adoptamos medidas para preservarlo teniendo como base el cumplimiento y seguimiento de los requerimientos que exige la normatividad ambiental peruana, así como los instrumentos de gestión ambiental aplicables para nuestra organización.

Además, contamos con una Política del Sistema Integrado de Gestión la cual está alineada a optimizar la gestión ambiental para prevenir los impactos negativos y no generen daño alguno a los componentes del ambiente derivados de las actividades que realizamos.

Asimismo, en el año 2019 efectuamos la revisión y actualización de los componentes de la Matriz de Identificación de Aspectos y Evaluación de Impactos Ambientales (IAEI) de las actividades operativas y administrativas que permitan una gestión ambiental efectiva.

Asimismo, evaluamos la gestión a través del SIG, del Programa Anual de Supervisión de Actividades Ambientales y auditorías externas e internas. (307)



Gestión de efluentes y residuos (306)

Efectuamos una adecuada gestión de residuos generados en las diferentes áreas de Hidrandina, de carácter peligroso y no peligroso, con un manejo correspondiente basado en la nueva normativa emitida por el Decreto Legislativo N°1278, Ley Integral de Residuos Sólidos y su Reglamento, el Decreto supremo N°014-2017-MINAM.

Las actividades de distribución de energía, principalmente el mantenimiento de las líneas de transmisión, generan una importante cantidad de residuos, como son metales de cobre y aluminio, materiales de concreto postes y pastorales, transformadores, medidores, RAEE, luminarias y lámparas de sodio, y otros accesorios eléctricos los cuales deben ser bien ubicados y gestionados pues no pueden ser reutilizados ni reciclados, con el fin de evitar impactos negativos que generen contingencias medioambientales las cuales pueden derivar en sanciones del ente de control.

Actualmente, estamos en proceso de alineamiento a las políticas de FONAFE para el tratamiento de los materiales de chatarra para baja y subasta. De acuerdo a la normatividad ambiental vigente, los residuos se gestionan a fin de ser reciclados y reutilizados por terceros que los adquieren a través de procesos de venta, de la donación de Residuos Eléctricos Electrónicos-RAEE, a empresas operadoras de residuos sólidos para su gestión.

Otro mecanismo es a través de la donación de Residuos Eléctricos Electrónicos-RAEE, a una empresa operadora de residuos sólidos para su gestión. (306-1)

Tabla 19. Residuos no peligrosos (306-2)

MATERIALES	TOTAL	UNIDAD
Aisladores	22,205.30	KG
Conductores de aluminio	100,522.60	KG
Conductores de cobre	59,868.97	KG
Fierros diversos	34,668.33	KG
Medidores electromagnéticos.	21,345	UND
Postes de concreto	0	UND
Tablero de distribución	211	UND
Transformación/distribución	475	UND
Luminarias	10,669	UND
Llantas	108	UND
Herramientas diversas	3	UND

Fuente: Área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente

Durante el 2019 hemos realizado la instalación de módulos de contenedores de colores y charlas de capacitación sobre la adecuada segregación y gestión de residuos sólidos

Por otra parte, en relación a los residuos peligrosos, la empresa cuenta con directivas expresas en nuestro SIG, controles específicos para recopilación lámparas de vapor de sodio quemadas y aceite dieléctrico con PCB; para su almacenamiento en almacén con piso impermeable en la SET Santiago de Cao.

Gestión de materiales (301)

La gestión de materiales es de importancia para brindar un servicio de calidad y oportuno a nuestros clientes y, especialmente, para llevar a cabo los programas de mantenimiento predictivo y preventivo. Así, para brindar este soporte, se emplearon principalmente los siguientes materiales:

Tabla 20. Materiales (301-1)

MATERIALES	UNIDAD	CANTIDAD
Aisladores	Unidades	2045
Cables	Metros	32745
Conductores	Metros	68958
Cubierta aislante	Unidades	189
Lámparas	Unidades	21756
Luminarias	Unidades	8886
Postes	Unidades	1738
Tablero	Unidades	73
Transformadores	Unidades	80

Fuente: Unidad de Mantenimiento Distribución Trujillo

Gestión del consumo de energía (302) (302-1)

Durante el año 2019 la gestión de la energía consistió en continuar desarrollando una cultura y conciencia de cuidado de los recursos por parte de nuestro personal, evitando el uso innecesario de luz artificial y empleando más luz natural. Además, realizamos charlas de ecoeficiencia a todo nuestro equipo y reemplazo de las luminarias por iluminación LED.

Los resultados de esta gestión los registramos en kWh a partir de las mediciones mensuales y anuales de los consumos en las instalaciones administrativas y principalmente en las operativas, sub estaciones de potencia, pequeñas centrales hidroeléctricas y almacenes, las cuales por seguridad deben contar con una adecuada iluminación.

Tabla 21. Consumo de energía

	CANTIDAD	GIGAJOULES
Combustible Diesel 2	71'315.74 galones	10,449.18
Energía eléctrica	1'252,942.01 kWh	4,510.59
TOTAL		14,959.77

Fuente: Área de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente

Gestión del consumo de agua (303) (303-5)

En nuestra empresa hemos realizado campañas de ecoeficiencia con el fin de disminuir el consumo de agua, asimismo, cambios a llaves de cierre automático en servicios higiénicos. El consumo de agua, que en su mayoría proviene de la red pública, fue de 27,769 m³ y se empleó para uso humano y para el riego de áreas verdes.

5.5. NUESTROS PROVEEDORES

(204) (204-1) (102-9)



Construir relaciones basadas en el respeto, la equidad, la transparencia mutua y la sostenibilidad con nuestros proveedores y contratistas es fundamental para alcanzar los objetivos del negocio, los cuales incluyen:

Las actividades de generación eléctrica de las pequeñas centrales de Generación en Hidrandina SA se circunscriben en:

- Incorporar lineamientos de compras sostenibles y de disposición final de residuos.
- Evaluar tercerización de almacenes y compras con mejores plazos de entregas que eviten stocks en almacenes.

Para llevar a cabo estos objetivos y la estrategia de la empresa es fundamental el cumplimiento de la Ley de Contrataciones del Estado, la confidencialidad en los procesos de selección, la

inclusión en los contratos de cláusulas anticorrupción y conflicto de intereses, y que estipulen la obligación de cumplir las prácticas de seguridad y normas laborales y ambientales.

Además, nuestros contratistas, proveedores y empresas colaboradoras deben conocer, cumplir y compartir los principios de nuestro Código de Ética y Conducta y emplear nuestra Línea Ética con el fin de que hagan de conocimiento cualquier hecho irregular, ilegal, pedido o propuesta indebida que hayan recibido, los que se tratarán con la reserva e independencia que el caso amerite.

Asimismo, hacemos partícipe de los procesos de licitación a las MYPES, sin embargo, son pocas las que participan por la experiencia que se necesita en grandes compras.

Durante el período del reporte nuestros proveedores se clasificaron en:

Tabla 22. Clasificación de proveedores

TIPO DE PROVEEDOR	DESCRIPCIÓN
Bienes	Postes, Aisladores, Medidores, Cables y Conductores, Interruptores, Transformadores entre otros
Servicios	Servicios de Mantenimiento en Distribución, Mantenimiento en Trasmisión y Mantenimiento en Generación, Servicios de Actividades Técnico Comerciales
Consultorías Obras	Elaboración de expedientes técnicos de viabilidad para obras
Obras	Para ejecución de obras que permitan atender con calidad a nuevos clientes y remodelaciones de activos existentes

Fuente: Departamento de Logística

El importe ejecutado durante el año 2019 fue: suministros 12,023 miles de soles, servicios prestados por terceros 98,505 miles de soles.
(102-9)

Por otra parte, se realizaron reuniones periódicas con nuestras contratistas con la finalidad de conocer sus inquietudes y brindar capacitaciones en temas de seguridad.

5.6. NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

(413)

Como organización socialmente responsable nuestro enfoque de gestión es la contribución a la creación de valor compartido (CVC) que mejore la competitividad a la vez que ayude a mejorar las condiciones económicas, cuidado del medioambiente y desarrollo social de las comunidades y poblaciones de nuestra zona de influencia y área de concesión.

Gráfico 6. Mapeo de organizaciones sociales



Fuente: Plan de Responsabilidad Social Empresarial Hidrandina 2019

A partir de este concepto, realizamos reuniones periódicas con las comunidades locales y rurales, para exponer nuestras acciones en sus áreas de convivencia y escuchar sus inquietudes respecto al servicio eléctrico. Así, planteamos cuatro ejes para generar valor compartido con los grupos de interés más relevantes:

1. Formación y desarrollo de colaboradores se priorizarán acciones de capacitación como proceso de aprendizaje continuo que permite el desarrollo del empleado a nivel personal y profesional.
2. Formación y desarrollo social se priorizarán acciones tipo educativo en temas vinculados a la energía y la electricidad con los grupos de interés externos.
3. Satisfacción de los usuarios, cuyo objetivo es llevar a cabo actividades que respondan a las necesidades sociales formativas.
4. Cuidado del medio ambiente, las acciones a desarrollar estarán alineadas fundamentalmente a promover el uso eficiente de la energía y la adecuada disposición de residuos que utilizan la electricidad como fuente de energía.

El resultado de esta gestión fue la implementación de los siguientes proyectos y actividades en nuestras poblaciones: (413-1)

a. Taller sobre Prevención de Riesgos de Accidentes Eléctricos:

Fomentando una cultura de seguridad, durante el año 2019, Hidrandina S.A., brindó:

- 02 talleres, a las periodistas de La Libertad y Chimbote denominado “Taller sobre Seguridad Eléctrica y Prevención de Riesgos”, con la finalidad de convertirlos en aliados estratégicos y que a través de sus medios de comunicación permitan crear una cultura de seguridad eléctrica en nuestra sociedad.
- Taller a representantes vecinales de 30 jurisdicciones de la provincia de Trujillo, donde también se disertó sobre el Plan de Inversiones 2019 y el uso eficiente de la energía eléctrica.
- Capacitación a empresas de telecomunicaciones en temas de riesgo eléctrico
- Capacitaciones a funcionarios de las municipalidades distritales de las regiones de La Libertad, Cajamarca y Áncash en prevención del riesgo eléctrico y distancias mínimas de seguridad por ingenieros especialistas de Hidrandina
- Charlas al gremio de Construcción Civil en empleo de EPP y distancias mínimas de seguridad.



b. Semana de la Seguridad:

Con el propósito de prevenir riesgos y fortalecer una Cultura de Seguridad en nuestra comunidad, desde el año 2002 Hidrandina S.A., viene organizando y realizando diversos eventos de difusión normativa y programas de capacitación por medio de seminarios, foros y ferias tecnológicas, contando con el apoyo de diversas instituciones públicas y privadas, a las cuales se han sumado también las empresas principales fabricantes y proveedores del sector eléctrico. En este año la Semana de la Seguridad se realizó en las Unidades Empresariales, Trujillo, Cajamarca, Chimbote y Huaraz, permitiendo concientizar al público asistente sobre las medidas de seguridad en sus hogares, vía pública y en el trabajo.

c. Seminario Regional de Seguridad:

Contando con el apoyo de PROCOBRE PERU, se realizó en las unidades Empresariales de Trujillo, Cajamarca y Chimbote este importante Seminario, denominado “Seguridad en Instalaciones Eléctricas de Baja y Media Tensión, una Responsabilidad Compartida”, con interesantes exposiciones que impartieron en los asistentes contenidos temáticos y cognoscitivos relacionados al Sector Eléctrico, especialmente en aquellos asuntos que inciden en la práctica de un trabajo seguro, con protocolos de seguridad establecidos en la normatividad vigente, para su fiel y estricto cumplimiento, dada la naturaleza de las actividades de nuestros técnicos.

d. Capacitación en Centros Educativos sobre Ahorro y Uso Eficiente de la Energía Eléctrica:

Durante el año 2019, hemos llegado a 30 mil estudiantes de los niveles de primaria y secundaria de las diferentes instituciones educativas de nuestra zona de concesión, brindándoles talleres de capacitación en temas de uso seguro y eficiente de la energía y riesgo eléctricos en domicilios y vías públicas, complementando con la entrega de agendas escolares de uso diario, las cuales contienen información y recomendaciones sobre seguridad eléctrica para evitar accidentes, disminuir riesgos eléctricos y cuidado al Medio Ambiente.

e. Concurso Regional de Dibujo y Pintura “Iluminando tu Navidad”, para niños con habilidades diferentes:

Este es un compromiso social que año a año permite destacar la importancia de los valores espirituales de la Navidad, incentivar en los niños con habilidades diferentes la permanente creatividad artística y la vocación hacia la pintura. Se busca de esta manera aportar al desarrollo cultural y contribuir a la educación inclusiva que se promueve en los diferentes Centros Educativos de la región.

f. Proyección Social:

Mediante convenios con instituciones y comunidades, se desarrollaron iniciativas sociales, culturales y recreativas para favorecer el desarrollo de la comunidad. Así mismo, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Corpus Christi: Nuestro equipo de voluntariado también se hizo presente con la elaboración de una alfombra floral junto a las 36 alfombras que estuvieron en todo el perímetro de la Plaza de Armas de Trujillo, recibiendo el paso procesional del Santísimo Sacramento.
- El XXII Festival de Luces y Colores en Trujillo, tuvo como atractivo la iluminación del árbol principal bajo la responsabilidad y coordinación de Hidrandina S.A.



g. Voluntariado corporativo:

Se capacitó a nuestro personal sobre voluntariado corporativo a cargo del equipo de FONAFE, captando la atención de un grupo de colaboradores que nos ha acompañado en nuestras actividades durante el 2019. Con ese contexto, la Gerencia Regional emitió la Resolución N° GR-108-2019 que tiene por finalidad la formalización del Voluntariado de la empresa.

h. Reuniones de resolución de problemas derivados de ellos impactos

Se llevaron a cabo:

- Reunión con pobladores de El Porvenir para tratar infracciones por no respetar distancias mínimas de seguridad en viviendas del sector
- Reunión con moradores del distrito de Salaverry. El Gerente Regional de Hidrandina, Ricardo Arrese Pérez, expuso los temas de frenaje de la ejecución del proyecto de electrificación definitiva en el sector que actualmente cuenta con un suministro colectivo provisional.
- Reunión con los moradores de distintos AAHH de El Porvenir que solicitaron la instalación de infraestructura y servicio de energía eléctrica.
- En coordinación con la Prefectura Regional de Áncash, Hidrandina sostuvo reunión con los subprefectos provinciales y distritales del Callejón de Huaylas y Conchucos, para detallar y explicar el programa FISE.

5.6. NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

(413)



Respuesta ante emergencias climatológicas (EU21)

La elaboración de un Plan de Contingencias de Hidrandina está enmarcada en el artículo 5 de la Ley N° 29664 Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres y la Política de Gestión de Desastres.

El Plan tiene por objetivo garantizar la operatividad, confiabilidad y continuidad del servicio de energía eléctrica, a través de sus Unidades de: Mantenimiento, Generación, Transmisión y Control de Operaciones con sede en la ciudad de Trujillo y atender las emergencias y averías que se presenten en el sistema eléctrico, debido a las lluvias, huaycos y otros eventos que se presente por fenómeno climatológico, que pudieran afectar a nuestra instalaciones en nuestra concesión y poner el peligro la integridad física de nuestros usuarios y público en general.

La ejecución y puesta en marcha del Plan ante una emergencia está a cargo de un equipo liderado por el Gerente Regional e integra las áreas de seguridad, comunicaciones, logística y operaciones para atender situaciones como un tsunami, maremoto, inundaciones o huaycos. Comprende también la participación de contratistas y empresas de servicios especializadas en áreas específicas que contribuyan a mitigar las consecuencias de los fenómenos climatológicos y una metodología para el restablecimiento del servicio eléctrico.

6. SOBRE EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

(102-50) (102-46) (102-48) (102-49) (102-50) (102-51) (102-54)



La elaboración del presente Reporte de Sostenibilidad de nuestra empresa corresponde al año 2019 y se realizó empleando los Estándares GRI y respetando los Lineamientos de Responsabilidad Social Corporativa del FONAFE.

El presente es nuestro tercer reporte de sostenibilidad, segundo elaborado de conformidad con la opción Esencial de los estándares GRI y considerando la Guía G4 de Declaraciones Sectoriales Servicios Eléctricos. El primer ejercicio de reportar se hizo con referencia a los Estándares GRI y correspondió al período 2017.

Proceso de Materialidad

El proceso de materialidad seguido fue documental y consistió en un análisis, revisión y validación de la materialidad realizada para el reporte de sostenibilidad 2018 de la empresa.

Revisión - Identificación

Revisamos informes de resultados internos y externos, procedimientos formales y actividades desarrolladas.

Documentos internos como:

- Plan Estratégico institucional 2017-2021
- Plan de Responsabilidad Social Empresarial Hidrandina 2019
- Memorias anuales 2018 y 2019
- Reporte de Sostenibilidad 2018
- Código de Ética y Conducta (v.2019)
- Matriz de Riesgos y Controles PO1 Nivel Entidad V05
- Informe ISCAL 2019
- Distintas políticas y procedimientos

Documentos externos como:

- Sustainability Yearbook 2020, de RobecoSAM
- Sustainability Topics de Global Reporting Initiative (GRI)
- Estándares de GRI
- Documento Sectorial del GRI aplicable a empresas públicas del sector eléctrico versión G4.
- Benchmark de reportes de sostenibilidad sector distribución de energía

Priorización - Validación

Se realizó una evaluación empleando los criterios de Probabilidad y Severidad y se validó de manera virtual con el área de Responsabilidad Social

Tabla 23. Temas materiales y su cobertura (102-47)

Nº	ASPECTOS MATERIALES	COBERTURA	GRUPO DE INTERÉS
1	Desempeño económico	Interna y externa	Todos
2	Cumplimiento socioeconómico	Interna y externa	Accionistas y clientes
3	Cumplimiento normativo ambiental	Interna y externa	Todos
4	Salud y seguridad en el trabajo	Interna	Colaboradores
5	Anticorrupción	Interna y externa	Todos
6	Gestión de la demanda	Interna y externa	Clientes
7	Formación y enseñanza	Interna	Colaboradores
8	Empleo	Interna	Colaboradores
9	Salud y seguridad de los clientes	Externa	Comunidad y clientes
10	Comunidades locales	Externa	Comunidad
11	Marketing y etiquetado	Externa	Comunidad, Colaboradores y Clientes
12	Investigación y desarrollo	Interna y externa	Todos
13	Efluentes y residuos	Interna y externa	Colaboradores y Estado
14	Prácticas de adquisición	Externa	Proveedores
15	Diversidad e igualdad de oportunidades	Interna	Colaboradores
16	Planes de respuesta a emergencias	Interna y externa	Colaboradores y comunidad
17	Energía	Interna	Colaboradores
18	Materiales	Interna	Colaboradores
19	Agua y efluentes	Interna	Colaboradores

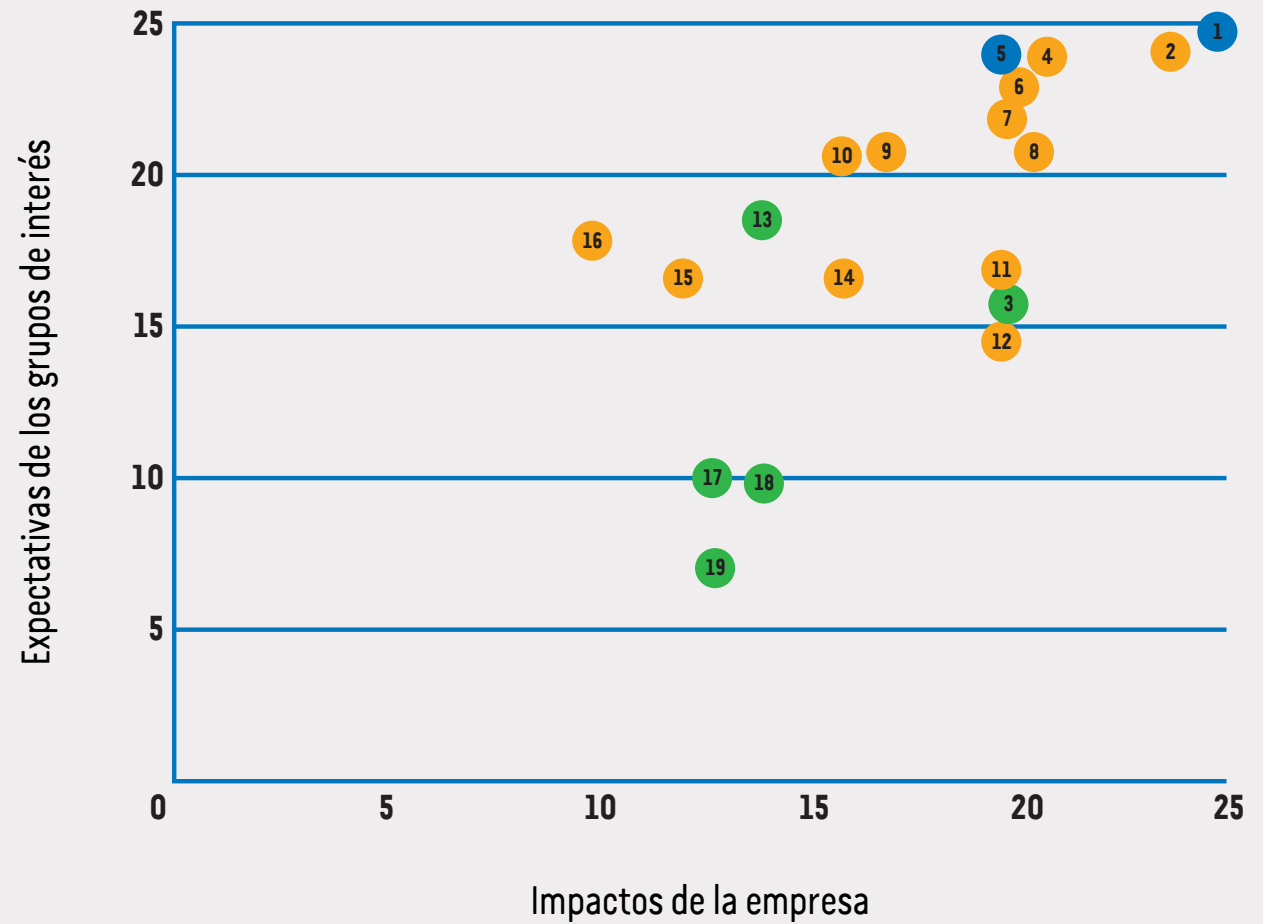
Fuente: Hidrandina S.A.

6. SOBRE EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

(102-50)



Gráfico 7. Materialidad



Fuente: Hidrandina S.A.

CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
Contenidos Generales				
GRI 102: Contenidos Generales, 2016	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
	102-1	2	No	
	102-2	6	No	
	102-3	2	No	5.2.3
	102-4	2,6	No	5.2.3
	102-5	6	No	
	102-6	37	No	5.2.3
	102-7	5,7	No	5.2.3 - 6.4.3
	102-8	27	No	5
	102-9	46	No	6.6.6
	102-10	7,8	No	
	102-11	10	No	6.5.3
	102-12	10	No	
	102-13	13	No	
	EU1	40	No	
	EU3	38	No	
EU4	40	No		
EU5	No se ha registrado ni gestionado derechos de emisión de CO ₂ e _q por no tener emisiones significativas	No	6.5.5	
ESTRATEGIA				
102-14	4	No		
ÉTICA INTEGRIDAD				
102-16	9	No	4.4	

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI (102-55)

CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
GOBERNANZA				
102-18	7	No	6.2	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
102-40	18	No	4.5 - 5.3	
102-41	30	No	6.3.10	ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
102-42	18	No	4.5 - 5.3	
102-43	24	No	4.5 - 5.3	
102-44	18	No	4.5 - 5.3	
PRACTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES				
102-45	Hidrandina S.A., presenta sus EEFF como entidad única	No	7.5	
102-46	51	No	7.3.2	
102-47	52	No	7.3.2	
102-48	51	No	7.5	
102-49	51	No	7.5	
102-50	51	No	7.5	
102-51	51	No	7.5	
102-52	La periodicidad aplicada del documento es anual	No	7.5	
102-53	2	No	7.5	
102-54	51	No	7.5	
102-55	53	No	7.5	
102-56	No cuenta con una verificación externa	No	7.5	

	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
TEMAS MATERIALES					
DESEMPEÑO ECONÓMICO					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	26, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	26	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	26	No		
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	26	No		ODS2: Hambre cero. ODS5: Igualdad de género. ODS7: Energía asequible y no contaminante. ODS8: Trabajo decente y desarrollo económico. ODS9: Industria, innovación e infraestructura.
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	46, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	46	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	46	No		
GRI 204: Prácticas de Adquisición 2016	204-1 Proporción de gastos en proveedores locales	46	No	6.6.6 - 6.8.7	ODS2: Hambre cero. ODS5: Igualdad de género. ODS7: Energía asequible y no contaminante. ODS8: Trabajo decente y desarrollo económico. ODS9: Industria, innovación e infraestructura.

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI (102-55)

CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS	
ANTICORRUPCIÓN					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	12, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	12	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	12	No		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	12	No	ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas	
G4 DECLARACIONES SECTORIALES GRI SERVICIOS ELÉCTRICOS					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	Gestión de la demanda (G4 - EU7)	40, 51	No	6.5.4 - 6.7.5 - 6.7.8	ODS7: Energía asequible y no contaminante ODS8: Trabajo decente y desarrollo económico ODS12: Producción y consumo responsables ODS13: Acción por el clima ODS7: Energía asequible y no contaminante ODS8: Trabajo decente y desarrollo económico ODS12: Producción y consumo responsables ODS13: Acción por el clima
	Investigación y desarrollo (G4 - EU8)	En el año 2019 se ejecutaron importantes actividades de mantenimiento preventivo, de rehabilitación y de reposiciones, pero no de investigación ni desarrollo	No	6.7.8	ODS7: Energía asequible y no contaminante ODS9: Industria, innovación e infraestructura ODS17: Alianzas para lograr los objetivos

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI (102-55)

	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
MATERIALES					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	43, 44, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43, 44	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	43, 44	No		
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	45	No	6.5.3	ODS 12: Producción y Consumo Responsable
ENERGIA					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	43, 45, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43, 45	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	43, 45	No		
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía	45	No	6.5.4	ODS 7: Energía asequible y no contaminante
AGUA Y EFLUENTES					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	43, 45, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43, 45	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	43, 45	No		
GRI 302: Agua y Efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	45	No	6.5.4	ODS6: Agua limpia y saneamiento

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI (102-55)

	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
EFLUENTES Y RESIDUOS					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	43, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	43	No		
GRI 306: Efluentes y Residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	44	No	6.5.3	ODS3: Salud y bienestar ODS6: Agua limpia y saneamiento ODS12: Producción y consumo sostenibles
CUMPLIMIENTO NORMATIVO					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	43, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	43	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	43	No		
GRI 307: Cumplimiento Normativo	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	NI	No		ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas
EMPLEO					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	27, 28, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	27, 28	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	27, 28	No		

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI (102-55)

	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	27	No	6.4.3	ODS5: Igualdad de género ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
	G4-EU15 Porcentaje de colaboradores elegibles para el retiro en los próximos cinco y diez años, desagregado por categoría de empleo y por región.	30	No	6.4.3	
	G4-EU17 Días laborados por colaborador de contratistas y subcontratistas de actividades involucradas en actividades de construcción, operación y mantenimiento.	NI	No	6.6.6	
	G4 EU18 Porcentaje de colaboradores de los contratistas que han recibido entrenamiento relevante en salud y seguridad.	NI	No	6.4.6	ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	33, 51	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	33	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	33	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	33	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI (102-55)

CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	34	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
403-3 Servicios de salud en el trabajo	34	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	34	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	35	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	34	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	33	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018				
403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo.	36	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
403-10 Problemas de salud relacionados con el trabajo.	34	No	6.4.6	ODS3: Salud y bienestar ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI (102-55)

	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	31, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	31	No		
GRI 404: Formación y Enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	31, 32	No	6.5.3	ODS4: Educación de calidad ODS5: Igualdad de género ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	28, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	28	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	28	No		
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	29	No	6.3.10	ODS5: Igualdad de género ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico
COMUNIDADES LOCALES					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	47, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	47	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	47	No		

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

(102-55)

	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	48	No	6.8	
	G4-EU21. Planes y respuesta ante desastres o emergencias	50	No	6.8.3	ODS1: Fin de la pobreza ODS11: Ciudades y comunidades sostenibles
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	39, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	39	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	39	No		
GRI 416 Salud y seguridad de los clientes 2016	G4-EU25 Número de accidentes y fatalidades que afecten a la comunidad y que involucren los activos de la empresa, incluyendo juicios legales	36	No	6.7.4	
MARKETING Y ETIQUETADO					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	39, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	39	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	39	No		
GRI 417 Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	39	No		

	CONTENIDO	PÁGINA	OMISIÓN	ISO 26000	ODS
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO					
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación de porqué el tema es material	13, 51	No		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	13	No		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	13	No		
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	NI	No	6.7.8	ODS16: Paz, justicia e instituciones sólidas

NI = No informado