



Generando Energía con Responsabilidad Social



Reporte de
Sostenibilidad

20
22

Reporte de Sostenibilidad 20 22



Índice

	pag.
1 Mensaje a nuestros grupos de interés	04
2 Nuestro perfil energético	10
3 Buen Gobierno Corporativo	16
4 Estrategia sostenible	34
5 Energía que mueve al país	46
6 Cuidamos de nuestro talento humano	64
7 Generamos valor y bienestar social	92
8 Compromiso ambiental	108
9 Índice de contenidos GRI - Glosario de términos	126

Contacto

Empresa de Generación Eléctrica de Arequipa S.A.
(EGASA)
(GRI 2-2)

Sede principal:

Pasaje Ripacha N.º 101, Chilina, Arequipa, Perú
(GRI 2-1)

Cuéntanos tu opinión:

Ximena Rojas
xrojas@egasa.com.pe
(GRI 2-3)

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





1 Mensaje a nuestros grupos de interés

Mensaje del Presidente del Directorio

(GRI 2-22)

En nombre del Directorio que presido, me complace presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2022. Este documento contiene los resultados de gestión de nuestra empresa durante dicho periodo, los logros alcanzados, el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas, así como hechos de importancia y principales contingencias a las que se encuentra expuesta la empresa.

De manera sólida, avanzamos en el camino de la sostenibilidad. En este marco, a nivel económico, hemos crecido de manera progresiva en los últimos años, lo que nos ha permitido conseguir un nuevo récord histórico en 2022. Las utilidades de la empresa alcanzaron los S/127.53 millones, monto que supera en 67.49% a las obtenidas en 2021. Además, el ROE llegó a 13.54% y el EBITDA a S/163.85 millones, los cuales superaron también en 57% y 27%, respectivamente, a los valores alcanzados en el periodo anterior. Estos resultados se encuentran sustentados en nuestros ingresos comerciales, derivados de una producción mayormente hidroeléctrica, ya que, generamos energía con un caudal promedio turbinado de 13.19 m³/s.

A nivel ambiental, fuimos reconocidos por el Ministerio del Ambiente (MINAM) por las dos estrellas obtenidas en la verificación de Huella de Carbono, al haber

implementado el segundo nivel de gestión de gases de efecto invernadero, de alcance de todas las centrales de generación de la empresa. Ello constituye un reconocimiento a nuestro enfoque hacia una gestión estratégica responsable, que no solo genera energía eléctrica, sino que preserva el medio ambiente y contribuye a mejorar las condiciones de vida de las comunidades ubicadas en nuestra área de influencia. Además, durante el 2022, nuestra División de Asesoría Legal indica que no se registró incumplimiento de las leyes o normativas ambientales; por tanto, no se identificaron multas o sanciones significativas o no monetarias.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, logramos cumplir con nuestro Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022, además de realizar una gestión eficiente frente al COVID-19, y desarrollar monitoreos ocupacionales respecto al ruido, iluminación y estrés térmico. Asimismo, en 2022, obtuvimos la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Norma ISO 14001: 2018.

A nivel social, desarrollamos programas de fortalecimiento de capacidades productivas en las comunidades altoandinas aledañas a nuestras represas, así como apoyo a la educación; empoderamiento de la mujer campesina, orientado a evitar la violencia de género; evaluación de programas para contrarrestar la anemia y desnutrición infantil; entre otros. La

realización de estos programas nos ha permitido mantener relaciones sólidas con nuestros grupos de interés. Cabe destacar que no confrontamos conflicto alguno con las comunidades o grupos de interés vinculados a nuestras zonas de influencia.

Los estándares y buenas prácticas internacionales desarrolladas en nuestra empresa son evaluadas y validadas por entidades externas con prestigio. En esta línea, alcanzamos y mantuvimos, durante el 2022, niveles de madurez "Avanzado" para Buen Gobierno Corporativo, Sistema de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos, además de obtener un nivel de madurez "Líder" para el Sistema Integrado de Gestión y Responsabilidad Social Empresarial.

Finalmente, es preciso subrayar que nuestros trabajadores representan la base fundamental de los logros obtenidos por nuestra empresa, y alcanzamos un 102% en la Gestión y Optimización del Modelo de Gestión Humana Corporativo. Estos resultados demuestran que gestionamos correctamente los componentes evaluados (cultura organizacional, líneas de carrera y planes de sucesión, desempeño, clima laboral, comunicación interna y gestión de la remuneración y compensaciones), y asumimos el compromiso de continuar brindando condiciones laborales óptimas y seguras para todos nuestros trabajadores, a fin de obtener resultados positivos que cumplan las expectativas de nuestros accionistas y grupos de interés.

Guillermo Shinno Huamaní
Presidente del Directorio

Mensaje del Gerente General

(GRI 2-22)



Somos una empresa generadora de energía de vasta trayectoria y, junto a nuestros trabajadores, quienes representan el activo más valioso de nuestra empresa, logramos afrontar los desafíos que se nos presentaron durante el 2022 y superarlos exitosamente, con base en una gestión responsable y sostenible en todas nuestras operaciones.

En consecuencia, me complace presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad 2022, que contiene información relevante del esfuerzo realizado durante este periodo, traducido en iniciativas y acciones para lograr una gestión eficiente en el marco económico, social, ambiental y de buen gobierno corporativo.

En el ámbito económico, mantuvimos los suministros de energía eléctrica mediante el sostenimiento de contratos licitados con la disponibilidad de las unidades más eficientes de nuestra empresa, además de establecer y plantear metas de disponibilidad de producción de energía eléctrica, especialmente de generación hidráulica, entre otras acciones. Con base en estas, en 2022, percibimos mayores ingresos por venta de energía, de S/297 293 millones, logrando un incremento de 21.26 % respecto al año anterior, donde el

85.86% de energía vendida proviene de precios licitados.

Mantenemos nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, el uso racional de recursos y contribuir con la prevención del cambio climático. Por ello, ante los desafíos del ambientales, contamos con una Política del Sistema de Gestión Ambiental que establece los lineamientos para gestionar adecuadamente los recursos naturales. Con base en esta política, nuestro consumo total de agua, durante el 2022, fue de 0.9479 megalitros; mientras que, en cuanto al consumo energético, obtuvimos como resultado 382830174.77 julios/persona. Ambos resultados demuestran que logramos una reducción de consumo respecto al periodo 2021.

Además, a fin de reducir la generación de emisiones en nuestras operaciones y que nuestros equipos continúen operando con base en altos estándares de seguridad, realizamos mantenimientos (preventivos y correctivos) para mantener nuestros equipos en condiciones óptimas, e impartimos capacitaciones sobre ecoeficiencia en el sector público.

Es de destacar la labor de nuestros trabajadores, quienes representan una pieza fundamental en el marco de nuestras operaciones. Bajo esta premisa, nos esforzamos por brindar y mantener condiciones seguras de trabajo, con base en la priorización de su integridad física y mental de todo nuestro personal. Nuestros esfuerzos en materia de seguridad y salud en el trabajo nos permitieron obtener la recertificación en la norma ISO 45001: 2018, la cual nos permitió encontrar oportunidades de mejora.

En esta línea, orientamos nuestros esfuerzos a mantener un óptimo clima laboral, con base en la identificación de nuestros trabajadores en los objetivos institucionales, y que estos se sientan valorados, motivados y orgullosos por ser parte de nuestro equipo de trabajo. En consecuencia, logramos un nivel de satisfacción del 81%, lo que supera la meta del 75%.

En el ámbito social, en 2022, continuamos desarrollando programas para fortalecer las capacidades productivas de las comunidades aledañas a nuestras operaciones, además de brindar apoyo para el empoderamiento de la mujer campesina, programas de lucha contra la anemia y desnutrición infantil, campañas escolares, entre otras. Además, como principal inversión social fue la contratación del servicio de elaboración del expediente técnico Rehabilitación de vía de acceso secundario a caseta de operación de la presa Bamputañe. Este proyecto nos permitirá mejorar las condiciones de transitabilidad en la vía de acceso secundario a la presa Bamputañe. Cabe señalar que estos programas han afianzado nuestra relación con la comunidad.

Por último, agradecemos a nuestros clientes por haber depositado su confianza en nuestro trabajo y poder cumplir con la misión de generar energía eléctrica de calidad, de manera responsable y sostenible. Asimismo, mi reconocimiento a las autoridades y comunidades donde operamos, con quienes mantenemos nuestro compromiso de diálogo constante; además de reconocer la dedicación y profesionalismo de nuestros trabajadores. Todos ellos representan actores importantes para proveer de energía al país.

Luis Salas Palacios
Gerente General



2 Nuestro perfil energético

2.1. Somos EGASA: nuestro ADN

(GRI 2-1) (GRI 2-6) (GRI 2-23)

Somos EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA AREQUIPA S.A. (EGASA), empresa de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica. Desde nuestra creación en 1994, somos una empresa pública de derecho privado que genera y comercializa energía eléctrica de calidad para la población peruana; a partir de ello, cumplimos la misión de crear valor económico, social y ambiental para nuestros grupos de interés.

Para cumplir con nuestra misión, mantenemos un enfoque sostenible en nuestras instalaciones ubicadas en regiones de Arequipa e Ica: seis hidroeléctricas y tres centrales térmicas. De esta manera, contribuimos en el desarrollo a nivel regional y nacional.

Nuestra visión y misión

Visión

Ser una empresa innovadora y moderna, reconocida por generar y comercializar energía eléctrica en forma sostenible y renovada, con calidad y responsabilidad social empresarial.

Misión

Somos una empresa del Estado innovadora, sustentada en un sólido gobierno corporativo, que genera y comercializa energía eléctrica en forma efectiva, con calidad y responsabilidad, para incrementar el valor económico, social y ambiental de nuestros grupos de interés y contribuir al desarrollo regional y nacional.

Nuestros 28 años de experiencia nos posicionan como la empresa más importante de generación de energía eléctrica en el sur del Perú.

Principios corporativos

Actuar con responsabilidad

Cumplimos con nuestros objetivos haciéndonos cargo de los resultados y las consecuencias que puedan tener nuestras decisiones y actos en la empresa, la sociedad y el medio ambiente, trabajando bajo un enfoque preventivo para generar impactos positivos.

Transparencia

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

Innovación

Promovemos las nuevas ideas e implementamos soluciones innovadoras, para agregar valor y afrontar nuevos retos.

Eficiencia y generación de valor

Actuamos con eficiencia y vocación al servicio al cliente, generando valor para nuestra empresa, grupos de interés y el país. Encaminamos todas nuestras acciones al logro de nuestros objetivos, optimizando el uso de recursos.

Respeto por los grupos de interés

Respetamos, consideramos y respondemos a las expectativas de nuestros grupos de interés sin afectar a nuestra empresa, con base en relaciones de diálogo, confianza y respeto mutuo, así como el cumplimiento de los compromisos asumidos, procurando una convivencia armoniosa y justa para todas las partes.

Flexibles al cambio

Nos adaptamos fácilmente al cambio. Somos capaces de trabajar en distintas situaciones y con personas o grupos diversos. Entendemos y valoramos las perspectivas de los demás. Mostramos apertura a las transformaciones que requiere nuestra empresa para ser más competitiva. Promovemos cambios positivos en nuestra empresa.



Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI)

1. Incrementar el valor económico
2. Incrementar el valor social y ambiental
3. Contribuir a reducir brechas de calidad en generación y mejorar el servicio.
4. Generar valor compartido en la sociedad.
5. Fortalecer la gobernanza en la empresa.
6. Garantizar la eficiencia operativa y administrativa de la empresa.
7. Conseguir que la empresa sea moderna e innovadora.
8. Mejorar la efectividad de los procesos de la empresa.
9. Planificar el desarrollo de largo plazo en la empresa.
10. Desarrollar la comunicación e imagen de la empresa.
11. Impulsar la gestión de las inversiones.
12. Fortalecer la gestión humana y las capacidades para la nueva estrategia.
13. Implementar procesos de transformación digital.
14. Desarrollar el clima y cultura organizacional.
15. Desarrollar la gestión del conocimiento.

Nuestra cadena de valor

(GRI 2-6)



Nuestros valores





3 Buen Gobierno
Corporativo

Un gobierno sólido genera confianza entre nuestros grupos de interés y el público en general, y es el pilar fundamental de una estrategia de gestión eficaz. Bajo esta premisa, contamos con una estructura de gobierno corporativo que opera en función a principios éticos y transparentes, los cuales son fundamentales para garantizar la sustentabilidad de nuestro negocio.

3.1. Directorio 2022

(GRI 2-9) (GRI 2-10) (GRI 2-11) (GRI 2-12)

En 2022, nuestro directorio estuvo integrado por cinco miembros elegidos por la Junta General de Accionistas, y que tienen la opción de ser reelectos.

El director de nuestra empresa asume el liderazgo del gobierno corporativo, y es quien establece y articula las normas, prácticas y principios que rigen la gestión de las relaciones internas y externas de la empresa, así como las reglas para la toma de decisiones para producir valor en todos los niveles.

Cabe destacar que, hasta inicios de setiembre del 2022, nuestro directorio tuvo la siguiente estructura:

Director	Cargo
Guillermo Shinno Huamani	Presidente del Directorio
Javier Alberto Gonzalo Tapia Corrales Nieves	Vicepresidente del Directorio
Thanud Febres Herrera	Director
Eric Añorga Müller	Director
Jessica Patricia Sánchez Seminario	Director independiente

El 7 de setiembre del 2022, ante la renuncia del sr. Javier Alberto Gonzalo Tapia Corrales Nieves y en conformidad con lo dispuesto a partir del Acuerdo de Directorio N.º 002-2022/009-FONAFE, publicado en el Diario Oficial El Peruano, se designa al sr. Marino Lizardo Ojeda López como nuevo director.

En consecuencia, al cierre del 2022, nuestro directorio se conformó de la siguiente manera:

Director	Cargo
Guillermo Shinno Huamani	Presidente del Directorio
Marino Lizardo Ojeda López	Director
Thanud Febres Herrera	Director
Eric Añorga Müller	Director
Jessica Patricia Sánchez Seminario	Director independiente

Descripción de los miembros del Directorio

Guillermo Shinno Huamani

Presidente del Directorio

Ingeniero Mecánico por la Universidad Nacional de Ingeniería, con maestría en Administración de Empresas por la ESAN, estudios doctorales en Administración y Dirección de Empresas, y amplios conocimientos en gestión pública.

De nacionalidad peruana, es especialista en el sector minero y energético, con experiencia en dirección de empresas e instituciones públicas y privadas.

Marino Lizardo Ojeda López

Director

Magíster en Administración de Negocios por la Escuela de Negocios de la Universidad Católica de Salta (Argentina). Ingeniero Industrial por la Universidad Privada César Vallejo, y Contador Público colegiado por la Universidad Nacional del Centro del Perú. Especialista en Finanzas, cuenta con un diplomado en Alta Dirección Empresarial.

De nacionalidad peruana, con más de 20 años de experiencia, se ha desempeñado en cargos gerenciales operativos, financieros y administrativos. Actualmente, se encarga de la Gerencia Corporativa de Administración y Finanzas del Grupo Distriluz.

Thanud Febres Herrera

Director

Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Católica de Santa María. Maestría en Medioambiente y Sistemas Integrados de Gestión por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Cuenta con un doctorado en Ciencias y Tecnologías Medioambientales y un diplomado en Gestión y Evaluación de Impacto Ambiental en Proyectos de Inversión.

De nacionalidad peruana, cuenta con especialización profesional en Auditoría de los Sistemas de Gestión Ambiental, y posee amplia experiencia en el sector público y privado.

Eric Añorga Müller

Director

Bachiller en Economía por la Universidad del Pacífico y MBA en Babson College USA.

Ejecutivo senior de nacionalidad peruana, con más de 20 años de experiencia en entidades financieras multinacionales y empresas corporativas de primer nivel. Actualmente, es gerente de la empresa CAPEAGRO S. A. C.

Jessica Patricia Sánchez Seminario
Directora Independiente

Bachiller en Economía por la Universidad del Pacífico, con MBA en Harvard Business School (USA).

De nacionalidad peruana, con amplia experiencia en finanzas corporativas, estructuración de financiamientos corporativos, banca de inversión. Además, posee conocimientos sobre diseño, estructura y promoción de concesiones público-privadas. Ha desarrollado el Programa de Especialización de Directores.

3.2. Plana Gerencial 2022

(GRI 2-9)

Nuestra plana gerencial, durante el 2022, estuvo integrado por cuatro miembros, como se presenta en la siguiente figura.



3.3. Nuestro Comités

(GRI 2-9) (GRI 2-12) (GRI 2-14)

Contamos con diversos comités, como el Comité Técnico de Riesgos, entre otros. A continuación, una descripción de nuestros principales comités:

Comité de Ética y Cumplimiento

Periodo de reunión: Trimestral o según necesidad
 Funciones principales: Atender toda denuncia que llegue a la empresa sobre incumplimiento del Código de Ética y Conducta. Determinar los casos de posibles violaciones al Código de Ética y Conducta y decidir la sanción sobre los mismos, de corresponder, así como atender y absolver cualquier duda, inquietud o consulta sobre la interpretación o aplicación del Código de Ética y Conducta.

Comité de Inversiones

Periodo de reunión: Bimensual o, en su defecto, trimestral
 Funciones principales: Asistir al Directorio en sus funciones de supervisión de inversiones a desarrollar y a ejecutar.

Comité de Compensaciones

Periodo de reunión: Bimensual o, en su defecto, trimestral
 Funciones principales: Asistir al Directorio en sus funciones relacionadas con la administración, interpretación, supervisión y control de todos los aspectos de retribuciones al Directorio y de remuneraciones de todos los trabajadores de EGASA

Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos

Periodo de reunión: Bimensual o, en su defecto, trimestral
 Funciones principales: Asistir al Directorio en el cumplimiento de sus funciones de supervisión por medio de la revisión de los procesos contables, de auditoría, del sistema de control interno y de la gestión integral de riesgos. Además, gestiona el cumplimiento del Código de Ética para cuestiones que involucren a los miembros del Comité de Ética de EGASA, en tanto no se designe a un Comité Especial del Directorio.

Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Periodo de reunión: Mensual
 Funciones principales: Promueve la salud y seguridad en el trabajo, además, asesora y vigila el cumplimiento de las disposiciones establecidas en nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de la normativa vigente a nivel nacional.

Comité de Cultura

Periodo de reunión: Según necesidad

Funciones principales: Desarrollar y garantizar el cumplimiento de las actividades en el Plan de Fortalecimiento y Plan de Transformación Cultural, las mismas que tienen por objeto reforzar la apropiación de los valores institucionales en las formas de realizar la labor diaria en la empresa.

Instrumentos de Buen Gobierno Corporativo

(GRI 2-23)

- ▶ Código de Buen Gobierno Corporativo, alineado a las disposiciones de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV).
- ▶ Manual de Junta de Accionistas.
- ▶ Reglamento del Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos.
- ▶ Reglamento del Comité de Inversiones.
- ▶ Reglamento del Comité de Compensaciones.
- ▶ Procedimiento para la Gestión de Sugerencias, Reclamos y Denuncias.
- ▶ Plan de Implementación de la Continuidad Operativa.
- ▶ Evaluaciones de desempeño del Directorio y la Gerencia General.
- ▶ Capacitaciones en materia de Buen Gobierno Corporativo.
- ▶ Actividades regulares de supervisión y autoevaluación.

Logros de nuestro Plan de Gobierno Corporativo 2022

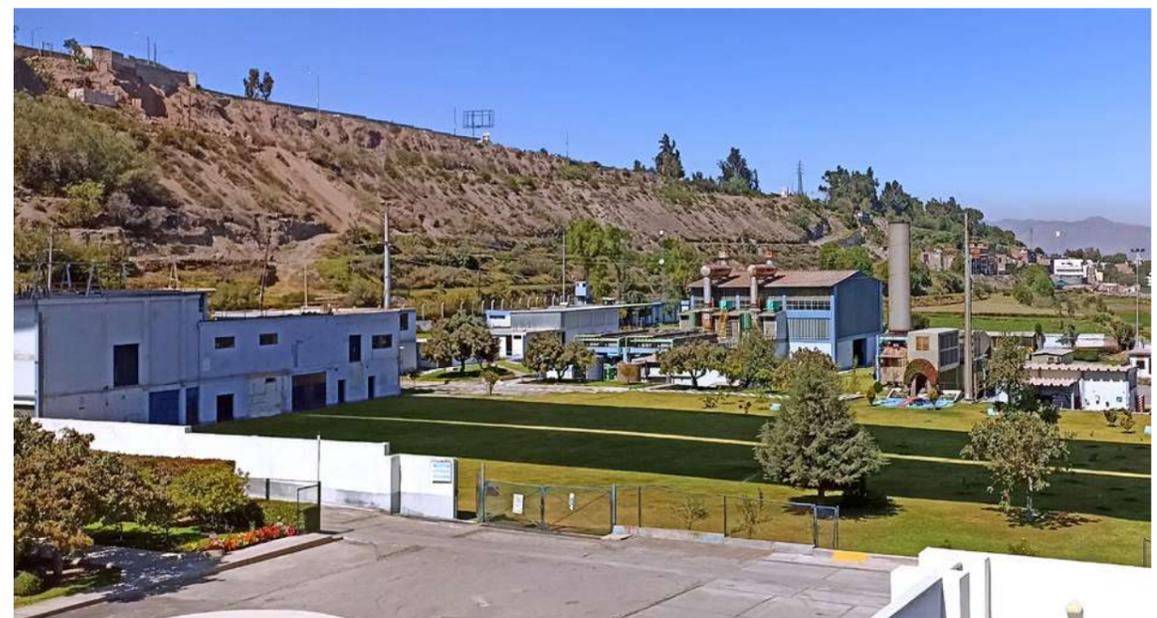
(GRI 2-14)

- ✓ Establecimos un programa de actualización profesional para los miembros de nuestros comités.
- ✓ Mejoramos el nivel de madurez de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC), mediante la implementación del gobierno digital, cumplimiento del Plan de Comunicaciones, gestión de procesos TIC.
- ✓ En concordancia con lo anterior, nuestros sistemas están clasificados con un nivel de madurez "líder" y "avanzado" respecto a la adherencia a recomendaciones para mejores prácticas de gobierno corporativo para las sociedades peruanas, así como a los objetivos actuales de Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). Además, damos seguimiento, vigilancia, evaluación y retroalimentación a las prácticas de gobierno corporativo a través de las más altas autoridades u organismos.

Sistema evaluado	Nivel de Madurez	Nivel de implementación
Buen Gobierno Corporativo	92.30%	
Sistema de Control Interno	88.03%	Avanzado
Sistema de Gestión Integral de Riesgos	86.61%	
Gestión de Responsabilidad Social Empresarial	83.33%	Líder
Sistema Integrado de Gestión	96.15%	

- ✓ Adquirimos el software Gobertia para la realización de reuniones virtuales del Directorio y Comités.
- ✓ Fortalecimos la infraestructura TIC para garantizar el trabajo remoto en nuestra empresa, a partir de la renovación de herramientas colaborativas de ciberseguridad, de continuidad de negocio, entre otras.
- ✓ Plan de Sucesión de la Plana Gerencial

Logramos un 102% de cumplimiento promedio del Plan Operativo y de la Matriz Estratégica del Plan Estratégico de EGASA.



Nuestra estructura organizacional¹

(GRI 2-9)



¹ Operamos bajo la estructura orgánica aprobada en Sesión de Directorio N.º 012/2015-EGASA, del 30 de junio de 2015.

3.4. Ética y transparencia

(GRI 2-15) (GRI 2-16) (GRI 2-26)

Nuestras actividades se basan en la ética e integridad, ya que, estas nos permiten promover nuestros valores y conductas éticas y garantizar que las interacciones se orienten a nuestro público objetivo.

Nos encontramos alineados a las siguientes políticas y compromisos asociados a la gestión ética:

- Código N.º C-DE-E1.03-01, Comité de Ética y Conducta, versión 04.
- Formato de Declaración Jurada Anticorrupción
- Procedimiento EGASA P-GO-E2.01-01, Procedimiento de Atención de Sugerencias, Reclamos y Denuncias, versión 01.
- Buzón de sugerencias y denuncias digital: <http://www.egasa.com.pe/index.php/pages/ciudadanos>
- Ley N.º 30424, que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- D. L. N.º 1352, que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- D. S. 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- D. S. N.º 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad pública y lucha contra la corrupción
- D. S. N.º 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021
- Procedimiento EGASA N.º 024, Política, Normas y Procedimientos sobre riesgos de Fraude, versión 00.
- Gráfico BE 1. "Los Grupos de Interés de EGASA", contenido en el Plan Estratégico Institucional 2022-2026, Aprobado por Acuerdo de Directorio N.º 002-2022/011-FONAFE y en sesión de Junta General de Accionistas N.º 003/2022 del 2022-12-23.

Asimismo, contamos con un Código de Ética y Conducta que sirve de base para las decisiones de nuestra empresa. Por tanto, ningún objetivo de lucro o eficiencia puede conllevar a que alguno de nuestros trabajadores renuncie a estos principios. Asimismo, este documento ético integra aspectos que puedan impactar en la manera en que se administra la propiedad, tales como conflictos de intereses financieros, procedimiento de adquisición, confidencialidad, pagos indebidos, nepotismo, donaciones, favores políticos u otro comportamiento no ético o ilegal.

Principales acciones implementadas en 2022

- Nuestros proveedores de bienes, servicios y obras, al momento que tomaron conocimiento de su respectivo contrato, remitieron el formato de Declaración Jurada, para poder dar inicio a la ejecución de su alcance técnico, el cual detalla lo siguiente:
 - No haber incurrido y obligación de no incurrir en actos de corrupción, así como respetar el principio de integridad.

Nuestro sistema para medir el cumplimiento de la ética empresarial cubre la lucha contra la corrupción, conflictos de intereses, derechos humanos y otros temas relacionados.

- ii. No tener impedimento para postular al procedimiento de contratación ni para contratar con el Estado, conforme al artículo 11º de la Ley de Contrataciones del Estado.
- iii. Que la información (en caso de que el postor sea persona natural) o la información de la persona jurídica que representa, registrada en el Registro Nacional de Proveedores (RNP), se encuentra actualizada.
- iv. Conocer las sanciones contenidas en la Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento, así como las disposiciones aplicables del TUO de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- v. Participar en el proceso de contratación en forma independiente sin mediar consulta, comunicación, acuerdo, arreglo o convenio con ningún proveedor, y conocer las disposiciones del D. L. N.º 1034, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas.
- vi. Revisar y conocer las especificaciones técnicas y/o términos de referencia del objeto de contratación.
- vii. Ser responsable de la veracidad de los documentos e información presentada en el procedimiento de selección.
- viii. Comprometerse a mantener la oferta presentada, en caso de resultar favorecido con la buena pro.
- Disponibilidad del Buzón de Sugerencias y Denuncias en nuestra página institucional (www.egasa.com.pe), que permitió canalizar al Comité de Ética las sugerencias, reclamos y denuncias. Dicho buzón se encuentra regulado por el Procedimiento de Atención de Sugerencias y Denuncias.
- Establecimiento de un plan de acción para la implementación del Modelo de Prevención, el cual comprende los delitos señalados en el artículo 1º de la Ley N.º 30424, modificado por el D.L. N.º 1352, los cuales legislan sobre la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- Establecimiento de un plan de acción para la implementación del Modelo de Integridad, el cual comprende lo establecido en el D.S. N.º 092-2017-PCM; D.S. N.º 042-2018-PCM y D.S. N.º 044-2018-PCM.
- Contamos con el Procedimiento de Gestión de Riesgos de Fraude, que establece directrices para administrar el riesgo de fraude en la empresa.

Reconocemos la importancia de la ética en nuestros grupos de interés, así como el impacto que se generaría en nuestra empresa en caso hubiera actos de corrupción. A continuación, se muestran los principales impactos asociados a nuestros grupos de interés:

(GRI 2-29)

- **Accionista:** Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) - Impactaría en la eficiencia económica de la gestión.
- **Gobierno y Sociedad** - Impactaría en las relaciones interinstitucionales.
- **Trabajadores** - Impactaría en el clima laboral institucional
- **Medios de Comunicación** - Impactaría en el valor reputacional de la empresa.
- **Comunidades** - Impactaría en el valor reputacional de la empresa.
- **Clientes** - Impactaría en la continuidad contractual y potencial obtención de nuevos contratos con clientes libres.
- **Competencia** - Impactaría en la cuota de mercado de la empresa, respecto a otras generadoras y distribuidoras.
- **Proveedores** - Impactaría en la calidad de bienes y servicios brindados por los proveedores del Estado.

Código de Ética y Conducta

(GRI 2-23)

Nuestro Código de Ética y Conducta vigente fue aprobado en el 2019 por el Directorio de EGASA y actualizado por el Departamento Organización y Métodos e Información, así como por el Comité de Ética y Cumplimiento en el 2022.

Este documento tiene como finalidad establecer las normas, valores, principios, derechos, deberes y prohibiciones éticas que rigen nuestro comportamiento cotidiano y las relaciones con nuestros grupos de interés, así como las actividades que desarrollamos en nuestra empresa.

Nuestras actitudes, comportamientos, reglas de actuación y prácticas organizacionales están guiadas por nuevo patrón de conducta ético-profesional, en conformidad con nuestra visión, misión, objetivos y valores institucionales.

Con el objetivo de fomentar un compromiso ético y transparente y mantener una relación de ética, mutua y de confianza, distribuimos la versión actualizada de este documento a todos nuestros grupos de interés.

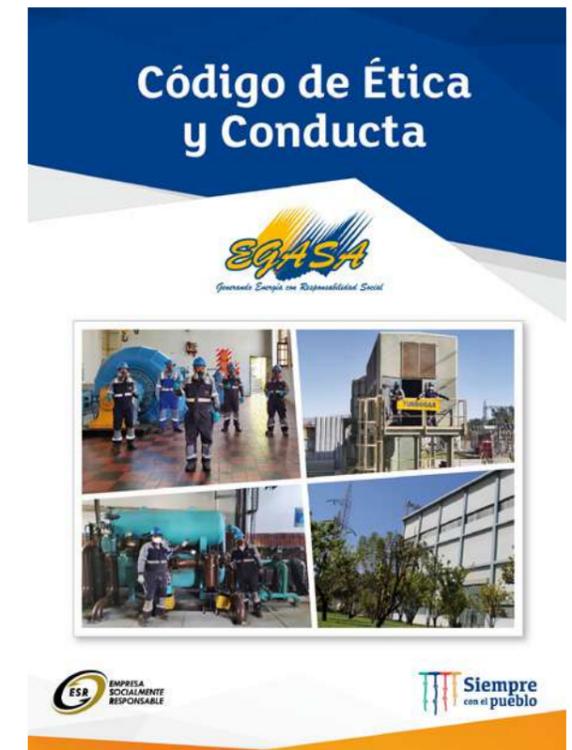
En 2022, difundimos este documento a las Gerencia y Jefaturas de EGASA, mediante Circular dirigida por el Sistema de Trámite documentario (Onbase). Asimismo, realizamos la entrega del mismo a nuestros trabajadores, mediante cargo de recepción respectivo. Por otro lado, a los contratistas de la empresa, al momento de la puesta en conocimiento del contrato respectivo se les remitió, junto a dicho documento, nuestro Código de Ética y Conducta para conocimiento y fines.

Nuestros modelos éticos

Modelo de Integridad

Uno de los valores fundamentales de nuestra empresa es la integridad, por lo que nuestro Modelo de Integridad está alineado con el Plan Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción exigido por el gobierno peruano.

Este modelo tiene como objetivo promover y mantener estándares éticos entre los empleados públicos y los proveedores de servicios, estableciendo así una administración responsable, eficaz y abierta que priorice las necesidades del público en general.



Modelo de Prevención

En conformidad con la Ley 30424 y sus modificatorias, este modelo es un sistema de normas, mecanismos y procedimientos de control que están organizados y funcionan para prevenir o eliminar el riesgo de la actividad delictiva, al mismo tiempo que promueven la integridad y transparencia en la gestión de nuestra empresa.

Como parte de su modelo de prevención, nuestra empresa ha realizado las siguientes acciones:

- Implementación de la Matriz de Riesgos, la cual integra riesgos estratégicos para el Modelo de Prevención y Modelo de Integridad.
- Designación del encargado del Modelo de Prevención.
- Implementación del Procedimiento de Atención de Denuncias como consecuencia del Código de Ética y Conducta, contenido en la Ficha de Proceso Solución de Controversias.
- Evaluación y monitoreo del Modelo de Prevención, realizado por la División Control de Riesgos y Cumplimiento.
- Entrega del Código de Ética y Conducta a cada trabajador, como parte del procedimiento de contratación contenido en la Ficha de Proceso Gestión de Personal.
- Contamos con el mecanismo de denuncia para el Órgano de Control Institucional (OCI) de la empresa.
- Contamos con un buzón de denuncias y sugerencias.
- Ante indicios de actos con irregularidad, periódicamente, se apertura Comisiones Investigatorias y Comisiones de Deslinde de Responsabilidades.
- Implementación de cursos de capacitación en aspectos formativos del Modelo de Prevención.

Comunicamos nuestras políticas y procedimientos anticorrupción

(GRI 205-2)

Nuestro Código de Ética y Conducta, en el numeral 8.1 Guía de Conducta Generales contempla, entre otros, nuestra Política Anticorrupción, que indica que será entendido como acto corruptivo cuando un trabajador haga uso de prácticas que infrinjan los deberes éticos para obtener algún beneficio o ventaja para la empresa, para él mismo o para un tercero.

Este código es de alcance a todos nuestros trabajadores, en cualquiera de los niveles jerárquicos, incluso directivos o trabajadores de confianza (nombrado, contratado o designado), independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto, así como a los practicantes. Asimismo, involucra a los representantes del Estado ante la Junta General de Accionistas, los directores de nuestra empresa y, en general, personas que se relacionan con la empresa en razón de los servicios que prestan, a pesar que no exista relación laboral.

En 2022, capacitamos a nuestros trabajadores con las siguientes políticas y procedimientos:

- Código de Ética y Conducta.
- Procedimiento N.º 12 Política, Normas y Procedimiento de Administración del Plan de Capacitación de EGASA.

En este marco, durante dicho periodo, obtuvimos el siguiente alcance de comunicación:

Cargo	Región	Número	Porcentaje
Alta Gerencia	Arequipa	1	0.81%
Gerente	Arequipa	4	3.23%
Jefe de División y departamentos	Arequipa	24	19.35%
Administrativos	Arequipa	34	27.42%
	Arequipa	58	46.77%
Operativos	Ica	3	2.42%
Total		124	100.00%

Cabe agregar que, nuestro Código de Ética y Conducta involucra a los representantes del Estado ante la Junta General de Accionistas, los directores de EGASA y, en general, personas relacionadas con nuestra empresa, en razón de los servicios que prestan, a pesar que no exista relación laboral. En caso que ocurra esto último, hacemos llegar este código con la entrega o notificación del Pedido de Compra o firma del contrato, según corresponda.

Respecto a las políticas y procedimiento anticorrupción en la empresa, logramos el siguiente alcance de capacitación:

Cargo	Región	Número	Porcentaje
Alta Gerencia	Arequipa	1	0.81%
Gerente	Arequipa	4	3.23%
Jefe de División y departamentos	Arequipa	24	19.35%
Administrativos	Arequipa	34	27.42%
	Arequipa	58	46.77%
Operativos	Ica	3	2.42%
Total		124	100.00%

Actividades realizadas durante el 2022 para fortalecer nuestra cultura ética

(GRI 2-25)

Contratación de una consultoría orientada a promover valores como compromiso e innovación y excelencia en el servicio, en conformidad con las nuevas definiciones y comportamientos asociados por el Comité de Cultura, como parte del proceso de Transformación Cultural.

Implementación del Modelo de Prevención de Delitos de Corrupción, el cual fue informado al Directorio de la División Control de Riesgos y Cumplimiento mediante un informe. El Comité se encargó de evaluar los controles para prevenir, detectar y responder eficientemente a los riesgos de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, así como su cronograma de implementación en conformidad a la matriz de riesgo presentada en dicho informe. En adición, en junio del 2022 se capacitó al personal en materia del Sistema Anticorrupción.

En septiembre y octubre del 2022, se realizaron capacitaciones para reforzar la versión actualizada del Código de Ética y Conducta, la cual incorpora nuevas disposiciones relacionadas a temas anticorrupción.

En noviembre del 2022, se brindaron capacitaciones sobre difusión de conductas que constituyen actos de hostigamiento sexual, sanciones aplicables y canales de atención de quejas o denuncias que permitan afrontar en caso se presenten estas situaciones.

En noviembre del 2022, se realizó la medición externa del cumplimiento de valores 2022, así como su comparación y tendencia respecto a ejercicios precedentes.

Canal ético

(GRI 2-16) (GRI 2-25) (GRI 2-26)

En nuestra página web habilitamos un buzón de denuncias para que cualquier persona pueda realizar consultas o denuncias vinculadas a cuestiones sobre ética y cumplimiento, irregularidad o infracciones al Código de Ética y Cumplimiento. Según sea el caso, este buzón redirige los casos al Comité de Ética y Cumplimiento o al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos.

Asimismo, contamos con otras herramientas de soporte como mapas de riesgo, verificaciones de control, planes de eficiencia de cumplimiento y resultados de encuestas de clima.

Para acceder a nuestro buzón de denuncias, puede visitar el siguiente enlace: <https://www.egasa.com.pe/SitePages/BuzonDenuncias.aspx>.

Supervisión constante

(GRI 2-15) (GRI 2-27) (GRI 406-1)

El Comité de Ética y Cumplimiento supervisa periódicamente la labor ética en nuestra empresa, en conformidad con el Código de Ética y Cumplimiento, e informa su gestión al Directorio a través de informes semestrales. En este marco, la División de Asesoría Legal de nuestra empresa ha interpuesto –a proveedores y postores– 17 denuncias al OCSE y 7 denuncias penales, esto en aras de garantizar la transparencia en el marco ético y enfoque anticorrupción.

Durante el 2022, no se han interpuesto denuncias ni se ha tomado conocimiento sobre posibles violaciones al Código de Ética y Conducta en lo que respecta a valores, principios, deberes o prohibiciones, contravención de las políticas anticorrupción, afectación a los derechos humanos, casos de discriminación, casos de hostigamiento sexual, o el incumplimiento de cualquier otra disposición contenida en este documento.

Cabe resaltar que el Comité de Ética y Cumplimiento no ha recibido consultas sobre decisiones que pudieran ser contrarias a lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta.

Para asegurar la eficacia del seguimiento de medidas éticas, contamos con los siguientes procesos e informes:

- Proceso: Solución de Controversias.
- Proceso: Gestión del Personal.
- Informe Semestral del Comité de Ética.
- Informe Semestral del Sistema de Prevención y Anticorrupción.

Política de Solución de Conflictos

(GRI 2-15)

Como parte de nuestras prácticas de Buen Gobierno Corporativo, contamos con una Política de Solución de Conflictos, a fin de garantizar una gestión efectiva con los más altos estándares éticos y mantener los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés.

Con base en esta normativa, la División de Asesoría Legal presenta al Directorio informes semestrales respecto al cumplimiento de la Política, así como otras medidas adoptadas en materia a solución de conflictos.

Cumplimiento legal

Nos adherimos al ordenamiento jurídico vigente, por lo que reiteramos nuestro apego a los principios éticos y reflejamos transparencia en nuestro actuar. En este marco, nuestra División de Asesoría Jurídica tiene como función asesorar, atender, fiscalizar y apoyar los asuntos y sucesos legales relacionados con los aspectos contractuales, normativos y operativos.

Cabe destacar que, nuestros asesores legales, tanto internos como externos, se encargaron de estos procedimientos y lucharon por los intereses de nuestra empresa y, lo más importante, por el respeto de nuestros grupos de interés.

3.5. Gestión de riesgos

(GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-25)

Somos conscientes de los cambios en el clima económico, político, social y ambiental a nivel nacional e internacional, así como del impacto que estos en nuestras actividades. Por ello, hemos mantenido nuestro Sistema de Gestión de Riesgos, el cual se rige por nuestros lineamientos corporativos para la gestión integral de riesgos y nuestros lineamientos corporativos para la gestión integral de riesgos para las empresas acreditadas por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

Las unidades organizacionales y los comités que realizan el control y seguimiento de la gestión integral de riesgos de nuestra empresa, están conformados por los siguientes actores:

- Director
- Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos
- Comité Técnico de Riesgos
- División de Control y Cumplimiento de Riesgos.
- Responsables de las funciones y/o procesos

En efecto, se requiere la participación en el proceso de Gestión de Riesgos, desde directivos hasta trabajadores de otras áreas, debido a que representa un tema estratégico y transversal. Además, con el

fin de brindar seguridad y cumplir con nuestros objetivos, buscamos que los riesgos sean identificados y gestionados rápidamente, de acuerdo a su nivel.

Gracias a estas acciones, durante el 2022, obtuvimos los siguientes logros:

- Recibimos la calificación “establecido” respecto al nivel de madurez validado del Sistema Integrado de Gestión de Riesgos.
- Cumplimos el Plan de Gestión de Riesgos del 2022.
- Adecuamos el cumplimiento de la normativa legal vigente.
- Ejecutamos al 100% del seguimiento de los controles de los riesgos identificados.





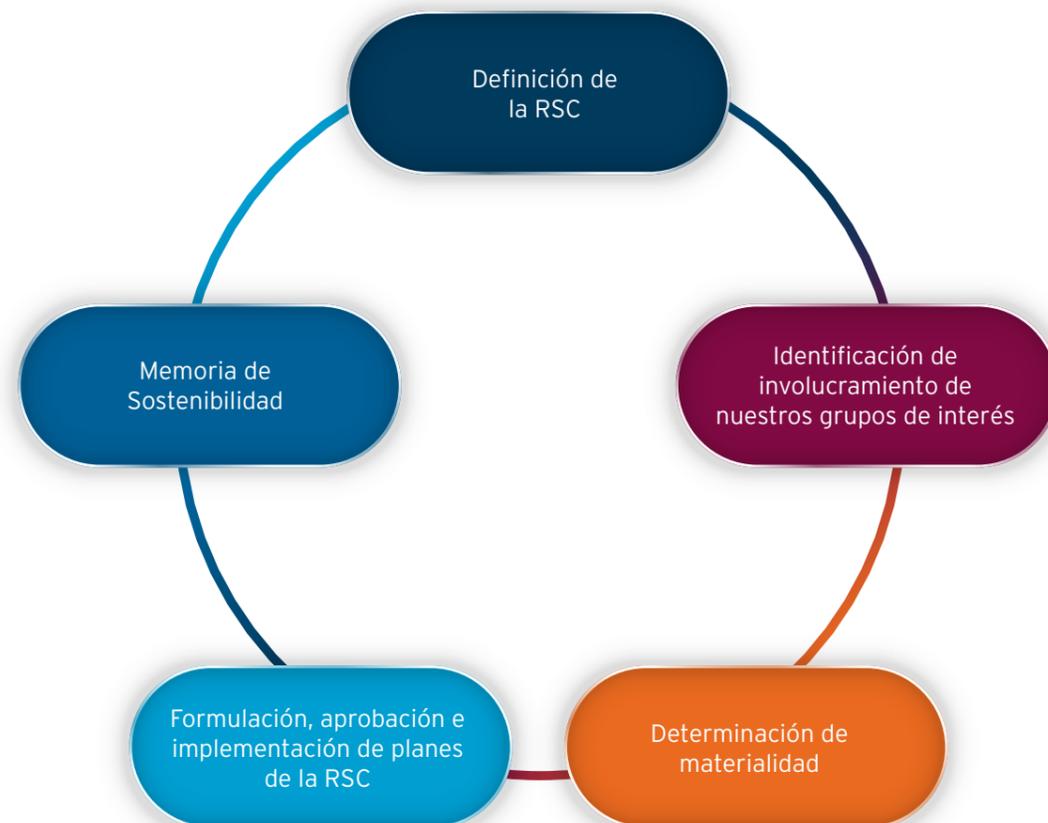
4 Estrategia sostenible

4. Estrategia sostenible

(GRI 2-13) (GRI 2-22) (GRI 2-26) (GRI 2-23)

Promovemos el desarrollo sostenible y descentralización del país y, de acuerdo a nuestro compromiso con la sociedad, operamos bajo un modelo de negocio sostenible y responsable con el ambiente, nuestros trabajadores y poblaciones cercanas.

Los objetivos de nuestro Plan Estratégico se encuentran acorde a los lineamientos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC); con base en ello, generamos valor compartido con nuestros grupos de interés.



Nuestras buenas prácticas contribuyen a la mejora económica, ambiental y social de la empresa y del entorno de operación.

4.1. Iniciativas, lineamientos y certificaciones

Nos encontramos alineados a iniciativas, lineamientos internacionales y locales, así como certificaciones que nos permiten contribuir al alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el marco estratégico de Responsabilidad Social.



- Norma ISO 26000 Responsabilidad Social
- Norma ISO 9001 Sistema de Gestión de Calidad (certificados por SGS)
- Norma ISO 14001 Sistema de Gestión de Medio Ambiente (Certificados por SGS)
- Norma ISO 45001 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Certificados por SGS)
- Global Reporting Initiative (GRI, Estándares)
- Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE
- Control INTERNO - Marco Integrado (COSO 2013)

4.2. Sobre nuestro Reporte de Sostenibilidad

(GRI 2-13)

A fin de comunicar transparentemente los principales resultados de nuestra gestión, además de cumplir con nuestros compromisos ambientales, sociales y económicos, cada año elaboramos nuestro Reporte de Sostenibilidad, dirigido a nuestros grupos de interés.

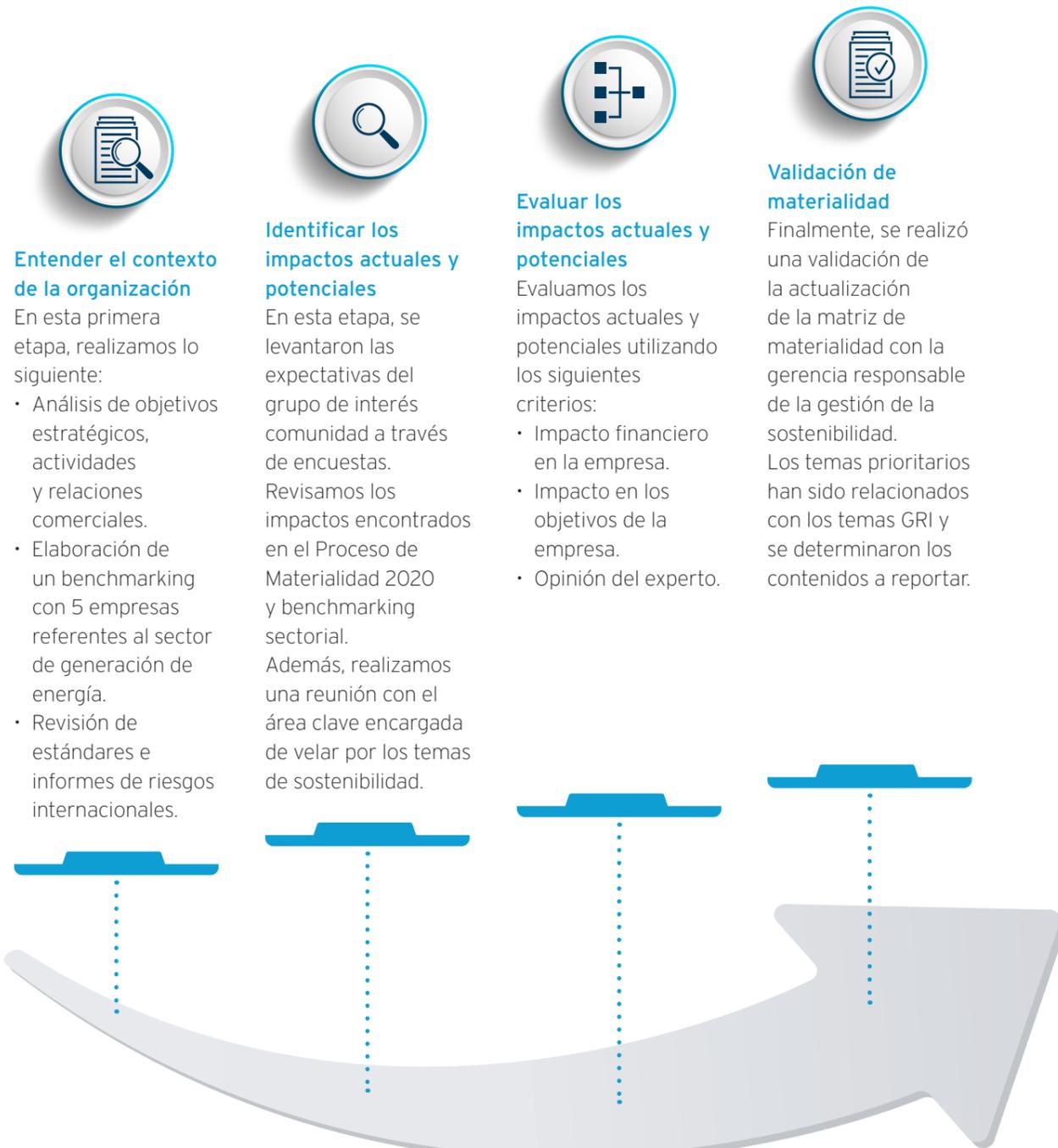
Por tanto, con el propósito de medir el desempeño y evaluar los avances de nuestra empresa, desde 01 enero al 31 de diciembre del 2022, presentamos el presente Reporte de Sostenibilidad, que utiliza como referencia los Estándares GRI.

Cabe resaltar que, para establecer los temas de sostenibilidad a incluir en este reporte, evaluamos nuestra materialidad con base en la priorización de los temas de sostenibilidad más significativos, conforme a las expectativas de nuestros grupos de interés, y de acuerdo a los impactos ambientales, sociales y económicos de mayor relevancia en nuestra empresa de energía.

4.3. Materialidad

(GRI 2-29) (GRI 3-1) (GRI 3-2)

Para identificar los temas materiales de mayor relevancia para nuestros grupos de interés, establecimos las siguientes etapas como parte de nuestro proceso de materialidad:



Nº	Contenidos GRI	Estándar Serie	Cobertura	Grupos de Interés
1	GRI 201: Desempeño Económico	GRI 200: Economía	Interna	Accionistas
2	GRI 203: Impactos económicos indirectos gestión 2016	GRI 200: Economía	Externa	Gobierno y Comunidad
3	GRI 204: Prácticas de Adquisición	GRI 200: Economía	Externa e interna	Proveedores, Comunidad
4	GRI 205: Lucha contra la corrupción	GRI 200: Economía	Interna y externa	Trabajadores, Clientes, Proveedores y Gobierno
5	GRI 302: Energía	GRI 300: Medio ambiente	Externa	Clientes
6	GRI 303: Agua y efluentes	GRI 300: Medio ambiente	Externa	Comunidad y Medio ambiente
7	GRI 304: Biodiversidad	GRI 300: Medio ambiente	Externa	Medio ambiente
8	GRI 305: Emisiones	GRI 300: Medio ambiente	Externa	Medio ambiente
9	GRI 306: Residuos	GRI 300: Medio ambiente	Externa	Comunidad y Medio ambiente
10	GRI 401: Empleo	GRI 400: Sociedad	Interna	Trabajadores
11	GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo	GRI 400: Sociedad	Externa e interna	Trabajadores y Proveedores
12	GRI 404: Formación y enseñanza	GRI 400: Sociedad	Interna	Trabajadores
13	GRI 406: No discriminación	GRI 400: Sociedad	Externa e interna	Trabajadores, Proveedores, Clientes y Comunidad
14	GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 400: Sociedad	Externa e interna	Trabajadores, Proveedores
15	GRI 413: Comunidades locales	GRI 400: Sociedad	Externa	Trabajadores, Clientes, Proveedores, Gobierno y Comunidad
16	Satisfacción del cliente	NO GRI: Propio del negocio	Externa	Clientes
17	Capacidad planificada frente a la demanda eléctrica proyectada a largo plazo	NO GRI: Propio del negocio	Externa	Clientes
18	Promedio de generación de eficiencia de plantas térmicas	NO GRI: Propio del negocio	Externa	Clientes
19	Gestión de empleados para próximos a retiro	NO GRI: Propio del negocio	Interna	Trabajadores

Temas Materiales

(GRI 3-2)

Los 11 temas materiales identificados, representan 33 contenidos GRI y 4 indicadores propios del negocio (NO GRI), los cuales se detallan a continuación:

Nº	Tema material	Contenido
a	Eficiencia y excelencia de las operaciones	Resiliencia de la red energética NO GRI: EU10
		Eficiencia en plantas térmicas NO GRI: EU11
b	Calidad del servicio	Satisfacción del cliente NO GRI: IPN-1
c	Fomento de la ética y transparencia	Anticorrupción 205-2
d	Desempeño económico	Valor económico hacia los grupos de interés 201-1
e	Gestión responsable de proveedores	Proveedores locales 204-1
		Gestión del agua 302-1, 302-3 302-4
f	Uso eficiente y racional de recursos	Gestión de la energía 303-1 303-2, 303-3 303-4, 303-5
		Gestión de residuos 306-1, 306-2 306-3, 306-4 306-5
g	Sostenibilidad ambiental	Hábitats protegidos 304-3
		Energía limpia 305-1 305-2
h	Gestión sostenible de colaboradores	Salud y seguridad laboral 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10
		Desarrollo del talento 401-1, 401-2, 404-1, 404-3, NO GRI: IPN-1
i	Respeto a los Derechos Humanos	Casos de discriminación 406-1
		Medidas contra el trabajo forzoso 409-1
j	Contribución con el desarrollo social	Impactos económicos en el entorno 203-1
		Programas sociales 413-1



4.4. Contribuimos con los ODS

Actuamos acorde a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales nos sirven como marco referencial para establecer las prioridades de nuestra gestión. En este marco, EGASA apoya a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, por ello, integramos los ODS en nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial.

En 2022, a partir de diferentes proyectos, contribuimos con los siguientes ODS.

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	Proyecto relacionado al ODS
 <p>ODS 1 Fin de la pobreza</p>	Implementación de dos servicios de internet en beneficio de niños, niñas y jóvenes de comunidades. Realizamos tres campañas escolares para apoyar a la calidad educativa de 185 niños pertenecientes a comunidades vulnerables. Campaña contra el friaje "Abrija con amor" en Pillone, Pampa Hutaña y Chalhuanca.
 <p>ODS 7 Energía asequible y no contaminante</p>	La energía de EGASA proviene, principalmente, de fuentes renovables. Utilizamos responsablemente los recursos hídricos obtenidos en el proceso de producción de energía en nuestras centrales hidroeléctricas
 <p>ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico</p>	En el 2022, el Departamento de Recursos Humanos impartió 90 cursos de capacitación. El 87.9% de nuestros trabajadores se encuentran cubiertos por los convenios de negociación colectiva.
 <p>ODS 9 Industria, innovación e infraestructura</p>	Elaboración del expediente técnico Rehabilitación de vía de acceso secundario a caseta de operación de la presa Bamputañe
 <p>ODS 10 Reducción de las desigualdades</p>	Programa empoderamiento de la mujer campesina para contribuir al cierre de brechas en Pillone, Pampa Hutaña y Centro Poblado Chalhuanca. Programa de Voluntariado Corporativo.
 <p>ODS 12 Producción y consumo responsable</p>	Colecta de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos RAEE a cargo del voluntariado corporativo de EGASA. Implementación de medidas de ecoeficiencia para evitar la generación de residuos y la sensibilización ambiental.
 <p>ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres</p>	Ejecución de monitoreos biológicos en las zonas de influencia de nuestras operaciones.
 <p>ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas</p>	Ejecución de capacitaciones en materia de ética referidas a "Sensibilización en gestión integral de riesgos, ética y transparencia en el sector público" y "Ética en la función pública".



4.5. Nuestros grupos de interés

(GRI 2-16) (GRI 2-25) (GRI 2-26)

Nuestros grupos de interés son todos aquellos actores (personas, colectivos, entidades, organizaciones) con quienes establecemos relación en algún punto de nuestra cadena de valor, y cuyas acciones pueden generar impacto en nuestras operaciones.

Respetamos a cada uno de nuestros grupos de interés y, a fin de establecer relaciones sólidas con base en la confianza, nos orientamos a mantener una comunicación fluida con ellos. Por ello, hemos establecido canales formales de diálogo que nos permitan identificar las oportunidades de mejora y fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés. A partir de estos mecanismos, seleccionamos a los grupos de interés con más expectativas ambientales, sociales y económicos, e incorporamos los asuntos identificados en el análisis de la materialidad.

Grupo de interés	Espacios de diálogo	Frecuencia de comunicación
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Página de internet • Correo electrónico • Línea telefónica • Eventos y presentaciones • Conferencias telefónicas • Informes operativos y financieros 	Semanal Mensual
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Atención telefónica • Correo electrónico • Encuestas de satisfacción • Línea de buzón y denuncia 	Mensual
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de inducción • Encuestas de clima laboral • Evaluación de desempeño y potencial de crecimiento • Medios de comunicación interna • Línea y buzón de denuncia • Intranet • Correo electrónico 	Diaria
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de inclusión social • Encuestas • Eventos y reuniones • Talleres 	Diaria
Proveedores (distribuidores)	<ul style="list-style-type: none"> • Código de ética • Reuniones presenciales • Línea de buzón y denuncia • Email • Atención telefónica 	Anual
Gobierno y sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones presenciales • Correo electrónico • Atención telefónica • Eventos, alianzas • Informes 	Diaria

Como parte de las prácticas de Buen Gobierno Corporativo, contamos con una Política de Solución de Conflicto que permite garantizar un alto estándar ético, además de mantener el compromiso con cada uno de nuestros grupos de interés en caso surja algún conflicto. Asimismo, mantenemos el compromiso de que nuestros grupos de interés se beneficien de nuestra contribución a la sociedad.

En adición a ello, a fin de que nuestros grupos de interés tengan acceso a información verídica y precisa por parte de EGASA, aplicamos nuestra Política de Transparencia. Es preciso subrayar que la información proporcionada cumple con nuestra Política de Comunicación con los Grupos de Interés, además de encontrarse acorde a nuestra estrategia de relacionamiento, que data desde el 2016.

4.6. Alianzas estratégicas

Consideramos como factores claves las alianzas y el trabajo colaborativo, ya que estos permiten contribuir al desarrollo y sostenibilidad del sector. Bajo esta premisa, contamos con las siguientes alianzas:





5 Energía que mueve al país

5. Energía que mueve al país

(GRI 2-1) (GRI 2-6)

Generamos y comercializamos energía eléctrica desde nuestras seis centrales hidroeléctricas, ubicadas en Charcani, y dos centrales térmicas en Chilina y Mollendo. Contamos con el compromiso, competitividad, calidad técnica, ética y profesional de nuestro personal para garantizar un servicio de calidad.

Utilizamos racionalmente nuestros recursos y optamos por tecnologías limpias y eficientes que garanticen la sostenibilidad de nuestras operaciones y que nos permitan satisfacer a nuestros clientes y grupos de interés, en contribución con el desarrollo del país.

5.1. Nuestras fuentes energéticas

(GRI 2-1) (GRI 2-6)

Nuestras centrales hidroeléctricas

Atendemos a los requerimientos de electricidad de nuestros clientes mediante la energía renovable generada por nuestras centrales hidroeléctricas; asimismo, abastecemos la red eléctrica del territorio nacional.

Realizamos nuestras operaciones al sur del Perú, y contamos con seis centrales hidroeléctricas (Charcani I, II, III, IV, V, VI), las cuales se ubican en la cuenta del río Chili, en los distritos de Cayma y Alto Selva Alegre (sector de Charcani), provincia de Arequipa.



Charcani I



Charcani II



Charcani III



Charcani IV



Charcani V



Charcani VI

Estas fuentes generan el 75% de nuestra capacidad de energía total instalada, equivalente a 175,82 MW. Cabe destacar que el 83% de este valor corresponde a la central principal de generación de EGASA: Charcani V.

Nuestras centrales térmicas

Asimismo, contamos con dos centrales térmicas, las cuales favorecen la capacidad de generación de nuestras centrales hidroeléctricas:



Central Térmica Mollendo

Ubicada en la ciudad, provincia y departamento de Arequipa. Genera el 46.99% de la capacidad térmica de la empresa, y utiliza el combustible como materia prima.



Central Térmica Chilina

Ubicada en la ciudad de Mollendo, provincia de Islay, departamento de Arequipa. Genera el 53.01% de la capacidad térmica de la empresa, y utiliza como materia prima el petróleo Diesel 2 y residual 500.

Estas fuentes generan el 25% de nuestra capacidad instalada, equivalente a 59.82 MW, que incluye 28.11 MW en Chilina, y 31.71 MW en Mollendo.

Durante el 2022, tuvimos un índice de disponibilidad de nuestras centrales de operación de 94%, debido a mantenimientos preventivos en Charcani V y en la Central Térmica Mollendo (grupos Mirrless Blackstone 1 y 2). De manera desagregada, las unidades de generación térmica tuvieron una disponibilidad de 94.26% y la generación hidráulica alcanzó una disponibilidad de 93.94%.

Logramos mantener la certificación ISO 9001, respecto a la calidad en el proceso de generación de electricidad en las centrales hidroeléctricas y térmicas como proceso crítico, y como procesos de soporte, los procesos de gestión integrado, recursos humanos, compras, mantenimiento y comercialización.

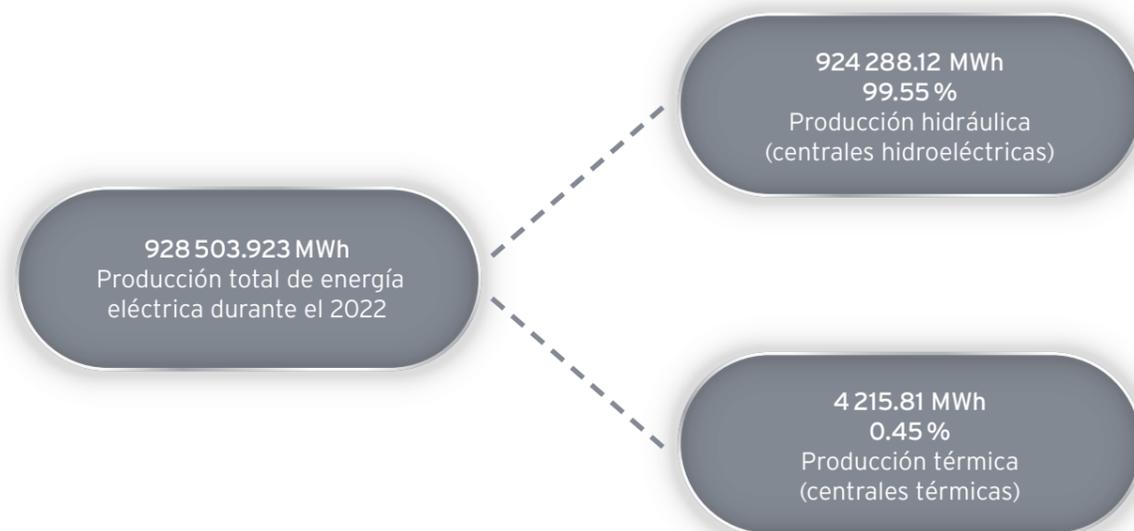
5.2. Brindamos un suministro energético eficiente

Nuestros clientes representan un grupo de interés importante, por ello, nos enfocamos en suministrarles energía de manera confiable y segura. Para lograr este objetivo, ponemos especial atención en la eficiencia de nuestras operaciones, y cumplimos un marco regulatorio y normativo en el proceso del sector eléctrico peruano.

Nuestra producción energética

(GRI 2-6) (NO GRI: EU 10) (NO GRI: EU 11)

La energía de EGASA proviene, principalmente, de fuentes renovables. Además, basamos nuestras operaciones en la planificación. Bajo este contexto, durante el 2022, generamos el siguiente índice de energía eléctrica:



En 2022, reducimos nuestra producción energética en 6.03 % en comparación al 2021, lo cual corresponde a una disminución de la generación hidroeléctrica. A partir de la planificación, proyectamos la electricidad generada por nuestras centrales hidroeléctricas con base en el caudal turbinado promedio (12m3/s). Entonces, la reducción en la generación de energía se debe a la variación del caudal promedio turbinado, ya que, en el 2021 fue de 14.36 m3/s, mientras que, en 2022, fue de 13.19 m3/s.

La capacidad planificada o generación de electricidad de nuestras centrales de generación para el 2022 fueron proyectadas en una producción de 811 407.88 MWh. Por fuente de energía, se tenía proyectado que se generaría 809 190.80 MWh para las centrales hidroeléctricas y 2 217.08 MWh para las centrales termoeléctricas. La demanda eléctrica proyectada (consumo de nuestros clientes del mercado libre, regulado y COES) fue de 848 324.55 MWh. La diferencia de energía se da por el consumo de los servicios auxiliares de las centrales de generación y las pérdidas por transformación y transmisión.

Planificamos generar 959 828.773 MWh para el 2022, y a partir de esto, lograr el 96.7 % de la capacidad prevista de generación. Alcanzamos un 95.94 % de eficiencia, con el objetivo de atender la demanda proyectada destinada al consumo de nuestros clientes (mercado libre, regulado y COES). Esta demanda fue cubierta íntegramente. Así también, para lograr estos objetivos, cumplimos con ejecutar los programas de mantenimiento preventivo a fin de que nuestras unidades térmicas operen en condiciones normales y con emisiones dentro de los valores de diseño establecidos.

Actualmente no contamos con centrales eléctricas bajo producción combinada de calor y energía eléctrica. A continuación, nuestra producción eléctrica durante el 2022:

Producción de energía eléctrica, 2022				
Centrales	Energía utilizada	Capacidad prevista de generación (MWh)	Energía generada (MWh)	Eficiencia
Charcani I	Hidráulica	14 405.76	14 374.03	99.78 %
Charcani II		5 094.72	4 785.23	93.93 %
Charcani III		40 933.44	40 188.69	98.18 %
Charcani IV		118 399.93	108 634.23	91.75 %
Charcani V		707 601.71	691 718.87	97.76 %
Charcani VI		68 957.47	64 587.08	93.66 %
Total potencia hidráulica		955 393.02	924 288.12	95.84 %
Mollendo	Térmica (diésel 2)	2 949.06	2 743.37	99.04 %
Chilina		1 486.69	1 472.43	93.03 %
Total potencia térmica		4 435.75	4 215.81	96.03 %
Total		959 828.773	928 503.923	95.94 %

A continuación, nuestro porcentaje de producción de energía eléctrica en 2022:

Producción de energía eléctrica, 2022	
Centrales	Porcentaje 2022 (%)
Charcani I	1.55 %
Charcani II	0.52 %
Charcani III	4.33 %
Charcani IV	11.70 %
Charcani V	74.50 %
Charcani VI	6.96 %

Respecto al proceso de Determinación de la Potencia Efectiva de las Unidades de Generación Termoeléctrica e Hidráulica, consideramos criterios basados en documentos disponibles al público en general (<https://www.coes.org.pe/portal/>), que precisa que el cálculo y su margen de error no debe superar el 2%. Nuestros procedimientos para registrar la información fueron los siguientes:

- Procedimiento COES: PR 17 - Determinación de la Potencia Efectiva y Rendimiento de las Unidades de Generación Termoeléctrica.
- Procedimiento COES: PR 18 - Determinación de la Potencia Efectiva de Centrales Hidroeléctricas.

En cuanto a la proyección de la producción de generación de electricidad en las centrales hidroeléctricas, se estimó de manera conservadora con base en un caudal turbinado promedio de 12 m³/seg. Al cierre del 2022, el caudal promedio turbinado fue de 13.19 m³/seg. Con ello, se cumplió con el respaldo de energía contratada con nuestros clientes del mercado regulado y mercado libre, propios y de terceros, conforme a la Ley N.º 28832, Ley para asegurar el desarrollo eficiente de la Generación Eléctrica, y la Ley N.º 25844, Ley de Concesiones Eléctricas.

Para mayor información, puede acceder al siguiente link: <https://www.coes.org.pe/Portal/PostOperacion/ValorizacionTransferencias/C%C3%A1lculoBalanceEF#>.

Por normativa, todos los contratos de venta de energía y potencia a nuestros clientes del mercado regulado y libre deben estar cubiertos por potencia y energía firme, por lo que no se puede contratar más de la capacidad que garantizamos en nuestras centrales de generación. En efecto, estos contratos garantizan una provisión de potencia y energía firme, lo que demuestra el cumplimiento de nuestra normativa. En 2022, la producción de energía eléctrica de nuestras centrales ha cubierto los contratos de suministro con una disponibilidad operativa de 94.04% de las horas del año.

Con base en nuestra capacidad de operación, nos aseguramos de no ofrecer a nuestros clientes más del suministro que podemos garantizarles. En caso obtengamos un excedente de energía, este es vendido al Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional (COES). De lo contrario, cuando los ríos que alimentan nuestras centrales presentan un caudal inferior al estimado, podemos comprar energía al COES.

Gestión del recurso hídrico

(GRI 2-6)

Utilizamos responsablemente los recursos hídricos obtenidos en el proceso de producción de energía en nuestras centrales hidroeléctricas. Por ello, contamos con tres represas que, en conjunto, constituyen un almacenamiento de más de 145 m³ de agua.

Estas represas se integran al sistema de la cuenca regulada del río Chili, lo que permite incrementar la capacidad de almacenamiento a 183.2 hm³, que representa el 44.7% de la capacidad total de nuestro almacenamiento.

Represas		
Nombres	Ubicación	Capacidad de almacenamiento
Bamputañe	Puno	40 millones de m ³ de agua
Pillones	Arequipa	80 millones de m ³ de agua
Chalhuanca	Arequipa	25.6 millones de m ³ de agua
Aguada Blanca	Arequipa	43 millones de m ³ de agua
El Frayle	Arequipa	200 millones de m ³ de agua
El Pañe	Arequipa	100 millones de m ³ de agua

En 2022, la generación de energía de nuestras centrales hidráulicas contó con un caudal promedio de estiaje de 13.07 m³/s, valor menor al del 2021, que fue de 13.14 m³/s. Estas condiciones favorables reafirman la gestión de las inversiones realizadas por nuestra empresa en el afianzamiento hídrico de la cuenca regulada del río Chili.

Gracias a ello, y debido a las lluvias generadas en la parte alta, durante el 2022 logramos un volumen útil de almacenamiento de todo el sistema de 401.2 hm³, a diferencia del valor obtenido en el 2021, que fue de 145.09 hm³, es decir, ligeramente menor por 13 hm³.

Durante el 2022, no alcanzamos la máxima capacidad de almacenamiento del sistema; no obstante, conseguimos las mismas descargas en la temporada de estiaje, gracias a la gestión realizada en el subgrupo técnico del PADH del Consejo de Recursos Hídricos del río Chili.

En cuanto a la reserva técnica, se estimó un volumen de 163.109 hm³ en todo el sistema, sin embargo, al cierre del 2022, se obtuvo un valor de 155.76 hm³.

Concluido el periodo de lluvias y con los volúmenes definidos en los embalses que conforman el sistema regulado del río Chili, elaboramos el Plan de Aprovechamiento de Disponibilidad Hídricas (PADH) para el periodo 2022-2023.

Caudal disponible en el río Chili 2022			
Mes	Promedio real turbinado (m3/s)	Mes	Promedio real turbinado (m3/s)
Enero	13.25	Julio	12.00
Febrero	12.18	Agosto	14.00
Marzo	15.47	Setiembre	14.00
Abril	12.78	Octubre	14.00
Mayo	12.00	Noviembre	13.57
Junio	12.00	Diciembre	13.01

Nota. El promedio caudal turbinado durante el 2022 fue de 13.19 m³/s.



5.3. Acciones de mantenimiento

Nos preocupamos por garantizar el funcionamiento eficiente de nuestras plantas, por ello, ejecutamos el Programa de Mantenimiento Preventivo y Predictivo en nuestras centrales (hidroeléctricas y térmicas), en coordinación con el COES.

En esta línea, en relación al Programa de Inversiones, durante el 2022, destacamos la ejecución de las siguientes inversiones en el rubro de gastos no ligados a proyectos, que representa un monto de inversión acumulado de S/6 087 753.17.

De esta forma, garantizamos la realización de nuestras operaciones bajo condiciones normales y con emisiones dentro de los valores establecidos. Además, nos orientamos a reducir las pérdidas de energía durante la ejecución operativa.

Centrales hidroeléctricas

Durante el 2022, realizamos principalmente las siguientes acciones en los grupos generadores hidráulicos:

- Análisis de aceites de transformadores
- Termografía
- Vibraciones
- Servicio de mantenimiento de generadores de la Central Hidroeléctrica Charcani V (grupo 2 y grupo 3).
- Adquisición de rodete y eje para la Central Hidroeléctrica Charcani IV.
- Suministro de tres rodetes Pelton y cinco inyectores para la Central Hidroeléctrica Charcani V.
- Mantenimiento y reparación de compuerta de regulación y rehabilitación de compuerta de descarga en la presa Chalhuanca.
- Servicio de reparación de un rodete Francis de la Central Hidroeléctrica Charcani VI.

Centrales térmicas

De acuerdo a las recomendaciones de los fabricantes, durante el 2022, ejecutamos principalmente las siguientes acciones:

- Cambio de compresores para los grupos Sulzer y Mirrlees Blackstone de las Centrales Térmicas Chilina y Mollendo.
- Mantenimiento de las aeroventiladores y circuito de enfriamiento de los motores Mirrlees Blackstone de la Central Térmica Mollendo.
- Mantenimiento del transformador convertidor 45/60 MVA de la Central Térmica Chilina.
- Pruebas de potencia efectiva.

5.4. Desempeño económico

(GRI 2-1) (GRI 201-1)

Anualmente, en cumplimiento con nuestro principio de transparencia, hacemos pública nuestra gestión económica mediante la publicación de una Memoria Anual en nuestra página web. Asimismo, trimestralmente, comunicamos al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) el balance general de nuestros Estados Financieros.

Al cierre del 2022, de acuerdo a la aplicación de la Reserva Legal y la Reducción de Capital Social, aprobado por la Junta General de Accionistas en 2015, el capital social de nuestra empresa es de S/772 213 402.

En función a los indicadores del Plan Operativo Institucional (POI), evaluamos la creación de valor económico. En este marco, resaltamos los siguientes resultados obtenidos en 2022:

Somos una empresa pública de derecho privado individual. No contamos con empresas subsidiarias, por tanto, no emitimos estados financieros consolidados.



A partir de los resultados obtenidos en 2022, logramos un nuevo récord histórico que demuestra nuestra solidez financiera. Cabe destacar que percibimos mayores ingresos por venta de energía, específicamente un incremento de 21.26% al año anterior, debido al incremento a la tarifa a clientes licitados en 15.42% e incremento de costo marginal en 116.83%. La mayor parte de la energía vendida, ante nuestros clientes, fue a los contratos resultantes de las licitaciones y bilaterales con 85.86% de la producción, 5.29% a clientes libres y el resto en el mercado COES.

La gestión económica de la empresa se realiza con la participación de las áreas internas en el proceso de generación, comercialización y administración, con el manejo eficiente de los recursos y la optimización de la generación eléctrica limpia. El impacto de nuestras actividades comerciales es la variabilidad de los costos marginales del SEIN. En el corto y mediano plazo, priorizamos la venta de energía con contratos de suministros.

Para el 2022, el costo marginal fue de 37.49 USD/MWh, mientras la venta de energía en promedio entre los clientes y mercado COES fue de 45.32 USD/MWh. Cabe subrayar el precio de 58.70 USD/MWh para los contratos licitados.

Como principales acciones para garantizar los resultados económicos, realizamos lo siguiente:

- Mantener la producción con la generación hidráulica, mediante la optimización del caudal turbinando en la central hidráulica de Charcani V.
- Mantener los suministros de energía eléctrica mediante el sostenimiento de contratos licitados con la disponibilidad de las unidades más eficientes de nuestra empresa.
- Establecer y realizar metas de disponibilidad de producción de energía eléctrica, especialmente de generación hidráulica.
- Verificar y realizar el seguimiento de los costos marginales a mediano y largo plazo.
- Control trimestral y anual del indicador EBITDA por parte del área comercial.

Respecto a los ingresos financieros, logramos una curva favorable, ya que, registramos mayores intereses generados por depósitos a plazo, lo cual se debe al incremento de las tasas de interés.

En 2022, los ingresos se incrementaron en 282.81%, debido principalmente a la devolución de aportes pagados al Organismo Superior de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), correspondiente a los periodos 2015-2019.

Valor Económico Generado y Distribuido		
Concepto (unidades)	2021 MM S/	2022* MM S/
Valor Económico Directo Generado	212 665	297 293
Ingresos	212 665	297 293
Valor Económico Distribuido	228 402	258 541
Costes operacionales	81 673	88 325
Salarios y beneficios de los empleados	21 289	26 504
Pagos a proveedores de capital	64 804	66 231
Pago al gobierno (impuestos, multas)	60 273	77 073
Inversiones en la comunidad (responsabilidad social)	363	408
Valor Económico Retenido	-15 737	38 752
Valor Económico Retenido (VER)	-15 737	38 752
Ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización	85 311	160 684
EBITDA	129.49	163.85
Utilidad	76 142	127.53
ROE	8.65%	13.54%

*Cifras en miles de soles, tipo de cambio S/3.8140.

Para un correcto seguimiento de nuestros resultados, establecimos metas de contribución comercial con el indicador EBITDA, a partir de la realización de seguimientos mensuales y anuales. Asimismo, establecimos metas operativas de cumplimiento y seguimiento de los indicadores operativos y económicos. Finalmente, aseguramos la calidad del servicio mediante nuestro compromiso y competitividad, lo cual nos ha permitido garantizar la sostenibilidad de suministro de energía eléctrica para nuestros clientes.

Logros destacados

Destacamos los siguientes logros obtenidos durante el 2022:

- La energía vendida fue, en mayor parte, a precios licitados, siendo en promedio mayor al mercado SPOT o COES.
- Superamos la meta EBITDA de S/ 129.49 MM, y obtuvimos un total de S/ 163.85 MM.

Para conocer más información del cumplimiento de nuestro Plan Operativo 2022, puede visitar el siguiente portal de transparencia:

<https://transparencia.egasa.com.pe/uploads/30264703-e910-4e78-8aba-ea888e7a41eb.pdf>.



Invertimos para mejorar nuestra gestión

Respecto a las inversiones FBK, registramos una ejecución presupuestal de S/13 570 653.69, en relación con la programación anual de S/27 352 742.80. Por tanto, logramos una ejecución anual de 49.61%, debido principalmente a las demoras en las autorizaciones, permisos y licencias emitidos por diversas entidades para los proyectos.

Ejecución total – Gastos no ligados a proyectos

Servicio de mantenimiento de generadores de la Central Hidroeléctrica Charcani V.

Rehabilitación de vías de acceso a las centrales menores.

Suministro, instalación y adecuación de dispositivos de medición de caudal y volumen acumulado en los efluentes residuales tratados de EGASA.

Servicio de retiro de tubería de combustible de 10" en desuso de la Central Térmica Mollendo.

Mantenimiento y reparación de compuerta de regulación presa Chalhuanca - Rehabilitación compuerta descarga Chalhuanca.

Adquisición (renovación) de componentes de la Central Hidroeléctrica IV (rodete y eje CH4).

Renovación de equipos y herramientas de generación.

Adquisición de medidores electrónicos de energía.

Suministro de tres rodetes Pelton y cinco inyectores para la Central Hidroeléctrica Charcani V.

5.5. Enfoque estratégico hacia nuestros clientes

(GRI 2-6)

Ofrecemos nuestros servicios a clientes a lo largo del territorio peruano y, además, abastecemos la red eléctrica nacional. Debido a nuestra importancia de alcance, nos enfocamos en ofrecerles un servicio de excelencia, por ello, establecimos los procesos más adecuados para atenderlos en función a sus requerimientos, según el tipo de mercado.

Venta de electricidad por tipo de mercado 2022		
Mercados	MWh	%
Regulado	785 512.85	85.86 %
No regulado	48 362.15	5.29 %
Intergenerador	80 961.45	8.85 %
Total	914 836.45	100.00 %

Mercado regulado

Nuestros clientes del mercado regulado están comprendidos por distribuidoras de energía con quienes se celebra contratos licitados de largo plazo.

Clientes del mercado regulado	
Cliente	Potencia contratada
Edelnor	28.17
Luz del Sur	103.46
Electrosur	2.42
Edecañete	1.43
Electro Sur Este	3.27
Electro Puno	2.19
SEAL	3.63
Electro Oriente	5.23
ElectroDunas	0.14
Total (MV)	150.00

Las tarifas consideradas para los contratos por licitaciones de largo plazo, correspondieron a los precios firmes que fueron ofertadas por EGASA en el proceso de contratación pública por licitaciones.

Cabe señalar que se tiene un contrato bilateral con la empresa de distribución Consorcio Electrónico de Villacuri S.A.C. (COELVISAC) para su mercado libre, con una potencia contratada de 15.0 MW y 5.0 MW.

Para el contrato bilateral con COELVISAC 1, se aplica la tarifa contractual en la barra Independencia 60kV, y para COELVISAC 2, se aplicó la tarifa contractual en la Barra Independencia 220 kV, Lima 220 kV y Piura Oeste 220 kV.

Mercado no regulado

A continuación, se presentan los clientes del mercado no regulado y la potencia contratada durante el 2022.

Clientes del mercado no regulado	
Cliente	Potencia contratada
Terminal Internacional del Sur (TISUR)	3.40
Michell y Cia	3.05
Fábrica de chocolates La Ibérica	0.60
Agrícola Pampa Baja	0.90
Ladrillera El Diamante	1.85
Rocatech	0.48
El Doral	0.30
Incalpaca	0.95
San Pablo	0.24
Electroperú	0.30

Es preciso destacar que contamos con tarifas diferenciadas para cada tipo de cliente. En el caso de clientes libres, se aplicaron las siguientes tarifas:

- Michell, La Ibérica, Incapalca, Universidad Católica San Pablo, Rocatech y Ladrillera el Diamante, se aplicaron las tarifas establecidas contractualmente en la barra Arequipa 138 kV.
- TISUR y Agrícola Pampa Baja, Negociaciones e Inversiones Doral y C T. Tumbes, se aplicaron tarifas establecidas contractualmente en las barras Mollendo 138kV, Repartición 138kV, Los Héroes 66 y Zorritos 220 kV, respectivamente.

Mercado intergeneradores

Venta a empresas generadores integrantes del COES SEIN.

5.6. Enfoque en la satisfacción del cliente

(NO GRI: IPN-1)

Nuestros clientes son uno de nuestros principales activos, por ello, priorizamos contar con un servicio efectivo para lograr su satisfacción. En 2022, se atendió con normalidad el suministro eléctrico para nuestros clientes; asimismo, garantizamos la energía y potencia según los contratos. Las comunicaciones con nuestros clientes se realizaron con normalidad, lo cual permite continuar con la relación contractual con los mismos. El éxito de nuestra gestión se refleja en los resultados de las encuestas de satisfacción.

Para una correcta gestión, utilizamos diversos canales de comunicación digital a fin de mantenernos cerca de nuestros clientes. Además, mantuvimos nuestros canales de forma abierta a cualquier duda o consulta respecto al proceso de facturación. Al igual que años anteriores, nuestra empresa mantuvo a disposición de nuestros clientes al personal del Área Comercial.

Mantuvimos los siguientes canales de comunicación:

- Correo electrónico (con personal encargado de acuerdo al contrato).
- Documentos formales a través de mesa de partes.
- Número telefónico.
- Encuestas de satisfacción de clientes.

El medio con mayor preferencia, por parte de nuestros clientes, fue el correo electrónico, por lo que este fue de mayor uso por los mismos. Cabe señalar que en los contratos de suministro de energía se establecieron los medios oficiales de comunicación.

Asimismo, nos interesa conocer la opinión de nuestros clientes, por ello, contamos con una pregunta específica para recibir comentarios, sugerencias y quejas por medio de nuestra encuesta de satisfacción. Además, para mayor practicidad de nuestros usuarios, realizamos envíos mensuales de la facturación

electrónica y brindamos un sistema de disposición de facturas electrónicas.

Nuestras encuestas de satisfacción son remitidas a nuestros clientes del mercado regulado y libre. Nuestros principales clientes son Empresas de Distribución Luz del Sur y Enel Distribución, quienes respondieron las encuestas de manera favorable respecto a la atención del servicio brindado.

Es preciso destacar que, para el 2022, se estableció la meta anual de 84.25% de nivel promedio de satisfacción de los clientes, logrando un número mayor al valor proyectado en el POI/Presupuesto aprobado 2022. Logramos superar esta meta mediante la gestión comercial y el relacionamiento con nuestros clientes.

A continuación, nuestra satisfacción comparada al año 2021:

Año	Porcentaje alcanzado
2022	86.22%
2021	86.49%

Para conocer nuestro nivel de satisfacción en el tiempo, puede visitar el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/egasa/informes-publicaciones/3871143-gestion-comercial>.





6 Cuidamos de nuestro talento humano

Consideramos que nuestros trabajadores representan un componente esencial para el éxito de nuestra empresa, por ello, nos esforzamos constantemente en brindar una propuesta de valor que contribuya en su bienestar y talento.

6.1. Nuestro talento humano

(GRI 2-7)

Nos orientamos hacia el empoderamiento de nuestros trabajadores, a fin de que estos se conviertan en protagonistas de su desarrollo personal. Por ello, les brindamos herramientas como capacitación, gestión de desempeño y un entorno adecuado, con el objetivo de promover su transformación cultural y mejora continua.

Al cierre del 2022, contamos con un total de 124 trabajadores, distribuidos en nuestras diferentes sedes: Arequipa, Mollendo y Pisco. Del total de trabajadores de nuestra empresa, durante el 2022: 110 ocupan plaza en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), tres trabajadores no ocupan plaza CAP, cinco trabajadores fueron reincorporados por mandato judicial y seis trabajadores fueron contratados sujeto a modalidad.

Respecto al tipo de contrato, el 95.16% de nuestros trabajadores, durante el 2022, cuenta con contrato a plazo indeterminado.

Trabajadores por tipo de contrato, sexo y región			
Tipo de contrato	Sexo	Región	2022
Permanente	Hombres	Arequipa	92
		Ica	3
	Mujeres	Arequipa	19
		Ica	-
Temporal	Hombres	Arequipa	5
		Ica	-
	Mujeres	Arequipa	1
		Ica	-
Total			124

Por otro lado, respecto a los trabajadores por tipo de jornada y sexo, se obtuvieron los siguientes datos durante el 2022:

Trabajadores por tipo de jornada y sexo			
Tipo de jornada	Sexo	Región	2022
Jornada completa	Hombres	Arequipa	101
		Ica	3
	Mujeres	Arequipa	20
		Ica	-
Media jornada	Hombres	Arequipa	-
		Ica	-
	Mujeres	Arequipa	-
		Ica	-
Empleado por horas no garantizadas*	Hombres	Arequipa	-
		Ica	-
	Mujeres	Arequipa	-
		Ica	-
Total			124

Nota. (*) Empleado que no tiene asegurado un número mínimo o fijo de horas de trabajo por día, semana o mes, pero que, posiblemente, tenga que estar disponible para trabajar cuando sea necesario.

Trabajadores que no son empleados

(GRI 2-8)

En 2022, efectuamos la contratación de una empresa de intermediación laboral que brinde el servicio de dotación de personal para el periodo 2022-2024. Durante dicho periodo, esta empresa intermediadora destacó 13 trabajadores a nuestra empresa, quienes desempeñaban labores de procesamiento de datos, que son servicios complementarios de carácter administrativo.

Trabajadores que no son empleados, según región		
Sexo	Región	2022
Hombres	Arequipa	4
	Ica	-
Mujeres	Arequipa	9
	Ica	-
Total		13

6.2. Selección, atracción y retención de talento

(GRI 401-1) (NO GRI: EU 15)

Selección del talento

Nos orientamos a que nuestros procesos de selección y contratación de personal sean rigurosos y eficientes, a fin de vincular nuestra gestión coherente y directamente, con los objetivos y metas de la empresa. Bajo esta premisa, integramos talento humano de distintas partes del país, principalmente de las zonas donde operamos, a fin de seguir creciendo y creando valor.

A fin de fortalecer nuestra cultura organizacional, consideramos los valores institucionales -como integridad, innovación, excelencia en el servicio, responsabilidad social-, ya que, estos impactan positivamente en la adaptación y productividad de nuestros trabajadores.

Con base en el Procedimiento EGASA N.º 019, garantizamos la selección de los candidatos más idóneos que califiquen con el perfil del puesto solicitado. Es así que, seleccionamos a nuestro personal mediante procesos transparentes que privilegian el conocimiento, experiencia y habilidades del postulante, acorde al perfil aprobado para el puesto, así como a los valores institucionales, ya que, estos factores favorecen la adaptación a la cultura organizacional de nuestra empresa.

Este procedimiento incluye la inducción al nuevo trabajador, además de brindarle los recursos necesarios para el óptimo desempeño de sus funciones, en un ambiente laboral propicio, con condiciones de trabajo seguras, pago oportuno de remuneraciones y beneficios, y capacitación continua para que pueda mejorar sus conocimientos y habilidades para el puesto de trabajo.

Conforme al procedimiento en referencia, se deberá contratar una empresa especializada en reclutamiento y selección de personal, y designar una Comisión Ad Hoc que se encargue de conducir el proceso, desde su convocatoria hasta la presentación del informe con la propuesta final de candidatos. Cabe señalar que, en primera instancia, se debe optar por el concurso interno y, luego, por el externo.

Concurso interno

- A los postulantes aptos, la empresa especializada les aplicará la prueba de conocimientos (eliminatória), elaborada por nuestra empresa o previamente aprobada por esta.
- En caso proceda, la empresa reclutadora aplica las evaluaciones psicotécnicas y entrevistas que permitan determinar, objetivamente, las habilidades y competencias de los candidatos.

Concurso externo

- La empresa especializada, previa coordinación con la Comisión Ad Hoc, deberá publicar la convocatoria en un diario de la localidad. Esta convocatoria puede consignar mayores requisitos que los exigidos en el perfil, con el objetivo de seleccionar el mejor candidato que exista en el mercado para ocupar la plaza vacante. Asu vez, el Departamento de Recursos Humanos procederá a efectuar la publicación de la vacancia de dicha plaza en el Portal de Transparencia de la empresa, en el acápite Bolsa de Trabajo.
- En esta etapa del concurso externa, la Comisión Ad Hoc solicitará a la empresa especializada que le presenta una terna de los postulantes más idóneos para el puesto. Para ello, los postulantes deben someterse a pruebas de conocimientos (eliminatória), psicotécnica y evaluación por competencias.

Al concluir el proceso de postulación, la Comisión Ad Hoc presentará un informe a la Gerencia General sobre su labor, donde adjunte el informe presentado por la empresa especializada con la propuesta del candidato o candidata, en orden de méritos, para lo cual considerará la evaluación curricular sobre la base del perfil elegido para el puesto, así como las pruebas de conocimientos, psicotécnica y evaluación por competencias aplicadas. Seguidamente, el Departamento de Recursos Humanos realiza el proceso de inducción del postulante seleccionado, quien ingresa a la empresa mediante un contrato de trabajo, según la modalidad al que este corresponda.



A continuación, detallamos las nuevas contrataciones por edad, género y región.

Nuevas contrataciones por edad, género y región								
Según grupo etario	Número				Tasa			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Región	N.º	Región	N.º	Región	%	Región	%
Menores de 30 años	Arequipa	1	Arequipa	-	Arequipa	0.81%	Arequipa	-
Entre 31 y 40 años	Arequipa	6	Arequipa	-	Arequipa	4.84%	Arequipa	-
Entre 41 y 50 años	Arequipa	-	Arequipa	1	Arequipa	-	Arequipa	0.81%
Entre 51 y 60 años	Arequipa	-	Arequipa	-	Arequipa	-	Arequipa	-
Mayores de 61 años	Arequipa	-	Arequipa	-	Arequipa	-	Arequipa	-

Es de destacar la eficiencia en los procesos de selección del personal –adecuados y rigurosos–, que nos permiten contar con personal calificado, capaz de adaptarse fácilmente a la cultura organizacional de nuestra empresa.

Atracción del personal

A fin de atraer mejores talentos a nuestra empresa, brindamos remuneraciones justas, equitativas y atractivas que promuevan su retención. Por ello, nuestro Modelo de Gestión Humana Corporativa (MGHC) considera como principales componentes la gestión de remuneración y compensaciones.

Nos aseguramos que las remuneraciones en nuestra empresa sean distribuidas equitativamente entre nuestros trabajadores, y que estas guarden relación coherente y justa entre la responsabilidad y el nivel de los puestos, acorde a la estructura organizacional. Para ello, nos basamos en nuestro Diagnóstico de Equidad Interna, la aplicación de nuestra Política Remunerativa y de los lineamientos impartidos en la materia por el FONAFE, así como por la Ley N.º 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Nuestros trabajadores, sujetos o no a la negociación colectiva, reciben gratificaciones y bonificaciones extraordinarias. Estos beneficios no afectan a las contribuciones y aportes prescritos para sueldos y salarios, con excepción del impuesto a la renta de quinta categoría.

Rotación del personal

Consideramos como el activo intangible más valioso de la empresa a nuestros trabajadores, por ello, la estrategia de recursos humanos se vincula a la gestión del talento humano y al fomento de las políticas de calidad, compromiso y bienes afines a los objetivos y metas empresariales, con el objetivo de que nuestros trabajadores que laboran de manera presencial, remota, mixta, colectiva o individualmente, mejoren su desempeño.

En este sentido, nos enfocamos en fortalecer la cultura organizacional basada en los valores al interior de nuestra empresa, tales como excelencia en el servicio, compromiso, integridad, innovación y responsabilidad social. Estos valores institucionales representan la base de nuestra empresa y sostenibilidad, y permiten la adaptación de nuestros trabajadores para enfrentar los cambios generados por factores externos, sociales o culturales –como es el caso de la continuidad de la pandemia a consecuencia de la COVID-19–, y encontrar equilibrio entre la prevención y control de la salud de nuestros trabajadores y la productividad.

En 2022, la desvinculación de los trabajadores se ha producido por los siguientes motivos:

- Por jubilación obligatoria: dos trabajadores.
- Por renuncia voluntaria: un trabajador.
- Por acogimiento al Plan de Retiro Incentivado (PRI): nueve casos; de carácter voluntario y con pago de incentivos y procesos de selección para la cobertura de plazas vacantes.
- Por vencimiento de Contratos de Suplencia por Licencia con goce por COVID-19: 17 casos, por reemplazo de trabajadores del grupo de riesgo por presentar factores clínicos frente al COVID-19.

En consecuencia, la rotación regular de trabajadores, durante el 2022, fue mínima, y las desvinculaciones y contrataciones se han debido, básicamente, por acogimiento al Plan de Retiro Incentivado y contratos de suplencia para reemplazar a los trabajadores, a quienes se les fueron otorgados, conforme a la normativa vigente D.U. 026-2020, licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior como consecuencia de la emergencia sanitaria producida por la presencia del COVID-19.

Cabe resaltar que contamos con políticas, procedimientos e instrumentos de gestión que permiten una adecuada operatividad, en específico, del procedimiento de reclutamiento y selección del personal, de gestión de personal y desvinculación, lo cual coadyuva a la consecución de los objetivos planificados y una estrategia adecuada para mantener al talento humano, ya que, este es fundamental en la empresa. Estas acciones se realizan con la finalidad de obtener mayor productividad, buenos resultados económicos, cumplir con los objetivos y lograr la satisfacción del trabajador.

A continuación, presentamos las políticas, procedimientos e instrumentos que nos han permitido un adecuado manejo y retención del talento humano, además de lograr una buena gestión de rotación y contratación de trabajadores.

- Procedimiento de Selección e Inducción de Personal
- Código de Ética y Conducta
- Política de Gestión de Riesgos

- Procedimiento de Administración del Plan de Capacitación
- Procedimiento de Sugerencias y Denuncias
- Procedimiento de Sanción y Hostigamiento Sexual
- Política, Normas y Procedimientos de Comunicación con Grupos de Interés

Es preciso señalar que, la influencia de nuestros grupos de interés en aspectos de contratación y rotación de los trabajadores es mínima, ya que, cumplimos estrictamente con la normativa vigente y las políticas, normas y procedimientos vinculados a la contratación y rotación de los trabajadores.

Con base en una buena gestión y retención del talento humano, en 2022, el índice de rotación fue del 2.8%, considerado como un indicador óptimo que demuestra nuestro enfoque por establecer y mantener relaciones comerciales armoniosas con cada uno de los grupos de interés con los que interactuamos, además de prevenir situaciones que pudieran generar conflicto de intereses.

Rotación de personal		2022
Tasa de rotación de personal		2.8%

En la siguiente tabla, detallamos la rotación de personal por edad, género y región durante el 2022.

Nuevas contrataciones por edad, género y región								
Según grupo etario	Número				Tasa			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Región	N.º	Región	N.º	Región	%	Región	%
Menores de 30 años	Arequipa	1	Arequipa	-	Arequipa	0.81%	Arequipa	-
Entre 31 y 40 años	Arequipa	3	Arequipa	-	Arequipa	2.42%	Arequipa	-
Entre 41 y 50 años	Arequipa	3	Arequipa	2	Arequipa	2.42%	Arequipa	1.61%
Entre 51 y 60 años	Arequipa	-	Arequipa	-	Arequipa	-	Arequipa	-
Mayores de 61 años	Arequipa	10	Arequipa	-	Arequipa	8.06%	Arequipa	-

A continuación, detallamos el porcentaje de empleados elegibles para el retiro en los próximos 5 y 10 años, según categoría laboral. Cabe destacar que el personal operativo es el que presenta mayor porcentaje de retiro en el margen de años indicados.

Porcentaje de empleados elegibles para el retiro en los próximos 5 y 10 años*		
Categoría laboral	Porcentaje próximos 5 años	Porcentaje próximos 10 años
Gerente General	0.81%	0
Gerentes	0	0
Ejecutivos	2.42%	3.23%
Profesionales	0	1.61%
Operativos	15.32%	8.87%
Administrativos	3.23%	1.61%

Nota. (*) El porcentaje para los próximos 10 años es acumulativo, es decir, integra el número de trabajadores considerados elegibles para el retiro durante el 2032.

6.3. Clima laboral

Contribuimos a la generación de un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo integral de nuestros trabajadores a partir de la capacitación y comunicación horizontal, ya que estos factores nos permiten establecer una relación fluida, eficiente y directa entre los distintos niveles de empresa, además de promover el desarrollo de liderazgo. De esta manera, desarrollamos compromiso e identificación de nuestros trabajadores con los objetivos institucionales, lo que permite que estos se sientan valorados, motivados y satisfechos.

Bajo esta premisa, orientamos nuestros esfuerzos a mantener un adecuado clima laboral, donde cada uno de nuestros trabajadores se comprometa e identifique con los objetivos institucionales de la empresa, y que estos se sientan valorados, motivados y orgullosos por ser parte de nuestro equipo de trabajo.

Para lograr nuestro propósito, realizamos periódicamente evaluaciones de clima laboral, ya que es fundamental conocer la opinión y propuestas de todos los miembros de la empresa. Dirigimos estas evaluaciones a las áreas operativas y administrativas.

En 2022, respecto a nuestro clima laboral, logramos un nivel de satisfacción de 81%. Este porcentaje supera la meta establecida en el Plan Operativo Institucional (POI), que fue de 75%. Mientras que, el factor que obtuvo un menor índice de satisfacción fue Comunicación Organizacional, con 75%.

81%
Índice de clima laboral durante el 2022

Cabe precisar que la evaluación de satisfacción de clima laboral considera 13 factores evaluados; de estos, los siguientes factores obtuvieron mayor índice de satisfacción:

- Cultura organizacional (85%)
- Identidad y compromiso (85%)
- Organización del trabajo (83%)
- Trabajo en equipo (83%)

6.4. Desarrollo de competencias

(GRI 404-1)

Nuestro Departamento de Recursos Humanos lidera el sistema de gestión de personas, el cual se vincula con los objetivos y metas de nuestra empresa, y tiene como finalidad mejorar el desempeño de nuestros trabajadores, así como fortalecer la cultura organizacional del talento humano con base en nuestros valores institucionales y dotarlos de competencias.

De forma permanente, fomentamos la capacitación y actualización de nuestros trabajadores, a fin de desarrollar su desarrollo integral y mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Nuestros esfuerzos se concretan en planes de formación alineados a las necesidades formativas de cada puesto de trabajo, así como a los objetivos y la estrategia de nuestro negocio. En este marco, el Departamento de Recursos Humanos tiene la función de elaborar e implementar el Plan Anual de Capacitaciones (PACA) para nuestros trabajadores², el cual debe incluir los siguientes temas:

En el marco de Modelo de Gestión Humana Corporativo (MGHC), liderado por el Fondo Nacional de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), que constituye la perspectiva gestión humana del *Balance Scorecard* (BSC), logramos un 102% de cumplimiento en los indicadores: gestión de optimización del MGHC y certificación de componentes del MGHC.

² Área administrativa y operativa.



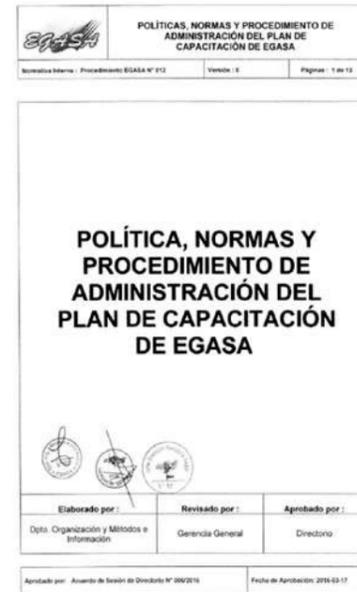
Nuestro Plan Anual de Capacitaciones (PACA) tiene como objetivo fortalecer y mejorar los conocimientos y competencias del personal, respecto de las funciones que desempeñan, para optimizar su productividad y competitividad de manera estructurada y progresiva. Las capacitaciones realizadas se orientan, principalmente, a contribuir en la formación laboral del trabajador, mediante cursos, talleres, seminarios, entre otros, que permitan mejorar continuamente los procesos en los que participa, así como a calidad y eficiencia del trabajo que realiza. Para ejecutar este plan, distribuimos los recursos presupuestales con equidad para cada órgano y unidad organiza, en función al número de trabajadores.

Así también, al considerar la capacitación como una estrategia fundamental para alcanzar nuestros objetivos empresariales, contamos con el documento Política, Normas y Procedimiento de Administración del Plan de Capacitación de EGASA, que establece los pasos a seguir para la planificación, formulación, aprobación, ejecución, seguimiento, control y evaluación de nuestro Plan Anual de Capacitación. Este documento tiene la siguiente base legal:

- Decreto Supremo N.º 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento.
- Directiva de Gestión del FONAFE, aprobada mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N.º 109-2015/DE-FONAFE.

Con ello, buscamos que la capacitación logre los siguientes objetivos:

- a) Incrementar la productividad.
- b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza.
- c) Cerrar brechas de conocimientos o competencias para un mejor desempeño de funciones.
- d) Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nuevos sistemas de trabajo, nueva legislación o tecnología en la actividad que desempeña.
- e) Preparar al trabajador como parte de un plan de línea de carrera o plan de sucesión.
- f) Prevenir riesgos de trabajo.
- g) Brindar o incrementar conocimientos para la implementación o mantenimiento de sistemas de gestión o ejecución de objetivos empresariales.
- h) Otros según la normativa vigente



Los temas a abordar en las capacitaciones son previamente aprobados mediante un Plan de Necesidades de Capacitación Empresariales, en el cual se toman en cuenta necesidades a partir del Plan Estratégico, cierre de brechas identificadas, resultados de evaluación de desempeño, recomendaciones de auditorías, requerimientos de nuevas funciones, herramientas, entre otros.

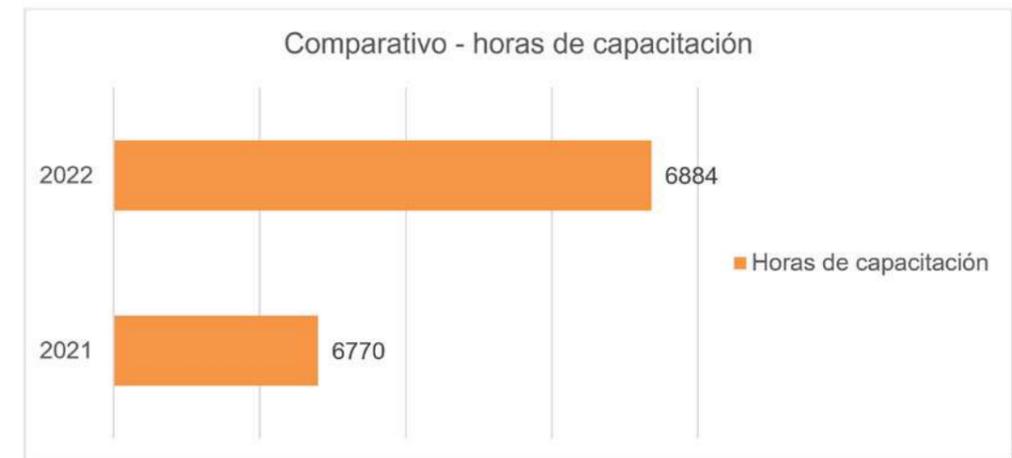
Finalmente, se evalúan los logros obtenidos de las capacitaciones según los siguientes criterios:

1. Tiene un conocimiento muy básico del tema.
2. Tiene un conocimiento aceptable del tema, pero aún puede mejorar.
3. Tiene un alto dominio del tema, pero aún no hay evidencia de su aplicación.
4. Conoce y aplica el tema, pero aún puede mejorar.
5. Conoce y aplica correctamente el tema.

Además, en 2022, el Departamento de Recursos Humanos logró el 121.6% de ejecución del PACA, al haber impartido 90 cursos a los diferentes grupos ocupacionales de nuestra empresa, sobre diversos temas relacionados a desarrollo humano, desarrollo técnico y Sistema Integrado de Gestión, por lo que logramos superar la meta establecida de 72 cursos. Cabe señalar que este plan fue elaborado con base en las necesidades de capacitación que cada unidad orgánica de la empresa identificó y remitió al área de Trabajo Social, así como en las brechas identificadas en la evaluación de desempeño de cada trabajador. Esto último nos ha permitido incrementar el número total de horas de capacitación impartida a nuestros trabajadores, sobre todo para el personal operativo de la empresa.

6 884 horas impartidas de capacitación

La plana gerencial y el personal administrativo registraron, en promedio, mayor cantidad de horas recibidas, tanto para hombres como para mujeres.



Cada mes, el Dpto. de Recursos Humanos, mediante documento interno, remite a la División Sistema de Gestión Integrado, los indicadores respectivos al avance de ejecución del Plan Anual de Capacitaciones (PACA), así como el presupuesto asignado para cada gerencia, los mismos cuya elaboración está a cargo de la trabajadora social, quien realiza seguimiento permanente a cada uno de los requerimientos de capacitación solicitados por el personal de la empresa, hasta su realización.

Entre las funciones de la trabajadora social, se encuentra administrar, promocionar y controlar la ejecución del PACA, de acuerdo con la normativa aplicable, mediante la elaboración de la información estadística, costos e indicadores mensuales de la capacitación ejecutada. Además, esta realiza seguimiento a las actividades programadas, a fin de garantizar la participación de los trabajadores convocados –ya sean funcionarios, administrativos y/u operativos. Una vez realizada la actividad, la trabajadora social remite a cada jefatura el formato Logros de Capacitación, a través del cual, los jefes evalúan la participación y aprendizaje del personal a su cargo que fue capacitado.

Buscamos establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente los procesos internos, con el objetivo de garantizar la calidad del servicio que se brinda, incrementar la satisfacción de los clientes, preservar el ambiente, resguardar la seguridad y salud de los trabajadores, así como impulsar el fortalecimiento institucional.

Contamos con la certificación ISO 9001: 2015, que garantiza a nuestros grupos de interés que contamos con el personal calificado para brindar un servicio de calidad, ya que quienes ocupa determinado puesto de trabajo, cumplen con los requisitos exigidos en nuestro Manual de Organización y Funciones, lo que permite el logro de los objetivos estratégicos a través de un desempeño superior. Asimismo, contamos con la certificación 45001: 2018, que garantiza la salud y bienestar de nuestros trabajadores en el desarrollo de sus funciones.

Políticas y compromisos de los programas de formación y evaluación de desempeño

- Uno de los compromisos que forma parte del Convenio de Gestión que celebramos con el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), es la implementación del Modelo de Gestión Humana Corporativo que dicho organismo rector lidera para todas las empresas bajo su ámbito; uno de los componentes es la Gestión del Desempeño. Es así que, desde el 2018, EGASA desarrollamos el citado componente de forma ajustada a los lineamientos señalados en la respectiva Guía Pictográfica.
- Además, la Empresa cuenta con el Procedimiento N.º 12, versión 5, que establece la Política, Normas y Procedimiento de Administración de nuestro Plan de Capacitación, cuyo objeto es fortalecer y mejorar los conocimientos y competencias de sus trabajadores respecto de las funciones que desempeñan, a fin de desarrollar el capital intelectual de manera estructurada y progresiva.

A continuación, se describe a detalle la cantidad de trabajadores formados, las horas dedicadas a la formación y el porcentaje de trabajadores que recibieron formación.

Trabajadores formados	Unidad	Valor
Número de trabajadores formados	Numero	120
Número total de horas dedicadas a la formación	Horas	7 706
Porcentaje de trabajadores que recibieron formación	Porcentaje	100 %

Nota. Los datos no consideran las plazas vacantes ni los trabajadores que se encuentran con licencia con goce de haber.

Asimismo, se precisan los trabajadores capacitados durante el 2022, según categoría profesional.

Trabajadores capacitados 2022				
Categoría profesional	Hombre		Mujer	
	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de trabajadores que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de trabajadores que recibieron capacitación
Alta Gerencia	1	100 %	0	0 %
Gerentes	4	100 %	0	0 %
Jefes de división y departamento	19	100 %	5	100 %
Administrativos	21	100 %	16	100 %
Operativos	54	100 %	0	0 %
Total	99		21	

Nota. No se están tomando en cuenta las plazas vacantes ni los trabajadores que se encuentran con licencia con goce de haber.

Además, en la siguiente tabla, se detallan las horas de capacitación, durante el 2022, según categoría profesional.

Horas de capacitación 2022				
Categoría profesional	Hombre		Mujer	
	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por trabajador	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por trabajador
Alta Gerencia	72	72 %	-	-
Gerentes	372	93 %	-	-
Jefe de división y departamento	1610	84.74 %	495	99 %
Administrativos	1856	88.78 %	1307	81.68 %
Operativos	1994	36.93 %	-	-
Total	5 904		1802	

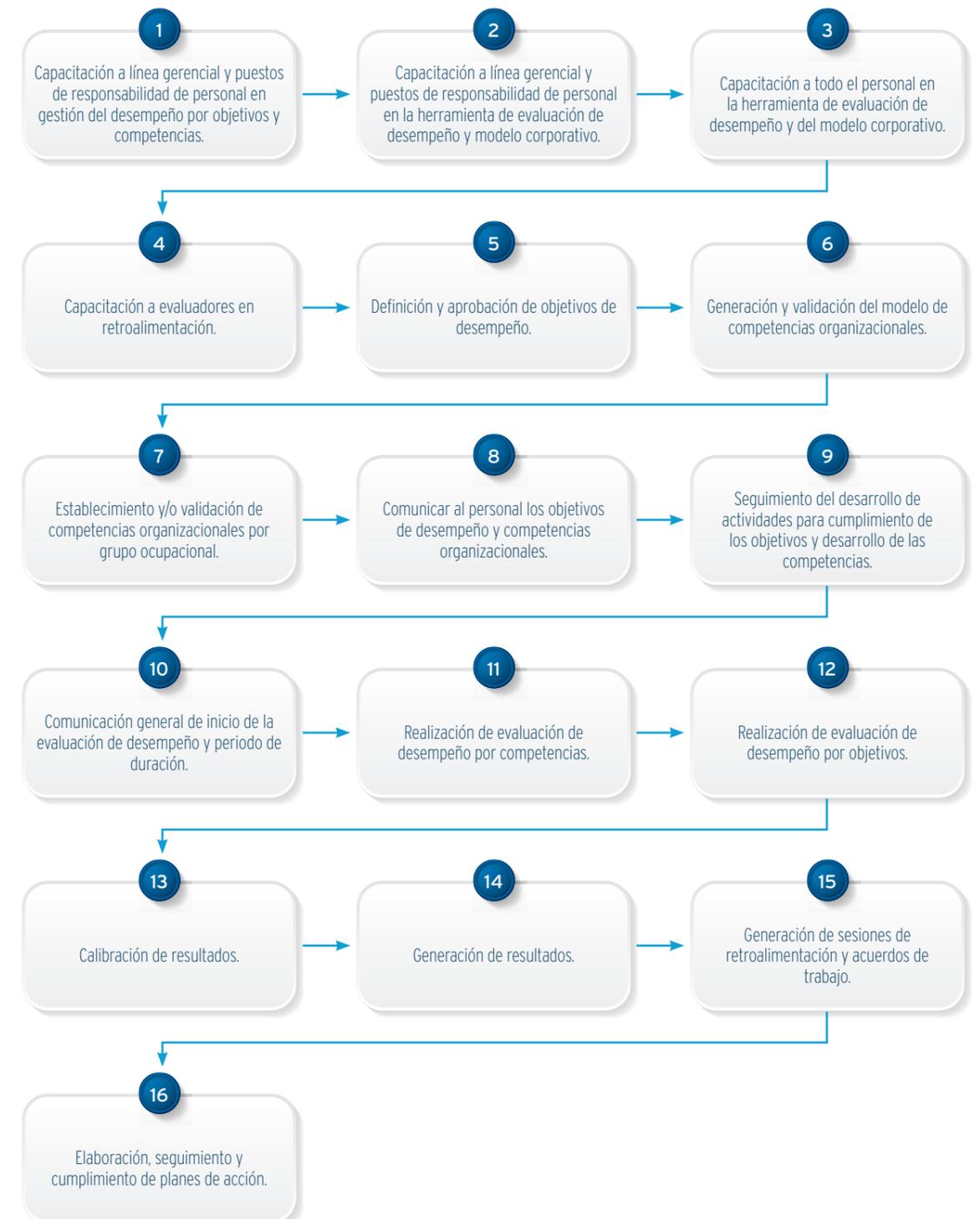
6.5. Gestión del desempeño

(GRI 404-3)

Dirigimos evaluaciones periódicas a nuestros trabajadores para medir su desempeño, por competencias y objetivos, por lo que estas evaluaciones representan herramientas de retroalimentación y mejora continua. Entonces, no solo nos enfocamos en la evaluación, sino también en escuchar al personal y hacerlos partícipes de los logros de nuestra empresa. El Departamento de Recursos Humanos se encarga de liderar el proceso de gestión del desempeño de nuestra empresa, el cual comprende las siguientes etapas:



Etapas del proceso de gestión del desempeño



Consideramos esencial la participación de todos nuestros trabajadores en las evaluaciones de desempeño, por ello, buscamos, año tras año, aumentar el porcentaje de participación. La evaluación de desempeño del 2022 consideró el total de trabajadores activos al cierre de dicho periodo, el mismo que fue de 137.

En 2022, obtuvimos los siguientes resultados en la evaluación de desempeño, según categoría laboral:

Trabajadores que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional				
Categoría laboral	Cantidad de personal evaluado	Porcentaje de trabajadores que recibieron la evaluación de desempeño	Cantidad de personal evaluado	Porcentaje de trabajadores que recibieron la evaluación de desempeño
Alta Gerencia	1	0.73 %	-	-
Gerentes	4	2.92 %	-	-
Jefes de división y departamento	20	14.60 %	5	3.65 %
Administrativos	16	11.68 %	14	10.22 %
Operativos	52	37.96 %	-	-
Total	93	68 %	19	14 %

6.6. Asociaciones colectivas

(GRI 2-30)

La negociación colectiva representa un compromiso central de nuestra empresa con nuestros trabajadores. Por ello, en cumplimiento de sus convenios, respetamos no solo la normativa vigente y de nuestro Reglamento Interno de Trabajo, sino también de nuestros valores y principios como empresa.

En este marco, tenemos por política mantener una comunicación permanente y un diálogo constructivo con nuestros trabajadores y con la organización sindical, a fin de mantener la paz y armonía laboral.

De acuerdo a la Ley de la Negociación Colectiva en el Sector Estatal³, las negociaciones colectivas de nuestra empresa se rigen por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el D.S. 010-2003-TR, y su respectivo reglamento, aprobado por D.S. 011-92-TR, así como por lo establecido por la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividades Empresarial del Estado (FONAFE) y el numeral 2° del artículo 10° del Reglamento Interno de Trabajo de EGASA, que hace referencia al respeto estricto de los convenios colectivos.

En tal sentido, es política de nuestra empresa mantener buenas relaciones laborales, individuales y colectivas, con los trabajadores y la organización sindical, y privilegiar en todo momento la comunicación

³ Publicada en el diario oficial *El Peruano* el 02-05-2021.

horizontal en los distintos niveles de nuestra empresa, lo cual coadyuva a optimizar la productividad y mantener el buen clima laboral, con el propósito de alcanzar los fines y objetivos de la empresa. Durante el 2022, los asuntos relacionados a los trabajadores y al proceso de negociación colectiva fueron abordados en reuniones de trato directo, donde se establecieron acuerdos para atender las demandas y compromisos establecidos con los sindicatos.

En efecto, luego de varias reuniones de trabajo, en cumplimiento de la normativa aplicable, disponibilidad presupuestal y sin afectar la gestión operativa y la sostenibilidad de la empresa, el 26 de mayo del 2022, la representación de la empresa y de la organización sindical suscribieron el convenio colectivo en trato directo del periodo 2022, mediante el otorgamiento de beneficios económicos y la ratificación de beneficios económicos y de trabajo, contenidos en convenios colectivos anteriores, los cuales son administrados por la empresa, acorde a los lineamientos de la su política laboral.

El 87.9 % de nuestros trabajadores se encuentran cubiertos por los convenios de negociación colectiva. Cabe precisar que el Departamento de Recursos Humanos tiene como función tratar las consultas y regulaciones sobre la aplicación de los convenios colectivos.

En cuanto a beneficios, tal como se encuentra establecido en el marco normativo, los sindicatos participan en las decisiones de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a la normativa vigente y los propios requerimientos de la organización sindical, en algunos casos, se otorgan las licencias sindicales a los dirigentes, según corresponda.

Asimismo, de acuerdo a la normativa vigente y convenios colectivos, otorgamos las siguientes prestaciones sociales (obligatorias y voluntarias) a nuestros trabajadores, es decir, tanto al personal con contrato de trabajo indeterminado como al personal con contrato a plazo fijo:

(GRI 401-2)

<p>Seguro Vida Ley Decreto Legislativo 688</p>	<p>ESSALUD - Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud Ley N.º 26790 y Ley N.º 27056</p>	<p>Seguro complementario de Trabajo de Riesgo, Cobertura Salud y Pensiones Ley N.º 26790 y D.S. N.º 009-097-SA</p>
<p>SENATI Decreto Legislativo 175 y Ley N.º 26272</p>	<p>Permiso parental Ley N.º 27240</p>	<p>Provisiones por jubilación</p>
<p>Licencia por maternidad Ley N.º 26644 y su respectivo reglamento, y la Ley N.º 30367</p>	<p>Licencia por paternidad Ley N.º 29409 y su respectivo reglamento</p>	<p>Otras acciones como bonificación vacacional</p>

Cabe destacar que los beneficios económicos y condiciones otorgadas a los trabajadores que no se encuentran sujetos a negociación colectiva –grupo conformado por el personal que ocupa cargos de dirección y confianza– son otorgados de manera unilateral por la empresa, previo acuerdo del Directorio.

Brindamos las siguientes prestaciones sociales a nuestros trabajadores a jornada completa: obligatorias, seguro social y fondo de pensiones; voluntarias, seguro de vida, seguro médico, seguro de accidentes, auxilios para la salud, prima de vacaciones.

En síntesis, en la siguiente tabla se presentan los resultados del uso de beneficios, por parte de nuestros trabajadores, durante el 2022:

Uso de beneficios	2021	2022
Total de trabajadores	140	124
Número de trabajadores que usan beneficios	140	124
Porcentaje de uso de beneficios	100%	100%

6.7. Salud y seguridad laboral

(GRI 403-1) (GRI 403-3) (GRI 403-4) (GRI 403-5)

En nuestra operación y proyectos, nos preocupamos por tener un óptimo desempeño de gestión en materia de salud y seguridad, acorde a los estándares de la industria, a fin de mantener un control de los riesgos críticos bajo un enfoque en el logro de cero daños y fatalidades.

En este marco, nuestro sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo se encuentra acorde a los siguientes documentos normativos:

- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- D.S. 005-2012-TR y modificatorias
- R.M. 111-2013-MEM
- ISO 45001:2018

Cabe destacar que, en 2022, desarrollamos la auditoría de certificación de la norma ISO 45001: 2018, y a partir de esta, logramos obtener la recertificación de esta norma. Asimismo, desarrollamos la auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual nos permitió encontrar oportunidades de mejora.

Priorizamos la integridad física y mental de todo nuestro personal, es decir, tanto de los trabajadores que tienen contacto directo con la empresa como de terceros. Por ello, nos esforzamos en brindar y mantener condiciones seguras de trabajo.

Conforme a la normativa legal vigente descrita, nuestros trabajadores con contrato directo con la empresa, así como terceros, se encuentran en alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de nuestra Guía de Requisitos de Seguridad Ambiental para Contratistas. Estos documentos alcanzan la totalidad de nuestras instalaciones y actividades que se realizan en estas, así como las actividades realizadas en propiedad de terceros, a nombre de nuestra empresa.

Buscamos fortalecer la cultura de seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de nuestra empresa y garantizar el bienestar laboral, con base en el desarrollo del empleador y la realización de actividades con fines de desarrollo, prevención y protección de la salud y seguridad. En este marco, procuramos involucrar a nuestros trabajadores en las decisiones en torno a esta materia, por ello, contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo compuesto por representantes de nuestros trabajadores y del empleador.

Bajo esta premisa, nuestro Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo aprueba el Programa Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (PGSST), y se encarga de realizar el seguimiento para su ejecución. Mediante este programa, identificamos los riesgos de nuestra operación a fin de minimizar la ocurrencia de accidentes que puedan provocar lesiones personales, enfermedades ocupacionales y daños a la propiedad.

En el PGSST del 2022, programamos 88 actividades; de estas, logramos ejecutar 87, por lo que alcanzamos un porcentaje de cumplimiento del 98.86 %, superior al reportado en el 2021. Este resultado demuestra nuestro enfoque por garantizar que nuestros procesos sean realizados en condiciones seguras y saludables, acorde a la normativa vigente.



Para la adquisición de bienes, servicios u obras requeridos por nuestra empresa, y que implica la contratación de personal externo, existe la normativa en contrataciones del Estado que regula las comunicaciones respecto de la atención de consultas y observaciones de los procesos de selección que se llevan a cabo, incluidas aquellas relacionadas a nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST). Nuestro estándar de seguridad para contratistas, visitantes y terceros, se encuentra disponible en el siguiente enlace web: <https://www.egasa.com.pe/SitePages/Requisitos.aspx>.

Cabe resaltar que, en relación a contratistas, exigimos las siguientes condiciones: empresas con más de 20 trabajadores deben tener con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y reportar su desempeño a nuestra empresa; empresas con menos de 20 trabajadores deben contar con un supervisor de seguridad, quien debe reportar el desempeño a nuestra empresa.

En cuanto a contrataciones, contamos con una normativa que regula las comunicaciones respecto a la atención de consultas y observaciones de los procesos de selección realizados, que incluye aspectos relacionados a nuestro SGSST.

En 2022, cumplimos estrictamente con la aplicación de los protocolos y lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, así como la atención a los trabajadores y familiares directos con prontitud, a través de la Oficina de Servicio Social, Médico Ocupacional y el Departamento Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es preciso señalar que, desarrollamos capacitaciones y cursos especializados en torno a nuestro Sistema de Gestión Integrado, el cual incluye temas de seguridad y salud en el trabajo. Para contratistas, solicitamos un programa de capacitaciones relacionado al trabajo seguro, peligros y riesgos, el cual es aplicado durante el desarrollo del servicio y registro del desarrollo de inducción previa de los procedimientos escritos de trabajo seguro, asociados a los peligros y riesgos del servicio a desarrollar. Así también realizamos capacitaciones para los cuatro miembros del Comité de SST. Además, en marco del programa de comunicación en beneficio de nuestros trabajadores, desarrollamos charlas sobre seguros y coberturas (STCR pensión, vida ley, accidentes personales).

Como parte de nuestro afianzamiento de la cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo a todo el personal de EGASA, realizamos las siguientes capacitaciones:

Materia de salud ocupacional	Materia de Seguridad (controles operacionales)
<ul style="list-style-type: none"> Ergonomía Trastornos musculoesqueléticos Manejo de estrés laboral Factores psicosociales asociados al COVID-19 Vida saludable Prevención de enfermedades ocupacionales 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo defensivo Protección auditiva Trabajos de alto riesgo y uso correcto de Epps Reglamento de seguridad y salud en el trabajo Riesgos eléctricos Difusión y evaluación de Matriz IPERC Correcto llenado de formatos de seguridad Investigación de accidentes de trabajo Primeros auxilios y rescate en trabajos en altura y espacios confinados

Bridamos capacitaciones de manera mensual, gestionamos la dotación de EPPs adecuados, realización de monitoreos ocupaciones y seguimiento mensual de los compromisos del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, contamos con indicadores que miden el nivel de gestión respecto al avanza de este programa, donde se plasman las metas a alcanzar.

En nuestras matrices IPERC, plasmamos las medidas para la prevención de riesgos. Una vez materializados estos impactos, realizamos un análisis causa-raíz de un instructivo para que esta desviación no se repita.

Garantizamos la eficacia de estas medidas a través del nivel de cumplimiento del Programa Anual de Salud y Seguridad en el Trabajo y del nivel de cumplimiento de las Solicitudes de Acción Correctiva (SACs), encontradas en nuestro SGSST mediante auditorías internas o externas, donde se plantean indicadores que permiten medir el nivel de eficacia de estas medidas. Las lecciones aprendidas son evaluadas e incorporadas en el plazo establecido, con la aprobación de área o, si corresponde, previa aprobación del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Nuestros grupos de interés influyen permanentemente en las medidas adoptadas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, debido a que, tanto nuestros contratistas como trabajadores participan activamente en la mejora del SGSST para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

Políticas y compromisos de salud y seguridad en el trabajo

- Integrar la gestión ambiental, de calidad y seguridad y salud en el trabajo en los procesos de la empresa.
- Cumplir con la normativa legal aplicable vigente y otros compromisos que la empresa adopte voluntariamente.
- Identificar, evaluar, controlar y eliminar peligros que afecten o desafíen la seguridad y salud de las personas y/o bienes. Estas acciones se realizan con la finalidad de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para el desarrollo de nuestras actividades, con el objetivo de prevenir las lesiones, dolencias y el deterioro a la salud física y mental, así como la ocurrencia de incidentes y enfermedades ocupacionales. Para ello, fomentamos la consulta, participación activa e iniciativa de nuestros trabajadores y sus representantes, así como una cultura de prevención para reducir los riesgos a través de inducción, entrenamiento y capacitación.

Lesiones y enfermedades laborales

(GRI 403-2) (GRI 403-7) (GRI 403-9) (GRI 403-10)

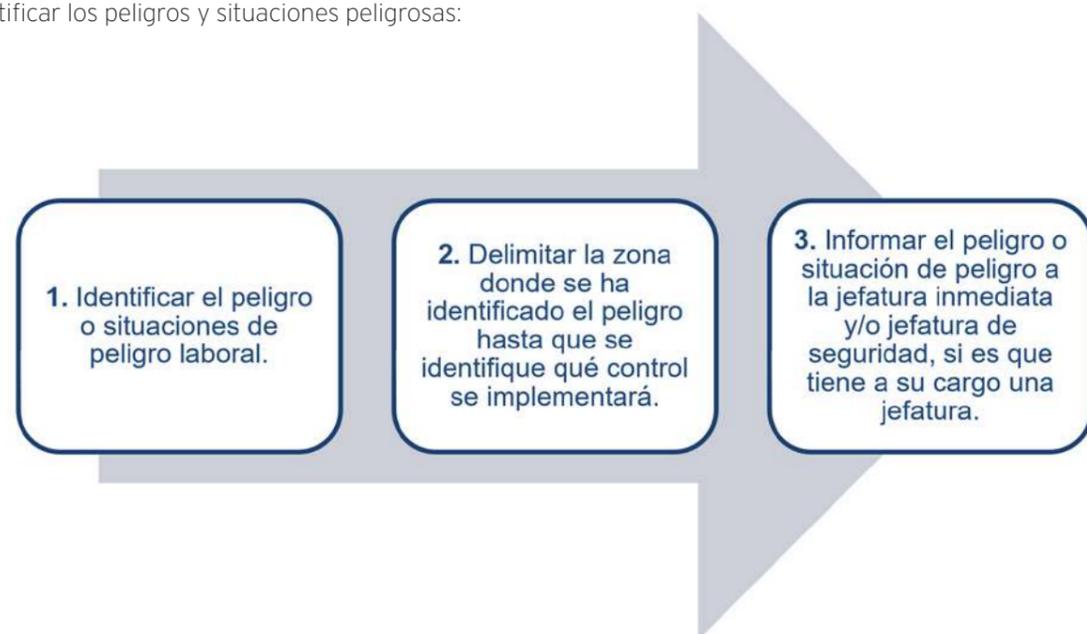
Con base en nuestra Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPERC), identificamos los peligros y riesgos a los que nos encontramos expuestos. Esta matriz es revisada anualmente en conjunto con todas las áreas de la empresa, y se encuentra acorde a los lineamientos de la ISO 45001: 2018, lo que nos permite garantizar la calidad de nuestros procesos.

Mediante nuestro procedimiento IPERC, nuestro Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Seguridad, evalúan si las matrices IPERC requieren ser modificadas o ratificadas. Capacitamos constantemente al personal inmerso en la revisión y aprobación de estos documentos, los cuales son revisados anualmente o, en todo caso, si algún trabajador reconoce un peligro nuevo que deba evaluarse. El resultado de estos procesos se plasma en la revisión anual de nuestras matrices IPERC, lo cual nos sirve para evaluar si nuestro SGSST ha identificado correctamente los peligros a los cuales está expuesto nuestro personal.

Ante posibles desviaciones, nuestros trabajadores cuentan con dos medios para notificarlos, los cuales mantienen en reserva la identidad del trabajador que reporte el hecho:

- Comunicándolo a un miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien debe informar al comité.
- Reportándolo al Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de un correo o de manera presencial.

Cada trabajador y contratista se encuentra obligado a realizar un reporte de incidentes y accidentes, a fin de conocer sus causas y evitar su recurrencia. En este marco, se realiza el siguiente proceso para notificar los peligros y situaciones peligrosas:



Dentro de nuestra cultura de seguridad y salud, en caso que el trabajador identifique el incumplimiento de los estándares de seguridad, implementamos la negativa a realizar la actividad laboral; por tanto,

este tiene la potestad de paralizar la actividad e informar este acto o condición subestándar al área de seguridad. Además, para proteger a nuestros trabajadores y brindarles un ambiente seguro de trabajo, nos amparamos en la Ley N.º 29783.

Realizamos la investigación de accidentes a través de un instructivo que detalla cuáles son las actividades a seguir, así como los responsables de la ejecución de cada uno de estas. En este marco, ante un incidente o accidente laboral, se siguen las siguientes etapas como proceso de investigación: primero, recolección de la información; segundo, análisis documental; tercero, determinación de las causas y definición de las medidas preventivas y correctivas a implementar.

Cabe señalar que las acciones correctivas se establecen a partir de las causas identificadas que ocasionaron el accidente, y gestionamos su implementación en un corto plazo. De esta manera, podemos implementar controles más efectivos e identificar oportunidades de mejora en el desarrollo de las actividades de nuestra empresa.

En cumplimiento de las actividades establecidas en nuestro Plan Anual de Salud Ocupacional y el estricto seguimiento de nuestros procedimientos, inspecciones, programas, vigilancia de la salud y seguridad de nuestros trabajadores, capacitaciones; prevenimos los impactos negativos significativos para la salud y seguridad, directamente relacionados con nuestros servicios, que puedan afectar a nuestros trabajadores y contratistas.

Determinamos los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad a través de la matriz IPERC, donde el ruido representa un peligro que contribuye a estos riesgos. Como medida para prevenir este riesgo, consideramos las horas de exposición al ruido (control administrativo) y uso de protección auditivas (uso de EPPs). Para recopilar esta información, contamos con un Informe de Vigilancia Anual Ocupacional, con presentación a la Gerencia Regional de Salud (GERESA).

Trabajadores*	2021		2022	
	H	M	H	M
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
Número de dolencia o enfermedad laboral registrables	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	1	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	0	0	0	0
Número de horas trabajadas				

Nota. (*) El cálculo se ha realizado con base en 1000 000 horas trabajadas.

Contratistas*	2021		2022	
	H	M	H	M
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Número de fallecimientos resultante de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
Número de dolencia o enfermedad laboral registrables	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables	1	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	0	0	0	0
Número de horas trabajadas				

Nota. (*) El cálculo se ha realizado con base en 1000000 horas trabajadas.

Gracias a nuestra gestión, durante el 2022, tanto en nuestros trabajadores como en contratistas, no registramos fallecimientos resultantes por accidentes o enfermedades laborales.

Principales lesiones por accidente laboral

- Fracturas
- Quemaduras
- Luxaciones
- Esguinces
- Amputaciones
- Tendinitis
- Desgarros
- Contusión

Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales

- Hipoacusia

Peligros laborales que presentan mayor riesgo de provocar lesiones por accidentes laborales

- Trabajo en altura
- Trabajo en espacio confinado
- Trabajo con energía eléctrica

Medidas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos mediante jerarquía de control

- **Control administrativo:** capacitación y procedimiento, señalización y supervisión permanente.
- **Control de ingeniería:** uso de barreras y acondicionamiento infraestructural para minimizar el peligro.
- **Uso de Equipo de Protección Personal (EPP),** para altura.

En 2022, alcanzamos un índice de accidentabilidad acumulado de 0, tal como se muestra en la siguiente tabla. Para la recopilación de datos, consideramos el índice de frecuencia, índice de severidad e índice de accidentabilidad, acorde a las estadísticas de seguridad en conformidad con la ley, entre otros.

Trabajadores*	2021	2022
Número de accidentes de trabajo tipo leve	0	0
Número de accidentes de trabajo tipo incapacitante	1	0
Número de accidentes de trabajo tipo mortal	0	0
Índice de frecuencia acumulado (IF)	28.10	0
Índice de Severidad acumulado (IS)	1041.11	0
Índice de accidentabilidad acumulado (IA)	29.25	0

Nota. El cálculo se ha realizado con base en 1000000 horas trabajadas.

Gracias a nuestra gestión, durante el 2022, tanto en nuestros trabajadores como en contratistas, no registramos fallecimientos resultantes por accidentes o enfermedades laborales.

Enfoque hacia la salud y bienestar

(GRI 403-3) (GRI 403-6)

Fomentamos la salud de nuestros trabajadores y contratistas, por ello, durante el 2022, brindamos los siguientes programas y servicios:

Trabajadores*	2022
Programa de Asistencia Médico-Odontológico Familiar (PAMF)	Campaña de salud dirigida a cuidar la salud bucal de los trabajadores y su familia.
Programa de Vigilancia de la Salud Ocupacional	Campañas de vida saludable para prevenir enfermedades hereditarias y otras que puedan ser propias de cada individuo.
Póliza AMOF	Los trabajadores acceden a evaluaciones preventivas de salud, en la especialidad que lo requieran.

Logros destacados

Destacamos los siguientes logros, en materia de salud y seguridad en el trabajo, obtenidos durante el 2022:

- Cumplimiento del Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022.
- Gestión frente al COVID-19.
- Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Norma ISO 45001: 2018.
- Desarrollo de monitoreos ocupacionales: ruido, iluminación, estrés térmico.



7 Generamos valor y bienestar social

7.1. Nuestra cadena de valor

(GRI 2-6) (GRI 204-1)

Nuestros proveedores representan aliados estratégicos para garantizar el éxito operacional, por ello, nos orientamos a que nuestro proceso de abastecimiento de bienes y servicios sea beneficioso para ambos, además de reflejar nuestros valores y principios institucionales.

Como empresa estatal perteneciente al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), contratamos bienes, servicios y ejecutamos obras conforme a lo establecido en la Ley N.º 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su respectivo reglamento. Además, a fin de asegurar la transparencia, nuestras convocatorias son de acceso público en la plataforma SEACE. Cabe resaltar que, el Órgano de Control Institucional –gerencia autónoma de la Contraloría General de la República (CGR)– se encarga de fiscalizarnos.

Nuestros procesos de contratación son realizados de manera virtual y mediante el uso de herramientas de trabajo colaborativo. Esto ha permitido mejorar la efectividad de la ejecución de nuestro Plan Anual de Contrataciones.



En 2022, mejoramos constantemente nuestra forma de trabajo mediante la adecuación de una mayor eficiencia en los procesos de contratación al migrar a la virtualidad y hacer uso de herramientas virtuales de trabajo colaborativo. Ello permitió garantizar los resultados de contratación de bienes y servicios, además de permitirnos superar obstáculos y lograr la eficiencia y eficacia de los procesos.

Prácticas responsables de adquisición

Respecto a nuestros proveedores, invertimos el 95% de nuestro presupuesto de compras y servicios en el ámbito local, y el 5% en el ámbito internacional, en sedes con operaciones significativas. Con base en la Ley N.º 30225 y su respectivo reglamento, por *ámbito local*, nos referimos a los procesos de adquisición de bienes y servicios en el Estado peruano, y se denomina como *sedes con operaciones significativas* a todos los procesos de adquisición de bienes y servicios en el Estado peruano.

**S/9153 324.37
(USD1078 947.71)**
Monto invertido en compras locales durante el 2022

Las convocatorias de los procedimientos de selección se publican a través del SEACE, plataforma de acceso público a cualquier proveedor. Dichos procesos son abiertos y gratuitos, en consecuencia, puede participar todo tipo de proveedores, ya sean personas naturales o jurídicas, que se encuentren en cualquier ubicación geográfica siempre que cumplan con lo solicitado.

Sobre la eficacia en las contrataciones de bienes y servicios, nos guiamos de la normativa vigente, sin embargo, internamente contamos con los siguientes indicadores de seguimiento de los objetivos:

- Índice Reducir el Tiempo de Contrataciones Programadas a 60 días hábiles en promedio.
- Índice Grado de Cumplimiento del PAC.

Actualmente, tenemos un estimado de 1504 proveedores en cartera, quienes provienen de diversas regiones del territorio nacional; mientras que, a nivel internacional, nuestros proveedores principales son de China y Brasil. En cuanto al pago a proveedores, contamos con una política de ejecución de pago de 10 días hábiles después de recibida la factura en línea con la normativa de contrataciones.

A fin de garantizar prácticas responsables de adquisición, nuestro proceso integral de compras considera la selección de proveedores que cumplan con determinados criterios técnicos, económico y nos permitan prevenir incumplimientos de derechos humanos, como el trabajo forzoso:

(GRI 409-1)



Los proveedores deben incorporar criterios de sostenibilidad (medio ambiente, integridad, ética y derechos humanos). Por ejemplo, para prevenir casos de trabajo forzoso, los contratos con nivel de riesgo significativo se materializan en la carta compromiso que entrega la empresa contratista, que es firmada por su personal clave.



Los proveedores deben cumplir con los criterios técnicos y económicos especificados en los Términos de Referencia y/o Especificaciones Técnicas. Así también, deben cumplir con los protocolos COVID-19.



Cada contratista debe llenar el formato específico "Autorizaciones de ingreso", donde se le exige que gestione los documentos necesarios para realizar el trabajo contratado y, además de este formato, cada persona que ingrese a trabajar a nuestras instalaciones debe presentar su Documento Nacional de Identificación (DNI). Estas acciones se realizan como filtro para impedir el trabajo infantil.

Al finalizar el proceso de bienes o servicios se verifica y evalúa el cumplimiento y desempeño en dicha prestación.



Requisitos para nuestros proveedores

Generales

- Prácticas de empleo
- Prácticas de salud y seguridad
- Número de incidentes (maltrato verbal, psicológico o físico, coacción o acoso).
- Relaciones laborales, salarios y remuneración y horario de trabajo.
- Rechazo al trabajo infantil, discriminación, trabajo forzoso.
- Facilidad de libertad de asociación.
- Derechos de la población indígena.

Salud y seguridad

- Formato de autorización de ingreso a las instalaciones de EGASA.
- Carta de presentación
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Identificación del EPP
- Control de entrega de EPP
- Ficha del profesional de seguridad de EECC
- Registro de capacitaciones para EECC
- Estructura del plan de emergencias para EECC
- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC)
- Estructura PETS para EECC
- Declaración Jurada de Salud EECC
- Guía para la presentación de documentos de SST para EECC
- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y control
- Comunicado Prevención de Contratistas
- Protocolo de Contratistas
- Protocolo de Recepción, almacenamiento y despacho de materiales en almacén
- Protocolo de Requisitos de ingreso de terceros a instalaciones de EGASA

Medio ambiente

- Guía de elaboración de Plan de Manejo Ambiental
- Clasificación de residuos
- Manejo de residuos peligrosos
- Manejo de residuos no peligrosos
- Reducción de plásticos de un solo uso
- Matriz de Impactos Ambientales en obras y servicios
- Identificación de aspectos y evaluación de impactos ambientales

Para conocer a detalle los requisitos de proveedores, puede visitar el siguiente enlace: <https://www.egasa.com.pe/SitePages/Requisitos.aspx>. Cabe resaltar que, al finalizar el proceso de compra o servicio, verificamos y evaluamos el cumplimiento y desempeño de la prestación.

Complementariamente, en ámbitos de contratación pública y demás proveedores, fortalecimos el uso de herramientas de trabajo colaborativo virtuales, como Microsoft Teams, Zoom, entre otros.

Logros destacados

Destacamos los siguientes logros obtenidos durante el 2022:

- Continuamos con los procesos logísticos de forma normal gracias al uso de las herramientas virtuales.
- Continuamos con lo establecido en el Plan Anual de Contrataciones, por lo que alcanzamos nuestro objetivo basado en la eficiencia y eficacia.

7.2. Trabajamos con las comunidades

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

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) representa un pilar de nuestro Plan Estratégico Institucional, por ello, construimos una gestión sólida en esta materia, con base en la iniciativa y buenas prácticas realizadas en nuestra empresa, a fin de generar valor para nuestros grupos de interés, sobre todo para las poblaciones más vulnerables de nuestras áreas de influencia directa.

Bajo esta línea, contamos con un Plan de Responsabilidad Social Empresarial, que incluye metas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a las políticas de responsabilidad social corporativa del FONAFE. En cumplimiento de este instrumento de gestión, desarrollamos diversos programas, proyectos y actividades acorde a los siguientes ejes estratégicos transversales:

Mediante un relacionamiento transparente, buscamos mejorar la calidad de vida de las comunidades y generar oportunidades para su crecimiento.



Respecto al grado de implementación de la gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), alcanzamos un nivel de madurez "líder", ya que logramos ejecutar 28 actividades, es decir, el 100 % del Plan de Responsabilidad Social Empresarial 2022.

Por otro lado, a fin de gestionar la prevención y manejo de impactos hacia los grupos de interés, elaboramos controles para los riesgos sociales y ambientales identificados a nivel institucional, así como los riesgos específicos a nivel de las comunidades campesinas aledañas a nuestras operaciones. Realizamos estas acciones en línea con la herramienta Integrada para la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en específico con la actividad referida al indicador RSC01, relacionado al diálogo e involucramiento con los grupos de interés, respecto a los planes de contingencia.

Estos controles nos permiten mejorar las estrategias de intervención de RSE en los grupos de interés, y beneficiar especialmente a nuestra comunidad del Centro Poblado de Chalhuanca, Anexo Pillone y Parcialidad de Pampa Hutaña, donde invertimos un total de S/ 20000.00.

Dado el contexto socio-político de la coyuntura del país, durante 2022, realizamos una evaluación integral del estado de la conflictividad en las zonas de influencia de nuestras represas, con el objetivo de crear estrategias de intervención antes y durante los potenciales conflictos. En 2022, elaboramos estrategias de intervención en tres tiempos: en la etapa preventiva, durante el desarrollo de un conflicto, en un escenario de crisis.



Durante este periodo, el mecanismo de atención frente a las expectativas de los grupos de interés se realizó mediante trato directo⁴ al momento de gestionar expectativas o la presencia de conflictos con alguna zona de influencia directa, en especial de las comunidades más vulnerables. Para ello, se respondió oportunamente a los requerimientos de información y se realizó las siguientes acciones:

- Asistencia a las reuniones convocadas por las autoridades de las zonas de influencia
- Establecimiento de mesas de diálogo, abarcando la participación de autoridades locales, población, líderes de base y funcionarios de la Empresa.

Mediante las mesas de diálogo se establecieron compromisos y acuerdos, los cuales son cumplidos y monitoreados por ambas partes.

Adicional a ello, para mantener un óptimo relacionamiento con nuestros grupos de interés, impartimos capacitaciones a las gerencias de línea y a todas las áreas vinculadas con los grupos de interés, en beneficio de nuestra zona de influencia, el Centro Poblado de Chalhuanca, Anexo Pillone y la Parcialidad de Pampa Hutaña. Para este proyecto, invertimos S/25 000.00.

A continuación, presentamos las actividades donde realizamos inversión social durante el 2022:

⁴ No se utilizó la intermediación de ninguna persona natural u organizaciones para el relacionamiento con la zona de influencia directa.

Actividad	Descripción	Alcance	Beneficiarios	Inversión	Objetivo asociado
Campaña Escolar	Buscamos contribuir a la mejora de las condiciones en la calidad educativa de la población infantil, para su inicio de clases, a fin de brindar igualdad de oportunidades. Debido a la desaceleración económica producto de la pandemia, las actividades productivas de la población de Pillone se han visto afectadas, lo cual ha provocado pérdidas económicas y menores ingresos a la población. Para el siguiente año, se tiene previsto que los estudiantes retornen a los colegios, lo que hace necesario nuestro apoyo con útiles escolares e insumos educativos.	Dotación de insumos de materiales educativos escolares a los niños y niñas en edad escolar (cuadernos, lápices, mochila, folders, colores, plumones, entre otros).	Números aproximado de núcleos familiares: • 30 en Pillone • 20 en Pampa Hutaña • 40 en Chalhuanca	Pillone S/9 000.00 Pampa Hutaña S/9 000.00 Chalhuanca S/9 000.00 Inversión total S/27 000.00	Mantener la paz social, fortalecer las relaciones entre la empresa y la comunidad.
Campaña contra el friaje Abriga con amor	Debido a las condiciones climáticas, es necesaria la dotación de insumos de primera necesidad contra el friaje. Esta acción representa un compromiso establecido en el Estudio de Impacto Ambiental y que, en el escenario de emergencia, es conveniente mantener en campaña.	Dotación de insumos de primera necesidad (canastas de víveres de primera necesidad, frazadas, ropa de abrigo) para combatir las inclemencias climatológicas.	Número aproximado de núcleos familiares: • 60 en Pillone • 40 en Pampa Hutaña • 60 en Chalhuanca	Pillone S/10 000.00 Pampa Hutaña S/10 000.00 Chalhuanca S/10 000.00 Inversión total S/30 000.00	Mantener la paz social, fortalecer las relaciones entre la empresa y la comunidad.
Campaña sanitaria animal	La ganadería es la principal fuente de ingresos y ocupación de la población de la comunidad. La ganadería de alpacas y ovinos representa la actividad económica principal, y se realiza con el pastoreo extensivo en las parcelas de propiedad privada individual. Esta campaña es importante para contribuir en la prevención contra la mortandad de los animales.	Una campaña sanitaria animal (aplicación de medicinas contra enfermedades gastrointestinales y respiratorias, así como la aplicación de vitaminas).	Número aproximado de estancias: • 15 en Pillone • 10 en Pampa Hutaña	Pillone S/30 000.00 Pampa Hutaña S/30 000.00 Inversión total S/60 000.00	Mantener la paz social, fortalecer las relaciones entre la empresa y la comunidad.

Actividad	Descripción	Alcance	Beneficiarios	Inversión	Objetivo asociado
Campaña Navideña	Debido a las condiciones económicas y bajos recursos de las comunidades de las áreas de influencia de nuestras represas, es necesario brindarles apoyo con víveres alusivos a las fiestas navideñas, regalos y ágape, a manera de contribuir con la unión familiar. Esta actividad, además, contribuye a la estabilidad de las relaciones armoniosas entre la empresa y sus comunidades, por tratarse de una fecha de celebración especial.	Dotación de implementos e insumos.	Número aproximado de núcleos familiares: • 60 en Pillone • 40 en Pampa Hutaña • 60 en Chalhuanca	Pillone S/12 000.00 Pampa Hutaña S/12 000.00 Chalhuanca S/12 000.00 Inversión total S/36 000.00	Mantener la paz social, fortalecer las relaciones entre la empresa y la comunidad.
Implementación del servicio de internet	En Pillone se tiene educación unidocente a nivel primario. Al tener mayor acceso a herramientas tecnológicas, el suministro de servicio de internet permitirá incrementar las técnicas de aprendizaje y acceso a información para mejorar la calidad educativa.	Implementación del servicio de internet en la comunidad.	Número aproximado de estancias: • 20 en Pillone • 20 en Pampa Hutaña	Pillone S/18 000.00 Pampa Hutaña S/18 000.00 Inversión total S/36 000.00	Mantener la paz social, fortalecer las relaciones entre la empresa y la comunidad.
Evaluación del Programa de Confecciones Textiles	Evaluación del programa y el grado de desarrollo de los participantes en sus habilidades técnicas, blandas y empresariales (planificación, desarrollo comercial, acceso a nuevos mercados y clientes, gestión de recursos), así como en el grado de compromiso de los beneficiarios y el nivel de competencias y habilidades de los beneficiarios en materia técnica, comercial.	Evaluación del nivel de conocimiento y manejo de las técnicas de tejido textil, impartidos en los programas ejecutados por nuestra empresa.	Número aproximado de núcleos familiares de socias de las microempresas: • 15 en Pillone • 15 en Pampa Hutaña	Pillone S/10 000.00 Pampa Hutaña S/10 000.00 Inversión total S/20 000.00	Mantener la paz social, fortalecer las relaciones entre la empresa y la comunidad.
Programa de Empoderamiento de la Mujer Campesina II	Este programa busca contribuir en la mejora de los espacios de participación y liderazgo de la mujer, dentro de su entorno familiar y comunidad, mediante el reforzamiento de las habilidades blandas (talleres de trabajo, capacitación y acompañamiento) de las mujeres de las comunidades donde tenemos influencia directa, de manera tal que puedan ejercer liderazgo en pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos. A su vez, el programa implica temas de prevención en relación con la violencia de género intrafamiliar (violencia física, psicológica y económica) y comunal.	Talleres de trabajo, capacitación y acompañamiento	Número aproximado de núcleos familiares: • 15 en Pillone • 20 en Pampa Hutaña • 60 en Chalhuanca	Pillone S/10 000.00 Pampa Hutaña S/10 000.00 Chalhuanca S/10 000.00 Inversión total S/30 000.00	Promover el empoderamiento de la mujer.

Actividad	Descripción	Alcance	Beneficiarios	Inversión	Objetivo asociado
Evaluación del Programa de Fortalecimiento de Capacidades Productivas (confección y bordado)	Implica la evaluación del programa y del grado de desarrollo de los participantes en sus habilidades técnicas, blandas, empresariales (planificación, desarrollo comercial, acceso a nuevos mercados y clientes, gestión de recursos), así como el grado de compromiso de los beneficiarios y el nivel de competencias y habilidades de los beneficiarios en materia técnica, comercial.	Evaluación del nivel de conocimiento y manejo de las técnicas de confección y bordado, impartidos en el programa ejecutado por nuestra empresa.	Número aproximado de socias de las microempresas: • 18 núcleos familiares	Inversión total S/10 000.00	Generar desarrollo productivo y mejorar las capacidades técnicas de la población.
Apoyo de iniciativas para la mejora de regadío de las zonas agrícolas menores, aledañas a las Centrales Hidráulicas Menores	La Asociación de Agricultores de Charcani, cuyo terreno de cultivo se encuentra aguas abajo del Dique Campanario, ha solicitado apoyo de materiales (mangueras, cemento, ladrillo, alambión), para que puedan canalizar el agua que necesitan para el riego de sus terrenos de cultivo.	Apoyo con materiales y suministros para mejorar el sistema de regadío y servicios relacionados.	Pobladores del área de influencia de nuestras Centrales Hidroeléctricas Menores: Charcani VI y Charcani VII.	Inversión total S/10 000.00	Mantener un clima de estabilidad con la Asociación de Agricultores de Charcani.
Diagnóstico del Programa de Seguimiento de Biohuertos (Instituciones Educativas de Alto Selva Alegre)	Evaluación situacional del estado de conservación de los biohuertos implementados en el programa durante 2018 y 2019, a fin de determinar las actividades faltantes para dar por concluido el programa.	Elaboración de una línea de base e implementación de resultados que permitan conocer la situación de la implementación de los biohuertos en las instituciones educativas, por parte de nuestra empresa.	Número aproximado de instituciones educativas: • 14 del Distrito de Alto Selva Alegre	Inversión total S/10 000.00	Promoción y fortalecimiento de la cultura ambiental en Arequipa.
Apoyo en la gestión de iniciativas locales de grupos vulnerables de la ciudad (niños y niñas con Trastorno del Espectro Autista, TEA)	Apoyo en capacitaciones o campañas relacionadas a niños y niñas con TEA, debido a los efectos negativos de la pandemia.	Fortalecer la imagen y reputación social de nuestra empresa, frente a los grupos de interés y la sociedad en general.	Número aproximado: • 30 núcleos familiares	Inversión total S/3 000.00	Fortalecer la imagen y reputación social de nuestra empresa, frente a los grupos de interés y la sociedad en general.

Actividad	Descripción	Alcance	Beneficiarios	Inversión	Objetivo asociado
Mejorar la calidad de vida (nutrición) de los niños y niñas de las comunidades de influencia directa de nuestras operaciones	Evaluación de viabilidad de aplicación del programa de Lucha contra la anemia y desnutrición en las comunidades altoandinas de las áreas de influencia directa de nuestras represas, para determinar las alternativas y fases del programa en favor de los niños y niñas afectados nutricionalmente a causa de la pandemia.	Evaluación de la viabilidad de ejecución del programa de Lucha contra la anemia y desnutrición y sus fases de implementación.	Centro poblados: • Chalhuanca • Anexo Pillone • Parcialidad de Pampa Hutaña	Inversión total S/. 10 000.00	Evaluación de la viabilidad de ejecución del programa de Lucha contra la anemia y desnutrición en las comunidades altoandinas de las áreas de influencia de nuestra empresa.
Actividades de voluntariado corporativo dentro de la empresa	Realización de dos campañas de recolección: • Campaña de recolección de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE): entrega de 1600 kg de equipos y aparatos en desuso a la Municipalidad Provincial de Arequipa para su disposición final. • Campaña de apoyo Guerreros por la Vida: donación de 30 kits de higiene para niños del pabellón de Oncohematología Pediátrica del Hospital Carlos Seguí Escobedo.	Participación en 2 actividades de voluntariado.	Sociedad en general	Inversión total S/ 8 000.00	Promover el voluntariado dentro de la empresa, en beneficio de la sociedad.



Para la ejecución de estas actividades, tenemos como principales aliados a nuestros proveedores de suministro, quienes, mediante el cumplimiento de la normativa y certificaciones internacionales, garantizan que sus acciones no repercutan en las comunidades ni en el ambiente. Además, los gobiernos locales y comunidades campesinas apoyaron la realización de estas actividades.

A fin de mejorar la cadena de valor de la empresa, elaboramos el Manual de Conducta de Proveedores y Contratistas, vinculados a nuestros grupos de interés y su difusión. Consideramos necesario regular las actividades de los proveedores de bienes y servicios, en especial cuando este grupo de interés realiza actividades dentro de las zonas de influencia más vulnerables de la empresa. Por ello, propusimos que este manual regule lo siguiente:

- Regular el comportamiento de proveedores y contratistas dentro de las zonas de influencia, a fin de no irrumpir en creencias, costumbres y normal convivencia de las comunidades.
- Establecer lineamientos de contratación de mano de obra no calificada, por parte de los proveedores, en caso se requiera, para la ejecución de servicios.
- Regular los límites de velocidad y tránsito de accesos dentro de las comunidades.
- Monitorear el trato de los contratistas y los pobladores de las comunidades, en especial el trato hacia las mujeres.
- Prevenir conflictos producto de la contratación y ejecución de actividades dentro de nuestras zonas de influencia.

La elaboración de este manual beneficia a los pobladores del Centro Poblado de Chalhuanca, Anexo Pillone, Parcialidad de Pampa Hutaña, así como a nuestros proveedores y contratistas. Este proyecto tuvo una inversión de S/ 20 000.00.

Cabe resaltar que realizamos talleres de capacitación y asesoramiento para reforzar la inclusión de aspectos de sostenibilidad como buenas prácticas de responsabilidad social en los procesos de licitación.

Elaboramos un Plan de Acción de Sostenibilidad y priorizamos las acciones que cumplan con nuestros objetivos estratégicos de mediano y largo plazo.

Como parte de la transparencia de nuestra gestión de responsabilidad social, comunicamos nuestras acciones –en materia económica, ambiental y social– a nuestros grupos de interés a través del presente reporte. Complementariamente, elaboramos un estudio de evaluación de los riesgos y oportunidades ambientales, sociales y de gobernanza que enfrenta la empresa en su relacionamiento con las comunidades.

A fin de garantizar la transparencia de responsabilidad social de la empresa con nuestros grupos de interés, se elaboramos, revisamos y diagramamos nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021. Este documento presentó las acciones de nuestra empresa en materia económica, ambiental y social, así como nuestro actuar en gestión de Responsabilidad Social.

Este documento también forma parte de un requerimiento establecido en el Lineamiento de Responsabilidad Social emitido por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), detallado en el punto 6.5 en mención a las Memorias de Sostenibilidad, en beneficio de la sociedad en general. Para asegurar la correcta aplicación de los estándares utilizados durante la elaboración del Reporte de Sostenibilidad, se requiere un trabajo especializado de revisión por un tercero. La inversión por este proceso fue de S/40 000.

Sobre nuestros impactos económicos indirectos, hemos logrado contribuir en nuestra zona de influencia de la siguiente manera:

- Mejorar la calidad de la educación en las comunidades a través de las campañas escolares y la implementación del servicio de internet en las comunidades de Pillone, Pampa Hutaña y Chalhuanca.
- Brindar insumos de primera necesidad a los pobladores de las comunidades para que estos puedan combatir las bajas temperaturas de la zona.
- Mejorar la salud de los animales de la zona, a través de la aplicación de medicinas y vitaminas.
- Mejorar la celebración navideña de las familias de las comunidades a través de la dotación de víveres, regalos y ágapes.
- Fortalecer las habilidades técnicas en tejido textil, así como las habilidades blandas y empresariales de las pobladoras de las comunidades.
- Empoderar a las mujeres y niñas de las comunidades a través de talleres y capacitaciones.
- Mejorar la calidad de vida, en el aspecto de nutrición, de los niños y niñas de las comunidades.
- Mejorar el sistema de riego y servicios relacionados en Charcani, a través del apoyo de materiales como mangueras, cemento y ladrillo.
- Mantener informados a los grupos de interés acerca del modo de actuar de la empresa, a través de la elaboración y diagramación del Reporte de Sostenibilidad.



- Promover el fortalecimiento de la cultura ambiental en los colegios del distrito de Alto Selva Alegre, a través del programa Biohuertos Escolares.
- Apoyar a los niños y niñas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), por medio de capacitaciones o campañas.
- Prevenir y manejar los impactos en los grupos de interés a través de la elaboración de planes de contingencia para controlar los riesgos sociales y ambientales en las comunidades.
- Contribuir a una buena conducta de los proveedores vinculados a los grupos de interés a través de la elaboración de un manual de conducta.
- Colaborar con las personas vulnerables de la ciudad a través de la realización de dos voluntariados.

Inversión en infraestructura

Nuestra gestión de inversión en infraestructura busca tener un impacto en las comunidades locales de nuestra zona de influencia. Esta gestión es coordinada con el área de Responsabilidad Social de la empresa, mediante la identificación de labores estrategias que sean requeridas por los pobladores de la zona. Luego ello, EGASA valida la gestión, a fin de que puedan ser aprobadas para su intervención.

Nuestro principal logro ha sido la elaboración de documentos técnicos que nos van a permitir generar la intervención de la empresa en materia de infraestructura que tenga impacto en nuestras comunidades locales durante el 2023, situación que no se pudo concretar en años previos.

Dentro de los obstáculos más importantes identificados, corresponden la dificultad de enmarcar las inversiones que se requieren realizar con impacto en la comunidad, dentro del esquema de inversiones del Estado (Invierte.pe), ya que, este tipo de inversiones se realizan en funciones alejadas del objetivo principal del negocio. Esta situación ha sido advertida por los órganos de control posterior – Órgano de Control Institucional (OCI), Contraloría General de la República, entre otros.

Durante el 2022, la principal inversión desarrollada fue la contratación del servicio de elaboración del expediente técnico Rehabilitación de vía de acceso secundario a caseta de operación de la presa Bamputañe. Esta inversión tuvo un costo de S/20 000.00, lo cual permitió elaborar el documento técnico que servirá para la ejecución de la inversión indicada.

Con este proyecto, lograremos mejorar las condiciones de transitabilidad vehicular en la vía de acceso secundario a la presa Bamputañe, la misma que también es utilizada por la población de las comunidades aledañas como principal vía de acceso a sus cabañas.

El mejoramiento de esta vía permitirá un mayor flujo de vehículos en la zona, además de permitir que los pobladores puedan vender y acercar sus productos con mayor facilidad y a un mejor precio, debido a que podrán ingresar en vehículo hasta el punto exacto donde se encuentra su ganado. Esta situación mejorará los ingresos familiares y beneficiará la economía de toda la población.



8 Compromiso ambiental



Nos encontramos comprometidos con la protección del medio ambiente, por lo cual, este representa un principio básico para la realización de nuestras actividades administrativas y de planta. Bajo esta premisa, promovemos el uso racional de recursos y contribuimos en la prevención del cambio climático.

Acorde a nuestro enfoque preventivo, implementamos medidas para administrar, eficiente y responsablemente, los recursos naturales; preservar la biodiversidad en el área de influencia de nuestras operaciones; además de gestionar adecuadamente los residuos sólidos, la energía eléctrica y el agua.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental se encuentra certificado mediante la ISO 14001, que orienta nuestras operaciones en Charcani, Chilina, Mollendo y Pisco, donde interactuamos con el ambiente y las actividades de terceros realizadas a nuestro nombre. Asimismo, contamos con una herramienta integrada de medición que evalúa el nivel de implementación de nuestro sistema de gestión. Finalmente, para garantizar la mejora continua en nuestra gestión ambiental, realizamos auditorias periódicamente.

Como parte del sistema mencionado, contamos con una Política de Sistema de Gestión Integrado, que considera compromisos ambientales, con la cual buscamos gestionar responsablemente nuestros recursos.

Anualmente, ponemos en marcha nuestro Programa de Gestión Ambiental (PGA), el cual elaboramos acorde a los requisitos legales, Estudios de Impacto Ambiental (EIA), Programa de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA) y los planes de acción derivados de la revisión anual de los listados de aspectos e impactos ambientales.

Nos orientamos a proteger el medio ambiente, biodiversidad y el ecosistema en el área de influencia de nuestras actividades, mediante la implementación de buenas prácticas para prevenir la contaminación; reducir o controlar la generación de residuos, emisiones y/o vertimientos, a fin de que estos se mantengan dentro de los límites permisibles; además de promover el uso racional de recursos naturales y contribuir a prevenir el cambio climático.

En efecto, nuestro PGA tiene como objetivo fortalecer nuestro sistema de gestión ambiental y, para el 2022, cumplimos las actividades de este programa al 100 %.

Mercado no regulado

Meta 1	Objetivo 1 Mantener los rangos de emisiones gaseosas y de efluentes por debajo de los límites máximos permisibles. Se realizaron moniterios ambientales, los cuales fueron comparados con los ECAs y LMPs de la normativa vigente, y se presentan a la entidad fiscalizadora OEFA.
Meta 2	Objetivo 2 Reducir en 1% el consumo de papel obtenido por persona, registrado en el 2021 en el área administrativa Para el 2022, el consumo de papel fue de 2.58 kg por persona, al mes.
Meta 3	Objetivo 3 Realizar seguimiento a la ejecución de controles implementados en la matriz de aspectos e impactos ambientales. Cumplimos con las actividades programadas para el periodo 2022.
Meta 4	Objetivo 4 Reducir en 1% el consumo de agua potable por persona, registrado en el 2021 en el área administrativa. En 2022, el consumo de agua por persona fue de 1.45 m3 por mes.
Meta 5	Objetivo 5 Reducir en 1% el consumo de energía eléctrica por persona, registrado en el 2021 en el área administrativa. En 2022, el consumo de energía por persona fue de 106.34 % kWh/mes.

Evaluamos los objetivos y metas respectivas mediante el control y elaboración de indicadores, los cuales, aunado a los resultados de monitoreos ambientales, son reportados a los entes competentes y al OEFA, mensual y trimestralmente.

8.1. Enfoque de cumplimiento ambiental

(GRI 2-27)

El cumplimiento ambiental se alinea con nuestro compromiso de protección del medio ambiente, y se encuentra regulado mediante la norma D.S. N.º 029-94-EM, Reglamento de Protección Ambiental en las Actividades Eléctrica, así como el D.L. N.º 1278, Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos, además de otras normas relacionadas.

Además, utilizamos una matriz de requisitos legales en la que identificamos las normativas que nos aplican. Aunado a ello, contamos con procedimientos de identificación, evaluación y control de aspectos e impactos ambientales. De manera complementaria, involucramos nuestros compromisos asumidos en los instrumentos ambientales, a fin de realizar el debido seguimiento, según los plazos establecidos. De esta manera, prevenimos alteraciones al medio ambiente provocadas por malas prácticas o por el incumplimiento de normativas establecidas.

Bajo esta premisa, en 2022, nuestra empresa pasó por supervisiones realizadas por el OEFA a nuestras centrales térmicas, hidroeléctricas y represas. En estas, no se detectaron incumplimientos a la normativa ambiental ni a los compromisos ambientales asumidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental.

Gracias a las acciones de nuestro Sistema Integrado de Gestión, durante el 2022, no ocurrieron derrames significativos en ninguna de nuestras centrales.

Conforme a lo declarado en las Actas de Supervisión, realizadas en las distintas sedes durante el 2022, nuestra División de Asesoría Legal indica que no se registró incumplimiento de las leyes o normativas ambientales; por tanto, no se identificaron multas o sanciones significativas o no monetarias. En caso de registrarse este tipo de casos, la división mencionada es la encargada de atender y supervisar los asuntos y contingencias de carácter legal relativas a aspectos contractuales, normativos y operativos.

Cabe resaltar que, nuestro Sistema Integrado de Gestión contempla los siguientes instructivos que sirven de guía para la atención de una eventualidad.

- ISI 5-01-11, Prevención y Control de Derrames de Hidrocarburos.
- ISO 5-02-13, Descarga de Combustibles.
- ISI 5-02-25, Almacenamiento y Manipulación de Cilindros de Líquidos Combustibles.
- ISI 5-02-26, Manejo de Sustancias Químicas Peligrosas.

8.2. Gestión del agua

(GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)

El agua representa un recurso fundamental para la vida en el planeta y para las actividades humanas. Por esta razón, valoramos su papel esencial en el desarrollo de nuestras operaciones, ya que, representa la fuente de energía de nuestras centrales hidroeléctricas. Bajo esta premisa, impulsamos un modelo de gestión hídrica que orienta al uso responsable de este recurso.

Somos una empresa comprometida con la protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales, por ello, promovemos una gestión adecuada del recurso hídrico en todas nuestras operaciones mediante el control mensual del consumo de agua en nuestras instalaciones. Es así que, al cierre del 2022, nuestro consumo total de agua fue de 0.9479 mililitros, por lo que logramos una reducción respecto al 2021.

No impactamos al recurso hídrico, ya que nuestras operaciones son de uso no consuntivo, sino que únicamente utilizamos el agua para dar movimiento a las turbinas que generan la energía eléctrica.

En este marco, nuestra Política del Sistema de Gestión Ambiental establece los lineamientos a seguir respecto al consumo del recurso hídrico, con el objetivo de tener una gestión adecuada y promover su utilización racional. Cabe destacar que controlamos nuestros consumos en las estaciones de generación hidroeléctrica a través del Centro de Control.

0.9479 megalitros*
Consumo total de agua en 2022
*Con base en la toma de datos mensual directa del medidor

Como se ha señalado, de acuerdo a la meta 4 de nuestro Programa de Gestión Ambiental (PGA), en 2022 logramos una reducción de consumo de agua respecto al periodo 2021, lo cual fue posible con el apoyo de nuestros trabajadores mediante la implementación de capacitaciones de ecoeficiencia y charlas de consumo de agua responsable.

Año	Consumo de agua (Megalitros)
2022	5.7
2021	0.9479

Extracción de agua

Para la realización de nuestras operaciones, no extraemos agua, sino que utilizamos el agua almacenada en las represas para uso de las operaciones de generación de energía eléctrica.

Entonces, empleamos el agua superficial del río Chili para generar energía eléctrica, y esta se devuelve al río luego de su uso no consuntivo. Para realizar esta acción, contamos con una licencia de uso de agua emitida por la Autoridad Nacional del Agua (ANA), según R.D. N.º 108-2015-ANA/AAA I C-O. Esta autorización nos permite consumir 20 litros por segundo.

630.72 megalitros
Extracción total de agua superficial del río Chili durante el 2022

Como parte de nuestros compromisos ambientales, realizamos monitoreos ambientales mensuales y trimestrales a las centrales y embalses; en estos, evaluamos la calidad de agua del efluente y del cuerpo receptor. Presentamos los resultados de los monitoreos dentro de los plazos establecidos por la autoridad competentes y son verificados periódicamente por el ente supervisor: OEFA.

Año	Extracción de agua (Megalitros)
2022	630.72
2021	630.72

Vertido de agua

En cuanto a vertimientos, nos encontramos en trámite de la autorización de vertimientos por parte de la Autoridad Nacional del Agua (ANA); no obstante, se siguen realizando trimestrales de calidad de agua arriba y aguas abajo, acordes al Protocolo de Monitoreo de Calidad de Aguas del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), subsector hidrocarburos, en el cual se plantean los lineamientos básicos para el desarrollo adecuado de dicho procedimiento.

Asimismo, el monitoreo se realiza de acuerdo con la R. M. 008-97-EM/DGAA, Niveles máximos permisibles para efluentes líquidos producto de las actividades de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, además del D. S. N.º 004-2017-MINAM, que aprueba los Estándares Nacionales de Calidad Ambiental (ECA) para Agua, en el cual se considera el perfil de la masa de agua receptora que, para nuestra empresa, corresponde a agua de Clase 3 (para riego de vegetales y bebidas de animales).

En 2022, medimos los siguientes parámetros: fenoles, cloruros, pH, temperatura, aceite y grasas, sólidos suspendidos, oxígeno disuelto, coliformes fecales, turbidez y metales pesados. Los resultados son presentados de manera trimestral a la autoridad competente OEFA, la cual a su vez los verifica periódicamente.

Nuestro objetivo principal es **mantener los rangos de emisiones de efluentes por debajo de los Límites Máximos Permisibles (LMP)**, con ello, buscamos garantizar un adecuado control ambiental de nuestras actividades para, de esta manera, no afectar el área de influencia de nuestras operaciones.



8.3. Eficiencia energética

(GRI 302-1) (GRI 302-3) (GRI 302-4)

Debido a nuestro compromiso con la protección del ambiente, nos preocupamos por gestionar eficientemente nuestras fuentes de energía, renovables y no renovables, ya que estos representan nuestro insumo y producto principal.

Como parte de nuestro Programa de Gestión Ambiental (PGA), implementamos iniciativas que nos permiten controlar el consumo energético para poder cumplir con las metas de reducción, tanto en nuestras operaciones como en las áreas administrativas. Para lograrlo, realizamos capacitaciones de ecoeficiencia en nuestro personal y en el sector público; además, adoptamos medidas complementarias de concientización a nuestros trabajadores. Estas acciones y avances son evaluados mediante indicadores.

En 2022, calculamos nuestra intensidad energética con base en el consumo eléctrico de los medidores de la empresa, y obtuvimos un resultado de 189 946 KWh.

Consumo de energía				
Tipo de energía	Unidad	2022	2021	Metodología de cálculo
Electricidad	KWh	189 946.00	197,781	Medición mensual de consumo en medidores de la empresa

Con base en los valores registrados en los medidores de la empresa entre la cantidad del personal durante el día, medimos los consumos energéticos de nuestros trabajadores. En 2022, obtuvimos como resultado 382 830 174.77 julios/persona, lo que evidencia una reducción de 32 566 022.22 julios/persona respecto al 2021. Esto fue gracias a la implementación de un sistema de Ecoeficiencia donde se realizaron charlas dirigidas al personal de EGASA sobre la reducción del consumo de energía en sus equipos y el cómo cuidar la energía en sus ambientes. Por otro lado, en nuestro Programa de Gestión Ambiental establecemos la meta de reducción del 1% de consumo de energía con respecto al año anterior.

Consumo promedio de trabajador / mes	
2022	2021
382 830 174.77 julios/persona	415 396 196.99 julios/persona



8.4. Gestión de residuos

(GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

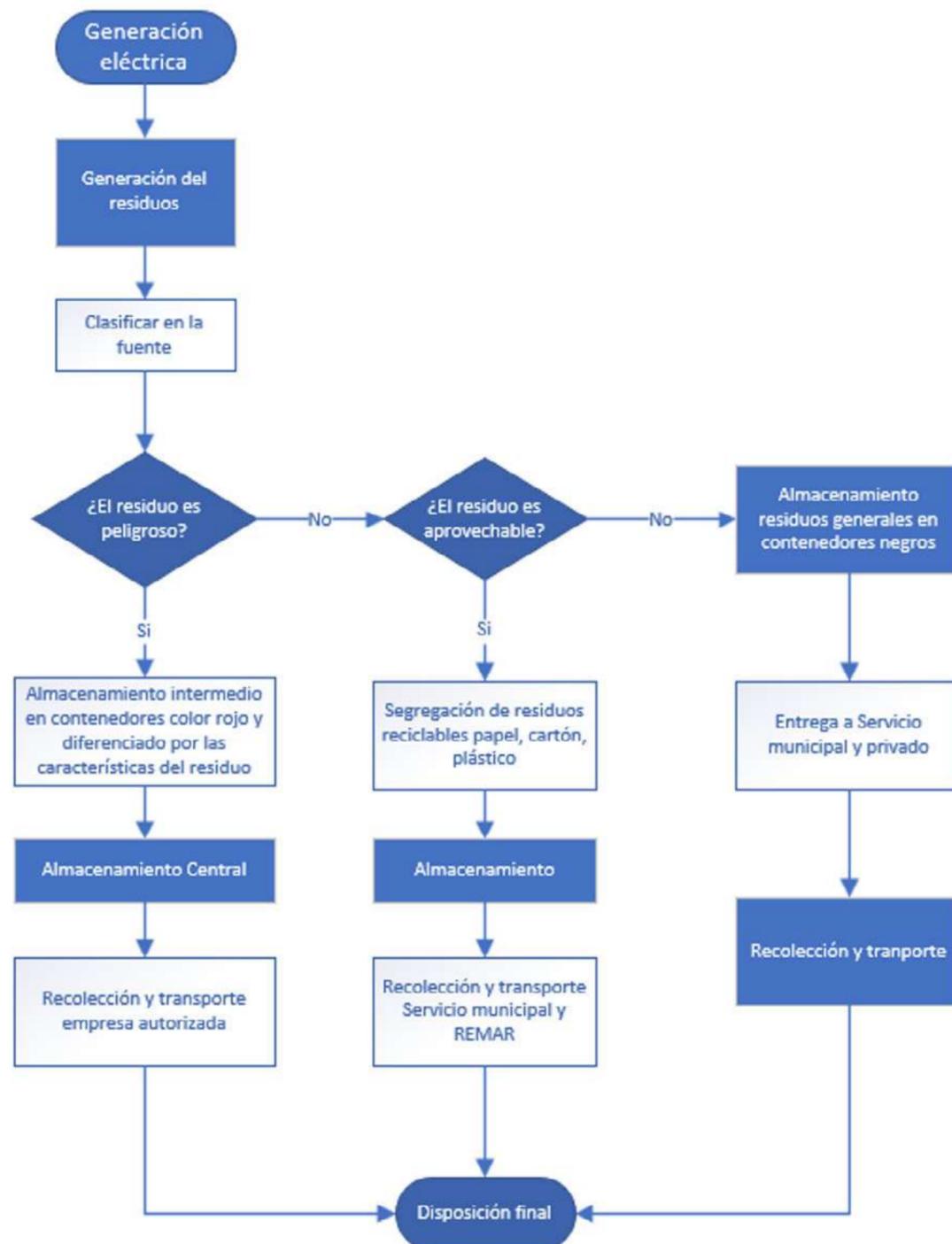
Gestionamos con eficiencia los residuos generados en nuestras áreas, y procuramos segregarlos y recuperarlos. Aunado a ello, cumplimos con la normativa ambiental vigente y los compromisos asumidos en los instrumentos de gestión ambiental aplicables a nuestras centrales. Todo ello alineado con nuestro Plan de Gestión de Residuos 2022, donde identificamos dos grandes categorías: residuos no peligrosos y residuos peligrosos.

Cabe destacar que los residuos son generados a partir de actividades propias y, mediante la contaminación del suelo y del agua, pueden producir impactos significativos; además del consumo de recursos, en caso estos no se gestionen adecuadamente. Por tanto, contamos con un registro interno de ingreso de residuos a los almacenes de acopio temporal.

En este contexto, trabajamos con insumos químicos, transporte de combustibles, actividades de mantenimiento y operación que generan residuos peligrosos y no peligrosos, los cuales se encuentran identificados y cuentan con procedimientos de manejo como parte de nuestra identificación y gestión de impactos relacionados con los residuos.

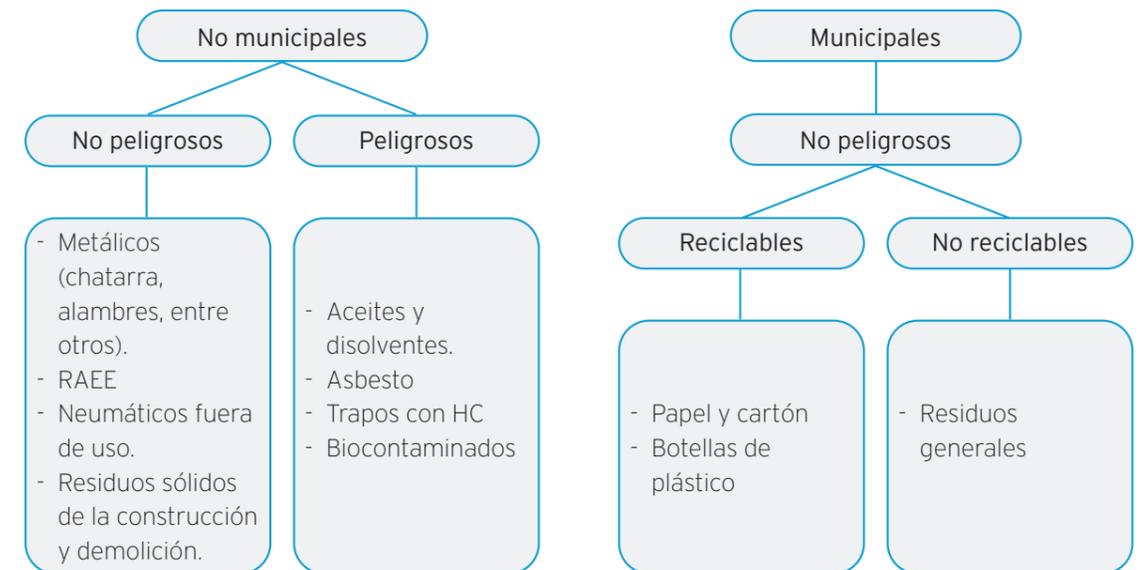
Gestionamos los residuos generados en el periodo 2022, en cumplimiento al Plan de Manejo de Residuos que fue remitido al OEFA para su posterior supervisión, y obtuvimos los siguientes logros: cumplimiento fiscalizable, minimización de residuos y oportuna disposición mediante operadoras de residuos autorizadas.

A continuación, presentamos el diagrama de flujo del proceso que siguen los residuos generados por nuestra empresa.



Clasificación de residuos

Los residuos generados en nuestras instalaciones son clasificadas según la siguiente figura:



Residuos no peligrosos

Segregación en origen y recolección de los residuos no peligrosos

- Esto se realiza mediante puntos de recolección.

Almacenamiento de residuos

- Contamos con almacenamientos temporales en cada central de generación.

Transporte y disposición final

- La Municipalidad Provincial de Arequipa se encarga de recoger los residuos generales de la Central Térmica Chilina.
- Inversiones Merma S.A.C. se encarga del recojo de las Centrales Hidroeléctricas Charcani I y Charcani V.
- La Municipalidad de Pisco se encarga de la Central Térmica Pisco.
- La Municipalidad de Islay se encarga del recojo de los residuos de la Central Térmica Mollendo.

Generación de residuos no peligrosos (t)			
Categoría	Descripción	2021	2022
Residuos no peligrosos	Papeles	0.0255	0.12
	Cartones	0.1246	0.085
	Plásticos	0.0314	0.132
	Generales	7.067	7.267
Total		7.2485	7.604

La gestión de los residuos no peligrosos incluye medidas de circularidad, como el reciclaje de materiales como papel, plástico y cartón. A través de un convenio y en forma de donación, entregamos estos materiales a una institución benéfica y sin fines de lucro: Rehabilitación de Marginados (REMAR), para su reciclaje y reaprovechamiento en apoyo a personas socialmente marginadas. Por tanto, aplicamos el reciclaje como método de valorización de residuos no peligrosos.

Además, con el objetivo de evitar sobregenerar residuos y el almacenamiento de rellenos sanitarios y/o de seguridad, implementamos directrices para la disposición final de RAEE a sistemas de manejo de este tipo de residuos. Obtuvimos la información para residuos no peligrosos de los registros internos de generación de residuos.

Residuos peligrosos

Recolección y disposición de residuos peligrosos

- Contratamos los servicios de Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EO-RS), autorizadas por la Dirección General de Salud (DIGESA) y el Ministerio del Ambiente (MINAM).

Servicios contratados durante el 2022

- Inversiones Merma S.A.C., con registro autoritativo EO-RS-0038-18-40104 realizó el transporte de los residuos peligrosos.
- Para la disposición final de los residuos de las Centrales Térmicas Chilina, Mollendo, Pisco y Centrales Hidroeléctricas Charcani I, II, III, IV, V, VI, Presas Bamputañe, Pillones y Chalhuanca, contratamos los servicios de las siguientes entidades: Empresa Ambiental del Norte SAC, INNOVA AMBIENTAL S.A. y Corporación medioambiental AMPCO PERU SAC.

Como parte del Programa de Voluntariado Corporativo, nuestros trabajadores entregaron equipos y aparatos en desuso a la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre, a fin de contribuir a la disposición final de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).

Respecto a la información para residuos peligrosos, se considera el peso de los manifiestos de residuos sólidos, detallada a continuación:

Generación de residuos peligrosos (t)			
Categoría	Descripción	2021	2022
Residuos peligrosos	Trapos y huaypes con hidrocarburos	1.213	1.449
	Toners usados	0.009	0.007
	Baterías usadas	0.3614	0.394
	Fluorescentes usados	0.058	0.015
	Latas de aerosol y pintura usados	0.03	0.002
	Residuos oleosos	0.232	31.5
	Otros residuos	0	0.551
Total		2.156	33.918

Como se ha indicado, entregamos los residuos no peligrosos (papel de oficina, cartones y botellas plásticas) a REMAR, una institución sin fines de lucro que tiene como finalidad brindar ayuda moral, espiritual y cultural a personas socialmente marginadas. Estos residuos son destinados, única y exclusivamente, al reciclaje, para ser utilizados en los fines de la institución receptora, tal como se establece mediante un convenio entre ambas.

Método de valorización	2021	2022
Residuos no peligrosos	0.1815	0.337
Reciclaje (t)		
Total	0.1815	0.337

Respecto a la eliminación de los residuos, destinamos los residuos generales al relleno de seguridad en cooperación con la Municipalidad Provincial de Arequipa para la central de Chilina. Para la central de Charcani este proceso se da a través de un servicio de retiro para, posteriormente, realizar su disposición final en un relleno de seguridad. Asimismo, los residuos peligrosos son destinados a un relleno de seguridad mediante un servicio de disposición y transporte para todas nuestras centrales.

A los terceros que gestionan nuestros residuos se les solicita su registro como EC-RS vigente, así como los certificados de transporte y disposición y, en caso de residuos sólidos peligrosos, los manifiestos de residuos.

Método de eliminación	2021	2022
Residuos no peligrosos	7.067	7.267
Relleno de seguridad (t)		
Subtotal 1	7.067	7.267
Residuos peligrosos	2.156	33.918
Relleno de seguridad		
Subtotal 2	2.156	33.918
Total (t)	9.223	41.185

Prevención hacia la generación de residuos

Como parte de nuestra Gestión Integral de Residuos, contamos con medidas para prevenir la generación de residuos en nuestra empresa mediante la implementación de instructivos para el manejo adecuado de residuos, la implementación de medidas de ecoeficiencia para evitar la generación de residuos y la sensibilización ambiental.

Nuestra Política del Sistema de Gestión Integrado (SGI) establece la implementación de buenas prácticas para prevenir la contaminación, reducir o controlar la generación de residuos y emisiones, así como promover el uso racional de recursos naturales y contribuir a la prevención del cambio climático.

En este marco, durante el 2022, brindamos las siguientes charlas de sensibilización y capacitación a nuestro personal, operativo y administrativo, con el objetivo de reducir nuestra generación de residuos:

Charlas de sensibilización y capacitación durante el 2022	
Capacitación	Manejo de residuos, control de derrames y gestión de PCBs
Charla	Cultura de Ecoeficiencia en el Sector Público
Charla	Prácticas de cultura de ecoeficiencia, ruta a la sostenibilidad ambiental

Asimismo, para asegurar la eficacia del seguimiento de medidas para la gestión de residuos, diariamente, luego de cada jornada laboral, los residuos son trasladados en contenedores adecuados hacia las áreas de almacenamiento, en donde se llevan a cabo inspecciones periódicas de los contenedores de residuos peligrosos y no peligrosos, a fin de detectar cualquier deterioro y realizar el reemplazo inmediato de los mismos.

8.5. Gestión de emisiones

(GRI 305-1) (GRI 305-2)

Mantenemos una postura activa ante la problemática del cambio climático, por ello, realizamos un control estricto de nuestras emisiones, tal como se establece en nuestro Programa de Gestión Ambiental (PGA). En este marco, monitoreamos constantemente la calidad del aire en nuestras centrales, acorde al Protocolo de Monitoreo de Calidad de Aire y Emisiones del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), y enviamos los resultados trimestralmente al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA). Nuestro PGA contempla la realización de la medición de la Huella de Carbono del 2022 en el periodo 2023, con el objetivo de darle seguimiento a nuestras emisiones.

A continuación, presentamos nuestras políticas y compromisos asociados a la gestión de emisiones:



Por otro lado, nos encontramos sujetos a las siguientes normativas en materia de emisiones, a nivel nacional e internacional, las cuales cumplimos estrictamente:

- Norma ISO 14064-1: 2018.
- D.S. N.º 003-2017-MINAM, Estándares Nacional de Calidad Ambiental (ECA) para aire.
- Decreto del Consejo Directivo N.º 004-2007-CONAM/CD, que aprueba la propuesta de Límites Máximos Permisibles (LMP) de emisiones gaseosas y partículas del subsector electricidad.

Respecto al cálculo de nuestras emisiones GEI del periodo 2022, nos encontramos en la etapa inicial de recolección de datos, ya que, la medición está programada para el año 2023, según nuestro Programa de Gestión Ambiental (PGA).

A continuación, un histórico de nuestras emisiones calculadas al momento:

Emisiones GEI (t CO ²)				
Año 2021	Alcance	2019 ⁵	2020	2021
Total de emisiones GEI	Alcance 1	22,572.88	49.817.53	22,572.88
(t CO ²)	Alcance 2	0.22	-	22,572.88
Total		22,573.1	49.817.53	45,145.76

⁵ Año base

Como acciones efectuadas para reducir la generación de emisiones en nuestras operaciones, realizamos mantenimientos –preventivos y correctivos– con el objetivo de mantener nuestros equipos en condiciones óptimas. Además, brindamos capacitaciones al personal respecto a la ecoeficiencia en el sector público y control constante mediante monitoreos mensuales. Para ello, realizamos una comparación con la norma legal asociada a la calidad de aire, a fin de verificar que los monitoreos no excedan los LMP, con el objetivo de asegurar la eficacia del seguimiento de medidas de nuestra gestión de emisiones.



8.6. Protegemos la biodiversidad

(GRI 304-3)

Nos encontramos comprometidos con la preservación de la biodiversidad en las zonas donde operamos, por tanto, realizamos monitoreos ambientales y biológicos en nuestras centrales y represas, en donde damos seguimientos a las especies encontradas y realizamos comparaciones con años anteriores. Estos datos son presentados en informes semestrales a la autoridad competente: Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR). De esta manera, cumplimos con los compromisos ambientales asumidos en nuestros estudios de impacto ambiental y nuestra Política de Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Metodología utilizada para el monitoreo biológico

- Macrofitas y vegetación de ribera: metodología de transectos de intercepción de punto.
- Vegetación terrestre: recolección de especímenes representativos de cada especie (de preferencia con órganos reproductivos como flores y frutos).
- Avifauna: metodología censo, que consiste en el contenido total de especies.
- Ictiofauna, herpetofauna y mastofauna: metodología que sigue las consideraciones establecidas la R. M. N.º 057-2015-MINAM, Guía de Inventario de la Fauna Silvestre.

Acciones realizadas en 2022

- No efectuamos acciones de restauración.
- Cumplimos satisfactoriamente con los monitoreos biológicos programados en época seca y húmeda para caracterizar componentes de flora, fauna (aves, mamíferos, reptiles y anfibios) e hidrobiológicos en la zona de influencia, sobre todo en zona de represas, como en los puntos mostrados en el siguiente mapa:

Cabe destacar que, entre los desafíos principales en la evaluación biológica, se considera el difícil acceso a las estaciones de monitoreo ubicadas en las zonas de represas. Por ejemplo, la presa Chalhuanca se caracteriza por su relieve accidentado con grandes pendientes, lo cual complica el ingreso de los especialistas.



⁶ La metodología utilizada para realizar los monitoreos biológicos corresponde al establecido por el Ministerio del Ambiente (MINAM) en la Guía de Inventario de Fauna y Flora Silvestre, en la R.M. N.º 057-2015-MINAM.



9 Índice de contenidos GRI - Glosario de términos

Índice de contenidos GRI

(GRI 2-3)

Declaración de uso	EMPRESA DE GENERACION ELECTRICA AREQUIPA S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero 2022 al 31 de diciembre del 2022, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1: Utilizado	GRI: Fundamentos 2021

A continuación, nuestro índice GRI:

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
Indicadores Generales			
	2-1. Detalles organizativos	Pág. 2, 8, 37, 44	
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 2	
	2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de Contacto	Pág. 2 01 de enero al 31 de diciembre del 2022	
	2-4. Actualización de la información Verificación externa	No existen cambios significativos ni reexpresiones de información en relación a los reportes anteriores.	
	2-5. Verificación externa	El reporte no presenta verificación externa	
	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones Comerciales	Pág. 8, 10, 37-42, 47-49, 74	
	2-7. Empleados	Pág. 51-52	
	2-8. Trabajadores que no son empleados	Pág. 52	
	2-9. Estructura de gobernanza y composición	Pág. 12-16, 18	
	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 12	
GRI 2: Contenidos generales	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág.12-13	
	12-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Pág. 12, 15-16, 26	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Pág. 26-28	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Pág. 15-17	
	2-15 Conflictos de interés	Pág. 19-22, 25	
	2-16. Comunicación de inquietudes críticas	Pág. 19-22, 25, 35-36	
	2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo Sostenible	Pág. 4-7, 28	
	2-23. Compromisos y políticas	Pág. 8-11, 21-22, 28	
	2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 24, 25, 35-36	
	2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 19-22, 25, 28, 35-36	
	2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 25, 91	
	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 20, 30 Contenido reportado parcialmente	
	2-30. Convenios de negociación colectiva	Pág. 65-67	

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
Indicadores específicos			
GRI 3: Temas Materiales	3-1. Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 29-30	
	3-2. Lista de temas materiales	Pág. 31-33	
Indicadores específicos			
GRI 201 Desempeño económico 2016	Enfoque de gestión	Pág. 44-47	-
	201-1: Valor económico directo generado y distribuido.	Pág. 45	ODS 8,9
GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016	Enfoque de gestión	Pág. 79-80, 84-86	-
	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyado.	Pág. 86	ODS 5, 9, 11
GRI 204 Prácticas de adquisición 2016	Enfoque de gestión	Pág. 74-78	-
	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 74-75	ODS 8
GRI 205 Anticorrupción 2016	Enfoque de gestión	Pág. 16-23	-
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 22-23	ODS 16
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la organización	Pág. 61-63	ODS 7, 8, 13
	302-3: Intensidad energética	Pág. 61-63	ODS 7, 8, 12, 13
	302-4: Reducción del consumo energético	Pág. 61-63	ODS 7, 8, 12, 13
	Enfoque de gestión	Pág. 92-93	-
GRI 303 Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	Pág. 92-93	ODS 6
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Pág. 92-93	ODS 6
	303-3: Extracción de agua	Pág. 92-93	ODS 6, 8, 12
	303-4: Vertido de agua	Pág. 93	ODS 6, 12
	303-5: Consumo de agua	Pág. 92	ODS 6
GRI 304 Biodiversidad 2016	Enfoque de gestión	Pág. 101-102	-
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Pág. 101-102	ODS 6, 14, 15

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
GRI 305 Emisiones 2016	Enfoque de gestión	Pág. 99-100	-
	305-1: Emisiones directas de GEI. (alcance 1)	Pág.100	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía. (alcance 2)	Pág. 100	ODS 3, 12, 13, 14, 15
GRI 306 Residuos 2020	Enfoque de gestión	Pág. 94-99	-
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con residuos	Pág. 94-96	ODS 12
	306-2 Gestión de impactos significativos con los residuos	Pág. 94-99	ODS 12
	306-3 Residuos generados	Pág. 98	ODS 3, 6, 12, 14, 15
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Pág. 98-99	ODS 12
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Pág. 98-99	ODS 6, 14, 15
GRI 401 Empleo 2016	Enfoque de gestión	Pág. 53-57, 66-67	-
	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Pág. 54, 56-57	ODS 5, 8, 10
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Pág. 66	ODS 5, 8
GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	Enfoque de gestión	Pág. 67-73	-
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 67-69	ODS 3, 8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 69-73	ODS 3, 8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 67-69, 73	ODS 3, 8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 67-69	ODS 3, 8
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 67-69	ODS 3, 8
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 73	ODS 3, 8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	Pág. 69-73	ODS 3, 8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág. 69-73	ODS 3, 8
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Pág. 69-73	ODS 3, 8
GRI 404 Formación y enseñanza 2016	Enfoque de gestión	Pág. 58-65	-
	404-1: Media de horas de formación al año por empleado.	Pág. 61-63	ODS 4, 5, 8, 10
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	Pág. 64-65	ODS 5, 8, 10

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS
GRI 406 No discriminación 2016	Enfoque de gestión	Pág. 19-25	-
	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág. 25	ODS 8
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio 2016	Enfoque de gestión	Pág.75-767	-
	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u Obligatorio	Pág.75-76 Indicador reportado parcialmente	ODS 8
GRI 413 Comunidades locales 2016	Enfoque de gestión	Pág. 79-88	-
	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	Pág. 81-85	-
Indicadores NO GRI: Indicadores propios del negocio			
NO GRI: IPN-1	Satisfacción del cliente	Pág. 49-50	
NO GRI: EU10	Capacidad planificada frente a la demanda eléctrica proyectada a largo plazo	Pág. 39-42	
NO GRI: EU11	Promedio de generación de eficiencia de plantas térmicas	Pág. 39-42	
NO GRI: EU 15	Porcentaje de empleados para el retiro en los próximos 5 y 10 años por categoría	Pág. 57	ODS 8

Glosario de términos

Término	Detalle
Autoridad Nacional del Agua (ANA)	Ente rector y máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional de Gestión de los Recursos Hídricos. Se encarga de administrar, conservar, proteger y aprovechar los recursos hídricos de las cuencas de manera sostenible, y promover una cultura del agua.
Costo marginal	Costo asumido al iniciar la producción de una unidad adicional.
Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional (COES)	Organismo que opera el sistema eléctrico peruano, además de administrar el mercado eléctrico del Perú y planificar la transmisión eléctrica del sistema, con criterio de economía, calidad y seguridad.
Estándares de Calidad Ambiental (ECA)	Establecidos por el MINAM, estos estándares fijan valores máximos permitidos de contaminantes en el ambiente, a fin de garantizar la conservación de la calidad ambiental mediante el uso de instrumentos de gestión ambiental sofisticados y de evaluación detallada.
Embalse	Depósito artificial de grandes dimensiones que retiene las aguas de río o lluvia para utilizarlas en la producción de energía.
Estiaje	Nivel más bajo o caudal mínimo de una corriente de agua durante determinada época del año.
FBK	Presupuesto de inversiones en proyectos de inversión y gastos de capital no ligados a proyectos, pero que aumentan el activo de la empresa.
Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE)	Empresa de derecho público, adscrita al sector Economía y Finanzas, que tiene como funciones principales: normar y dirigir la actividad empresarial del Estado, aprobar el presupuesto consolidado de las empresas, administrar la renta producida por la inversión de las empresas de la corporación.
Gastos de capital no ligados a proyectos	Inversiones de soporte a las actividades operativas de la empresa.
Ingresos financieros	Ingresos que provienen de entidades financieras por depósitos que la empresa tiene en ellos, así como la ganancia por diferencia de cambio, los intereses generados por financiamiento otorgado por la empresa, además de incluir ingresos por venta de servicios de las empresas financieras.
Inversión financiera	Adquisición de activos financieros como bonos, pagarés, papeles comerciales, fondos de inversión, entre otros. Asimismo, considera los desembolsos por préstamos cedidos por empresas del ámbito de FONAFE.
Límites Máximos Permisibles (LMP)	Límites que se miden en el punto de emisión o de descarga de efluentes de las actividades económicas.
Ministerio del Ambiente (MINAM)	Organismo encargado de la conservación y uso sostenible de los recursos naturales, calidad ambiental y puesta en valor de la diversidad biológica en beneficio de las personas y el entorno.
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Plan maestro que interrelaciona objetivos e incorpora los desafíos globales, a fin de enfrentarlos y conseguir un futuro más sostenible para todos.
Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minas (OSINERGMIN)	Organismo encargado de la regulación tarifaria y la supervisión de empresas que operan en el sector de electricidad, hidrocarburos y minero.
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)	Organismo público técnico especializado, adscrito al MINAM, encargado de la fiscalización ambiental y de asegurar el adecuado equilibrio entre la inversión privada en actividades económicas y de protección ambiental.

Término	Detalle
Plan Operativo Institucional (POI)	Herramienta de gestión donde se plasman los objetivos institucionales, además de detallar las actividades para lograrlos.
Proyectos de inversión	Inversión que utiliza, de forma total o parcial, recursos de la empresa, en un límite de tiempo. Esto con el objetivo de crear, mejorar o recuperar la capacidad de producción o de provisión de bienes/servicios.
Resolución Directoral (R.D.)	Es un instrumento normativo peruano que resuelve un acto administrativo emitida por el Director General de la Dirección Regional de Salud y tendrá tres partes. Visto, Considerativa y Resolutiva.
Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	Forma de dirigir las empresas con base en la gestión de los impactos que la actividad genera sobre sus trabajadores, accionistas, clientes, comunidades locales, medio ambiente, y la sociedad en general.



EGASA



EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA DE AREQUIPA S.A.

Generando energía con responsabilidad social

www.egasa.com.pe

Pasaje Ripacha 101 Chilina - Arequipa

Teléfono: 054-383838

Carta de Comprobación de Tercera Parte

Lima, 20 de noviembre de 2023

Señores

Empresa de Generación Eléctrica de Arequipa S.A.(EGASA).

Arequipa, Perú

Presente. -

La presente carta tiene como objetivo brindar una Comprobación de Tercera Parte sobre el reporte de sostenibilidad de Empresa de Generación Eléctrica de Arequipa S.A.(EGASA) que ha sido elaborado utilizando como referencia los Estándares **del Global Reporting Initiative (GRI)**¹ para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022. Para ello, se ha procedido de la siguiente manera:

1. Se ha leído y analizado el Reporte de Sostenibilidad 2022, tomando como base los Estándares GRI versión 2021.
2. Se realizó una primera revisión y se elaboraron comentarios y observaciones para ser subsanados.
3. Se realizó una revisión final a la última versión diagramada del Reporte de Sostenibilidad 2022.

Los contenidos incluidos en el presente reporte son:

Descripción de Información GRI		Número de contenidos reportados
GRI 2 Contenidos Generales		23
GRI 3 Contenidos de temas materiales		2
Contenidos temáticos	Serie 200 Desempeño Económico	4
	Serie 300 Desempeño Ambiental	16
	Serie 400 Desempeño Social	16
Indicadores propios		4

La Comprobación de Tercera brindada por parte de Avanza Sostenible no verifica la veracidad de los contenidos generales, de temas materiales y temáticos establecidos en los Estándares del GRI versión 2021. Esta responsabilidad recae sobre la organización informante y sus grupos de interés.

Los criterios que se han contemplado para el análisis son los siguientes:

1. Principios para elaboración de Reportes de Sostenibilidad

El Reporte de Sostenibilidad 2022 de EGASA, en relación con los Principios para elaboración de informes establecidos por el GRI, podemos indicar lo siguiente:

¹ Estándares GRI versión 2021

- **Contexto de Sostenibilidad:** El reporte informa sobre el desempeño de la empresa en materia ambiental, social y de gobernanza, destacando el alineamiento de sus acciones de sostenibilidad con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS); el programa para fomentar la cultura ética de la empresa, la evaluación integral del estado de la conflictividad en las zonas de influencia de las represas; así como el desarrollo del Manual de Conducta de Proveedores y Contratistas. Sin embargo, para el siguiente reporte se recomienda desarrollar un proceso nuevo de materialidad que permita actualizar los temas materiales que representen los impactos de sostenibilidad más significativos para los grupos de interés y aquellos que representen un riesgo u oportunidades para la empresa.
- **Exhaustividad:** Dentro de los aspectos materiales e indicadores descritos, se ha detallado información relevante y coherente de la gestión económica, ética, social y ambiental de la empresa. Destacan la mejora de sus indicadores de gestión de salud y seguridad de manera significativa. Se recomienda ser más exhaustivo en las razones de la mejora o decrecimiento del desempeño.
- **Equilibrio:** El reporte destaca información de los aspectos positivos de la gestión de sostenibilidad de la empresa como el cumplimiento de planes de gestión de responsabilidad social y ambiental; sin embargo, resulta relevante brindar información más equilibrada de aspectos resaltantes como los resultados del estado de conflictividad social que resultaron del estudio realizado el año 2022 en las zonas de influencia, del cual sería positivo brindar información de los resultados y cómo se están gestionando potenciales impactos.
- **Comparabilidad:** Este reporte de sostenibilidad reporta sobre los temas materiales y contenidos GRI utilizando por primera vez los nuevos estándares GRI versión 2021. Aunque el reporte muestra información comparativa, esta no se desarrolló en todos los contenidos GRI cuantitativos definidos como materiales.
- **Precisión:** El reporte muestra información de los contenidos GRI de manera precisa y detallada para que pueda ser interpretada por los grupos de interés de la empresa.
- **Puntualidad:** El reporte establece claramente que la periodicidad de su publicación es anual.
- **Claridad:** La información contenida es comprensible y fácil de encontrar. Asimismo, destaca la inclusión de un glosario de términos que facilita la comprensión de los contenidos del documento.
- **Verificabilidad** Los datos publicados en el presente reporte son brindados por la propia empresa, y no cuentan con una auditoría o verificación externa.

2. Conclusiones y recomendaciones para futuros reportes de sostenibilidad

Como parte del análisis sugerimos algunos aspectos a mejorar:

- ✓ Es recomendable que la empresa comunique los objetivos y metas establecidas en los temas materiales identificados, el nivel de cumplimiento durante el periodo; así como sus metas para el siguiente periodo.
- ✓ Se recomienda mostrar comparativos en al menos los contenidos GRI ambientales, sociales y económicos del periodo actual con respecto a años previos.
- ✓ Como parte del tema material derechos humanos, se sugiere incluir cómo asegura la empresa el respeto de los derechos humanos de las comunidades. Esto principalmente, porque en el reporte se menciona la conflictividad social de la zona de influencia de la empresa.
- ✓ Finalmente, es importante que todos los reportes de sostenibilidad EGASA sean públicos en la web de EGASA y de fácil acceso.
- ✓ Elaborar un nuevo proceso de materialidad para el siguiente reporte de sostenibilidad.

AVANZA SOSTENIBLE es una firma de consultoría en sostenibilidad con más de 9 años de experiencia en el desarrollo de reportes de sostenibilidad; y no ha tenido participación en la elaboración del presente Reporte de Sostenibilidad. Luego del análisis realizado, podemos confirmar que el Reporte de Sostenibilidad 2022 de EGASA cumple con los requerimientos para ser un reporte con referencia a los Estándares GRI

Atentamente,



CECILIA RIZO PATRÓN
Directora Ejecutiva
Avanza Sostenible