

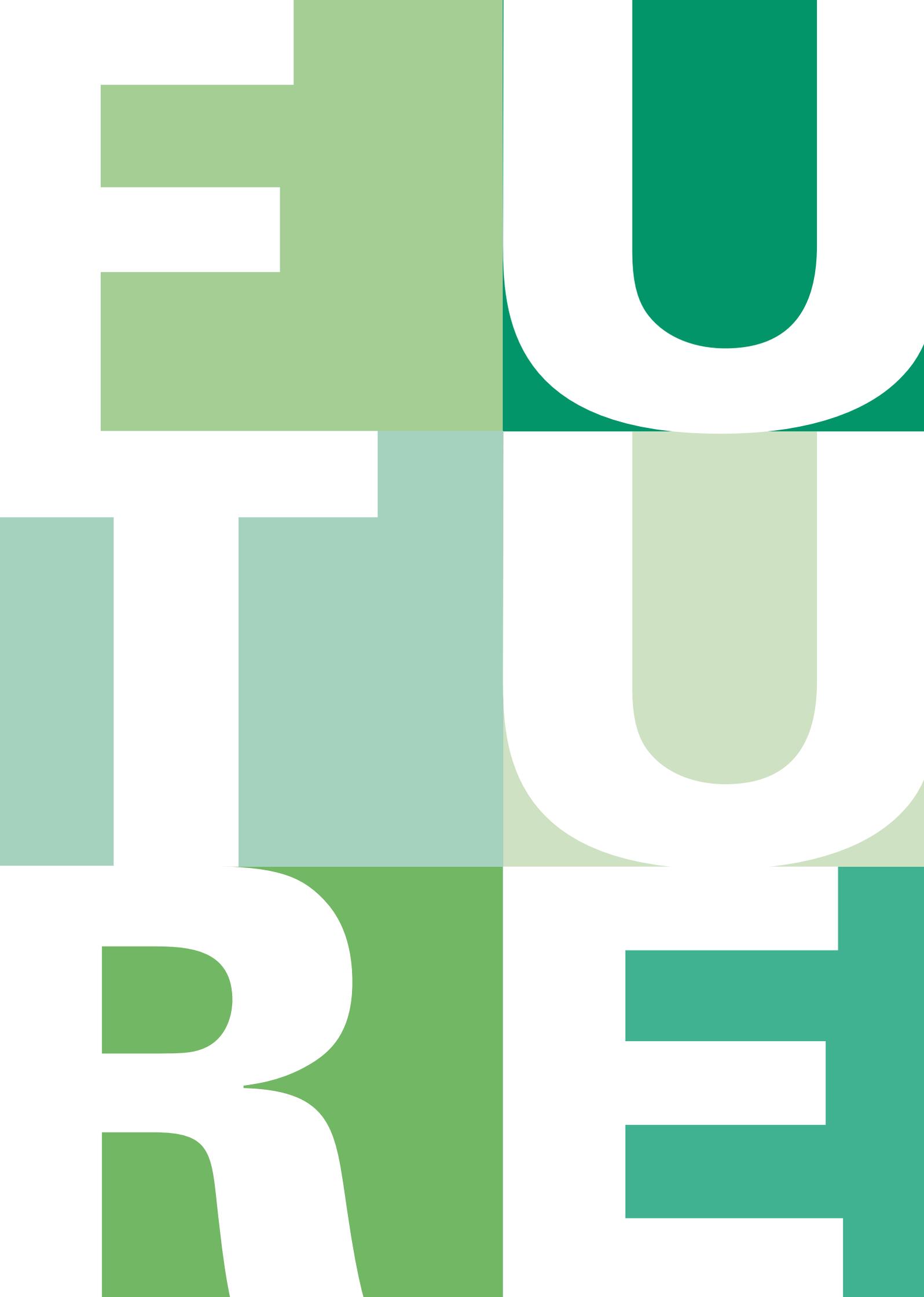


OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.

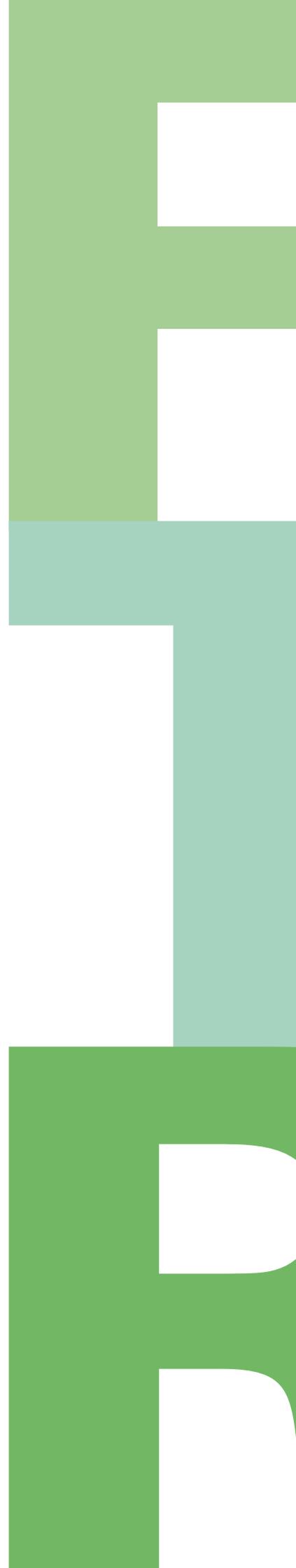
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2019
ENEL GENERACIÓN PIURA





INFORME
DE SOSTENIBILIDAD
2019



“Enel ha construido una estrategia de negocio centrada en la sostenibilidad, a través de la cual contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas...”



*José Manuel Revuelta - Gerente General
Enel Generación Piura*

Carta a los grupos de interés

102-14

A nuestros grupos de interés:

El 2019 ha sido un año de importantes retos que enfrentamos desde la perspectiva de nuestro propósito global: “Open Power for a brighter future. We empower sustainable progress”, lo que nos permitió crecer en todas nuestras empresas, generando valor sostenible para nuestro país, a la vez que para Enel y nuestros grupos de interés.

Este trabajo dejó para el país importantes resultados, entre los que quisiera mencionar:

- > En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, desarrollamos el proyecto de cambio de la cámara de combustión en la Unidad TG4 por una tecnología Dry Low NOx (DLN). Esta tecnología permite alcanzar niveles de emisiones del orden de 15-25 NOx en generación a carga base, mejorando los niveles exigidos en el país y disminuyendo el consumo de agua en el proceso. Este proyecto, que representa una inversión de 29 millones de soles, concluirá el año 2022 y beneficiará directamente a las comunidades vecinas de Malacas y Talara.
- > El 100% de nuestros colaboradores recibieron más de mil horas de capacitación. Cerca del 30% de las horas se enfocaron en seguridad y salud ocupacional, en tanto que más del 10% fue dedicado a la transformación digital.
- > En convenio con la Universidad de Piura (UDEP) lanzamos el proyecto de investigación científica “Asociación del estrés postnatal frente a la calidad del microbioma de la leche materna y su relación con la anemia ferropénica en niños lactantes”. El objetivo fue ayudar a identificar las causas de la anemia en niños y en mujeres en estado fértil. Se beneficiaron 70 niños, desde recién nacidos hasta un año de edad y 297 mujeres de Talara, con una inversión de S/. 185,550.

Obtuvimos el reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social con el premio “Buenas Prácticas Laborales” y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables luego de un proceso de revisión, renovó la vigencia del “Sello Empresa Segura y Libre de Violencia contra la Mujer”.

Si bien estos logros renuevan nuestro esfuerzo como organización, al momento de escribir este reporte de sostenibilidad, nuestro país vive una de las peores crisis sanitarias y económicas de su historia. No somos ajenos a esta realidad y como organización comprometida con el desarrollo pusimos en marcha y priorizamos diversas acciones descentralizadas de ayuda. Estas se agrupan en tres metas concretas:

- I. Brindar soporte al sistema de salud nacional (25 acciones en diversos puntos del país);
- II. Atender las necesidades básicas de la población (34 acciones en diversos puntos del país);
- III. Disminuir el contagio (27 acciones en diversos puntos del país). Además de 3 acciones transversales de innovación.

Esto ha significado la inversión de miles de horas de nuestros colaboradores, un presupuesto de emergencia de más de 3.5 millones de soles y un aporte voluntario de 100 mil soles de nuestros colaboradores, todo a beneficio de las comunidades más vulnerables.

Estas acciones no serían posible sin el compromiso de una empresa cuyo propósito es integrar la sostenibilidad en el día a día, demostrando que somos agentes de desarrollo también en los momentos difíciles.

Reciban de todos los que conformamos Enel el mejor de los deseos y la solidaridad necesaria que nos llevarán a un Perú mejor.

José Manuel Revuelta Mediavilla
Presidente del Directorio
Enel Generación Piura

01.



Carta a los grupos de interés

Carta a los grupos de interés 3



Open Power

Enel Generacion Piura es Open Power 6



Resumen Ejecutivo

Principales resultados	10
Estructura de la propiedad	11
Estructura de negocios	12
Principales ejecutivos	13
Gobernanza de la sostenibilidad	14
El entorno	16
Transición energética: nuestra respuesta frente al nuevo escenario	20
Modelo de negocio sostenible	22
Materialidad: Definiendo prioridades	27
Gestión de Riesgos claves	34
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	38
Plan de Sostenibilidad 2020-2022	40

02.



Creación de valor sostenible a largo plazo

Crecimiento a través de tecnologías y servicios Low Carbon	44
Mejoras operativas para un servicio de calidad	51
Involucrando a las comunidades	54
Involucrando a los colaboradores	61
Innovación y digitalización	68

03.



Los pilares del modelo de negocio sostenible

Gobernanza	74
Derechos Humanos	84
Relaciones institucionales y pertenencia a asociaciones	84
Salud y seguridad en el trabajo	85
Sostenibilidad Ambiental	88
Cadena de Suministro Sostenible	91
Creación de Valor Económico	96
Reconocimientos 2019	98

04.



Anexos

Glosario	102
Índice de contenidos GRI	103

Posicionamiento

Open Power

Propósito

Open power for
a brighter future.
We empower
sustainable progress.

Misión

- Abrimos el acceso a la energía a más personas.
- Abrimos el mundo de la energía a la nueva tecnología.
- Nos abrimos al nuevo uso de la energía.
- Nos abrimos a las nuevas formas de gestionar la energía para la gente.
- Nos abrimos a nuevas alianzas.

Visión

Open Power para resolver algunos de los más grandes retos de nuestro mundo.

Valores

- Confianza
- Proactividad
- Responsabilidad
- Innovación

Comportamientos

- Tomar decisiones en la vida cotidiana y asumir la responsabilidad.
- Compartir la información mostrándose abierto a la contribución con los demás.
- Mantener los compromisos adquiridos, llevando adelante las actividades con compromiso y pasión.
- Modificar rápidamente las prioridades si cambia el contexto.
- Llevar los resultados apuntando a la excelencia.
- Adoptar y promover comportamientos seguros y actuar proactivamente para mejorar las condiciones de salud, seguridad y bienestar.
- Refuerzo en la integración de todos, reconociendo y valorizando la diferencia individual (cultural, género, edad, inhabilidad, personalidad, etc.)
- En el trabajo estar atento a asegurar la satisfacción del cliente y/o de los colegas, actuando con eficiencia y velocidad.
- Proponer nuevas soluciones y no rendirse frente a obstáculos y fracasos.
- Reconocer el mérito de los colegas y dar feedback.



1. RESUMEN EJECUTIVO



Principales Resultados

102-7

36 colaboradores

03 centrales de generación termo eléctrica

343.61 MW de potencia efectiva

35 millones de soles de inversión

04 clientes libres

10 clientes regulados

603 GWh vendido

275 millones de soles en ventas

102-1 102-3 102-5 102-10

Estructura de la propiedad

Enel Generación Piura S.A. es una empresa que genera y comercializa energía eléctrica a través del gas natural desde su planta ubicada en la ciudad de Talara, Piura. La empresa comercializa energía eléctrica que llega a todo el país a través del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional.

La empresa forma parte del Grupo Enel, multinacional de energía y uno de los principales operadores integrados globales en los sectores de la energía y el gas. Presente en 33 países en los 5 continentes, generando energía a través de una capacidad instalada de más de 89 GW, y con casi 70 millones de consumidores finales en todo el mundo.

El capital social de la empresa al 31 de diciembre de 2019 asciende a S/ 73,982,594, representado por 73,982,594 acciones íntegramente suscritas y pagadas de un valor nominal de S/ 1 cada una, las cuales se dividen en 44,389,557 acciones Clase Ay en 29,593,037 acciones Clase B.

Todas las acciones gozan de los mismos derechos y obligaciones, siendo la única diferencia entre ellas que las acciones de la Clase B están inscritas en el Registro Público del Mercado de Valores de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) y se negocian a través de rueda de bolsa en la Bolsa de Valores de Lima (BVL), bajo el código ISIN PEP 701751203, valor ELPIUBC1.

Los accionistas con derecho a voto (en número y porcentaje de participación) al 31 de diciembre de 2019 son:

Porcentaje y participación de accionistas		
Tenencia	Número de accionistas	Porcentaje de participación
Menor al 1 %	75	3.5
Entre 1 % y 5 %	0	0
Entre 5 % y 10 %	0	0
Mayor al 10 %	1	96.5
Total	76	100

Nota: La presente participación de accionistas considera la tenencia total de las AFP's.

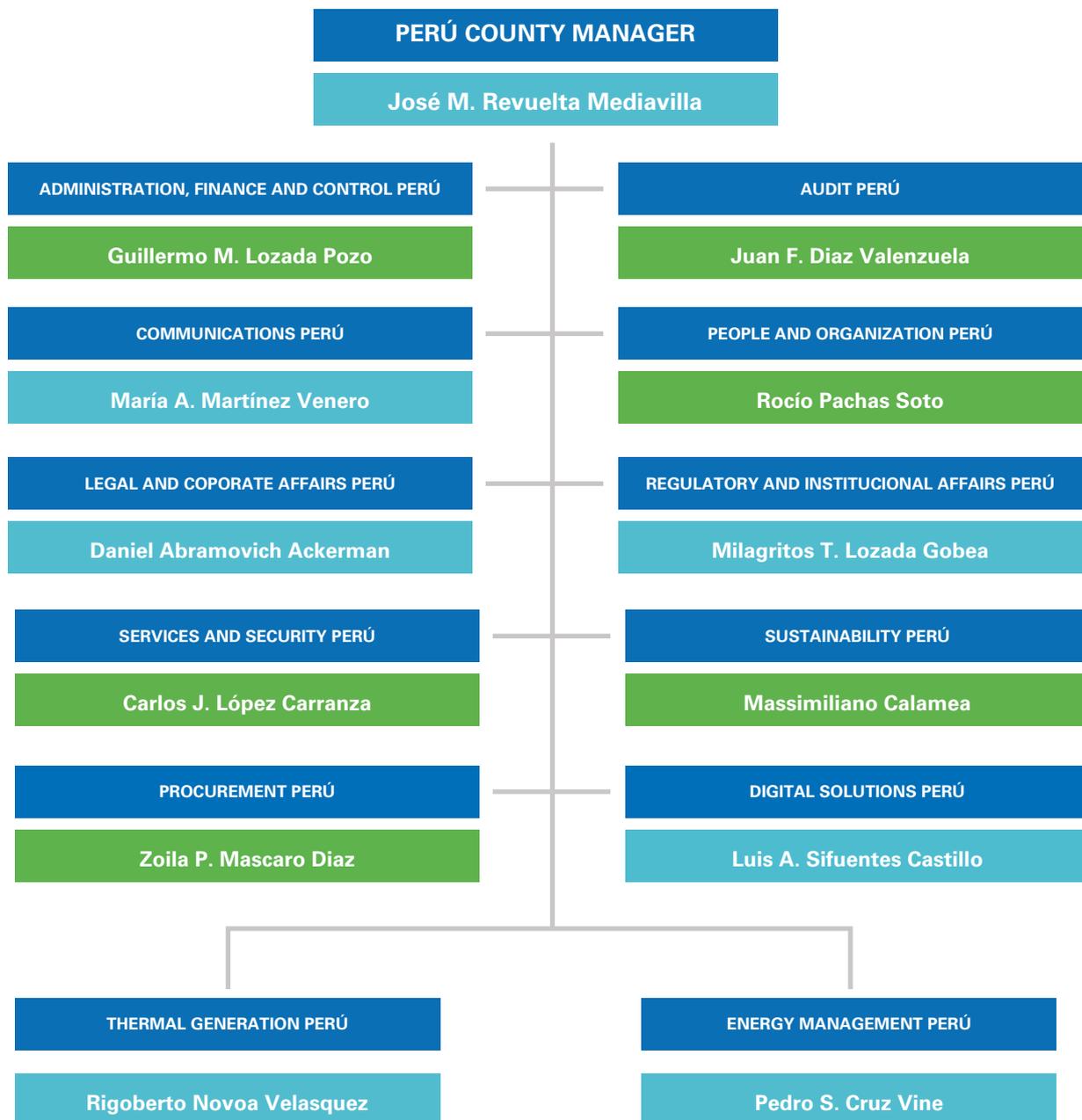
Principales accionistas				
Accionistas	%	Acciones	País	Grupo Económico
Enel Perú S.A.C.	96.5	71,390,818	Perú	Enel
Otros accionistas	3.5	2,591,716	Varios	—
Total	100	73,982,594		

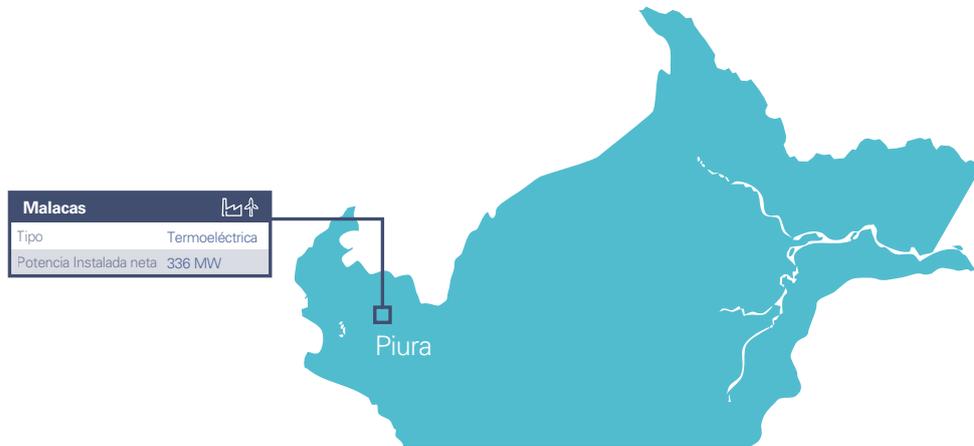
Nota: La presente estructura accionaria considera la tenencia total de AFP Integra.

Durante 2019 no se han realizado cambios relevantes en el accionariado.

Estructura de negocios

La empresa se organiza de la siguiente manera:





Principales ejecutivos

1. MARCO RACO

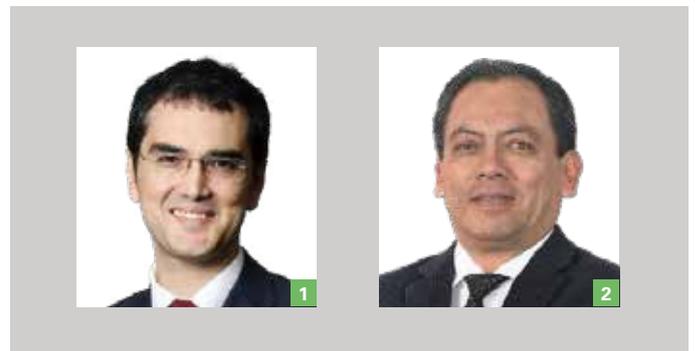
REPRESENTANTE DE ENEL GENERACIÓN PERÚ S.A.A.,
GERENTE GENERAL DE ENEL GENERACIÓN PIURA S.A.

Es ingeniero aeronáutico por la Universidad de Pisa de Italia. Es Director de Enel Generación Piura S.A. desde marzo 2017, y fue Director y Vicepresidente del Directorio de la Sociedad en los periodos 2017-2018. Ejerció el cargo de Head of Thermal Generation Perú desde febrero de 2017; así como el de Gerente General de Enel Generación Perú S.A.A. hasta el 17 de diciembre de 2019. Asimismo, ocupó diversos cargos en el Grupo Enel desde el 2004, tales como: Gerente de Mantenimiento de la planta de energía de Génova, Italia (2006), Gerente de Mantenimiento de la planta de energía de Rossano Calabro, Italia (2008), Director de la Unidad de Negocios de Santa Barbara, Italia (2009), Director de la Unidad de Negocios de Piombino, Italia (2011), Gerente de Operations Performance Optimization (OPO) en Enel Rusia (2012) y Gerente de Generación de Gas en Enel Rusia (2016). Marco Raco es de nacionalidad italiana.

2. RIGOBERTO NOVOA VELÁSQUEZ

GERENTE GENERAL

Es ingeniero mecánico electricista por la Universidad Nacional de Ingeniería, Perú y tiene una maestría en Administración de Empresas por la Universidad San Ignacio de Loyola de Perú. Ocupa el cargo de Gerente General de la Sociedad desde



diciembre de 2019. Asimismo, se desempeña como Head of Operation and Maintenance Gas Perú desde noviembre de 2019 y anteriormente fue Head Combined Cycle Gas Turbine, Oil and Gas Perú desde marzo de 2015. En la Sociedad, se ha desempeñado como Subgerente de las centrales térmicas de Lima entre los años 2004 y 2015, y ha estado a cargo de la operación y mantenimiento de todas las centrales hidráulicas ubicadas en Lima y Junín entre los años 1989 y 2004. Ha sido Director titular de la Sociedad en el periodo 2016. Rigoberto Novoa Velásquez es de nacionalidad peruana.

Gobernanza de la sostenibilidad

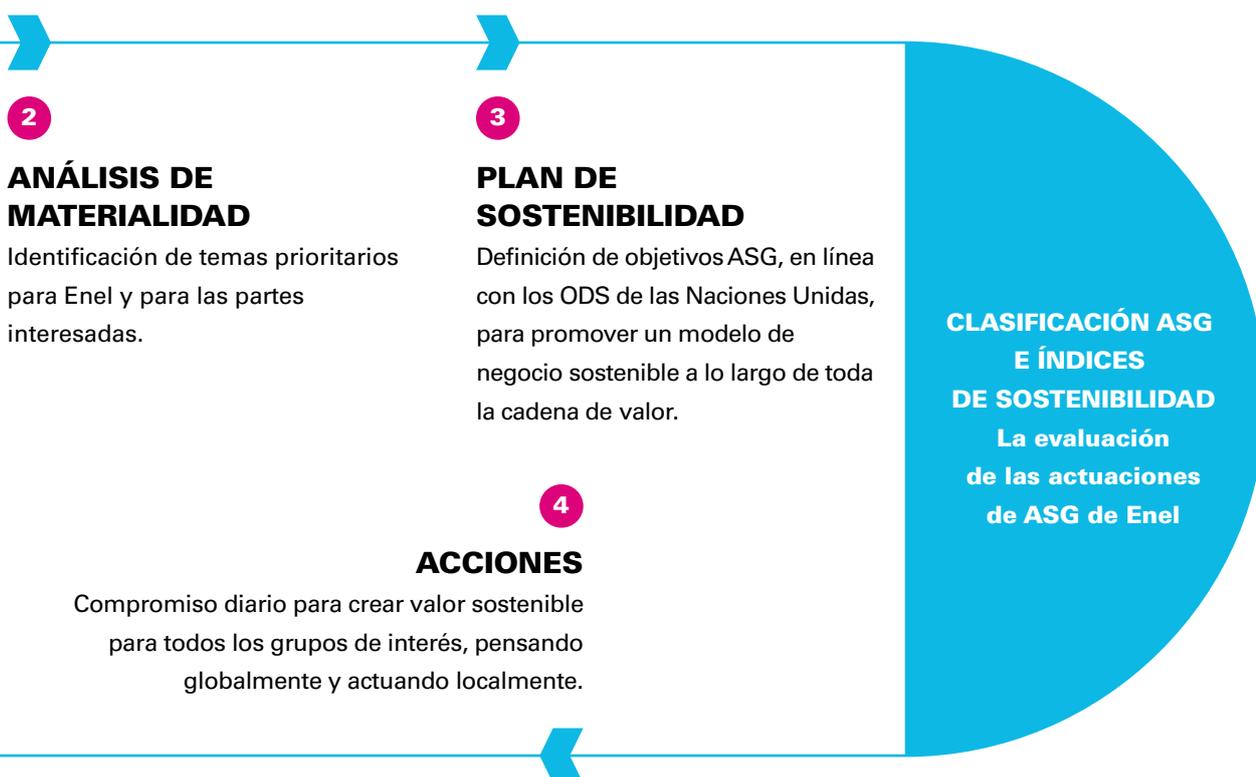
102-23 102-26

El Grupo Enel ha mantenido desde hace varios años una estructura de gobernanza específica, inspirada en las mejores prácticas internacionales e integrada en los diferentes procesos de toma de decisiones y operaciones. De manera general las decisiones sobre sostenibilidad se toman en los diferentes niveles de jerarquía bajo los siguientes parámetros:

La integración de factores ambientales, sociales y de gobernanza o ASG en gestión corporativa



- > **Directorio del Grupo Enel:** aprueba planes estratégicos, industriales y financieros, incluyendo el presupuesto anual del Grupo y el Plan Industrial, que complementan las directrices clave para promover un modelo de negocio sostenible y sentar las bases para el valor a largo plazo. Es responsable, además, de la aprobación del Informe de Sostenibilidad, la aprobación de los mapas de riesgos, incluyendo los riesgos de sostenibilidad, y el liderazgo de la empresa incluyendo los temas ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza). Estos pueden ser, pero no se limitan a:
 - Temas ambientales como emisiones, sistemas de gestión integrado, biodiversidad, entre otros.
 - Temas sociales como Derechos Humanos, diversidad e inclusión o retención de personal.
 - Temas de gobernanza como corrupción, lobby, transacciones entre parte relacionadas, y aspectos relacionados
- > En el Grupo Enel el CEO y el Presidente del Directorio se encargan de la definición e implementación del modelo de negocio sostenible, definiendo directrices para la gestión de la transición energética, promoviendo la producción de energía sin carbono y prácticas comerciales que tienen en cuenta las expectativas de las diferentes partes interesadas. El Presidente del directorio no se desempeña como ejecutivo de la empresa.
- > El área de sostenibilidad, supervisada por Enel Holding, gestiona todas las actividades de sostenibilidad e innovación, siguiendo los lineamientos del Grupo Enel.



De manera concreta el Plan Industrial integra el Plan de Sostenibilidad, el cual da respuesta a los requerimientos del contexto internacional, nacional y las prioridades de sus stakeholders. Para ello, anualmente se realiza un análisis de las tendencias internacionales y locales, el contexto de la industria y las inquietudes principales de sus grupos de interés. Los resultados constituyen el insumo principal para actualizar el plan. Un mayor detalle de este proceso se desarrolla en el capítulo 3.8 Materialidad: definiendo prioridades.

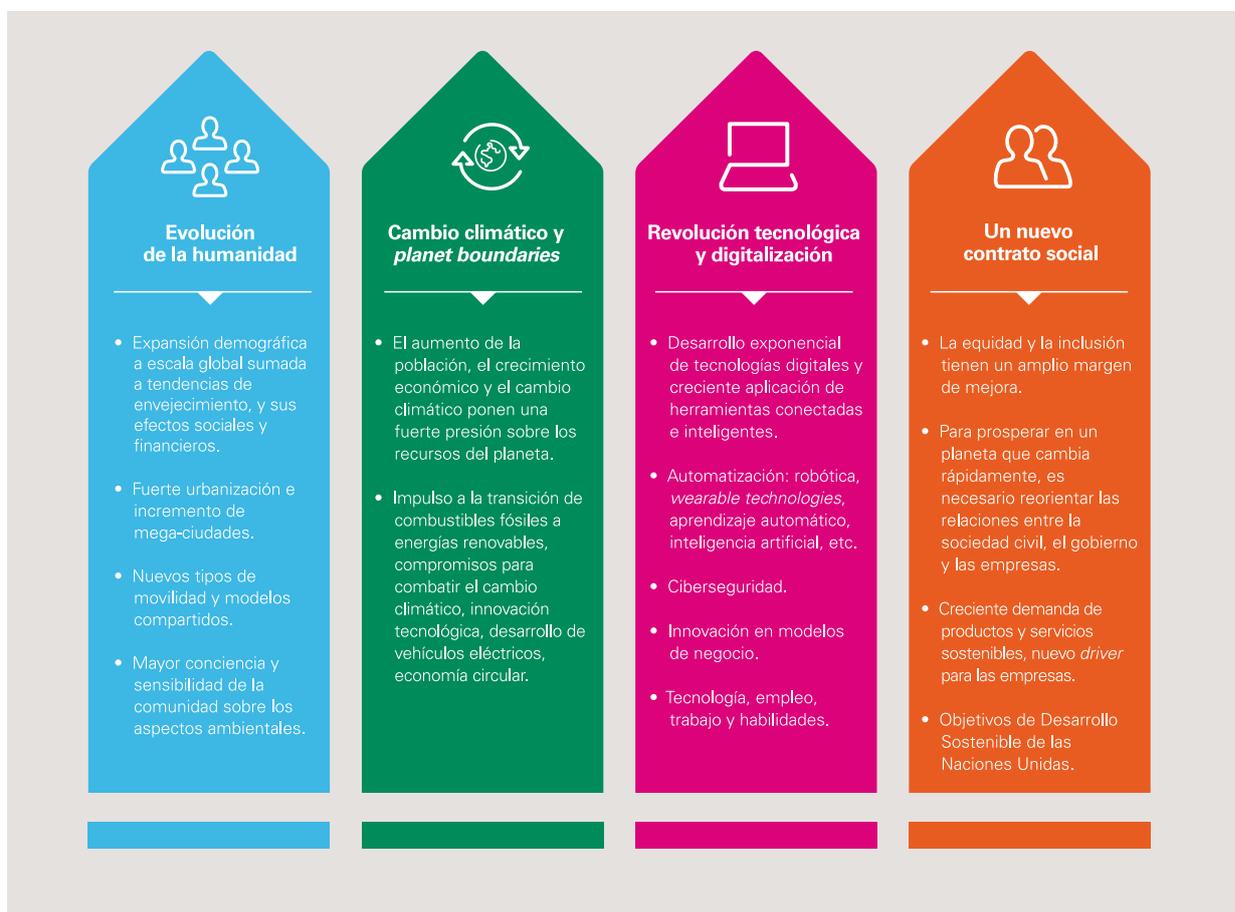
El entorno

Un mundo que cambia: Megatendencias

Actualmente, vivimos en un mundo caracterizado por un cambio constante, en donde los escenarios que se presentan son cada vez más diversos. Las fuerzas globales o megatendencias generan variaciones en el comportamiento de la sociedad y en la forma de vivir de las personas, redefiniendo el entorno en que se desarrollan los negocios. La evolución de la sociedad, el cambio climático, la cuarta revolución industrial y un nuevo contrato social, se han identificado como algunas de las fuerzas disruptivas que están modelando nuevos estilos de vida, en donde la energía eléctrica está tomando un rol cada vez más protagonista.

Las tendencias relacionadas con temas demográficos y una creciente urbanización, desafían a los mercados ante la necesidad de desarrollar ciudades sostenibles, que permitan mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Particularmente, la migración hacia grandes urbes ha producido mayor desigualdad y contaminación. Junto a ello, la crisis climática, el desarrollo de nuevas tecnologías y la demanda creciente de servicios, conllevan mayores demandas de energía. Es aquí donde la electricidad juega un papel crucial como habilitador de crecimiento y progreso sostenible.

Principales tendencias globales en la actualidad



Escenario social

El progreso social de los últimos treinta años es innegable. El reporte de desarrollo humano elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) refleja un aumento de cerca de 22% en el Índice de Capital Humano global entre el año 1990 y el 2017. Sin embargo, la inequidad y la inclusión continúan siendo algunos de los principales desafíos a los que se enfrenta la humanidad. Así lo explica la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) en el Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, evidenciando que el contexto económico y social es extremadamente complejo para la región.

América Latina presenta una desaceleración económica generalizada y sincronizada a nivel de los países y de los distintos sectores. A este escenario se suman las crecientes demandas sociales y presiones por reducir la desigualdad y aumentar la inclusión social, que han detonado con una intensidad inusual en algunos países de la región.

El panorama macroeconómico reciente muestra una desaceleración tendencial de la actividad económica en los últimos seis años (de 2014 a 2019); caídas del PIB per cápita, la inversión, el consumo per cápita y las exportaciones, y un sostenido deterioro de la calidad del empleo.

El principal desafío de la política económica latinoamericana es evitar que la región se estanque en el ámbito económico y social, así como preservar los avances en materia de estabilidad macro financiera y sostenibilidad de la deuda.

Tomando en cuenta que las debilidades sociales son consideradas como potenciales riesgos para el prosperar de la economía y de la gestión empresarial, el Grupo Enel considera que su rol es hacer frente a los mayores desafíos del mundo, empujando proyectos e iniciativas que produzcan beneficios para la sociedad y la empresa al mismo tiempo. En este sentido, la empresa está comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el apoyo a las políticas locales de desarrollo social, económico y ambiental.



Pobreza energética

La definición de pobreza multidimensional identifica los problemas sociales conexos con un progreso no inclusivo. Este concepto incluye considerar más dimensiones que el ingreso, al incorporar por ejemplo los factores de acceso a la educación, empleos, acceso a vivienda y nivel de vida, salud y autonomía, dependiendo de la metodología adoptada por cada país siguiendo los lineamientos del PNUD.

Una consecuencia de la pobreza multidimensional es la pobreza energética. De acuerdo con un estudio realizado por el PNUD¹, la pobreza energética se entiende como la situación en la que un hogar no dispone de energía suficiente para cubrir las necesidades fundamentales, básicas y secundarias, considerando aspectos objetivos como subjetivos. Es un fenómeno multidimensional que considera: acceso, calidad y equidad sobre servicios energéticos.

La pobreza energética es considerada uno de los desafíos más importantes de la agenda energética global, ya que el acceso a la energía segura y continua condiciona el desarrollo humano, tanto a nivel social como económico de acuerdo con el PNUD.

Índice de pobreza multidimensional	
País	Índice
Argentina ²	32 %
Brasil ³	3.8 %
Colombia ⁴	19.6 %
Perú ⁵	12.7 %



1 Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Índices e indicadores de desarrollo humano: actualización estadística de 2018

2 Instituto Nacional de Estadísticas y Censo 2018. Considera las dimensiones salud, educación y condiciones de habitaciones de vida.

3 PNUD Global Multidimensional Poverty Index. Preparado en base a información del 2015 y considera las dimensiones salud, educación y condiciones de vida.

4 Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2018. Considera las dimensiones condiciones educativas del hogar, condiciones de la niñez y juventud, salud, trabajo, acceso a servicios públicos domiciliarios y condiciones de la vivienda.

5 PNUD Global Multidimensional Poverty Index Preparado en base a información del 2012 y considera las dimensiones salud, educación y condiciones de vida.

¿Qué es la pobreza energética?

Un hogar se encuentra en situación de **POBREZA ENERGÉTICA** cuando:

No tiene acceso equitativo a servicios energéticos de alta calidad para cubrir sus necesidades fundamentales y básicas, que permitan sostener el desarrollo humano y económico de sus miembros.



Dimensiones de la Pobreza Energética

ACCESO	CALIDAD	EQUIDAD
Umbrales físicos y tecnológicos que limitan el acceso a servicios energéticos de cocción de alimentos e higiene, iluminación, dispositivos eléctricos y climatización de vivienda.	Umbrales de tolerancia a partir de los que se definen las dimensiones del acceso y equidad. Considera los estándares de adecuación, confiabilidad, seguridad e inocuidad en términos de contaminación intradomiciliaria.	Umbrales económicos del gasto en energía excesivo, sub-gasto energético y la capacidad de inversión en el hogar.

Fuente: Red de Pobreza Energética (ver en <http://redesvid.uchile.cl/pobreza-energetica/que-es-pobreza-energetica>)

Desafíos para el Perú en materia energética

El Ministerio de Energía y Minas preparó el Plan Energético Nacional 2014-2025 en el que se propone la Política Energética, con la visión de contar con un sistema energético que satisfaga la demanda nacional de energía de manera confiable, regular, continua y eficiente, que promueva el desarrollo sostenible soportado en la planificación, en la investigación e innovación tecnológica continua.

Las líneas de acción de la política se fundamentan en tres objetivos:

1. Contar con un abastecimiento energético competitivo.
2. Lograr la seguridad y el acceso universal al suministro energético.
3. Desarrollar los recursos energéticos de manera óptima con mínimo impacto ambiental y bajas emisiones de carbono en un marco de Desarrollo Sostenible.

Fuente: <https://united4efficiency.org/wp-content/uploads/2017/02/InformePlanEnergia2014-2025-281114.pdf>

Transición energética: nuestra respuesta frente al nuevo escenario

102-15

Las variables demográficas, las nuevas demandas sociales, la crisis climática y la revolución tecnológica presentan desafíos globales, los cuales impulsan a las empresas a rediseñar sus estrategias de negocios y la manera de desarrollar sus actividades en los ámbitos ambiental, social y económico.

En este contexto, la transición energética es la respuesta de la industria para transitar hacia una economía sostenible nula en carbono, por medio del uso de energías renovables que permitan reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, sumado a medidas de eficiencia energética. Este cambio de modelo energético es clave para alcanzar los objetivos del Acuerdo de París y está en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 13 impulsado por Naciones Unidas, relacionado con Acción por el Clima.

Las principales tendencias globales que impulsan la transición energética son la descarbonización, urbanización, electrificación del consumo energético y digitalización.

Ámbitos principales de transición energética

Urbanización

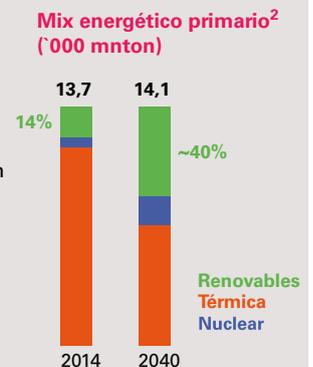
En 2050 habrá 6,7 mil millones de personas que vivirán en las ciudades, correspondiente al 68% de la población total. Es por esto que las ciudades deben ser "inteligentes" y "resilientes".

Países en vías de desarrollo
Países desarrollados



Descarbonización

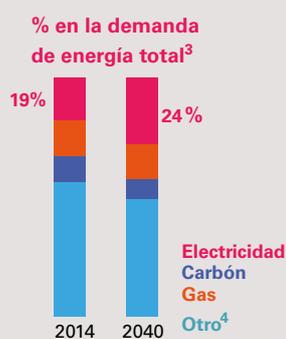
En 2040, las energías renovables contribuirán con alrededor del ~40% de la producción total de energía. El cumplimiento de los objetivos establecidos en el Acuerdo de París propone un cambio en las fuentes de producción de electricidad.



Acceso a la energía

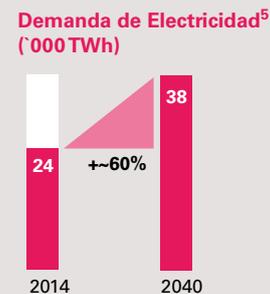
Electrificación del consumo

En 2040, el peso de la electricidad en el consumo total de energía aumentará del 19% al 24%. Los drivers serán la electrificación del transporte y la calefacción.



Aumento de la demanda

En 2040, la demanda mundial de la electricidad aumentará en ~60%.



1 Naciones Unidas, World Population Prospects, revisión 2014 y 2015
2 IEA-IRENA Perspectives for the Energy Transition 2017
3 IEA: WEO 2016 e IEA IRENA 2017 - NPS (New Policies Scenario)

4 Otro incluye Petróleo, Calor, Biomasa & Residuos e Hidrógeno
5 BNEF NEO 2017, Junio 2017



Modelo de negocio sostenible

102-11 102-12 102-13

Open Power for a brighter future. We empower sustainable progress

Open Power es el enfoque estratégico y operacional que el Grupo Enel utiliza en la entrega de sus servicios. Este concepto implica apertura y diálogo con los stakeholders internos, externos, y la sociedad en su conjunto. En esta perspectiva, la sostenibilidad y la innovación son elementos indispensables para hacer frente a los mayores retos que tiene la industria energética en el mundo actual.

Para el Grupo Enel, la Sostenibilidad es sinónimo de creación de valor y su desarrollo se basa en la innovación.

El desafío de lograr la descarbonización de la matriz energética, la construcción de ciudades inteligentes y resilientes debido al aumento de la urbanización, la electrificación del consumo energético junto al aumento en la demanda de electricidad genera un desafío y una oportunidad innegable para la industria.

Por ello el Grupo Enel ha enfocado su propósito hacia un negocio sostenible que se basa en la innovación para crear valor a largo plazo. La sostenibilidad no puede desarrollarse sin una innovación continua, y la innovación no tiene sentido si no está dirigida a la sostenibilidad.

A través de la visión Open Power, ver izquierda, el Grupo Enel apunta a brindar acceso a la energía a un mayor número de personas, abrir el mundo de la energía a nuevas tecnologías, abrir la gestión de la energía a las personas, abrir la posibilidad de nuevos usos de la energía y abrirse a un mayor número de alianzas.



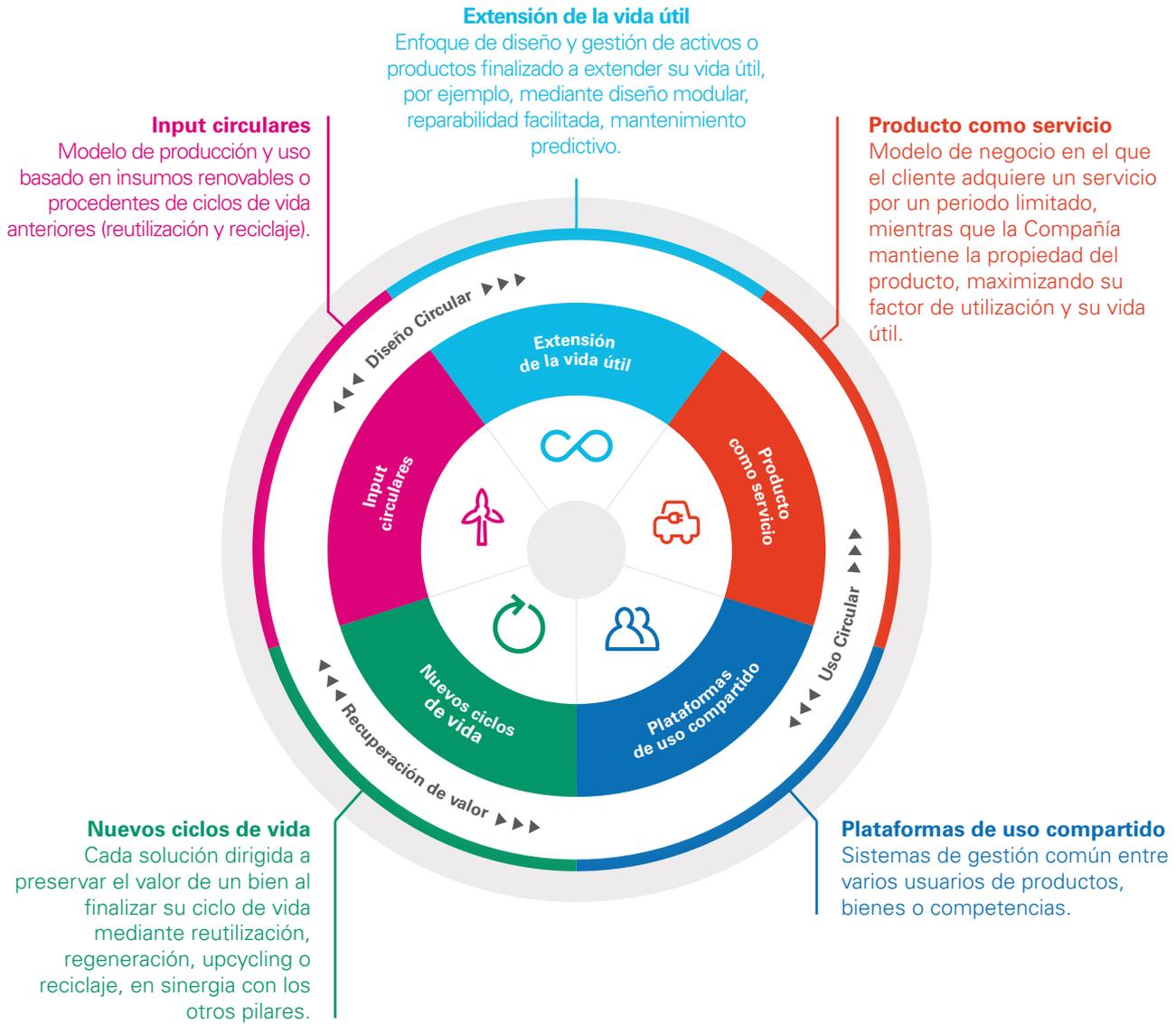
Economía Circular

Implementar un modelo de economía circular significa repensar la manera con que utilizamos materia y energía: desde el diseño a la producción, desde el consumo hasta la gestión del llamado “residuo”. Se trata de un cambio estructural que requiere dos tareas: por un lado, reflexionar sobre tecnologías, modelos de negocios, comportamientos, responsabilidades y relaciones entre ámbitos y sectores; por el otro, la gestión de la transición de un sistema económico que durante décadas ha sedimentado procesos, enfoques, normativas, bienes y expectativas relacionadas con una visión económica lineal.

Como eje estratégico de su modelo de negocio sostenible, la empresa se ha puesto el desafío de incorporar la economía circular en toda su cadena de valor y en sus líneas de operación. Este concepto es un nuevo paradigma para la empresa que refuerza el componente económico de la sostenibilidad, cuyo objetivo es mantener el valor económico de los productos el mayor tiempo posible y reducir al mínimo el uso de materias primas. La implementación de este nuevo modelo se está desarrollando a través de tres fases, aprovechando los objetivos estratégicos de la empresa: cambio hacia la generación renovable, la filosofía Open Power y el enfoque de valor compartido. Asimismo, cuenta con cinco pilares como base:

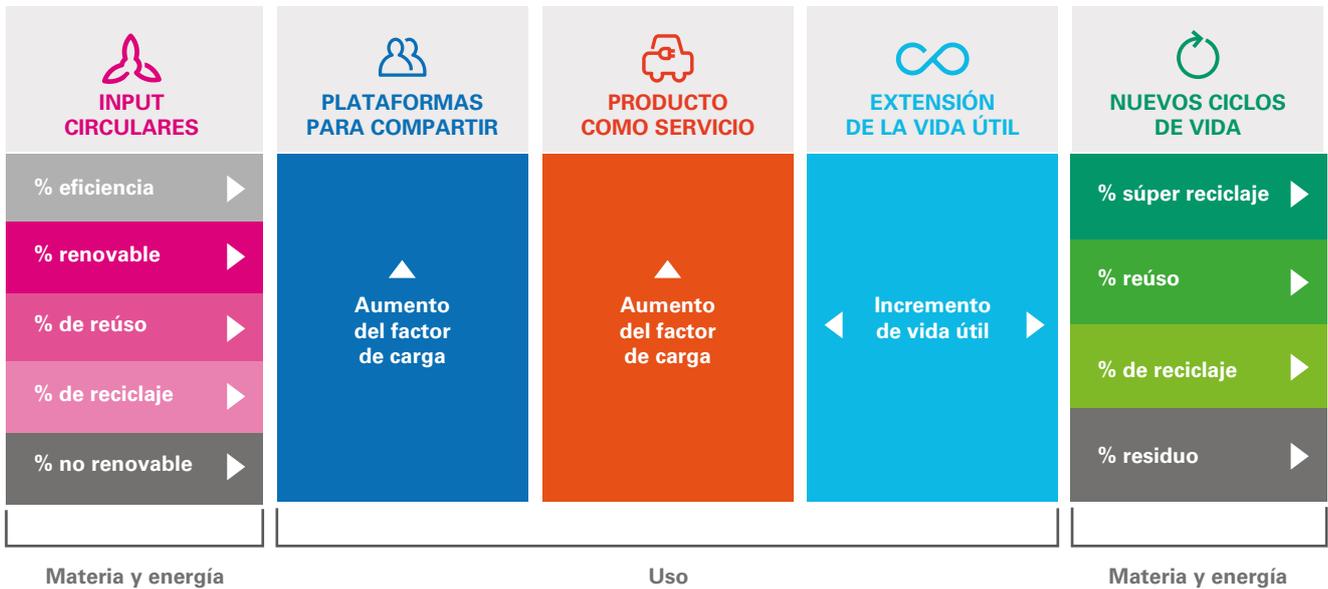


Modelo de Economía Circular integrado a la cadena de valor



Uno de los principales retos en la implementación real del modelo de economía circular es la definición de criterios y métricas como referencias a nivel internacional que permitan distinguir entre soluciones circulares y no circulares, medir impactos, definir objetivos y comprender qué mejoras hacer. Por esta razón Enel desarrolló y perfeccionó un modelo para medir la circularidad de su propio negocio, de los activos, de los servicios y de los productos que suministra a los clientes. El modelo se denomina CirculAbility Model utilizado también por los proveedores aplica los cinco pilares desarrollados anteriormente.

CirculAbility Model



*Aplicado solo en casos específicos

Acciones desarrolladas



Durante 2019 Enel ha desarrollado diversas acciones vinculadas a la implementación y difusión de la economía circular. Los siguientes son acciones realizadas por el Grupo Enel en diversas localidades.

> Participación en la Hoja de Ruta hacia la Economía Circular

La empresa participó activamente en la elaboración y revisión de la "Hoja de ruta hacia una Economía Circular", la cual fue elaborada por el Ministerio de la Producción (Produce) y el Ministerio de Ambiente (MINAM), a fin de impulsar el crecimiento económico y el desarrollo industrial inclusivo y sostenible. Esta iniciativa que contiene las acciones que desarrollará el Estado para impulsar y promover la transición de un modelo económico lineal a uno circular en las principales industrias.

> Reciclaje Corporativo

En el 2019 Enel implementó el programa de reciclaje corporativo en todas las oficinas administrativas y centrales. A través de una fuerte campaña de comunicación, enseñó a los colaboradores sobre cómo reciclar adecuadamente desde la fuente y sobre los principales residuos que generamos (papel, cartón, botellas plásticas y metal). Todo el material recolectado fue donado a Aldeas Infantiles SOS Perú para apoyar en la alimentación, vestimenta, salud y educación de más de 10 mil niños que alberga. Asimismo, se reciclaron las tapas plásticas, que son donadas al Programa Angelitos de Cristal del Hospital del Niño, para ayudar en el tratamiento de 30 niños con Epidermólisis Bulosa. Estas instituciones las comercializan en las empresas recicladoras formales para obtener un ingreso económico que les permita continuar con su labor social. De esta manera, Enel promueve en los colaboradores la cultura del reciclaje, asegura el retorno de los materiales a la industria promoviendo la economía circular y a la vez colabora con causas sociales.

> **Ecomueblería**

La madera proveniente de los embalajes de equipos, los donamos a la Escuela Piedritas para la elaboración de muebles tales como mesas, sillas, bancos entre otros, que sirven para la zona de lectura y esparcimiento de la escuela. De esta manera evitamos que la madera se convierta en un residuo, dándole un nuevo ciclo de vida que genere un impacto social positivo.



Materialidad: Definiendo prioridades

102-40 102-42 102-43

102-44 102-46 102-47

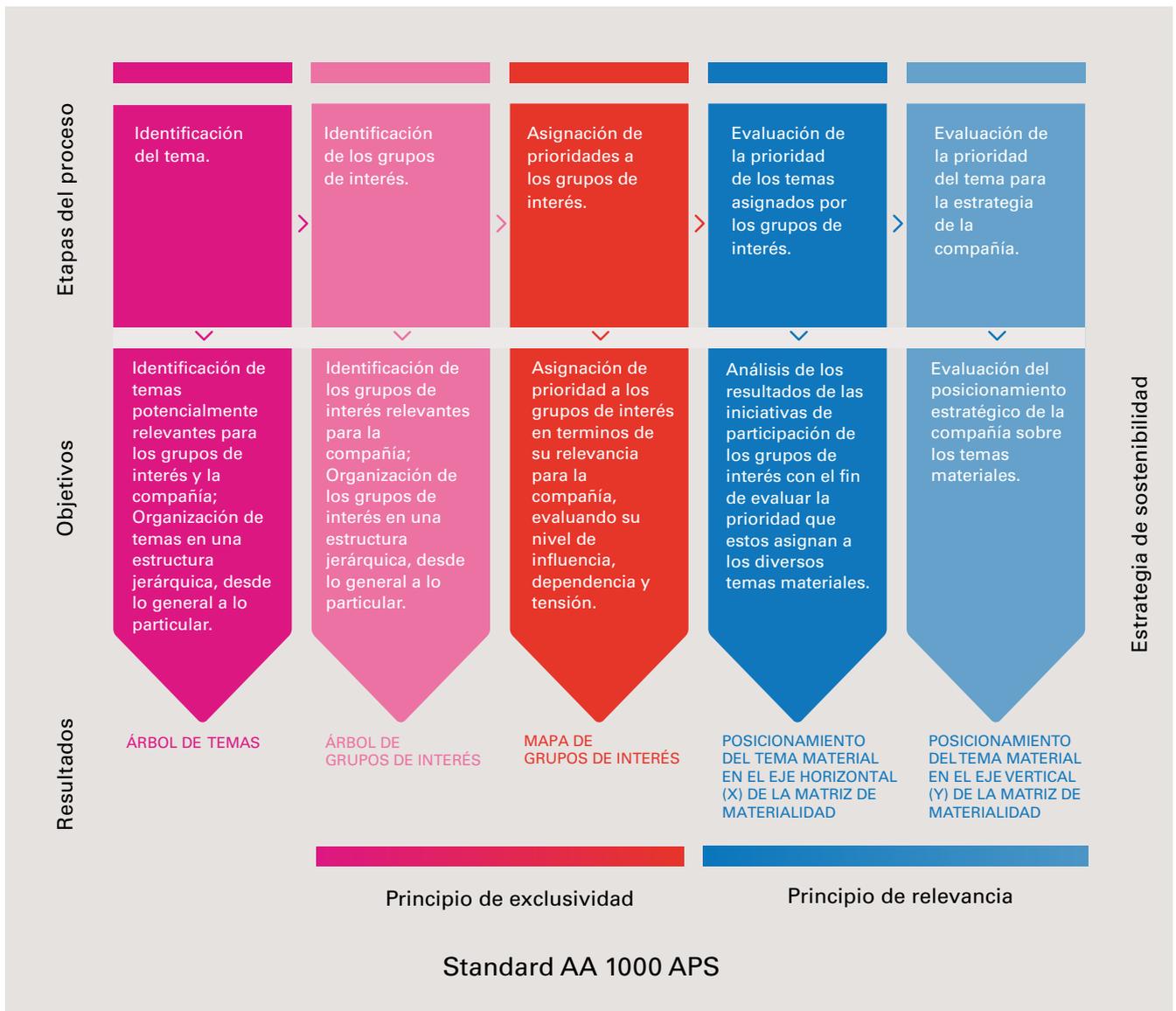
Para el Grupo Enel la materialidad es un insumo fundamental para la mejora continua de su plan de sostenibilidad y la revisión de su plan estratégico. Anualmente realizan un ejercicio de actualización de sus temas materiales, en el que vinculan a los grupos de interés más relevantes para identificar sus expectativas frente a la gestión y compromisos adoptados, y considerarlos en relación con aquellos temas que representan las prioridades estratégicas. La recopilación de datos y el procesamiento de la información se gestionan a través de un sistema propio que permite realizar el análisis en cada uno de los países y que consolida todos los resultados a nivel de Grupo y a nivel país.

Para la realización del proceso de materialidad, la empresa y cada una de sus filiales implementa la metodología desarrollada por el Grupo Enel para todas sus empresas, la cual se encuentra alineada con la norma internacional AA1000 AccountAbility Principles Standard (APS). Este estándar tiene como finalidad guiar a la organización en la gestión estratégica de la interacción con sus grupos de interés, a través del cumplimiento de un conjunto de principios y de una correcta identificación de los mismos (Principio de Inclusividad), la priorización de aquellos asuntos que merecen atención por parte de la empresa (Principio de Relevancia) y del diseño de respuestas (Principio de Capacidad de Respuesta), a las expectativas que crean más valor para la empresa y la comunidad a la que presta servicios.

Este sistema evoluciona cada año para garantizar una mayor trazabilidad, compartir las mejores prácticas de participación y monitoreo de los grupos de interés, y permitir un grado de cobertura consistente con el modelo corporativo.

Este análisis se complementa por medio de la identificación del nivel de satisfacción y las expectativas de los grupos de interés frente a los temas críticos identificados, con lo cual se define la prioridad de cada tema y se relaciona con la estrategia de las Empresas.

Etapas del análisis de materialidad



Participación de los Grupos de Interés

Conocer las expectativas de los grupos de interés (partes interesadas o stakeholders) es una piedra angular de la estrategia de Sostenibilidad del Grupo Enel. Este enfoque busca identificar, principalmente, drivers que permitan hacer modelos energéticos sostenibles, competitivos y seguros, así como desarrollar perspectivas innovadoras, exhaustivas y pioneras para adelantar acontecimientos, gestionar riesgos y buscar diferenciación.

El compromiso de la empresa de mantener un diálogo continuo con los stakeholders es un elemento fundamental para generar ámbitos de colaboración, desarrollo y confianza. En definitiva, Enel considera que la gestión y el diálogo con los grupos de interés contribuye a:

- > Mejorar la gestión de los riesgos y oportunidades.
- > Identificar de manera temprana tendencias y asuntos relevantes.
- > Potenciar la credibilidad y la confianza, permitiendo la creación de sinergias.
- > Favorecer los procesos de toma de decisiones.
- > Aflorar oportunidades de mejora y de negocio.

Los gerentes en función de sus actividades son responsables de la gestión constante de sus grupos de interés.

Nuestros grupos de interés son:

- > Comunidad de negocios.
- > Sociedad civil y comunidades locales.
- > Clientes.
- > Comunidad financiera.
- > Instituciones.
- > Medios de comunicación.
- > Nuestra gente.
- > Proveedores y contratistas.

La revisión, identificación y mapeo de grupos de interés se realiza a nivel de Grupo Enel y para cada una de las filiales. Sumado a ello y de forma anual, se realiza una actualización del mapa de acuerdo con la realidad actual de la empresa.

Para cada uno de los grupos de interés se mantienen compromisos que se alinean al cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial y en apoyo al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Canales de comunicación con los Grupos de Interés

El desempeño social, ambiental y económico de la empresa se apoya en una interacción continua con los grupos de interés, con los que mantiene relación en el ejercicio de sus actividades.

A través de los canales y procedimientos de comunicación, Enel Perú adquiere un conocimiento sólido de sus necesidades y expectativas. Además, el canal de denuncias está disponible para todos sus stakeholders.

Durante el año 2019, la empresa utilizó los siguientes canales.



Canales de comunicación con los Grupos de Interés

	Categoría de grupos de interés						
	Trabajadores	Proveedores y contratistas	Clientes	Accionistas	Comunidad y sociedad civil	Gobierno y organismos reguladores	
Frecuencia	Alto	Media	Alto	Media	Media	Media	Frecuencia
Correo electrónico	■	■	■	■	■	■	Correo electrónico
Correspondencia	■	■	■	■	■	■	Correspondencia
Directorio	■	■	■	■	■	■	Directorio
Encuesta de Satisfacción	■	■	■	■	■	■	Encuesta de Satisfacción
Feedback bidireccional	■	■	■	■	■	■	Feedback bidireccional
Fiesta de integración	■	■	■	■	■	■	Fiesta de integración
Intranet	■	■	■	■	■	■	Intranet
Jornadas de integración	■	■	■	■	■	■	Jornadas de integración
Junta de accionistas	■	■	■	■	■	■	Junta de accionistas
Mesas de Diálogo	■	■	■	■	■	■	Mesas de Diálogo
Mesas de Trabajo	■	■	■	■	■	■	Mesas de Trabajo
Página web	■	■	■	■	■	■	Página web
Paneles digitales	■	■	■	■	■	■	Paneles digitales
Portal de proveedores	■	■	■	■	■	■	Portal de proveedores
Premio Valora	■	■	■	■	■	■	Premio Valora
Prensa escrita	■	■	■	■	■	■	Prensa escrita
Redes Sociales	■	■	■	■	■	■	Redes Sociales
Relacionistas comunitarios	■	■	■	■	■	■	Relacionistas comunitarios
Reuniones de trabajo	■	■	■	■	■	■	Reuniones de trabajo
Reuniones eventuales	■	■	■	■	■	■	Reuniones eventuales
Reuniones internas	■	■	■	■	■	■	Reuniones internas
Skype empresarial	■	■	■	■	■	■	Skype empresarial
App Yammer	■	■	■	■	■	■	App Yammer
Canal de Youtube	■	■	■	■	■	■	Canal de Youtube

Canal de comunicación

Canal de comunicación

Estudio de Materialidad

En la empresa se lleva a cabo un proceso de análisis tomando en cuenta la matriz de materialidad planteada a nivel corporativo. Este análisis considera los intereses y expectativas de los grupos de interés y de la propia empresa, bajo tres dimensiones: negocios y gobernanza, aspectos sociales y medio ambiente.

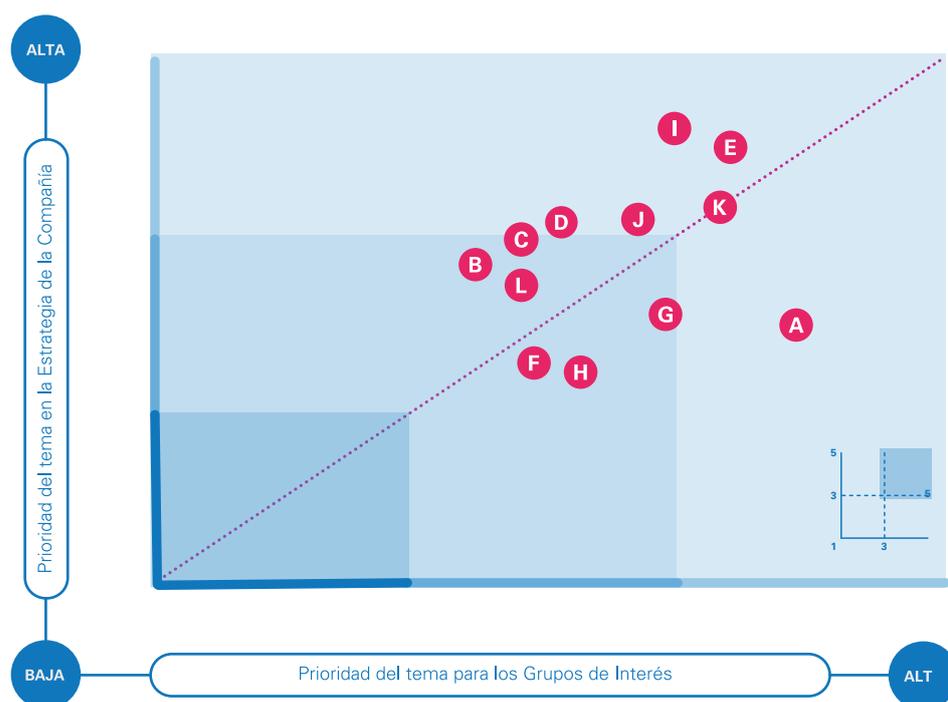
El mapeo de los grupos de interés se realiza a nivel corporativo desde la matriz en Italia. Con cada uno de ellos, se mantienen compromisos que se alinean al cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial y en apoyo al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La medición de la percepción de partes interesadas y población local se realiza mediante el trabajo de campo de los profesionales en relaciones comunitarias con los que cuenta la Gerencia de Sostenibilidad. Este equipo realiza, de manera constante, visitas a las comunidades para conocer las inquietudes de la población y autoridades. Esto permite medir la temperatura social y prever algún conflicto que pueda suscitarse. Este proceso de relacionamiento mantiene un registro de reuniones periódicas directamente en el terreno de las comunidades y también en las oficinas de la empresa.

Asimismo, también se monitorean los medios locales (por ejemplo, radios, periódicos, internet, Facebook, entre otros) para analizar la información de expectativas manifestadas por diferentes grupos de interés. La empresa cuenta con un área de Comunicaciones que complementa este monitoreo a través de contactos con medios de prensa locales y nacionales, y a través de herramientas internas propias de dicha área.

Los principales temas que resultaron relevantes en el estudio de materialidad son el relacionamiento con las comunidades locales, la sostenibilidad en la cadena de suministro y la salud y seguridad ocupacional entre otras ubicadas en el siguiente cuadro.

Matriz de Materialidad Enel Generación Piura 2019



Aspecto	EJE X	EJE Y
	Prioridad para el grupo de interés	Prioridad para LA EMPRESA
A Creación de valor económico y Financiero	4.50	3.00
B Enfoque en el cliente	2.63	3.50
C Buen gobierno y conducta corporativa	2.91	3.73
D Distribución de la energía	3.08	3.83
E Relacionamiento con comunidades locales	4.12	4.44
F Nuevas soluciones y digitalización	3.00	2.73
G Gestión ambiental	3.74	3.10
H Descarbonización del mix de energía	3.25	2.62
I Salud y seguridad ocupacional	3.80	4.60
J Gestión, desarrollo y motivación de los empleados	3.60	3.83
K Sostenibilidad en la cadena de suministros	4.00	4.00
L Innovación y transformación digital	2.89	3.33

Temas materiales, cobertura y grupos de interés

Temas materiales, cobertura y grupos de interés			
Dimensión	Aspecto	Cobertura	Grupo de interés
Económica	Buen gobierno y conducta corporativa	Interna	Accionistas
	Creación de valor económico y Financiero	Interna y externa	Accionistas y trabajadores
	Distribución de la energía	Interna y externa	Clientes
	Innovación y transformación digital	Interna y externa	Accionistas, trabajadores y clientes
	Nuevas soluciones y digitalización	Interna y externa	Accionistas, trabajadores y clientes
Ambiental	Gestión ambiental	Interna y externa	Trabajadores, gobierno y comunidades
	Descarbonización del mix de energía	Interna y externa	Todos
Social	Enfoque en el cliente	Interna y externa	Trabajadores, clientes y proveedores
	Gestión, desarrollo y motivación de los empleados	Interna	Trabajadores
	Relacionamiento con comunidades locales	Interna y externa	Trabajadores y comunidades
	Salud y seguridad ocupacional	Interna y externa	Trabajadores y proveedores
	Sostenibilidad en la cadena de suministros	Interna y externa	Trabajadores y proveedores

Impactos y riesgos

En el caso de Enel Generación Piura los impactos significativos están relacionados a la mejora de la Calidad de generación de energía eléctrica que realiza la empresa.

En las actividades de la empresa se han identificado impactos económicos positivos como la innovación de los sistemas, calidad de servicio, nuevas tecnologías y cero emisiones. Impactos ambientales relacionados al cumplimiento normativo y de calidad. Finalmente, como aspectos sociales la empresa mantiene el adecuado relacionamiento con las comunidades aledañas a la zona de operación cuidando la armonía entre la empresa y la población.

Durante el 2019, en el desarrollo de las actividades de la Central Térmica Malacas no se presentaron riesgos en el desarrollo de las operaciones por causas climáticas. Sin embargo, sí continúa el problema relacionado al mal manejo de residuos por parte del gobierno local. La zona de desarrollo de las operaciones carece del servicio de limpieza y salubridad pública. Al cierre de 2019 la zona del distrito de Pariñas, donde se ubica la CT Malacas, no logra el adecuado manejo de este impacto ambiental.

Gestión de Riesgos claves

102-11 102-15

102-29 102-30

Todas las empresas del Grupo Enel cuentan con una matriz de Riesgos con fecha de aprobación 2019 en donde se ha identificado, evaluado y gestionado los potenciales impactos que pueden ocurrir en relación con la ética, ya sea en las operaciones o en actividades relacionadas a la empresa.

A continuación, se describe el enfoque de gestión sobre los riesgos.

Evaluación de riesgos

Para Enel la actividad de evaluación de riesgos está diseñada para identificar y evaluar los riesgos, tanto inherentes como residuales, asociados con sus actividades.

Con el fin de promover un entendimiento común y una base para la evaluación de riesgos de auditoría y propósitos de planificación, se define y mantiene una clasificación de macroprocesos. Mientras que los riesgos se clasifican en 21 tipologías, organizadas en 5 categorías. Entre las que se incluyen los riesgos asociados a aspectos ambientales, sociales y financieros.

El objetivo principal de la actividad de evaluación de riesgos es recopilar toda la información necesaria para el Plan de Auditoría, en función del nivel de riesgo asociado con los procesos.

Las Unidades de Auditoría mantienen la evaluación de riesgos actualizada de manera continua, aprovechando la información más actualizada disponible sobre:

- > Actividades de auditoría realizadas de acuerdo con el plan de auditoría.
- > Seguimiento de los elementos de acción.
- > Análisis y tratamiento de informes de presuntas violaciones del Código de Ética.
- > Informes de la unidad de Control de Gestión, la unidad de Control de Riesgos y otras unidades organizativas involucradas en el sistema de control de segundo nivel.
- > Impacto de cualquier variación eventual del modelo comercial relevante (por ejemplo, inicio de nuevas iniciativas comerciales).
- > Otra información relevante obtenida en la realización de auditoría.

Todos los años las Unidades de Auditoría realizan la evaluación de riesgos y comparten esta información dentro de la Función de Auditoría y la administración relevante.

Audit Holding y Global Procurement son responsables de la definición y actualización de la metodología de Auditoría del Grupo de acuerdo con los estándares profesionales, así como de la consolidación de los resultados de la evaluación de riesgos preparados por otras Unidades de Auditoría, para definir evaluación de riesgos a nivel de grupo.

La evaluación de riesgos se compone de las siguientes fases:

- > Identificación y evaluación del riesgo inherente
- > Identificación de respuestas al riesgo
- > Evaluación del riesgo residual
- > Definición de la importancia de los macroprocesos
- > Consolidación de resultados e informes



Identificación de las respuestas al riesgo

Una vez que los riesgos se identifican y evalúan a un nivel inherente, cada Unidad de Auditoría completa la información relacionada con las respuestas de la Administración contra estos riesgos.

Las posibles respuestas son las siguientes:

- > **Aceptar:** no se toman medidas que afecten la probabilidad o el impacto del riesgo;
- > **Mitigar:** se toman medidas para reducir la probabilidad y / o el impacto del riesgo;
- > **Transferencia:** el impacto del riesgo puede reducirse transfiriendo o compartiendo parte de este (pólizas de seguro, opciones de cobertura, subcontratación);
- > **Evitar:** los riesgos pueden evitarse mediante decisiones de gestión (por ejemplo, decidir no ingresar a un nuevo mercado o abandonar un sector comercial en particular).

Para cada riesgo inherente, la Unidad de Auditoría proporciona información detallada sobre las actividades de control realizadas en todos los niveles jerárquicos y departamentales de la estructura organizativa.

Las actividades de control están integradas en políticas y procedimientos y brindan a la gerencia una garantía razonable de que las respuestas al riesgo se llevan a cabo correctamente e incluyen operaciones como, por ejemplo, aprobación, autorización, verificación, conciliación, examen del desempeño operativo, protección de los activos de la empresa, separación de tareas, etc.

Los controles dentro de Enel se clasifican según las siguientes categorías:

- > **Control a nivel de entidad / empresa:** controles de naturaleza generalizada o localizados en el campo de procesos centralizados (por ejemplo, Código de ética, políticas);
- > **Control de nivel de proceso:** actividades operativas y de control (por ejemplo, autorizaciones, conciliaciones, verificación de consistencia, recálculos, validación, monitoreo);
- > **Control general de TI:** controles para garantizar el correcto funcionamiento de los sistemas de TI (por ejemplo, controles de acceso, integridad, confiabilidad y disponibilidad).

Cada Unidad de Auditoría es responsable de mantener actualizada la información con respecto a las respuestas y controles de la administración, registrándola en la hoja de cálculo específica.

Evaluación del riesgo residual

102-48 102-48 102-50 102-51 102-52

Las actividades de evaluación de riesgos residuales realizadas por cada Unidad de Auditoría consisten en evaluar con exhaustividad los eventos de riesgo identificados, tanto en términos de probabilidad de ocurrencia como de impacto potencial, considerando el efecto de mitigación de las respuestas de las gerencias a las exposiciones identificadas.

En cuanto al riesgo inherente, la combinación de probabilidad e impacto, medida en una escala de 3 niveles (alto, medio, bajo), permite una evaluación del riesgo expresada en términos de relevancia, clasificada según 5 niveles (bajo, medio-bajo, medio, medio-alto, alto).

Cada Unidad de Auditoría es responsable de mantener actualizada la información sobre la evaluación del riesgo residual, registrándola en la hoja de cálculo específica.



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

102-11

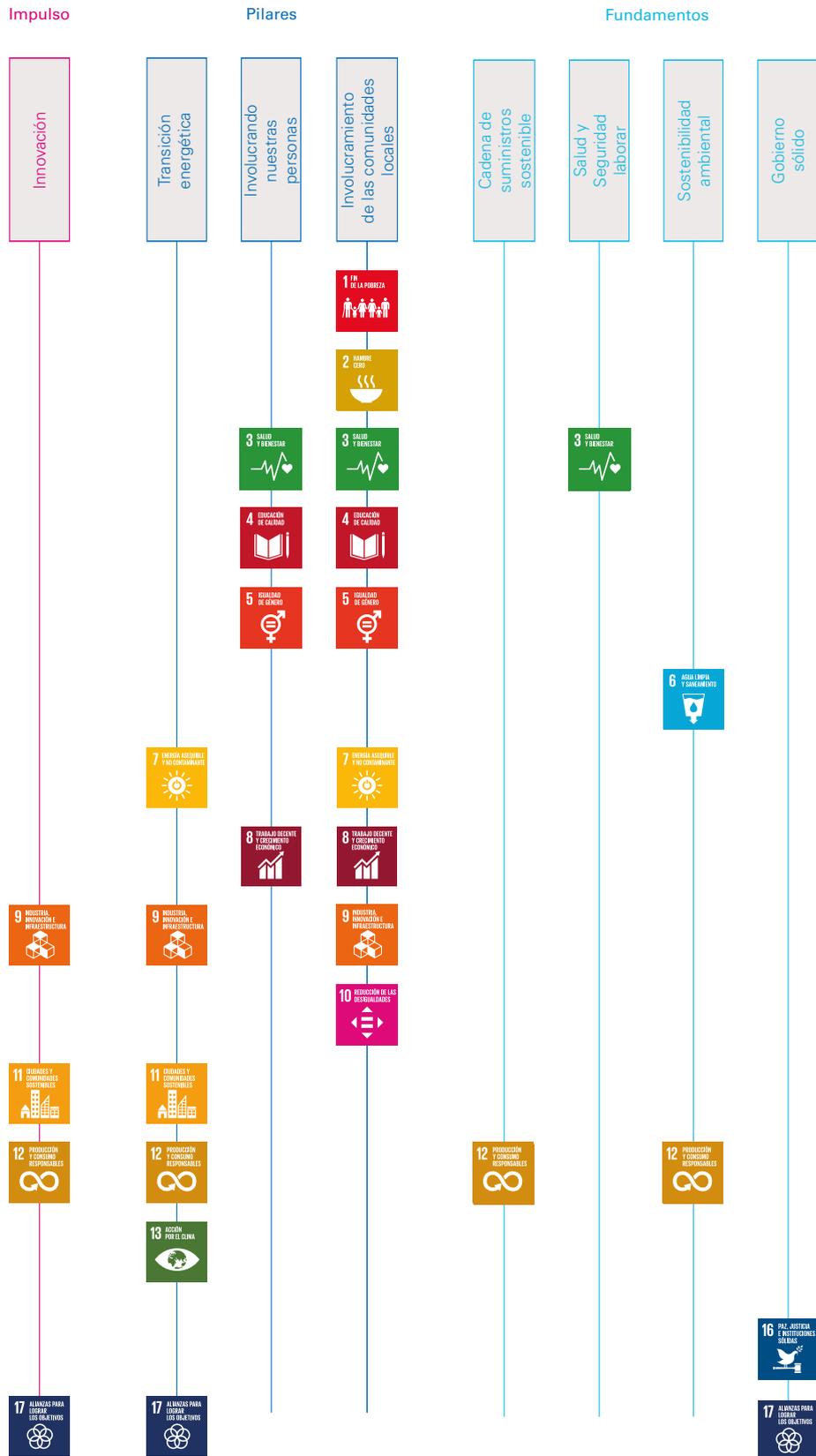
La empresa cuenta con políticas de sostenibilidad basadas en el respeto y cuidado de las comunidades, de su entorno y del medioambiente. La empresa trabaja con la metodología de Creación de Valor Compartido y está orientada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Primordialmente cuatro: Educación de calidad (ODS 4), Energía asequible y no contaminante (ODS 7), Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) y Acción por el Clima (ODS 13), promoviendo el respeto de los DD.HH., la inclusión social, la igualdad de género y la erradicación de la violencia en las poblaciones vulnerables.

El modelo de negocio del Grupo Enel considera la sostenibilidad y la innovación como elementos inseparables, que crean valor para la empresa y para todos sus grupos de interés y permite aprovechar nuevas oportunidades. La sostenibilidad es una parte integral de la forma de hacer negocios. Impulsa a la empresa a buscar nuevas soluciones, para reducir el impacto de las actividades en el medio ambiente, para crecer junto con las comunidades de las cuales somos parte, para aumentar la seguridad de colegas y proveedores. Escuchando e involucrando activamente a todos los grupos de interés, junto con el uso racional de los recursos, para permitir la promoción de la sinergia entre el progreso económico y social. La forma en que operamos se basa sobre principios de ética, transparencia, inclusión, respeto de los derechos humanos y la máxima atención a la seguridad.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Compromiso de Enel por los ODS



Plan de Sostenibilidad 2020-2022

El Plan de Sostenibilidad 2020-2022 guiará el actuar del Grupo Enel en los próximos tres años, permitiendo a la empresa navegar hacia la transición energética que avanza a una velocidad cada vez mayor. Se integra con el plan industrial y se construye tomando en consideración las principales tendencias y contingencias nacionales que influyen en la industria energética, los riesgos más relevantes del sector de la energía y los temas prioritarios para los grupos de interés de la empresa. El Grupo Enel junto con la Gerencia de Sostenibilidad de cada país monitorea el avance y cumplimiento de cada objetivo y meta.

El plan tiene cuatro focos está orientado a la creación de valor sostenible a largo plazo. Los primeros enfoques se relacionan al crecimiento a través de tecnologías bajas en carbono y mejoras operativas para un servicio de calidad, ambos orientados al proceso de transición energética mediante descarbonización y electrificación. El tercer enfoque se refiere a los temas sociales como la sostenibilidad de los activos respecto a las comunidades aledañas. El cuarto a las iniciativas y programas hacia los colaboradores de la empresa. Finalmente, el plan se fundamenta en cinco pilares que sostienen la estrategia: la salud y seguridad laboral, la solidez del gobierno corporativo, la sostenibilidad de la gestión ambiental, la sostenibilidad de la cadena de aprovisionamiento, y la creación de valor económico. El factor habilitador del plan es la innovación, la cual se considera indispensable para lograr la sostenibilidad del negocio, así como de las relaciones sociales interna y externas de la empresa. La Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Enel considera aportar, mediante el negocio, a los mayores desafíos del mundo. Por esta razón se alinea con las metas de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, con los principios de Derechos Humanos, con los objetivos de las políticas de desarrollo social y ambiental de los distintos países en que está presente y con los estándares en materia Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG), que son referentes por los inversionistas, ya que refleja los diferentes índices de sostenibilidad en que la empresa participa.

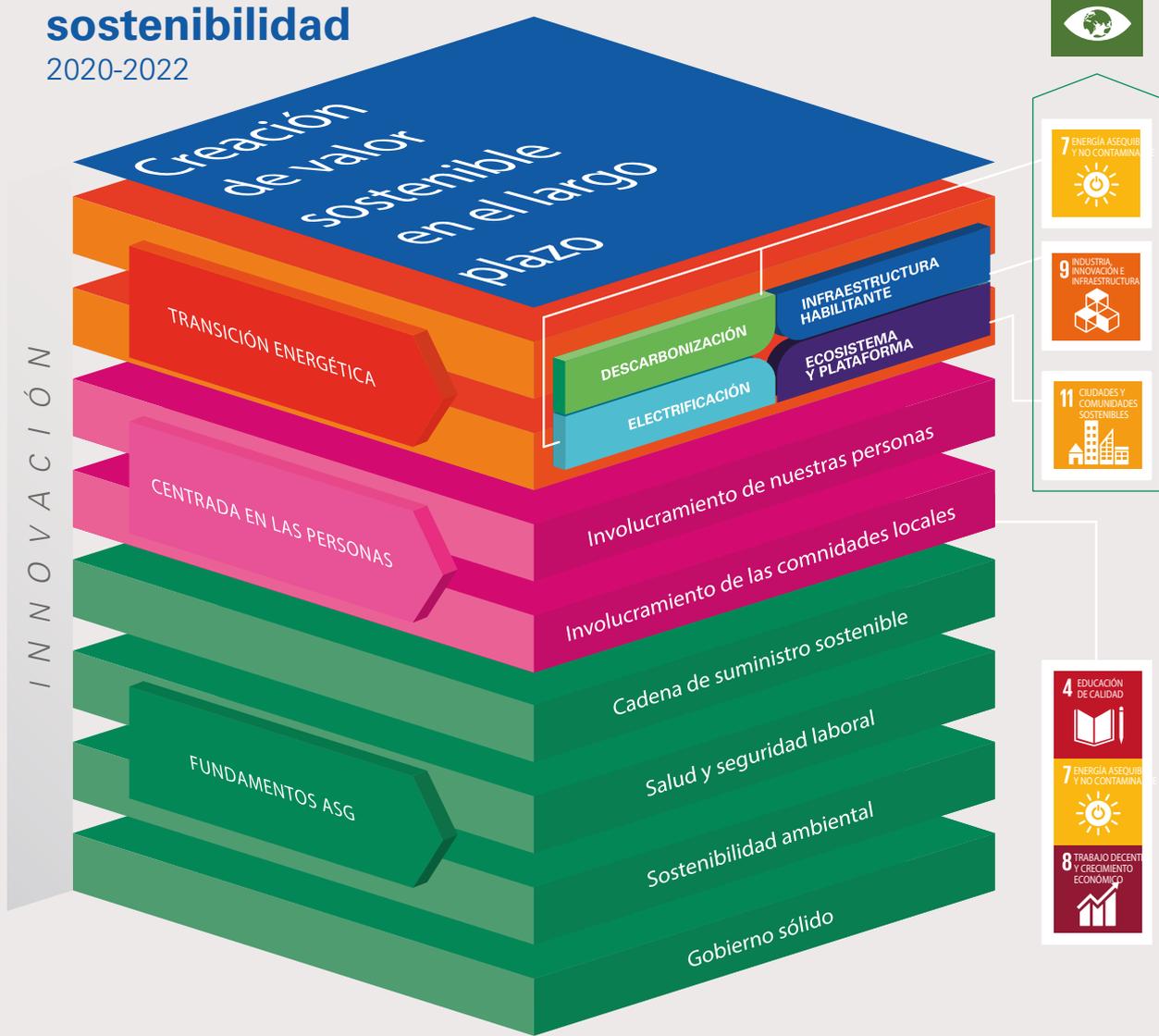
Objetivos ODS



Enel Generación Piura, como empresa líder en el subsector de generación de energía eléctrica, mantiene un crecimiento sostenible y contribuye con el desarrollo de sus grupos de interés. Esto se manifiesta en su Plan de Sostenibilidad el cual integra las dimensiones sociales, ambientales y económicas en la estrategia de negocio.

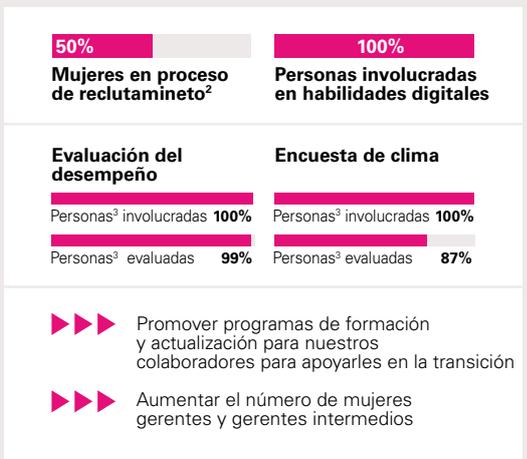
- > Mejora de la calidad educativa
- > Energía limpia y económicamente disponible
- > Dignidad laboral y crecimiento económico
- > Lucha contra el cambio climático

Plan de sostenibilidad 2020-2022



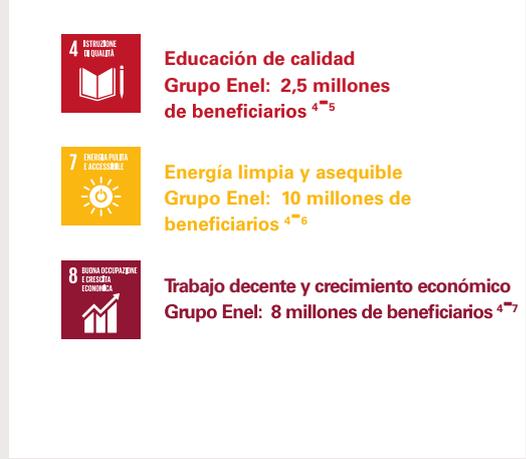
Nuestras personas¹

Objetivo 2022



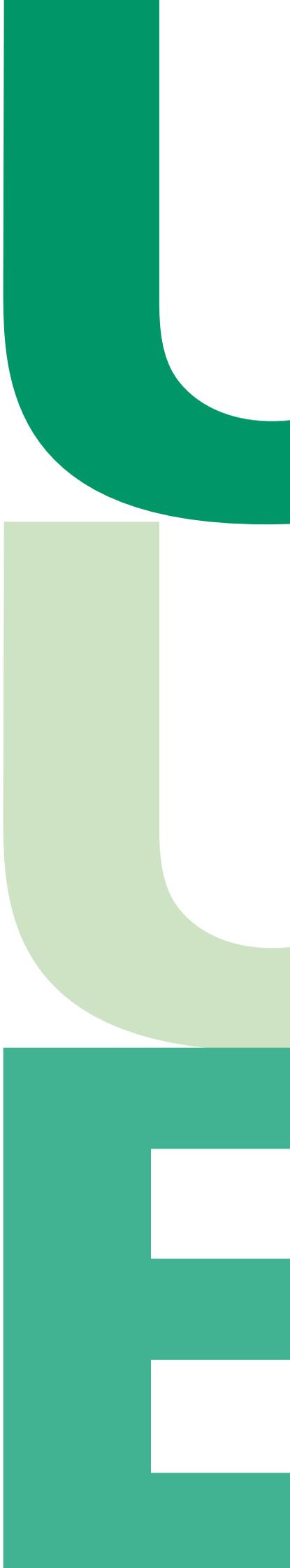
Involucramiento de la comunidad local

Objetivo 2030



1 Metas Grupo Enel, aplicables a Enel Américas
 2 No incluye procesos de selección que involucren a trabajadores blue collars.
 3 Elegible y accesible: aquellos que tienen un contrato permanente y que han estado en vigor y activos durante al menos tres meses durante el año 2019
 4 Objetivos acumulados desde 2015.
 5 Enel Américas tiene como meta aumentar en 315 mil beneficiarios en el periodo 2020-2022.
 6 Enel Américas tiene como meta aumentar en 2,5 millones de beneficiarios en el periodo 2020-2022.
 7 Enel Américas tiene como meta aumentar en 250 mil beneficiarios en el periodo 2020-2022.





2. CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE A LARGO PLAZO

102-6 | 102-10

Crecimiento a través de tecnologías y servicios Low Carbon

Somos consciente que una de las principales causas que afecta la Sostenibilidad del planeta tiene relación con los riesgos asociados a la crisis climática que enfrentamos, producto del aumento en la temperatura global, como consecuencia de las emisiones de gases efecto invernadero, entre otras variables. Las principales organizaciones internacionales, y en particular el Panel Intergubernamental de expertos para el Cambio Climático (IPCC), han alertado sobre la necesidad de mantener el aumento de la temperatura global debajo de 1.5°, respecto a la era preindustrial. Frente a esta grave situación, el Grupo Enel ha establecido una estrategia global que apunta a descarbonizar su parque generador al año 2050, de acuerdo con su compromiso con el ODS 13 Acción por el Clima.

Dentro de este contexto, y con el anhelo de ser un actor proactivo, Grupo Enel se ha comprometido a reducir en un 70% las emisiones CO₂ por kWh generado, respecto al año base 2017, en línea con la última versión del Science Based Targets Initiative (SBTI) de abril 2019. A la vez, la empresa se comprometió a reducir en un 16% sus emisiones indirectas para el 2030, siempre respecto al año 2017. La empresa está adherida a la Task Force on Climate related Financial Disclosure (TCFD), que implica líneas guías dentro de la empresa, a fin de orientar la gestión de temas relacionados con el cambio climático, y particularmente, en los ámbitos de Gobierno Corporativo, Estrategia, Gestión de Riesgos, Métricas u Objetivos, transparentando la información relacionada a cambio climático. Enel Generación Piura, contribuye a las metas de Grupo Enel, alineando su estrategia de negocio en lo referente a acciones en favor del clima.

Consciente del rol que la empresa tiene en la contribución a la resiliencia frente al cambio climático y de los fenómenos sociales relativos a la urbanización, Enel Generación Piura basa su oferta en servicios Low Carbon mediante la electrificación de las ciudades, servicios de calidad y en digitalización de las redes, así como en la generación de energía eléctrica, principalmente renovable, liderando la transición hacia economías baja en carbono en los países en que está presente. Mejoras operativas para un servicio de calidad.

El mercado eléctrico peruano

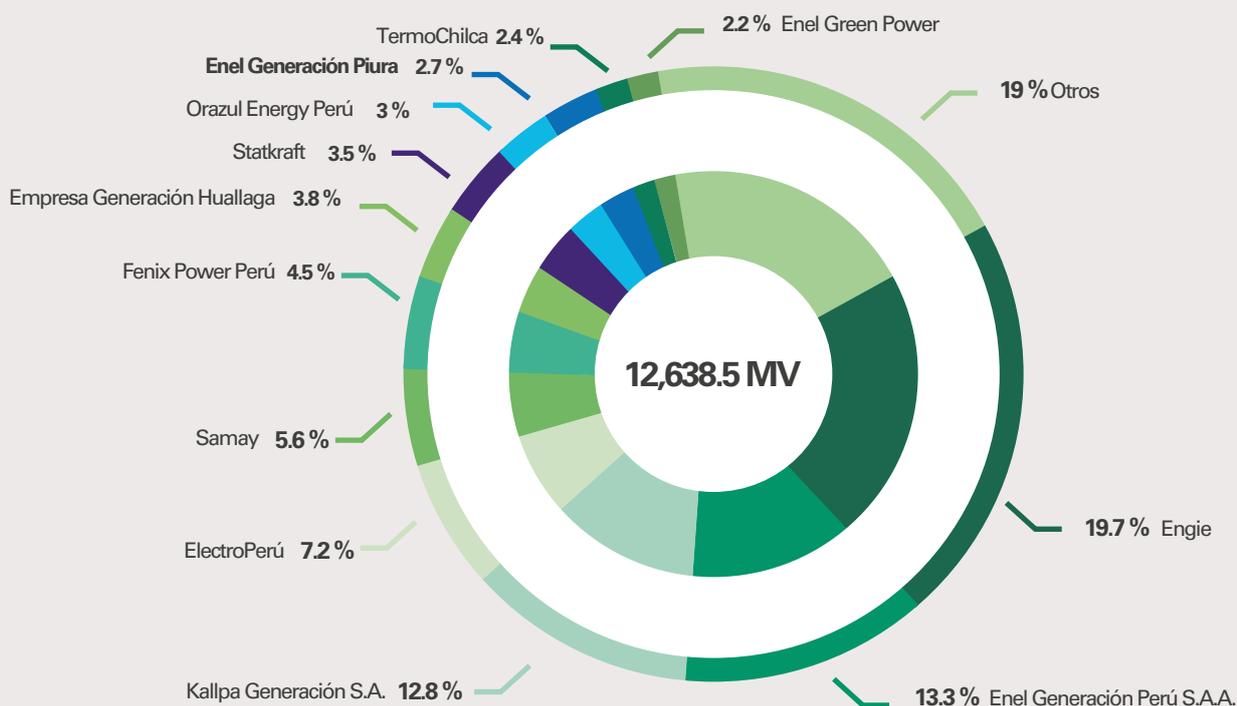
EU2 EU6 EU7

El sector eléctrico se encuentra constituido por las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica. Todas ellas son normadas y supervisadas por distintos organismos como el Ministerio de Energía y Minas y el Osinergmin.

El sistema eléctrico peruano, es un sistema interconectado y se denomina Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (en adelante "Sein"), el Operador del Sistema es el Comité de Operación Económica del Sistema (en adelante "Coes").

En el mercado eléctrico actúan distintos agentes económicos, como son las empresas generadoras, transmisoras y distribuidoras. En cuanto a los clientes del mercado eléctrico pueden ser clientes libres o clientes regulados.

Potencia efectiva por empresa del SEIN



Participación de Enel Generación Perú incluye Chinango Fuente: Energy Management - Enel Generación Perú.

Cambios regulatorios

Principales normal	Fecha de Publicación	Objeto
Decreto Supremo N° 030-2019-PCM	19.02.2019	Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, aprobada por el Decreto Legislativo N° 1034 y modificada por el Decreto Legislativo N° 1036.
Resolución Osinergmin 061-2019-OS/CD	15.04.2019	Fijación de Tarifas en Barra para el periodo mayo 2019 – abril 2020.
Resolución Suprema N° 006-2019EM	19.06.2019	Se crea la Comisión Multisectorial para la reforma del Subsector Electricidad, a fin de formular propuestas normativas que garanticen la sostenibilidad y desarrollo del Subsector Electricidad, el plazo de vigencia de la Comisión será de 24 meses.
Decreto Supremo N° 014-2019-EM	07.07.2019	Se aprueba el nuevo Reglamento para la Protección Ambiental en las Actividades Eléctricas.
Decreto Supremo N° 237-2019-EF	28.07.2019	“Plan Nacional de Competitividad y Productividad”.
Decreto Supremo N° 238-2019-EF	28.07.2019	Aprueba el “Plan Nacional de Infraestructura para la Competitividad”
Resolución Osinergmin N°138-2019-OS/CD	19.08.2019	Se fijan los importes máximos de corte y reconexión, aplicables a los usuarios finales del Servicio Público de Electricidad, vigente desde el 1 de septiembre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2023.
Resolución Ministerial N° 242-2019-MINEM/DM	24.08.2019	Se aprueba la lista sectorial de Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del Minem, en el marco del Decreto Supremo N°029-2018-PCM.
Resolución Osinergmin N°144-2019-OS/CD	31.08.2019	Se modifica el Procedimiento Técnico del COES N° 26 “Cálculo de la Potencia Firme”. Determinación de Potencia Firme de Centrales RER que utilizan tecnología eólica, solar o mareomotriz.

Principales normal	Fecha de Publicación	Objeto
Resolución Osinergmin N° 161-2019-OS/CD	26.09.2019	Aprueba el Procedimiento para la Supervisión de los Parámetros de las Inflexibilidades Operativas de las Unidades de Generación del Sein.
Resolución Osinergmin N° 162-2019-OS/CD	02.10.2019	Mediante la cual aprueban el "Procedimiento para la Supervisión y Fiscalización del Mecanismo de Racionamiento de Gas Natural".
Resolución Osinergmin N° 168-2019-OS/CD	11.10.2019	Fijan Valores Agregados de Distribución para el periodo del 1 de noviembre de 2019 al 31 de octubre de 2023, mediante, para diversas empresas concesionarias de distribución eléctrica.
Decreto de Urgencia N° 013-2019	19.11.2019	Establece el control previo de operaciones de concentración empresarial con la finalidad de promover la eficiencia económica en los mercados para el bienestar de los consumidores.
Decreto de Urgencia N° 018-2019	28.11.2019	Establece medidas extraordinarias de promoción de la inversión para impulsar el crecimiento de la economía, en el marco del Plan Nacional de Infraestructura para la Competitividad.

Fuente: Regulación y Relaciones Institucionales – Enel Generación Piura.

Generación de Energía

EU1 EU2 303-1

El compromiso de la empresa es generar y comercializar energía eléctrica de manera eficiente y con calidad, incrementando el valor económico de la Empresa, y a la vez logrando la satisfacción de todos los clientes.

Enel Generación Piura cuenta con tres centrales de generación termoeléctrica a ciclo abierto, ubicadas en la provincia de Talara, departamento de Piura, al norte del Perú. La primera, Malacas, está conformada por una unidad de generación marca Siemens, modelo SGT800 denominada "TG6" cuya potencia efectiva es de 50.77 MW. Esta unidad inició su operación comercial el 25 de febrero de 2017.

Malacas 2 está conformada por una unidad de generación marca ABB, denominada TGN-4 cuya potencia efectiva es de 105.38 MW. Dicha unidad inició su operación en febrero de 1998.

Finalmente, Malacas 3 está conformada por una unidad de generación marca Siemens, denominada TG-5, opera con combustible diésel B5 en ciclo abierto en condición de Reserva Fría. El 4 de julio de 2018 se aprobó una nueva potencia efectiva de 187.46 MW de la unidad para operación en modo diésel. Cabe señalar que, desde agosto del año 2017, el Coes Sinac aprobó su operación en “modo gas natural”, en forma adicional a su operación con combustible diésel. Actualmente, cuenta con una potencia efectiva de 127.78 MW.

La potencia que se presenta en el siguiente cuadro corresponde a la capacidad efectiva total certificada por el Coes vigente al mes de diciembre de 2019.

Unidades de producción				
Central	Unidad	Fabricante	Combustible declarado	Potencia efectiva
Malacas	TG-6	Siemens	Gas Natural	50.77*
Malacas 2	TGN4	ABB	Gas Natural	105.38**
Malacas 3	TG-5 RF	SIEMENS	Diésel B5 / Gas Natural	187.46***
Total				343.61

* Vigente a partir del 13 de julio del 2019.

** Vigente a partir del 13 de Julio del 2019. Desde el 07.10.2017 opera en modo de inyección de agua para reducir emisiones NOx.

*** Vigente a partir del 4 de julio 2018. Adicionalmente, a partir del 31 de agosto de 2019 se tiene en vigencia una potencia efectiva en modo gas con 127.78 MW.

Fuente: Energy Management - Enel Generación Piura.

Las actividades de operación y mantenimiento están orientadas a garantizar la confiabilidad de los equipos que forman parte de las centrales, así como maximizar la eficiencia en la producción de energía.

En el año 2019 Enel Generación Piura se enfocó en superar sus indicadores de producción minimizando los periodos de indisponibilidad de las centrales. La estrategia se basó en la sinergia de actividades de distintas áreas, priorizando la seguridad de las personas.

Asimismo, la transformación digital es un pilar estratégico, utilizando metodologías de mantenimiento predictivo basados en análisis de tendencias, cuya finalidad es analizar y evaluar la operación de las centrales y focalizar de manera más eficiente los recursos considerando la condición real de los equipos.

Los proyectos implementados durante el 2019 representaron un gran desafío para la empresa en términos de ingeniería, gestión de proyectos y trabajo en equipo.

Cambio de combustor a tecnología Dry Low NOx (DLN) en la unidad TG4

El compromiso de reducción de emisiones de gases y reducción de uso de agua para la generación de electricidad llevó a la empresa a explorar iniciativas sostenibles para combatir la emisión de gases de efecto invernadero.

En vista de ello, en el año 2019 inició el proyecto de cambio de la cámara de combustión en la Unidad TG4, que utilizaba un sistema de inyección de agua para la reducción de emisiones, por otro de tecnología Dry Low NOx (DLN). Esta tecnología no utiliza agua e implica el reemplazo del quemador principal y sus componentes auxiliares. Estos cambios permitirán alcanzar niveles de emisiones del orden de 15-25 NOx en generación a carga base, que representan uno de los niveles más bajos obtenidos por las tecnologías actuales y está en línea con la política global de Enel que promueve el cumplimiento de los estándares legales a nivel mundial, así como la utilización de tecnologías de vanguardia para superar los niveles exigidos en los diferentes países.

Adicionalmente, este proyecto permitirá reducir significativamente el consumo de agua durante la generación de energía. Actualmente, la unidad TG4 usa agua desmineralizada para el control de emisiones, consumo que se reducirá a cero una vez que se instale el nuevo combustor.

Complementariamente a este proyecto, se instalará en el sistema de admisión de aire a la turbina, un sistema de neblina (Fogging System) que permitirá recuperar potencia activa en esta misma unidad. Con una inversión de S/ 29 millones, se estima concluir el proyecto el año 2022 impactando positivamente en las comunidades vecinas de Malacas y Talara.

Regulación de tensión y convertidor de frecuencia en la unidad TG4

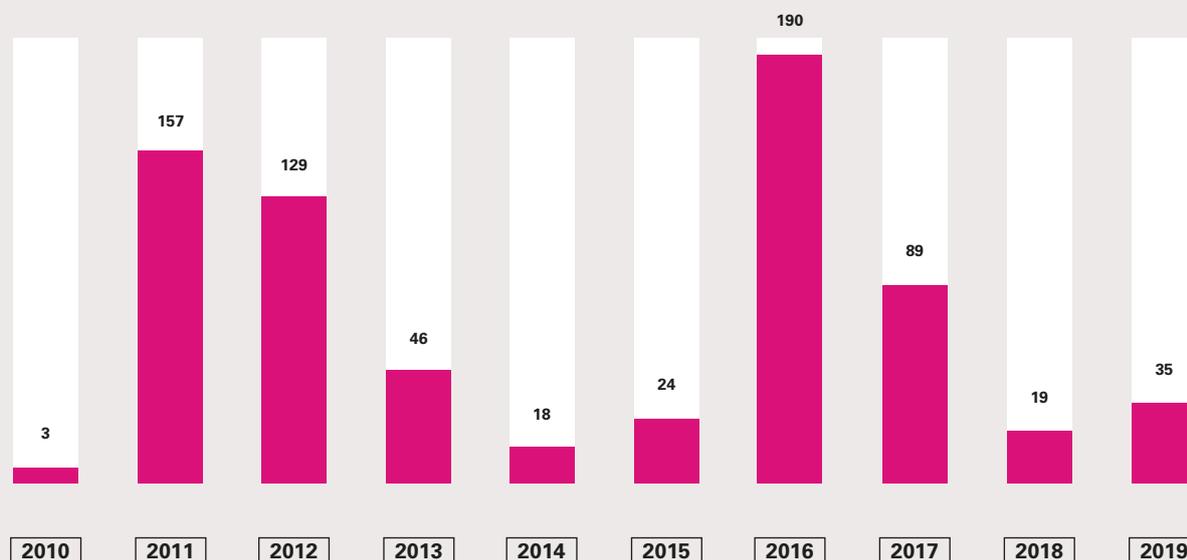
Como parte del plan de inversión se ha realizado la actualización del equipamiento de regulación automática de voltaje "AVR" (Automatic Voltage Regulator) y convertidor de frecuencia "SFC" (Static Frequency Converter), los cuales son parte principal del sistema de arranque y operación de la unidad TGN4. Con esta actualización se mejoró la disponibilidad y confiabilidad de la operación de la Unidad TGN4. Este proyecto también incluye la actualización del suministro de los módulos de control y circuitos eléctricos, además de los desmontajes y montajes respectivos, configuración, pruebas, y puesta en servicio del sistema, cumpliendo los estándares de calidad establecidos.

Inversiones

Enel Generación Piura realiza constantes esfuerzos a través de su plan de inversión para garantizar la confiabilidad del servicio y maximizar la eficiencia en la producción de energía.

En los últimos diez años, ha invertido S/ 709 millones en ejecución de proyectos de expansión y de mantenimientos mayores para garantizar la continuidad eficiente de la operación.

Inversión Enel Generación Piura



Durante el año 2019, realizamos inversiones por S/ 35 millones, las cuales incluyen proyectos de iniciativas medioambientales y de digitalización en la central.

Inversiones por tipo de proyecto Enel Generación Piura		
Tipo de proyecto	En Millones de soles	
	2018	2019
Mantenimiento	11.9	27.9
Medioambiente	1.9	4.2
Inversiones informáticas	1.5	1.6
Seguridad	0.2	0.3
Proyectos de Expansión	2.5	0.1
Otros proyectos	0.7	0.5
Total	18.7	34.6

Fuente: AFC Planificación y Control – Enel Generación Piura.

Mejoras operativas para un servicio de calidad

El principal propósito de Enel Generación Piura es satisfacer las necesidades de suministro de electricidad de las empresas en los distintos sectores industriales en los que se encuentran a lo largo del territorio nacional, ofreciéndoles soluciones integradas que le permitan enfocarse en su negocio.

Este es un servicio esencial para la calidad de vida y el desarrollo de los clientes y de sus familias, por lo que la empresa asume el compromiso de brindar un servicio de alta calidad, seguridad y fiabilidad.

Enel Generación Piura comercializa potencia y energía eléctrica en el mercado peruano, servicios que cumplen con todas las especificaciones de la Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos "NTCSE". Esta norma regula principalmente la calidad del producto y del suministro. Dentro de los parámetros más importantes que se controlan están la tensión, la frecuencia, las perturbaciones y las interrupciones de suministro.

La empresa tiene contratos vigentes a diciembre de 2019 con 4 clientes libres y 10 clientes regulados.

Clientes libres y regulados

En 2019 la cartera de clientes estuvo conformada por 4 clientes libres de distintos sectores industriales (principalmente del sector transporte) y 10 clientes regulados, que son las empresas distribuidoras. En total consumieron 603 GWh en el año, el 25% por parte de clientes libres y el 75% por parte de los clientes regulados.

Ventas de energía (GWh)			
	2018	2019	%
Clientes Libres	122	151	23.8 %
Clientes Regulados	464	452	-2.6 %
Total	586	603	2.9 %

Venta de energía por tipo de cliente en millones de S/			
	2018	2019	%
Cientes Libres	14	18	15 %
Cientes Regulados	97	101	85 %
Total	111	119	100 %

Cientes libres en 2019		
Cientes	Potencia contratada en H.P.* [MW]	Potencia contratada en F.P.** [MW]
GyM Ferrovias S.A.	12.00	12.00
Refinería Talara S.A.	9.35	9.35
Transportadora Callao del Perú S.A.	3.50	3.50
Impala Terminals Perú S.A.C.	3.50	3.50
Petróleos del Perú Petroperú S.A.	3.13	3.13
Total	31.48	31.48

Fuente: Energy Management – Enel Generación Piura.

*Horas comprendidas entre las 18:00 y las 23:00 horas de todos los días del año, salvo domingos y feriados.

**Horas del día no comprendidas en las Horas de Punta.

Cientes Regulados	
Cientes	Potencia Contratada (MW)
Enel Distribución Perú S.A. (Licitaciones ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09, ED-01-12)	45.52
Luz del Sur S.A.A. (Licitaciones ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09)	29.03
Distriluz S.A. (Bilateral 2014)	7.00
Hidrandina S.A. (Bilateral)	7.60
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. Seal (ED-01-09, ED-02-09, ED-03-09)	6.01
Electro Sur Este S.A.A. (Licitaciones ED-01, ED-02, ED-03)	5.08
Electrosur S.A. (Licitaciones ED-02, ED-03)	3.71
Electro Puno S.A.A. (Licitación ED-03)	3.54
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. Seal (Bilateral)	3.00
Total	110.50

Sistema de Gestión Integrado

El Sistema de Gestión Integrado (SGI) está conformado por los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y calidad. Todos ellos bajo estándares ISO.

Enel Generación Piura cuenta con las siguientes certificaciones:

ISO 9001:2015 Gestión de la Calidad

La certificación ISO 9001 involucra los procesos de producción de energía eléctrica con combustibles fósiles, gestión de operaciones relacionadas al combustible, mantenimiento y soporte técnico especializado en sistemas propios, para la Central Térmica Malacas.

ISO 14001:2015 Gestión Ambiental

La certificación en esta norma permite garantizar el cumplimiento de los más altos estándares en la gestión ambiental vinculada con las actividades de generación de energía eléctrica, garantizando un absoluto respeto al ecosistema. Contar con la certificación ISO 14001 permite incrementar la rigurosidad de los controles, garantizando así la armonía con el medio ambiente y la biodiversidad y contribuyendo a salvaguardar los recursos para las futuras generaciones.

OHSAS18001:2007 Gestión de la seguridad y salud ocupacional

Cuidar la seguridad y salud de las personas en uno de los principales objetivos de la empresa junto con la mejora continua en la gestión de seguridad y salud ocupacional.



Involucrando a las comunidades

Modelo de gestión social

413-1 203-1

Durante 2019 Enel Generación Piura ejecutó 11 proyectos enfocados en el desarrollo de la comunidad. Estos proyectos tuvieron impacto positivo en 8,610 personas y representaron una inversión de S/.114,413.00

La Política de Sostenibilidad y Relacionamiento Comunitario establece los principios que orientan las relaciones con los stakeholders, asegurando una gestión constante a nivel territorial y país. El propósito de esta política es construir un proceso de diálogo constante, con una visión compartida del desarrollo en las zonas donde Enel opera.

Varios factores y cambios están modificando rápidamente las necesidades de la sociedad: el cambio climático empuja hacia una mejor gestión de los recursos naturales modificando los hábitos, la tecnología supone una adaptación continua a nuevas herramientas y accesibilidad a datos e informaciones, así como a una mayor conectividad entre personas y organizaciones, sumado a la urbanización que determina nuevas necesidades en la sociedad. Todo esto genera una demanda social cada vez más determinada hacia la inclusión y la escucha.

El conocimiento de las circunstancias locales y escuchar las necesidades de las partes interesadas, se convierten así en elementos esenciales para identificar soluciones específicas, dada la multiplicidad de realidades económicas y sociales en las que opera Enel.

El modelo de relación con las comunidades promueve trabajar de manera colaborativa desde el origen y diseño de los proyectos, buscando identificar ámbitos prioritarios a abordar, con el objetivo de generar valor tanto para la empresa, como para las comunidades locales. Con ello, se construyen relaciones de confianza con los stakeholders y una visión compartida de bien común a corto, mediano y largo plazo.



Creación de valor compartido

Desde el 2015, el Grupo Enel, integró en sus prácticas el modelo de Creating shared Value (CSV o CVC por las siglas en español), que contempla los factores socio ambientales en los procesos a lo largo de toda la cadena de valor, líneas de negocio y funciones. Este modelo prevé la aplicación de herramientas de estudio socio económico ambiental, de definición de los grupos de interés y, finalmente, de la realización de un plan de sostenibilidad consensuado con ellos, enfocado en la generación de valor compartido: iniciativas que benefician a la comunidad, así como a las empresas. La difusión de este modelo requirió un proceso de consolidación a nivel cultural y operativo al interior de sus filiales desarrollando diversos procedimientos que buscaron establecer los principios generales, roles, responsabilidades y métodos operacionales en la definición, implementación, manejo y monitoreo de la aplicación del modelo.

Proyectos

El modelo de negocio de Enel considera la sostenibilidad y la innovación como elementos inseparables, que crean valor para la empresa y para todos sus grupos de interés. La sostenibilidad es una parte integral en la forma de hacer negocios de la empresa. Tanto para reducir el impacto de sus actividades en el medio ambiente como para crecer junto con las comunidades de las cuales somos parte.

La forma en la que opera Enel se basa en principios de ética, transparencia, inclusión, respeto de los derechos humanos y la máxima atención a la seguridad. Escuchando e involucrando activamente a todos los grupos de interés, junto con el uso racional de los recursos, para impulsar el progreso económico y social.

La empresa se guía por las siguientes políticas relacionadas a la sostenibilidad y aspectos relevantes para los grupos de interés.

- > Código de Ética Enel
- > Plan de Tolerancia Cero a la Corrupción
- > Política de Diversidad e Inclusión
- > Política Enel de Creación de Valor Compartido (CVC) "Definición y gestión del proceso de CVC"
- > Políticas de Biodiversidad
- > Políticas de Derechos Humanos de Enel

En 2019 los programas y proyectos más relevantes de Enel Generación Piura fueron:



Acciones en Talara

Comprometidos con la salud, Enel Generación Piura desarrolló campañas en la Comunidad de Piedritas y brindó atención en el centro de salud San Pedro en Talara.

Institución Educativa Santa Elena de Piedritas

Parte del compromiso de la empresa es promover la calidad educativa para el desarrollo de los niños y niñas de las zonas de influencia. Este proyecto nace en el 2005, con la finalidad de apoyar a la Institución Educativa Santa Elena, ubicada en el Caserío Piedritas, en Talara, Piura; exactamente a diez minutos en auto de la Central Térmica Malacas.

Esta iniciativa a favor de la educación inició con un aula multigrado que hoy se ha convertido en una escuela con amplios ambientes apropiados para brindar educación desde el nivel inicial hasta el sexto grado de primaria. Durante los últimos años, se reforzó el compromiso con la educación en diversas actividades propias de la escuela, sobre todo con el soporte económico en el apoyo de dos docentes y el traslado de los niños, niñas y maestros a la sede de la institución. Durante el 2019, se tuvieron 109 niños matriculados en la institución.

Campaña escolar

Como parte de las acciones para apoyar la Calidad Educativa, brindamos el soporte educativo a 1,587 beneficiarios, a los cuales se entregaron Kits y Pack educativos, en el caso de la educación primaria se entregaron 975 kits y en el caso del nivel inicial 09 Packs con un alcance de 612 beneficiarios.

Kits	Packs
I.E 20487 Santa Elena	I.E. Santa Elena (inicial)
I.E Monseñor Luis Pacheco	I.E Monseñor Luis Pacheco (inicial)
I.E Máximo Heraclio	I.E Máximo Heraclio (inicial)
	CEBE Nuestra Señora del Perpetuo Socorro
	PRONOEI Santa Rita De Casia
	I.E.I N° 1073 San Judas Tadeo
	I.E I N° 605 Jesús María
	I.E.I N°1072 Las Peñitas
	I.E. Las Mercedes



Charlas medioambientales

Con el propósito de cuidar nuestro medio ambiente durante el mes de junio desarrollamos actividades para sensibilizar a las personas de la comunidad y stakeholders. Realizamos acciones para la Comunidad de Piedritas y el Cono Norte en coordinación con el área de Medio Ambiente.

Este año se realizaron charlas basadas en:

- > Arborización en el Parque de Barrios Estibadores (A.H. Cono Norte)
- > Taller de Reciclaje y sembrado de plantas (I.E. Santa Elena)
- > Taller de Sensibilización "Acciones para salvar nuestro planeta" (Comunidad de Piedritas)

Piedritas Verdes

La aventura de Piedritas Verde, nace en 2017 cuando se iniciaron las actividades con la ONG Eco Swell. En la tercera etapa del proyecto y en la búsqueda de la activación económica de la zona, iniciamos el piloto del proyecto de Ecoturismo de Piedritas. Gracias a esta tercera etapa se logró promover la forestación de 43 especies nativas trabajando con 20 familias en la recuperación de la flora para el ave Cortarrama peruano, ave originaria del lugar en peligro de extinción.

De esta manera, en mayo del 2019 se da inicio formalmente al proyecto en la zona con:

- > Creación y apertura de dos rutas eco-turísticas en el bosque seco de Piedritas.
- > Instalación de zonas de descanso, señalización y delimitación de caminos.
- > Como parte de la activación económica de la zona, se capacitó a dos guías (pobladores de la comunidad) para el servicio de guiado de los grupos de turistas. Además, algunas señoras iniciaron el servicio de alimentación para los visitantes.
- > Fortalecimiento del Comité de turismo conformado con los pobladores de Piedritas.
- > Construcción del Centro de información turístico.

De manera adicional, en la zona se implementó un piloto de tratamiento de aguas residuales con la instalación de un "pontoon" piloto de "Vetiver" en los efluentes de estas aguas al inicio de la ruta turística, al cual se le realizaba un monitoreo periódico.

Campaña Preventiva de Salud

El contexto de la salud es una de las problemáticas más críticas de la zona. Por ello Enel Generación Piura desplegó tres campañas de salud preventiva con 273 atenciones a personas de diversas comunidades.

Estas actividades fueron posibles gracias a la participación de profesionales del Ministerio de Salud de la zona. Este año, las campañas de Salud brindaron las especialidades de medicina general, obstetricia, pediatría, psicología, oftalmología, además se entregaron de manera gratuita medicamentos para el tratamiento completo.

Tópico de San Pedro

Dentro del Acuerdo entre Enel Generación Piura y MINSA Talara, brindamos apoyo con el acondicionamiento de un contenedor en desuso, el cual ayudaría a brindar el soporte necesario al alcance de las atenciones y control de los niños en la zona del Cono Norte con la finalidad de llegar a más personas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

A inicios del 2019 se apertura las atenciones en el Tópico de Salud "San Pedro", ubicado en el Parque de Barrio Estibadores. Las atenciones se dan de lunes a viernes en las especialidades de Control de Niño Sano (Vacunas y Control de Desarrollo y crecimiento), Odontología, Obstetricia y Psicología. Al cierre del 2019, el tópico de San Pedro brindó un total de 4,272 atenciones en general, siendo el 74% control de vacunas.

Prevenir es Salud

Iniciativa que busca luchar contra la anemia en los niños que asisten a la I.E. Santa Elena. La iniciativa parte por establecer una línea de base en coordinación con la institución y padres de familia para que los niños puedan pasar un chequeo básico de evaluación de nivel de hemoglobina.

Durante el 2019, se evaluaron a 74 niños de los 109 inscritos en la institución educativa de los cuales se identificaron 26 casos de anemia. De estos casos, se reportaron 9 niños de nivel inicial con anemia moderada y 17 niños del nivel primario, 3 presentaban anemia severa y 14 anemia moderada. En todos los casos, se brindó el soporte de medicación (Sulfato ferroso) y a las madres la adecuada dirección nutricional. Se logró culminar el año con la mejora de la condición de salud de los casos reportados.

Voluntariado Corporativo

El voluntariado corporativo de Enel Perú “Lideramos con el ejemplo” culminó su primera edición el 20 de diciembre de 2019. La iniciativa permitió a los trabajadores realizar actividades de voluntariado durante un día laboral, el mismo que sería remunerado por la empresa como una jornada normal de labores.

A lo largo de tres meses se contó con la participación de 173 voluntarios acumulando 630 horas de voluntariado. El programa realizó 06 actividades que impactaron positivamente en más de 170 hombres, mujeres y niños a lo largo de Lima. El programa busca promover el trabajo voluntario entre los trabajadores.

Las diferentes acciones fueron organizadas en colaboración con socios institucionales y organizaciones sin fines de lucro como Caritas, ANIA, Asociación Aire, Fundación Pachacútec, Ciudad Saludable, Aldeas Infantiles y Sembrando Cultura, con quienes se buscó alianzas estratégicas que puedan aportar al programa.

En esta primera edición se realizó una cosecha de frijoles de la cooperativa creada en el marco del proyecto de Desarrollo Agrícola Rural – DAR Callahuanca, en favor de la comunidad afectada por el Fenómeno del Niño Costero en 2017, en el distrito de Callahuanca. También se contribuyó al mantenimiento y la decoración de la Tierra de Niños (TINI), un espacio donde los niños aprenden sobre el cultivo de plantas.

En una subestación de distribución ubicada en el distrito de San Miguel, se realizó el pintado de un mural ecológico con la imagen de Maria Reich y las líneas de Nazca. Se utilizó pintura fotocatalítica KNOxOUT, que ayuda a descontaminar el aire imitando a la naturaleza. La pintura usada en este mural filtra la misma cantidad de smog que siete árboles adultos.

Por otro lado, en Ventanilla, los voluntarios dieron 7 charlas magistrales sobre diferentes temas que complementan la formación académica de 90 estudiantes de Electrotecnia Industrial en el IST Pachacútec. De igual manera, un grupo realizó la limpieza de la playa Costa Azul en Ventanilla, donde se recolectó casi una tonelada de residuos sólidos a lo largo de 2km de playa.

La última actividad se llevó a cabo días antes de Navidad, cuando 15 voluntarios desempeñaron el rol de cuenta cuentos para más de 60 niños de un Hogar Comunitario de Aldeas Infantiles en Chosica.

De esta manera, se ha contribuido principalmente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible Educación de Calidad, Acción por el Clima, Ciudades y Comunidades Sostenibles, Hambre Cero y Alianzas para lograr los objetivos.



Cuídate CEM

Según INEI, tanto Piura como departamento, y Talara, como provincia, se ubican dentro de los lugares con mayor índice de violencia contra la mujer. Ante ello, el 2016, mediante un convenio de colaboración con el Centro de Emergencia Mujer de Talara, unidad que pertenece al Ministerio de la Mujer, se implementaron talleres de formación personal y charlas de capacitación a las mujeres pertenecientes a diversos asentamientos humanos del Cono Norte de Talara.

Estos talleres tienen como finalidad alcanzar la independencia emocional y económica de las participantes. Durante el 2019, se contó con 20 participantes entre 18 y 60 años. Muchas de ellas han logrado insertarse en trabajos fuera del hogar, además, de reconocer y denunciar casos de violencia familiar propia y de personas cercanas a ellas.

Campaña navideña

Dentro de las actividades del 2019, se encuentra la Campaña de Navidad en donde participaron 1,612 niños de las 10 instituciones educativas de las áreas de influencia directa e indirecta permitiendo mantener las buenas relaciones con la comunidad.

El cierre de las actividades de navidad se da en el Comunidad de Piedritas con la fiesta de Navidad que se realiza en la Institución Educativa Santa Elena, tanto para la comunidad como para los niños que asisten a la escuela.



Número de proyectos, beneficiarios e inversión en el 2019

	N° de Proyectos	11
Enel Generación Piura	Personas beneficiadas	8,610
	Inversión (en S/.)	114,413.00

Involucrando a los colaboradores

102-8

El modelo de gestión del Grupo Enel tiene como eje central a sus empleados. Como parte de su estrategia, las Empresas diseñan e implementan prácticas que les permitan a sus trabajadores contar con oportunidades de desarrollo, crecimiento, mejoramiento de su calidad de vida y de sus familias y en general, vivir el trabajo como una oportunidad para generar experiencias felices.

Dentro del marco de la cultura Open Power se busca garantizar prácticas innovadoras y procesos confiables en todas las dimensiones de la gestión de personas, las cuales impacten de forma positiva las vidas de sus trabajadores desde los diferentes ámbitos y que a su vez favorezcan altos niveles de compromiso y mayores índices de productividad.

102-7 401-1

Demografía laboral

Al 31 de diciembre de 2019, el personal de Enel Generación Piura asciende a 36 trabajadores, de los cuales 33 son trabajadores permanentes y 3 son trabajadores de carácter temporal, los mismos que se encuentran clasificados de la siguiente manera:

Número de trabajadores por categoría			
Detalle	2019	2018	Variación
Ejecutivos	0	0	0
Líderes y profesionales	21	23	-2
Técnicos	13	13	0
Administrativos	2	4	-2
Totales	36	40	-4

Número de trabajadores por año, según su contratación			
Tipo de contratación	2019	2018	Variación
Plazo fijo o temporales	3	1	2
Permanentes	33	39	-6
Total	36	40	-4

El número de trabajadoras representa el 22.5% de la plantilla de personal, manteniéndose similar porcentaje de personal femenino con respecto al año anterior.

Colaboradoras por categoría (%)			
Detalle	2019	2018	Variación
Ejecutivas	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Lideresas y profesionales	28.6 %	21.7 %	6.9 %
Técnicas	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Administrativas	100 %	100 %	0.0 %
Totales	22.5 %	22.2 %	-0.3 %

Colaboradores por edad (%)			
Rango	2019	2018	Variación
Menores de 30 años	5.6 %	0.0 %	5.6 %
Entre 30 y 39 años	11.1 %	12.5 %	-1.4 %
Entre 40 y 49 años	30.6 %	27.5 %	3.1 %
Entre 50 y 59 años	13.9 %	17.5 %	-3.6 %
Mayores de 59 años	38.9 %	42.5 %	-3.6 %
Total	100 %	100 %	

Nuevas contrataciones y rotación

401-1

El propósito del reclutamiento en Enel es encontrar personas alineadas a la estrategia y cultura de la empresa, asegurándonos que todos los procesos se den en igualdad de oportunidades y en ausencia de cualquier forma de discriminación.

Al recibir el requerimiento de una nueva vacante, el área de selección se encarga de publicar la vacante y reclutar candidatos que cumplan de la mejor manera con el perfil que se está buscando. Son aquellos candidatos que mejor calzan con el perfil los que son evaluados por la compañía, tanto a nivel de competencias técnicas como a nivel de competencias personales y actitudes, a fin de lograr que el candidato seleccionado sea aquél que mejor calce con la cultura de la empresa así como puedan elevar el nivel de desempeño de la compañía.

Como área evaluamos la efectividad del proceso de reclutamiento mediante evaluaciones periódicas de desempeño.

Nuevas contrataciones por sexo		
Sexo	2019	2018
Mujeres	0	0
Hombres	3	0
Total	3	0

Nuevas contrataciones por rango de edad		
Rango de edad	2019	2018
Menores de 30 años	2	0
Entre 31 y 59 años	1	0
Mayores de 59 años	0	0
Total	3	0

Desvinculaciones por sexo		
Sexo	2019	2018
Mujeres	1	0
Hombres	6	4
Total	7	4

Desvinculaciones por rango de edad y año		
Rango de edad	2019	2018
Menores de 30 años	0	4
Entre 31 y 59 años	2	0
Mayores de 59 años	5	0
Total	7	4

Desarrollo de personas

404-2

Ante un entorno en constante cambio, se necesitan estructuras ágiles, con equipos de colaboradores que tengan una clara comprensión de los objetivos y prioridades, con relaciones basadas en la confianza, y una alta capacidad de resolución de problemas gracias a la flexibilidad e innovación.

La confianza, la ética y la transparencia son valores y comportamientos presentes en la empresa, los cuales son la base de las operaciones y actividades que realiza.

Durante el 2019, hemos alcanzado importantes logros:

- > El 100% de los colaboradores ha recibido capacitación, habiéndose dictado más de 1,000 horas hombre de formación.
- > Siendo la seguridad uno de los pilares más importantes, el 28.5% de la formación se destinó a cursos en materia de seguridad y salud ocupacional.
- > La digitalización es un foco relevante en los últimos años. Este año se realizaron alrededor de 10 cursos relacionados a digitalización y transformación digital, llegando a 114 horas hombre de formación. Asimismo, un evento de transformación digital denominado Digital Week que contó con la participación de más de 50% de colaboradores.
- > Evaluamos anualmente el desempeño de los colaboradores y fomentamos una cultura de feedback social, que promueve que cualquier colaborador pueda dar y recibir feedback.
- > Se desarrolló el primer foro de liderazgo femenino de Enel Perú, denominado Women's Global Leadership Forum, el cual contó con la participación de mujeres directivas del Grupo Enel y mujeres destacadas del medio local. Este evento tuvo como objetivo poner en valor las diversas habilidades directivas que las mujeres pueden aportar a la empresa, buscando motivar a las colaboradoras para que lideren su desarrollo profesional.

Capacitación

404-1

La empresa pone a disposición de sus colaboradores una serie de iniciativas de capacitación que buscan generar las destrezas necesarias para el desarrollo de las actividades laborales diarias, lo que a su vez fomenta el desarrollo de carrera y potencia la movilidad al interior de la organización.

En 2019 se ofrecieron 1,356.23 horas de capacitación con un promedio de 35.3 horas por colaborador.

Promedio de horas de formación por sexo		
Sexo	2019	2018
Mujeres	30.62	43.97
Hombres	53.07	41.53

Promedio de horas de formación por cargo		
Cargo	2019	2018
Ejecutivos	0	0
Mandos medios	15.77	61.00
Administrativos, técnicos	36.19	43.13

Beneficios

Beneficios Financieros

- > Asignación familiar por cónyuge o conviviente y por hijo.
- > Asignación familiar por ser hijo único, sostén de madre viuda.
- > Alimentación principal y reembolso de pasajes.
- > Gratificación por tiempo de servicio – quinquenio.
- > Bonificación por conducir, trabajar en circuitos energizados y en jornadas especiales.
- > Alimentación por trabajar en sobretiempo.
- > Bono por conducir.
- > Adelanto a cuenta de participación de utilidades.
- > Subsidio por fallecimiento de trabajador/cónyuge /padres/hijos/suegros.
- > Préstamo vacacional.
- > Préstamo extraordinario por situaciones excepcionales.

Beneficios por educación

- > Asignación y pensión anual por estudios escolares y superiores de hijos.
- > Pensión de estudios superiores por trabajador.
- > Pensión de estudios en colegios especiales.
- > Formación y desarrollo.
- > Facilidades horarias por motivo de estudios profesionales.

Beneficios de Salud

- > Plan privado de salud.
- > Seguro de vida por ley desde el primer día de labores.

Celebraciones

- > Aguinaldo por Navidad.
- > Vacaciones recreativas de verano para hijos de trabajadores.
- > Fiesta por Navidad.

Beneficios de vida familiar

- Sala de lactantes.
- Retorno posnatal gradual para madres/media jornada laboral durante los 14 días posteriores a licencia.
- Licencia con goce de haber por nacimiento de hijo, por matrimonio civil y por fallecimiento de cónyuge/padres/hijos.
- Licencia por paternidad de 6 medias jornadas diarias, concluida la licencia legal.
- Licencia para atender emergencias familiares.
- Horario Flexible
- Día de balance.

Otros beneficios

- Uniformes femeninos y ropa de trabajo.
- Equipos de seguridad.

Calidad de vida

En 2019 año Enel ganó el concurso de Buenas Prácticas Laborales en la categoría “Promoción del equilibrio trabajo – familia”, organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, gracias al fomento de nuevas medidas de conciliación vida familiar y laboral y al refuerzo del programa de teletrabajo, mediante el cual los trabajadores pueden realizar sus actividades desde sus hogares.

Asimismo, en materia de promoción de la equidad de género y medidas contra la violencia hacia la mujer, hemos recibido el reconocimiento del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través del otorgamiento del sello “Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”. En esa misma línea, hemos ganado el concurso de Buenas Prácticas Laborales en la categoría “Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral”, organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, gracias a las políticas, procedimientos y programas de formación en este campo, así como a las campañas “Sin Excusas” y “La Equidad Empieza por casa” orientadas a inculcar en los colaboradores la adecuada identificación del acoso sexual laboral y la inequidad del reparto de tareas del hogar.

Comprometidos con el desarrollo integral, realizamos talleres de crianza compartida, a través del cual brindamos a ellos y a sus parejas, importante información acerca de una crianza responsable de sus hijos. Asimismo, fomentando la salud a través del deporte, hemos realizado diversos eventos deportivos, así como clases de gimnasia y de baile para todos los colaboradores.

Diversidad e igualdad de oportunidades

202-1 405-2 EU15

En 2019 continuaron los esfuerzos en fortalecer la creación y desarrollo de iniciativas en los distintos focos de trabajo que la política de Diversidad e Inclusión promueve desde el Grupo Enel.

A nivel país la diversidad e inclusión es un tema importante para la empresa, teniendo políticas definidas en los ejes de género, edad, nacionalidad y discapacidad. El propósito es garantizar el desarrollo de las personas en un ambiente libre de discriminación, donde todos puedan desarrollarse según sus capacidades y diferencias individuales.

En 2019 se ejecutaron talleres de sensibilización y formación en discapacidad. Además de beneficios especiales para personas con discapacidad (más días de teletrabajo, asesoramiento médico, movilidad, entre otros.). A nivel global se realizan los Diversity Days, que son espacios donde se busca sensibilizarnos en relación con los diversos aspectos de diversidad.

De igual manera la empresa incorpora a los nuevos colaboradores con un salario inicial por encima de la Remuneración Mínima Vital (RMV) establecida por el gobierno en el año 2018 en S/. 930.00. De esta manera el salario de ningún colaborador se encuentra vinculado a la RMV.

Comparación del salario inicial en la empresa y la RMV		
	2019	2018
Remuneración Mínima Vital (en S/)	930	930
Salario Inicial (en S/)	2,892	2,528
Relación	3.11	2.72

Salario anual por sexo y categoría (euros)		
Categoría	Hombres	Mujeres
Ejecutivos	NA	NA
Mandos medios	46,821.06	NA
Administrativos y profesionales	28,749.49	37,319.92

Remuneración anual por sexo y categoría (euros)		
Categoría	Hombres	Mujeres
Ejecutivos	N.A	N.A
Mandos medios	80,220.00	N.A
Administrativos y profesionales	40,962.41	38,291.92

Porcentaje de empleados próximos a la jubilación				
Categoría	Próximos 5 años	%	Próximos 10 años	%
Ejecutivos	-	0.00 %	-	0.00 %
Mandos medios	1	7.69 %	1	5.26 %
Administrativos y profesionales	12	92.31 %	18	94.74 %
Total	13	100.00 %	19	100.00 %

Libertad sindical

102-41 407-1

Enel garantiza la libertad de los colaboradores para afiliarse a cualquier organización sindical, y realizamos reuniones periódicas con los representantes de estas organizaciones, con el fin de negociar futuros convenios colectivos y celebrar acuerdos favorables para ambas partes. Al 31 de diciembre de 2019 el personal sindicalizado de la empresa es de 32.5%.

Colaboradores sindicalizados (%)			
Sindicato	2019	2018	Variación
Sindicato N° 1	33.3 %	32.5 %	-0.8 %

Innovación y digitalización

La innovación y digitalización son elementos fundamentales en la estrategia de Enel para poder crecer en un entorno en el que las transformaciones tecnológicas y culturales avanzan a un ritmo cada vez más acelerado. Estos conceptos son esenciales para garantizar la seguridad, la continuidad del negocio y la eficiencia operacional.

Enel busca la sostenibilidad a largo plazo, tanto para su negocio como para su entorno, mediante el modelo de *Open Innovability*, un ecosistema que conecta colaboradores de la empresa con stakeholders, tanto internos como externos como startups, academia, socios comerciales, con la finalidad de desarrollar soluciones innovadoras a problemas globales, a través de una plataforma de crowdsourcing. El concepto de *Open Innovability* implica Apertura, Innovación y Sostenibilidad y se vincula directamente con la visión Estratégica de la empresa, *Open Power*.

La innovación abierta es una filosofía que se integra a la cultura de la organización a nivel estratégico y que sirve de guía para generar un método de trabajo. Se aplica de forma extensiva, utilizando un lenguaje común y metodologías específicas desde los *Digital Hubs* y *Focal Points* de Innovación, materializándose en eventos como los *Boot Camps*, Comités de Trabajo locales e internacionales, Talleres de Iniciativas de Captura de Ideas, *Scouting de Startups*, Políticas de Compra con Startups, Talleres, entre otros.

Durante 2019 se conformó un equipo que ayudó a implementar ciertos procesos para tener un lineamiento, desarrollados a través de métodos Agile, *creative problem solving*, *design thinking*, entre otras capacitaciones que ayudaron a realizar flujos de procesos, definir responsabilidades y tener un plan de comunicación que tiene el objetivo de buscar la participación de las diversas áreas. Entre las diversas actividades se desarrollaron:

- > **Desayunos de innovación.** Una de las actividades para acogida de los usuarios son los desayunos de innovación, instancias que permiten el acercamiento a los miembros de diversas áreas e identificar cuáles son las necesidades del negocio. Una de las herramientas que ayudó a la organización fue el “buzón de innovación”, el cual se encuentra abierto para la recepción de nuevas ideas.
- > **Talleres.** Se realizaron los *design thinking*, Agile, talleres de mejora de habilidad para eliminar las barreras entre algunas áreas, incrementando la confianza de los colaboradores y creando un ambiente laboral óptimo, para resolver problemas de manera empática. Gracias a la mejora de la confianza se logró participar en los premios a “La creatividad empresarial” siendo ganadores dos años seguidos con diversos proyectos. El primer reto emitido por el Comité País de Innovación estuvo relacionado a la limpieza de paneles fotovoltaicos, logrando el primer acercamiento con diversas áreas, las cuales ayudaron a consolidar mejor la solución ante el conflicto.
- > **Primera reunión de innovación.** Se desarrolló la primera reunión de innovación transversal en una Central Térmica, cuyo objetivo fue intercambiar ideas entre Generación Renovables e Infraestructura y redes de energía, reforzando conocimientos entre diversas perspectivas.
- > **Sala Agile.** Otro gran hito del año fue la creación de la Sala Agile o también llamada sala de innovación, la cual promueve un ambiente donde los usuarios pueden desplegar su creatividad ante la solución de determinados problemas, utilizando las herramientas aprendidas durante los talleres. En el último semestre del 2019, se formó un equipo de trabajo en Enel Perú enfocado en promover temas de innovación.

De igual manera durante el 2019, se fomentó las alianzas con diversas universidades, concretando acuerdos con la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC).

Innovaciones tecnológicas

El Grupo Enel busca una mejora constante de sus procesos y operaciones a través de la digitalización e innovaciones tecnológicas. Durante el 2019, se realizó la segunda fase del proyecto digitalización de la red LIDAR (Light Imaging, Detection, and Ranging), mediante el cual se puede simular una imagen de las redes de media y baja tensión, y así facilitar la identificación de los postes de apoyo de redes de comunicación de terceros y acometidas domiciliarias, evitando potenciales riesgos en las redes.

Aprovechando la transferencia del conocimiento que se genera por pertenecer a un grupo multinacional, hemos desarrollado localmente herramientas digitales que mejoran la seguridad y eficiencia de los procesos, como el Smart Detect y el SEDs 360 grados.

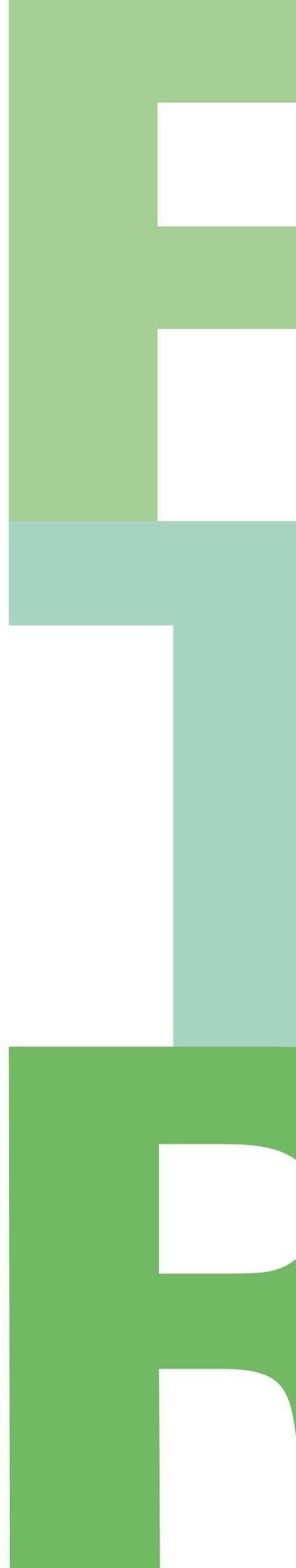
Iniciativas de nuevos usos de la energía

Iniciativa	Descripción
Smart Detect	<p>Esta iniciativa, desarrollada por profesionales de Enel Generación Piura, fue premiada por el Grupo Enel en el marco del concurso "I&Nnovation Challenge". Debido a este reconocimiento, el equipo de este proyecto tuvo la oportunidad de visitar laboratorios de innovación de vanguardia como Smart Grid y CESI en Milán y el Infralab en Israel. En mérito a ello, el equipo fue invitado a participar en el I&Nnovability Day realizado en Sao Paulo, presentando el proyecto ganador.</p> <p>El propósito de Smart Detect es evitar riesgos y accidentes por vulneración de la distancia de seguridad hacia una zona energizada eléctricamente en las actividades de mantenimiento de las redes de media y alta tensión. Este sistema cuenta con un dispositivo que emite una señal audible de alerta al trabajador cuando éste se aproxima de manera riesgosa a una instalación operativa que se encuentra energizada y en servicio.</p> <p>El Smart Detect está compuesto por un detector de aproximación que se coloca en el casco del trabajador, una cámara que registra el evento y un dispositivo con conexión permanente a internet que notifica el evento en un aplicativo móvil.</p>
SED 360	<p>El programa SEDs 360°, desarrollado localmente, tiene como objetivo la digitalización del equipamiento de las Subestaciones de Distribución Eléctricas (SED) mediante la toma de imágenes en 360 grados, con un nivel de detalle que facilita la visualización de estas instalaciones a manera de un tour virtual interno.</p> <p>Con el uso de esta herramienta, se reduce el número de desplazamientos del personal de inspección de campo, para observar el estado de conservación del equipamiento y de la parte civil de la subestación. Asimismo, facilita la planificación del mantenimiento y la mejora de este tipo de instalaciones.</p> <p>En el año 2019, este programa se implementó en 512 subestaciones, lo que representa el 60% del total de subestaciones.</p>
Nuevo ERP (E4E)	<p>Finalmente, en el ámbito de innovación tecnológicas se dio la puesta en producción del nuevo sistema (ERP) denominado Evolution for Energy (E4E).</p> <p>Este sistema de transformación empresarial permite simplificar nuestros procesos bajo una metodología de mejora en la trazabilidad, eficiencia, seguridad de la información e influye positivamente en la ejecución de nuestras operaciones, mejorando en forma completa la cadena de valor a nivel corporativo.</p>





3. LOS PILARES DEL MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE



Gobernanza

102-18

102-19

102-24

Órganos de gobierno

Enel Generación Piura cuenta con los siguientes órganos de gobierno: Junta General de Accionistas, el Directorio y la Gerencia, siendo estos dos últimos órganos de administración. No existen comités especiales; sin embargo, las decisiones deben ser adoptadas por la unidad o gerencia según corresponda por el asunto a tratar.

Las bases del Gobierno Corporativo de Enel Generación Piura tienen los siguientes propósitos principales:

- > Comprometer los esfuerzos del Directorio y de la Gerencia para concentrarse en maximizar el valor de la empresa para todos los accionistas, así como también para sus empleados, clientes y proveedores.
- > Reafirmar el deber del Directorio de proporcionar pautas que guiarán a la gerencia para alcanzar las mejores prácticas en cada nivel de la organización.
- > Destacar uno de los objetivos más relevantes del Directorio: dar a conocer la visión de la empresa, sus metas y la estrategia a seguir para lograr esas metas.
- > Enfatizar la responsabilidad del Directorio de controlar en forma permanente el rendimiento de la Gerencia, de acuerdo con la visión y la estrategia de la empresa.

102-22

102-24

102-26

102-31

Gestión del Directorio

El Directorio es elegido por la Junta General de Accionistas por el periodo de un año. Lo conforman 7 miembros. Entre sus principales funciones se encuentra:

- > Dirigir y controlar todos y cada uno de los negocios y actividades de la sociedad.
- > Reglamentar su propio funcionamiento.
- > Organizar las oficinas de la sociedad y aprobar el presupuesto.
- > Nombrar y separar al Gerente General, a los gerentes, apoderados, representantes y cualesquiera otros funcionarios.
- > Presentar anualmente a la Junta General de Accionistas los estados financieros y la memoria .
- > Aprobar el plan estratégico y el presupuesto.

El Directorio también puede otorgar facultades y/o poderes a los ejecutivos y empleados mediante sesiones de directorio.

El directorio de la empresa se reúne como mínimo una vez al mes, oportunidad en la que trata sobre los aspectos económicos, medio ambientales y sociales que tengan o puedan tener impacto en la empresa.

Los miembros del directorio reciben un monto fijo como retribución por cada sesión de directorio a la que asisten (dieta). Dicho es fijado cada año por la junta obligatoria anual de accionistas de la empresa.

En 2019 el Directorio tuvo algunos cambios producto de las decisiones de la Junta General Obligatoria Anual de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2019. En esta reunión se decidió elegir a los miembros del Directorio para el ejercicio 2019.

El 24 de abril de 2019, los señores José Manuel Revuelta Mediavilla y Guillermo Lozada Pozo fueron designados Presidente y Vicepresidente del Directorio, respectivamente.

Miembros del Directorio



1. PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

José Manuel Revuelta Mediavilla

Es ingeniero industrial por la Universidad de Valladolid, España y PhD en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid, España. Cuenta con un Executive MBA por el Instituto de Empresa de Madrid, España. Es Country Manager del Grupo Enel en Perú y desde junio de 2018 fue designado presidente del Directorio de Enel Distribución Perú S.A.A, Enel Generación Perú S.A.A. y Enel Generación Piura S.A. Tiene 20 años de experiencia en el Grupo Enel, y ha ocupado diferentes cargos directivos en distintas líneas de negocio. Asimismo, destaca su desempeño como Director de Regulación y Competencia de la Comisión Nacional de Energía (CNE), entidad pública española que regula el sector energético español. José Manuel Revuelta Mediavilla es de nacionalidad española.

2. VICEPRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Guillermo Lozada Pozo

Es ingeniero industrial por la Universidad de Lima, Perú y Magister en Administración por ESAN en Perú. Tiene estudios de postgrado en la Universidad de Piura, Perú y en The London School of Economics and Political Science en el Reino Unido. Es director de Enel Distribución Perú S.A.A. desde marzo de 2017 y fue designado vicepresidente del directorio en abril de 2019. Se desempeña como Head of

Administration, Finance and Control Perú desde mayo de 2017 y, anteriormente fue Gerente de Planificación y Control Perú (2008). Ha ocupado distintos cargos en Enel Generación Perú S.A.A. desde su ingreso en 1996, tales como Gerente de Planificación y Control, Gerente del Sistema de Gestión Integrado y Subgerente de Gestión y Abastecimientos. Guillermo Lozada Pozo es de nacionalidad peruana.

3. DIRECTOR

Marco Raco

Es ingeniero aeronáutico por la Universidad de Pisa de Italia. Es Director de la Sociedad desde marzo 2017 y fue Director y Vicepresidente del Directorio de Enel Generación Perú S.A.A. en los periodos 2017-2018. Ejerció el cargo de Head of Thermal Generation Perú desde febrero de 2017; así como el de Gerente General de Enel Generación Perú S.A.A. hasta el 17 de diciembre de 2019. Asimismo, ocupó diversos cargos en el Grupo Enel desde el 2004, tales como: Gerente de Mantenimiento de la planta de energía de Génova, Italia (2006), Gerente de Mantenimiento de la planta de energía de Rossano Calabro, Italia (2008), Director de la Unidad de Negocios de Santa Barbara, Italia (2009), Director de la Unidad de Negocios de Piombino, Italia (2011), Gerente de Operations Performance Optimization (OPO) en Enel Rusia (2012) y Gerente de Generación de Gas en Enel Rusia (2016). Marco Raco es de nacionalidad italiana.

8. SECRETARIA DEL DIRECTORIO

Joanna Zegarra Pellanne

Es abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Es Secretaria del Directorio de la Sociedad desde abril de 2019. También ejerció este cargo entre el año 2001 y 2005. Ocupa el cargo de Head of Legal and Corporate Affairs Thermal Generation, Energy Management and Staff Perú, y anteriormente ocupó los cargos de Head of Legal and Corporate Affairs Thermal Generation Perú (2016) y Subgerente de Asesoría Legal de la Sociedad (2001). Desde febrero de 1997 hasta junio de 2001 se desempeñó como Subgerente Legal en Enel Distribución Perú S.A.A. Anteriormente, se desempeñó como abogada en la práctica tributaria, civil y mercado de valores en diversos estudios jurídicos del Perú. Joanna Zegarra Pellanne es de nacionalidad peruana.

Sistema de Control Interno y gestión de riesgos

102-16

El Sistema de control interno y de gestión de riesgos, SCIGR, consiste en un set de reglas, procedimientos y estructura organizativa que permiten que los principales riesgos corporativos existentes en la empresa sean identificados, medidos, gestionados y monitoreados. En particular, estos sistemas toman en cuenta las recomendaciones del Marco Integrado para Control Interno, modelo emitido por el *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)*.

En cualquier nivel operativo el sistema de control interno asegura la separación de roles y responsabilidades y la coordinación entre las principales funciones involucradas en el mismo, para prevenir y atenuar los conflictos de interés. El sistema también garantiza la trazabilidad de las actividades de identificación, evaluación, gestión y monitoreo de riesgos, considerando tres distintos tipos de actividades:

- > **Primer nivel de control:** Consiste en todas las actividades de control que las unidades operativas que la empresa realiza en sus procesos para asegurar que las operaciones se ejecuten adecuadamente.
- > **Segundo nivel de control:** Están asignados a funciones corporativas específicas y apuntan a gestionar y monitorear ciertas tipologías de riesgos.
- > **Tercer nivel de control:** Actividades de auditoría Interna que tienen por objetivo verificar la estructura y funcionamiento del sistema de control Interno y de gestión de riesgos, incluyendo el monitoreo de controles de primer y segundo nivel. El SCIGR es sujeto de chequeos y evaluaciones periódicas, que consideran la evolución de las operaciones corporativas y su situación, así como las mejores prácticas vigentes.

Sistema de Compliance

El sistema de compliance de las empresas del Grupo Enel está integrado a todos sus procesos. La definición de procesos y procedimientos siempre se basa en las disposiciones de los diferentes programas de compliance:

- > Código Ético.
- > Plan de Cero Tolerancia a la Corrupción.
- > Protocolos de tratamiento con funcionarios públicos y de regalos.
- > Modelo de Prevención de Riesgos Penales.
- > Enel Global Compliance Program.

El sistema de compliance de la empresa tiene por objetivo también homologar las prácticas locales a las definiciones del Pacto Global y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

El enfoque del sistema permite que la gran mayoría de áreas cuenten con acciones concretas que dan sostenibilidad al objetivo final. Este alineamiento se puede observar en:

- i) El Directorio ha aprobado estos programas, monitoreando la ejecución y desarrollo de estos.
- ii) Los trabajadores de todas las empresas integran en sus procesos operativos las disposiciones de los diferentes programas de compliance con definición específica de responsables operativos en las áreas a mayor riesgo
- iii) Los proveedores y contratistas se adhieren a las disposiciones de los programas mediante las Condiciones Generales de Contratación
- iv) Los clientes como las comunidades en nuestras áreas de operación e influencia cuentan con la información en las extranet para conocer los programas y denunciar conductas que consideren inapropiadas.

El Directorio de cada empresa del Grupo Enel es el responsable de la aprobación, control y monitoreo de los programas de compliance junto con las políticas y procedimientos; cada empresa cuenta con un Encargado de Prevención, que mantiene comunicado periódicamente tanto al Directorio como al Top Management en las actividades para operativizar, ejecutar o coordinar con las diferentes áreas de la empresa- acciones de control, supervisión, difusión y capacitación. El desempeño del Encargado de Prevención es evaluado en base al cumplimiento del modelo de prevención de riesgos y del programa de compliance planteado para el año, impactando en la remuneración final. El resultado de estas actividades es reportado periódicamente al Directorio de la empresa.

La función de ejecución de las supervisiones está bajo la responsabilidad del equipo de Auditoría. El mismo cuenta con recursos humanos, técnicos y financieros para el desarrollo de las actividades asociadas. Además de utilizar los recursos específicos de la función de Auditoría Interna, también se recurre a competencias y recursos técnicos de otras áreas como son: P&O (Training), Comunicaciones (Difusión), Security (Gestión de Riesgos de Contraparte), Legal & Corporate Affairs (Gestión Legal) entre otras.

El principal documento de control es el Plan Anual de Auditoría. El Directorio de la empresa evalúa semestralmente, salvo en eventos que necesiten profundizaciones específicas, el avance del Programa Anual de Auditoría y la idoneidad del Sistema de Control Interno incluido el funcionamiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

El desarrollo de los programas de compliance tiene como base fundamental para la empresa el desarrollo de relaciones de confianza sustentadas en la ejecución diligente de sus actividades de negocio. La empresa pone como base el desarrollo de estas actividades con el objetivo de establecer relaciones de largo plazo con sus stakeholders, con el foco en la generación de valor compartido. La implementación y mejora continua de los programas de compliance permiten a la empresa propiciar un sano clima de relaciones con sus stakeholders junto con impulsar a la industria local a la definición de estándares comunes de cumplimiento que se ajusten a las mejores prácticas internacionalmente reconocidas, definidas en el punto anterior, y al cumplimiento de la legislación del país.

El programa Anual de Auditoría es conformado por reportes en los cuales se comunican a las gerencias los resultados de la revisión y la operatividad del sistema de Control Interno. De igual manera, semestralmente se monitorea el avance del programa de compliance que incluye el funcionamiento del modelo y las mejoras que se tienen que realizar.

Como parte de los reportes de auditoría se incluyen planes de acción consensuados entre el equipo de auditoría y la gerencia auditada que buscan la mejora de los procesos evaluados y el sistema de control interno; los planes son monitoreados semestralmente para validar su cumplimiento e implementación. Además, en el programa de compliance se especifican las mejoras a implementar durante el año al modelo.

Auditoría Interna

El Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos, y su alineamiento con el modelo de negocios, constituye uno de los principales factores de éxito de Enel.

La Gerencia de Auditoría Interna, es responsable de asegurar de manera objetiva e independiente, la eficiencia y eficacia del sistema de control interno y de gestión de riesgos. Debido a su naturaleza, la Gerencia de Auditoría Interna reporta directamente al Directorio incluyendo cualquier eventual deficiencia grave que se hubieren detectado o eventuales situaciones irregulares que deban ser reportadas a los organismos fiscalizadores u otros competentes, o que afecten la situación judicial de la empresa.

Esta gerencia realiza procesos de auditoría para evaluar periódicamente – bajo la óptica risk based – el desempeño de las operaciones de la empresa, determinando áreas de mejora y facilitando – junto con los process owner - planes de acción para fortalecer el Sistema de Control Interno, minimizar la ocurrencia de irregularidades o eventuales fraudes que puedan afectar a la empresa. Los resultados de cada auditoría y el seguimiento de la implementación de los planes de acción son reportados al Directorio que supervisa de manera directa la adecuada ejecución de las acciones de mejora.

Cada auditoría incluye actividades de control asociadas al Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP), que contiene los requerimientos del Modelo de Prevención de Delitos de la Ley 30424.

Normas y conducta ética

Enel está plenamente comprometida con el cumplimiento de sus normas y conductas éticas, y la legislación vigente en cada uno de los negocios donde opera, tanto en sus relaciones internas como externas con otros grupos de interés.

El valor de la Transparencia y actuaciones éticas son parte integral de los valores que construyen confianza y responsabilidad con todos sus grupos de interés. La empresa y sus filiales cuentan con un Código Ético, aprobado por sus Directorios, por medio del cual orientan las actuaciones de los directores, ejecutivos y colaboradores, y contratistas. El Código expone los principios, lineamientos compromisos y las responsabilidades éticas en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales.

El Código Ético está también referenciado en las relaciones suscritas con proveedores mediante referencias en las Condiciones Generales de Contratación. El cumplimiento del Código Ético se verifica a través del conocimiento y concientización de los grupos de interés: empleados, niveles ejecutivos, proveedores y (clientes, comunidad dependiendo el país). La Gerencia de

Enel publica este código en su página web (www.enel.pe/es/inversionistas/codigo-etico.html). Esta práctica garantiza la transparencia y establece los principios de actuación de todos los miembros de la empresa. En el Código Ético se describen las conductas esperadas y compatibles con los valores de la empresa por parte de todos los colaboradores de la organización. El mismo es entregado a los nuevos trabajadores, dejando constancia de la recepción del documento.

Auditoría verifica su cumplimiento y analiza las denuncias por casos relacionadas a su incumplimiento ingresadas a través de los canales habilitados para tal fin.

Estos canales son de fácil acceso y permiten que cualquier grupo de interés haga efectivo su denuncia. La principal vía es el buzón de denuncias⁶ y la intranet.

Además de otros canales de comunicación como son llamadas telefónicas, carta física o correo electrónico, enviados a Auditoría Interna o manifestados en reuniones a solicitud del denunciante. Cabe mencionar que este canal es un soporte elaborado para la utilización de cualquier grupo de interés interno y externo.

El Directorio es el organismo encargado de supervisar el cumplimiento de las normas éticas y la prevención de riesgos penales en la empresa, tarea cuyo seguimiento y gestión delega a la gerencia de Auditoría Interna.

Conflicto de interés

Se define primariamente en el Código Ético: "En la realización de cualquier actividad, se deberán evitar situaciones donde los sujetos implicados en las transacciones estén, o aparenten estar, en un conflicto de intereses. Con esto se entiende, tanto que un colaborador tenga un interés diferente respecto a la misión de la empresa y al equilibrio de los intereses de los implicados o se beneficie "personalmente" de oportunidades de negocio de la empresa, como que los representantes de los clientes o de los proveedores, o de las instituciones públicas, actúen en contra de las obligaciones fiduciarias vinculadas a su cargo".

Enel ha definido un procedimiento específico para el tratamiento de conflictos de interés, acorde a la legislación nacional, para levantar y gestionar estos casos.

Estos procedimientos han sido difundidos y se han realizado campañas específicas de concientización. En el caso de encontrarse conflictos de interés (aunque sea potenciales) se buscan formas de compatibilizar este con el desarrollo de las actividades de trabajadores, sin embargo, acciones que van contra el Código de Ética son tratadas según las disposiciones de los sistemas disciplinarios de cada empresa del grupo Enel.

Modelo de Prevención de Riesgos Penales

En enero de 2019 el estado peruano publicó el reglamento que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas (Ley Nro 30424). De esta manera todas las empresas peruanas deben contar con un sistema implementado que ayude a su cumplimiento. Como empresa peruana Enel cuenta con un Modelo de Prevención de Riesgos Penales, el cual establece un sistema de control para prevenir una serie de delitos dentro de los que se encuentran el lavado de dinero, financiamiento del terrorismo, receptación y cohecho a funcionarios públicos.

El Modelo ha sido diseñado conforme a los requisitos de Ley 30424, sus modificatorias y su reglamento. El Modelo es supervisado de forma continua para garantizar su adecuado diseño y funcionamiento. La responsabilidad de la supervisión del funcionamiento, el cumplimiento y actualización del Modelo es del Encargado de Prevención, nombrado por el Directorio de la empresa, quien la realiza a través de la Gerencia de Auditoría.

⁶ El acceso es vía web y se encuentra alojado y gestionado en servidores fuera de Enel. Para más información visite: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/102504/index.html>

205-2

Sistema de Gestión Anti soborno ISO 37001

En cumplimiento con el décimo principio del Pacto Mundial, bajo el cual las empresas se comprometen a combatir la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno, Enel aporta al cumplimiento de este compromiso por medio de la aplicación y mantenimiento de los pilares del Sistema de Gestión Antisoborno de acuerdo con el estándar ISO37001.

Enel rechaza abiertamente toda forma de corrupción, tanto directa como indirecta, y aplica un programa de lucha contra esta mala práctica denominado Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción (PTCC), en el que identifica las actividades más expuestas a riesgos de este tipo.

Enel tiene un compromiso con el cumplimiento de los valores éticos y con la transparencia en el desarrollo de sus actividades. El PTCC establece un marco para abordar situaciones relativas a sobornos; donaciones a partidos políticos; organizaciones benéficas y patrocinios; tratos de favor y obsequios; alojamientos y gastos. El mecanismo es aplicado de acuerdo con los criterios recomendados por la organización Transparencia Internacional.

Los riesgos más significativos hacen referencia a esquemas potenciales de corrupción, especialmente asociados a conflictos de intereses en:

- a) Ciclo de compras (licitación, adjudicación y gestión de contratos)
- b) Gestión operativa de contratos entre contratistas, contrapartes y clientes.

De igual manera las donaciones cuentan con un sistema de procedimientos específico para su definición, gestión y seguimiento. En particular los receptores de donaciones pasan por un proceso de screening en base al "Procedimiento de Análisis de Contrapartes". Las donaciones realizadas deben estar alineadas con los objetivos de desarrollo de la empresa. Los acuerdos de donación establecen los criterios de comportamiento para las partes y el destino de la donación.

El programa de formación cuenta con una base similar para todos los trabajadores de Enel, basado en los programas de cumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y el Código Ético. De forma específica se realizan iniciativas de formación a personal con mayor exposición a riesgos de corrupción, tales como personal de la función de compras y personal que tiene relación o tratamiento directo con Funcionarios Públicos.

En el año 2019, se implementó un curso virtual para todos los colaboradores que incluye capacitación sobre el Modelo de Prevención de Riesgos Penales; además, otra iniciativa masiva fue el lanzamiento de una trivía ética para conocer el nivel de entendimiento de los colaboradores sobre dilemas que puede presentarse en sus actividades siendo complementada por una campaña de comunicación masiva a toda la empresa dando a conocer y concientizando en la actuación diligente teniendo en cuenta las políticas y procedimientos con los que cuenta la empresa y en algunos casos fueron emitidos durante el 2019. De igual manera, durante el año 2019 se ha elaborado y ejecutado, con el soporte de People & Organization y Legal, un plan de formación dirigido tanto a empleados como a gerentes y directores. Las capacitaciones fueron presenciales, impartiendo la normativa

vigente, el Modelo de Prevención implementado y temas éticos en los negocios. Los principales proveedores de Enel en Perú participaron en el 2019 del evento Vendors' day donde se tocó temas como la ética en los negocios y su importancia en el desarrollo de los negocios.

La capacitación y divulgación es prevista para cada trabajador desde su ingresa al grupo. Como parte del proceso de inducción donde se le explica la importancia y el objetivo del Modelo de Prevención de Riesgos Penales. El plan de formación se define anualmente y se tiene en cuenta el riesgo al que está expuesto el rol que desempeña cada empleado.

205-2

Comunicación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		
Grupo de interés	2019	2018
Colaboradores	38	40
Proveedores	1,875	46

En 2019 y 2018 no hemos tenido incidentes confirmados de corrupción que involucraran a colaboradores o socios del negocio.

205-2

Colaboradores formados en aspectos anticorrupción en Enel Perú		
Grupo de interés	2019	2018
Ejecutivos	13	1
Mandos medios	36	0
Administradores y profesionales	209	1

Sistema de cumplimiento en la Cadena de Suministro

Los proveedores de servicios y trabajadores contratistas se adhieren a las disposiciones de cumplimiento, a través de las Condiciones Generales de Contratación, que incluyen el Código Ético, el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y demás documentos del programa de cumplimiento de la empresa.

Enel promueve la prevención de delitos y la lucha contra la corrupción por medio de entrenamientos específicos a su cadena de suministro según las actividades que desarrollen, además de mantener un sistema de monitoreo permanente. El Directorio se encarga de evaluar y aprobar las operaciones con Personas Expuestas Políticamente (PEP) y Conexas a éstas últimas (PEPCO).

Asimismo, una vez al año, todos los proveedores son verificados de acuerdo con las políticas internas, comunicando los resultados a los directores. Respecto a la contratación de consultorías y servicios profesionales, Enel Perú posee procedimientos específicos para garantizar la validación de integridad y consistencia de los servicios contratados y ejecutados.

Compliance Road Map

En diciembre 2016, el Directorio aprobó el sistema “*Enel Global Compliance Program*” (EGCP) que ha sido diseñado como una herramienta para la gobernabilidad, encaminada a fortalecer el compromiso ético y profesional del Grupo para prevenir la comisión ilícita de delitos que pueden traer responsabilidad penal de la empresa y riesgos reputacionales asociados.

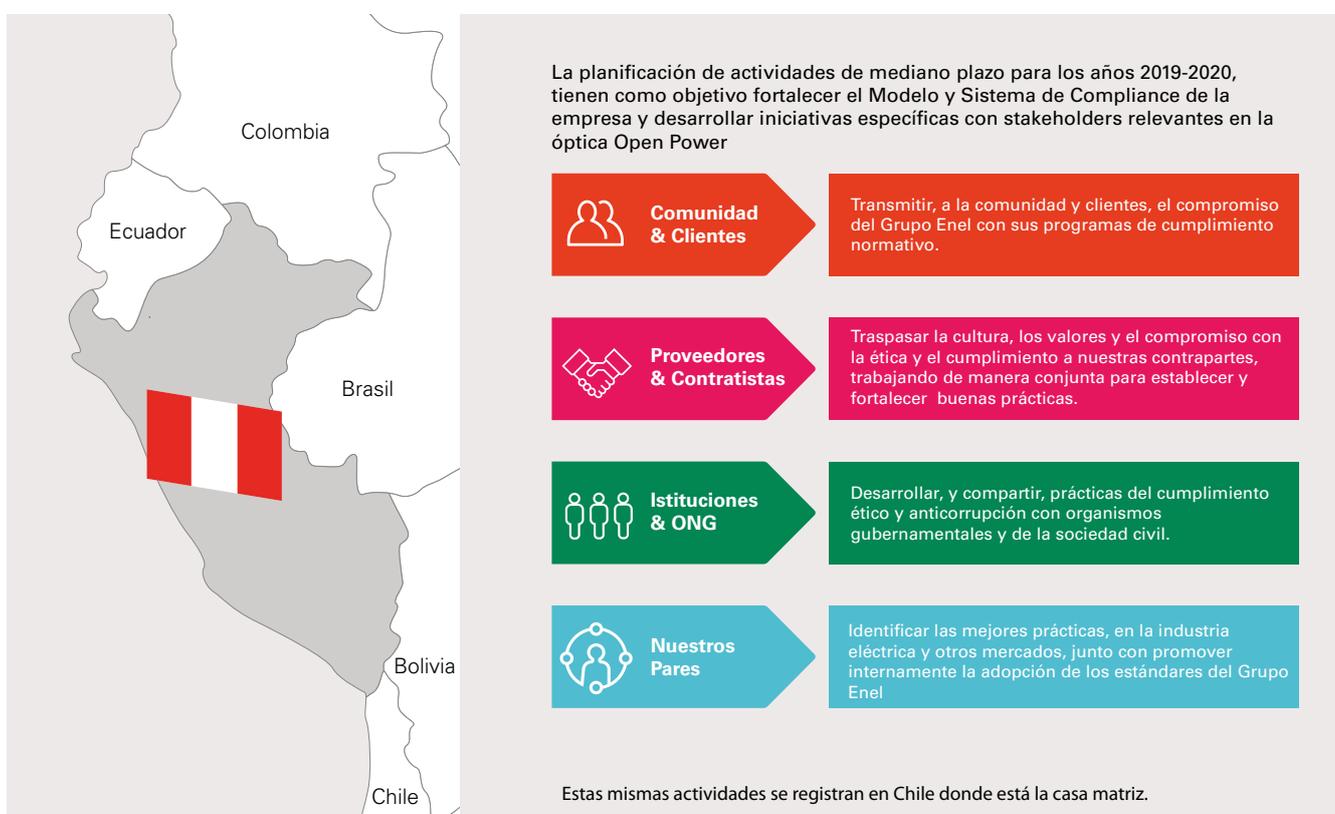
EGCP es una herramienta que permite reforzar el compromiso de todas las empresas del Grupo Enel sobre los mejores estándares éticos, jurídicos y profesionales con el objeto de aumentar y defender la reputación del grupo.

El EGCP define una serie de medidas específicas para prevenir la responsabilidad penal de las empresas basados en las principales guías de cumplimiento anticorrupción del mundo como son la norma internacional ISO 37001 (Sistemas de Gestión Anti soborno), la ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (*Foreign Corruption Practises Act- FCPA*) y la Bribery Act del Reino Unido.

Durante el 2019 se han desarrollado iniciativas de divulgación y cursos de formación a los empleados sobre los principales aspectos del EGCP y el Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

La planificación de actividades de mediano plazo para los años 2019 y 2020, tienen como objetivo fortalecer el Modelo y Sistema de Compliance de la empresa y desarrollar iniciativas específicas con stakeholders relevantes en la óptica Open Power

Sistema de cumplimiento del modelo



En 2019 se han ejecutado las siguientes actividades:

1. **Evaluación de la Matriz del Fraud Risk Assessment.** Mediante la utilización de una metodología específica de Riesgos de Fraude se realizó un levantamiento del proceso. Se evaluaron los procesos existentes identificando los esquemas teóricos de fraude relacionados con la corrupción y sus respectivos controles para su mitigación.
2. **Evaluación de la Matriz del Risk Assesment:** Se evaluaron los riesgos aplicando la metodología estándar internacional para los macroprocesos existentes en la empresa.
3. **Cumplimiento del Programa Anual de Auditoría.** Se completó el Plan de Auditoría 2019, revisando el sistema de control interno con el fin de evaluar los principales riesgos y controles.
4. **Evaluación de la Matriz de Riesgos del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.** Se verificó para las 12 funciones principales mapeadas de la empresa, 11 están asociadas con riesgos potenciales de corrupción y controles correspondientes.
5. **Canal Ético.** Mantenimiento del canal ético disponible a todos los grupos de interés, a través del cual se puede comunicar denuncias en forma anónima, con garantía de confidencialidad y no represalia (no-retaliación) a los denunciantes. Su administración es externa y toda la información es de acceso restringido.
6. Se obtuvo la certificación de la Norma Internacional ISO 37001 – Sistema de Gestión Anti-soborno

205-3 Canal ético

El Canal Ético permite comunicar de forma anónima comportamientos ilegales o antiéticos o que puedan contravenir la cultura de administración de riesgos y controles en la empresa. Las denuncias son objetos de un análisis y evaluación, por un tercero, según un proceso que asegura la confidencialidad de la información recibida. Este clasifica las denuncias de acuerdo con los diferentes aspectos, lo que permite hacer un seguimiento adecuado del cumplimiento de los principios de comportamiento en las auditorías internas. Al ingresar al Canal Ético se tiene la posibilidad de comunicar las denuncias en forma anónima, con garantías de confidencialidad y no represalia contra los denunciantes. Su administración es externa y toda la información es de acceso restringido. Los resultados de las denuncias son reportados periódicamente a los órganos de control de las sociedades y generan planes de acción que son verificados por la función de Auditoría una vez realizados.

Estas denuncias son atendidas bajo los procedimientos respectivos. Finalmente, la gerencia de Auditoría Interna y la persona encargada del Modelo de Prevención de Riesgo Penales reportan al Directorio sobre temas relevantes surgidos.

En 2019 y 2018 no hemos tenido incidentes confirmados de corrupción que involucraran a colaboradores o socios del negocio.

102-16
409-1 412-3

Derechos Humanos

El Grupo Enel cuenta con una Política de Derechos Humanos como reflejo de su compromiso y responsabilidad en este ámbito clave de la sostenibilidad del negocio. La empresa promueve y practica a diario esta política, desarrollada para establecer un compromiso puntual en la gestión de su negocio, abordando temas de prácticas laborales que consideran el rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil, respeto de la diversidad y no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, seguridad y salud laboral y condiciones de trabajo justas. En el ámbito de las comunidades y la sociedad se consideran temas de respeto a los derechos de las comunidades, integridad, privacidad y comunicaciones.

En 2018 y 2019 todo el equipo (40 y 36 colaboradores respectivamente) fue capacitado en asuntos relacionados a la protección de los Derechos Humanos.

Relaciones institucionales y pertenencia a asociaciones

102-12 102-13

A través del Programa de Cumplimiento del Grupo Enel todas sus empresas se comprometen a proporcionar información transparente a las organizaciones con que se relaciona, y lo dispuesto en su Código Ético establece la prohibición de financiar a partidos políticos, sus representantes o candidatos, así como a patrocinar congresos o fiestas que tengan como único fin la propaganda política, absteniéndose de cualquier tipo de presión directa o indirecta a exponentes políticos – por ejemplo, a través de concesiones públicas a la empresa, la aceptación de sugerencias para contrataciones, contratos de consultoría, entre otros, no realizando contribuciones a cualquier actividad relacionada a lobby o elecciones.

Asociaciones de las que forma parte Enel en Perú:

- > Asociación para el Progreso de la Dirección.
- > Cámara de Comercio Italiana del Perú.
- > Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú.
- > Instituto Peruano de Economía.
- > Perú 2021.
- > Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía - SNMPE.

Salud y seguridad en el trabajo

403-1 403-2

La vida es el valor más importante para Enel. Por ello, la seguridad y salud laboral son prioritarias en su visión y gestión estratégica empresarial.

La empresa cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo conformado por ocho miembros; 50% de sus miembros son representantes de la dirección y el otro 50% de la parte trabajadora, quienes fueron elegidos en un proceso electoral que involucró a todos los trabajadores de Enel. Este Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reúne en forma ordinaria cada mes con la finalidad de tomar decisiones de todo nivel respecto a la seguridad y salud en el trabajo de Enel. Los acuerdos son revisados en cada reunión y se llevan actas del seguimiento mensual.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está facultado a aprobar los programas y planes de seguridad y salud en el trabajo (incluidos planes de formación), el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y toda documentación relevante para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enel. Estas funciones se realizan en cumplimiento de la legislación nacional vigente Ley 29783, D.S. 005-2012-TR y modificatorias, en toda la organización y a todo nivel.

La información de ausentismo laboral en 2018 ha sido actualizada. Esto permite una adecuada comparación con el año 2019.

Accidentabilidad en trabajadores propios		
	2018	2019
Total de horas trabajadas	70,119	58,818
Accidentes	0	0
Días perdidos	0	0
Accidentes mortales	0	0
Índice de frecuencia	0	0
Índice de gravedad	0	0

Ausentismo en trabajadores propios		
	2018	2019
Planilla promedio de Enel Generación	42.92	38.43
Días dejados de laborar por enfermedad	582	89
Días dejados de trabajar por licencias parentales	0	0
Total días dejados de laborar	582	89

Indicadores de seguridad en personal contratista

	2018	2019
Total de horas trabajadas	218,205.00	416,968
Accidentes	0	0
Accidentes mortales	0	0
Días perdidos	0	0
Índice de frecuencia	0	0
Índice de gravedad	0	0

Este 2019 la empresa se enfocó en lograr un cambio cultural orientado a que cada colaborador interiorice los conceptos de salud, seguridad, medio ambiente y calidad (HSEQ por su acrónimo en inglés). Dejando atrás la manera tradicional de impartir las políticas de HSEQ la empresa implementó una nueva estrategia de concientización de personas. Para ello utilizamos herramientas de coaching, liderazgo y realizamos un acompañamiento personalizado a cada integrante de la empresa. Como resultado de lo anterior, en 2019 tuvo como resultado cero accidentes.

Para lograr este objetivo, cada colaborador aplicó los conceptos de HSEQ en sus actividades diarias de manera instintiva, convirtiéndose en un agente de cambio. El objetivo es ser una organización interdependiente en todos los temas de seguridad y respeto del medio ambiente, donde cada individuo se preocupa primero por sí mismo, por sus compañeros y por el respeto del medio ambiente de manera proactiva.

El cumplimiento del objetivo de cero accidentes pasa primero por el compromiso de anticipar la seguridad y la salud de los colaboradores y de todas las personas involucradas en las actividades, y para alcanzarlo durante el 2019 se han trabajado los siguientes aspectos clave:

Taller HSEQ Transformation

Durante el 2019, el equipo de HSEQ participó de la capacitación HSEQ Transformation, orientada a brindar las herramientas necesarias para que el equipo sea capaz de liderar la transformación cultural con el fin de cambiar el enfoque reactivo a uno interdependiente en temas de HSEQ.

Programa para Contratistas

Este programa tiene como objetivo motivar a los contratistas a formar parte del compromiso en HSEQ. Para ello, conformamos el Comité de Seguridad y Medio Ambiente de alto nivel, y firmamos actas de compromiso de seguridad. Asimismo, se definió un programa de actividades para cada contratista relacionados con seguridad, salud y medio ambiente, acompañados de seguimientos mensuales. El objetivo es generar aliados estratégicos en los contratistas y difundir las políticas y buenas prácticas de Enel. De otro lado, y siguiendo una práctica de años anteriores, se realizó la reunión anual con los principales contratistas (Contractor's day., Este es un evento organizado por Enel en el cual se obtuvo feedback, se compartieron buenas prácticas y se otorgó un reconocimiento a los contratistas que lideran sus actividades con enfoque HSEQ.

Programa de actividades HSEQ

Realizamos actividades de seguridad en el marco del programa Enel "SHE 365 - Cadena de Compromiso". El programa prevé que cada uno de los colaboradores del Grupo Enel en Perú se involucren en actividades de HSEQ. Entre las actividades más importantes se cuentan las inspecciones de seguridad realizadas por los colaboradores del Grupo Enel que deben de conducir a la identificación de potenciales riesgos en las instalaciones, equipos o actividades para ser prevenidos y utilizarlos como buenas prácticas.

Safety Peer Review

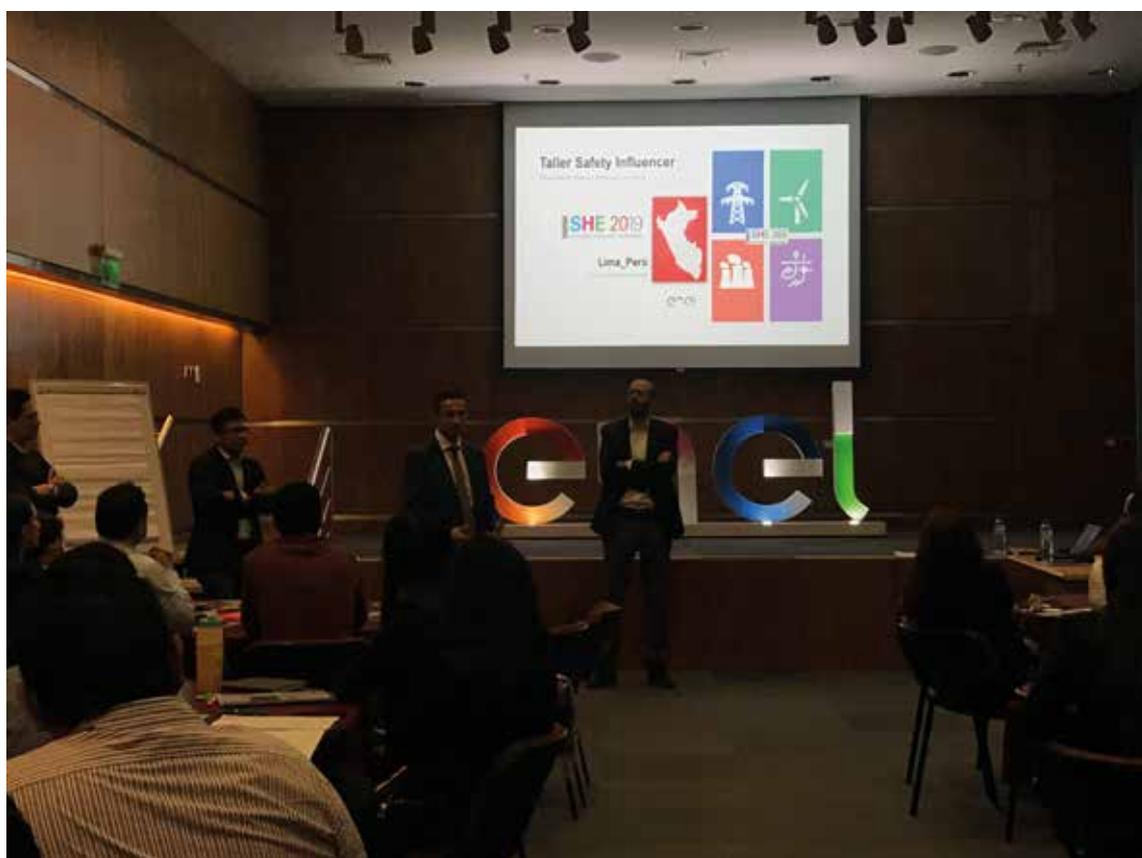
Cada jefe de central visitó una planta distinta, con el fin de generar sinergias referentes a la seguridad, compartiendo buenas prácticas y conocimientos.

Acciones en Talara

Comprometidos con la salud, realizamos campañas en la Comunidad de Piedritas y brindamos atención en el centro de salud San Pedro en Talara.

Otras actividades

Finalmente, realizamos simulacros de sismos, inundaciones e incendio a fin de mantener preparado al personal ante cualquier contingencia e implementamos el plan de emergencias médicas.



Sostenibilidad Ambiental

301-1 302-1 303-1 304-1 305-1

Junto con aportar al proceso de descarbonización y de proveer de energías limpias a sus clientes, Enel enmarca sus actividades y operaciones en la gestión de la sostenibilidad ambiental. Esto conlleva prevenir y mitigar los impactos ambientales que generan las actividades de sus filiales, la conservación de los recursos naturales y la protección de la flora y fauna. Lo anterior, permite contribuir al cuidado del entorno local, aportando a que los proyectos permanezcan en el largo plazo y generen valor en los países en donde la empresa está presente.

La gestión de la sostenibilidad ambiental de las actividades operativas se basa en políticas formales y procedimientos concretos de Gobernanza Ambiental. Gracias a estas medidas, Enel Perú puede monitorear el cumplimiento de normativas y compromisos voluntarios en la materia, y gestionar las variables ambientales en donde su impacto es mayor: residuos, emisiones y agua. La gestión ambiental también incluye la toma de decisiones éticas y responsables para lograr un medio ambiente sostenible y minimizar riesgos de comisión de incumplimientos respecto a la legislación o al programa de cumplimiento y Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

Enel Perú cuenta con dos políticas dedicadas que consolidan su compromiso con el cuidado del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales: la Política de Medio ambiente y la Política de Biodiversidad. Sumado a esto, la empresa dispone de distintos procedimientos y herramientas concretas para monitorear y gestionar las variables ambientales de sus operaciones, ellas son: Sistema de Gestión Integrado (SGI) y Análisis de Ciclo de Vida (ACV).

En el marco de la toma de decisiones en el tema ambiental, Enel monitorea constantemente el cumplimiento de las obligaciones legales ambientales y compromisos voluntarios en la materia tanto en la generación como en la distribución de la energía, así como aquellas contraídas por sus filiales en la tramitación de nuevos proyectos. Las áreas de medio ambiente de las líneas de negocio lideran y gestionan el cumplimiento oportuno de estos temas, apoyándose en el Sistema Integrado de Gestión.

En 2019 la inversión en proyectos ambientales fue de S/ 4.2 millones. Cifra mayor a los S/ 1.9 millones de inversión realizada en 2018. Las principales acciones del periodo 2019 fueron:

Cambio Climático

Enel se ha comprometido en reducir sus emisiones directas de gases de efecto invernadero para el 2030 tomando el año 2017 como año de referencia. De este modo, es una de las primeras empresas en adoptar el objetivo de reducción de emisiones establecido en la certificación de la iniciativa Science Based Targets (SBT) actualizada en abril de 2019, formando parte de este proyecto.

Gestión de Residuos

Enel Generación Piura utiliza equipos y materiales relacionados a la construcción, mantenimiento y operación, generando residuos y en base a un concepto de economía circular, estos residuos son reaprovechados y reciclados al máximo.

Compromiso con el Medio Ambiente

Se realizan inspecciones de campo en las diferentes actividades de construcción, operación y mantenimiento con la finalidad que se cumplan los estándares medioambientales y no se afecte el entorno. Igualmente se monitorea las instalaciones eléctricas y no eléctricas para que no excedan los límites permisibles en las diferentes variables medioambientales.

Contribución a la conservación de la biodiversidad

En los proyectos se realiza una evaluación de la fauna y flora que puede existir y en base a ello se plantea acciones con la finalidad de permitir y proteger el desarrollo del hábitat de las especies encontradas.

Sistemas de Calidad

Contamos con las certificaciones de los sistemas implementados de HSEQ, afianzando el compromiso de la empresa con la migración de las normas a la ISO 9001, ISO 45001, OHSAS 18001 y la ISO 14001.



Los principales indicadores del año 2019 son los siguientes:

Principales resultados ambientales	
Consumo de Agua y Porcentaje de Reúso	Gestión de Residuos
> Consumo de H ₂ O en las operaciones: 77,148 m ³	> Generados: 340.42 Tn.
> Reúso de H ₂ O: 5,400 m ³ aprox (7 %)	> Valorización: 235.25 Tn.
Consumo de Combustible	Gastos / Inversiones Ambientales
> Gas: 221,596,492.34 m ³	> Gastos: 231,823.34 dólares.
> Biodiesel: 203.79 m ³	> Inversión: 1,278,990.47 dólares.
Capacitación Ambiental	Emisiones Específicas de CO₂ y Nx (combustible)
> Ambiental: 216 horas hombre.	> CO ₂ : 569.25 Ton CO ₂ e/GWH.
> Inducción y capacitación a personal contratista: 19,530 horas hombre.	> NOx: 4.68 Ton/GWH.
	Monitoreo Participativo
	> 4 monitoreos participativos (con miembros de la comunidad de Talara).
Actividades Ambientales con la Comunidad	
<i>Actividad 1: "Sembrando vida - Reforestación con la comunidad" trabajado con los pobladores del Parque San Pedro, Barrio Estibadores, Talara.</i>	
<i>Actividad 2: "Charla de sensibilización contra la tala de árboles", trabajado con el Club de Madres de la Comunidad Piedritas, Talara.</i>	



Cadena de Suministro Sostenible

102-9 | 102-10 | 204-1

Impulsar la sostenibilidad en la cadena de suministro es un aspecto central para el modelo de negocio de Enel, ya que permite la mejora en la calidad de los servicios entregados, la reducción de riesgos y costos, entre otros factores claves. Este objetivo involucra una adecuada gestión de la cadena de aprovisionamiento de la empresa, la cual conlleva la implementación de prácticas responsables y transparentes en los procesos de adquisición de bienes y servicios, catalogando a los proveedores y contratistas como socios estratégicos del negocio, fortaleciendo de esta forma a la industria local. En concreto, Enel Perú, siguiendo los lineamientos del Grupo Enel, implementa una estrategia para propiciar una cadena de suministro sostenible que se basa en tres pilares principales: inclusión de criterios de sostenibilidad en el proceso de selección de proveedores (medio ambiente, salud y seguridad, Derechos Humanos, ética, transparencia, entre otros aspectos), promoción de la Economía Circular y desarrollo de habilidades de proveedores locales.



Número de proveedores y compras totales		
	2019	2018
Número de proveedores	241	236
Compras totales	29,974,269.37 Euros	7,371,426.00 Euros

Enel gestiona de manera coordinada sus procesos de abastecimiento y compras, para lograr las mejores condiciones de mercado. En este sentido, se ha realizado una profunda transformación en sus funciones para maximizar la creación de valor en todos los aspectos (seguridad, ahorro, tiempo, calidad, flexibilidad y reducción de riesgo).

Durante el año se desarrollaron las siguientes acciones:

- > Contratamos bienes y servicios por un valor de S/ 26 millones, obteniendo ahorros de 21% en las negociaciones respecto a precios de mercado.
- > El 86% de las licitaciones fueron planificadas y trabajadas en conjunto con las áreas operativas para optimizar los resultados en términos técnicos y económicos.
- > Optimizamos el proceso de calificación y homologación de proveedores, lo cual nos ha permitido que el 51% del total contratado haya sido con proveedores calificados, representando un incremento del 31% respecto al año anterior.
- > Mejoramos la duración de los procesos para los cuatro diferentes tipos de licitación que manejamos:
 - 30 días para las licitaciones tipo spot order (requerimientos entre 25 y 200 mil dólares).
 - 100 días para light tender (requerimientos entre 200 mil y 1.5 millones de dólares).
 - 150 días para full tender (requerimientos mayores a 1.5 millones de dólares).
 - 180 días para losmega tender (requerimientos mayores a 25 millones de dólares).
- > Bienvenido WeBuy!, la nueva plataforma virtual para la gestión de los procesos de compra, que integra toda la relación entre los diferentes stakeholders.
- > Nuevo sistema de evaluación de proveedores "*Supplier Performance Management*", con una evaluación estándar y transparente que se enlaza directamente con los sistemas operativos de gestión, complementado con la nueva herramienta "*Track & rate*" que permite evaluar todos los aspectos de la relación con proveedores. Este sistema cuenta con cuadros de mando que miden la evolución del rendimiento del proveedor en cada contrato, permitiendo la toma de decisiones oportuna para reducir riesgos de contrapartida.

- > También durante 2019 se implementó la herramienta Glassdoor basada en una plataforma web, que integra toda la información sobre el estado de la relación de Enel con cada uno de sus proveedores, por ejemplo: situación de contratos, pagos y calificaciones entre otros aspectos relevantes que permiten tener una visión única y centralizada de la información.
- > Este año se aprobó el procedimiento de contratación a Personas Expuestas Políticamente y Conexas (PEPCO), que fortalece los procesos de compras en el sistema anticorrupción del grupo.
- > Al igual que años anteriores se realizó de manera exitosa la reunión anual con los principales proveedores, "Vendor day", evento organizado por Enel en donde participaron más de 120 proveedores, para tratar temas de mutuo interés con miras a la mejora del servicio. Destacamos el tratamiento de temas como innovación, anticorrupción y la sostenibilidad, así como el fortalecimiento de las relaciones del Grupo Enel con sus socios estratégicos.

Evaluación del desempeño de los proveedores

308 -1 | 414 -1

Calificación de los proveedores

Enel cuenta con un Sistema de Calificación de Proveedores que permite asegurar el cumplimiento de normativas en materia legal, laboral, de seguridad y de protección del medio ambiente, así como la suficiente experiencia técnica con la que cuenta cada proveedor.

Con ambos determinamos si estos son capaces de garantizar alta calidad y desempeño en los servicios que brindará. El sistema consta de criterios y requisitos para la calificación. Los principales son:

- > Cumplir con la evaluación empresarial y ser declarado aprobado, involucrando en esta etapa lo concerniente a su situación financiera, experiencia y cumplimientos jurídicos laborales.
- > Ser declarado apto en temas asociados a la Sostenibilidad, la misma que integra aspectos relacionados a Seguridad, Derechos Humanos y Medio Ambiente.
- > Cumplir las condiciones técnicas del servicio.

Adicionalmente el proveedor asume compromisos referidos a:

- > La sostenibilidad de las operaciones: el proveedor deberá suscribir un documento por el cual asume la responsabilidad de ir implementando los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Durante el año se logró en este aspecto contribuir con un grupo de proveedores a que realicen su reporte anual simplificado de Sostenibilidad bajo la modalidad de GRI Estándar.
- > Valoración del cumplimiento de la normativa en materia de calidad (ISO 9001). Valoración del cumplimiento de la normativa en materia de medio ambiente (ISO 14001).
- > Valoración del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad laboral (OHSAS 18001).

Adicionalmente, la empresa accede al portal de prevención de riesgos World Check (listas negras), para validar que los proveedores no tengan vinculación con terrorismo, narcotráfico y lavado de activos.

Evaluación del desempeño de los proveedores

Los proveedores estratégicos están sujetos a un monitoreo continuo a través del Supplier Performance Management, que es la metodología corporativa de evaluación del desempeño de los proveedores para todas las empresas del Grupo Enel. Consta de evaluaciones realizadas continuamente en estos aspectos importantes: Calidad, Puntualidad, Seguridad, Medio ambiente, Derechos humanos & corrección e Innovación & colaboración. Sus principales objetivos son:

- > Monitoreo permanente en los servicios contratados e identificados como estratégicos.
- > Tomar acciones preventivas en conjunto con los proveedores.
- > Impulsar la mejora de los servicios brindados.
- > Gestión de consecuencias hacia los proveedores.

El resultado de estas evaluaciones puede tener un efecto sobre su estado de calificación referido a suspensiones o facilitar el proceso de renovación de la calificación.

Comportamiento ético y protección de los derechos humanos, derechos laborales, SST y medio ambiente en la cadena de suministro

308-2 408-1 412-3 414-2

Todos los contratos de obras, servicios y suministros contienen cláusulas específicas sobre el comportamiento ético, el respeto a los derechos humanos, derechos laborales, SST y medio ambiente. Tales cláusulas incorporadas en las Condiciones Generales de Contratación aplican a todos los países en donde opera el Grupo Enel. Con estas cláusulas contractuales, solicitamos a contratistas y subcontratistas el respeto y la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional. Asimismo, el respeto de las obligaciones éticas sociales en temas de: tutela del trabajo infantil y de las mujeres; igualdad de trato; prohibición de discriminación; libertad sindical, de asociación y de representación; trabajo forzado; seguridad y protección del medio ambiente; y condiciones sanitarias, además de las condiciones normativas, salariales, contributivas, de seguros y sociales. Con el objetivo de garantizar el respeto de las obligaciones y averiguar constantemente su estado de cumplimiento, la empresa se reserva la facultad de efectuar actividades de control y monitorización a los proveedores y contratistas, y de resolver el contrato en caso de violaciones. Establecemos obligaciones contractuales que permiten evitar cualquier forma de soborno o extorsión en contratistas y subcontratistas.

Nuevos proveedores seleccionados con criterios sociales		
	2019	2018
Número de proveedores	0	46

Formación de Proveedores en elaboración de informes de sostenibilidad

En coordinación con la Global Reporting Initiative (GRI), capacitamos a los proveedores en la elaboración de sus informes de sostenibilidad. Este programa fue lanzado en 2018, contando con la participación de 17 proveedores de diferentes rubros.

El valor para Enel es asegurar que sus proveedores se alineen con los compromisos con el desarrollo sostenible y el respeto de los derechos humanos, garantizando su cumplimiento a lo largo de la cadena de valor.

El valor para la comunidad ha sido contar con proveedores capacitados que preparan sus informes de sostenibilidad y mejoran su desempeño para convertirse en empresas sostenibles y reconocidas por el GRI, lo que les permitirá ser más competitivas en el mercado a la vez que brindan mejores condiciones de trabajo a sus colaboradores.

Este proyecto tuvo como beneficiarios a 12,321 trabajadores de todas las empresas que participan en el programa, ya que reciben de sus empleadores, mejores condiciones de trabajo al estar comprometidos con el cumplimiento de los Derechos Humanos, Seguridad, Desarrollo de personas y otras condiciones.

Creación de Valor Económico

201 -1

Al ser una empresa que cotiza en la Bolsa de Valores de Lima la información del desempeño financiero de Enel Generación Piura se encuentra publicada en la página web de esta institución (www.bvl.com.pe). A continuación, un resumen de los ingresos y utilidades.

Al 31 de diciembre de 2019, la empresa generó ingresos por ventas totales de S/ 275.1 millones, un 6.1% mayor al ejercicio 2018. La mayor energía y potencia facturadas se explican tanto una mayor demanda física (3.0%), como por una mejora en los precios medios de venta (4.3% en clientes licitados y 1.0% en clientes libres).

El EBITDA al cierre de diciembre 2019 ascendió a S/ 147.2 millones, 6.5% mayor respecto al cierre de 2018. El mayor margen se explica gracias al mayor volumen de ventas y al incremento en los precios de energía y potencia, así como en la venta de gas y líquidos.

La utilidad neta a diciembre 2019 alcanzó la suma de S/ 77.8 millones, un 34% mejor que el cierre de 2018, principalmente por un mejor resultado operativo y financiero.

Al cierre de diciembre de 2019, la rentabilidad del patrimonio fue de 15.58% y la utilidad por acción fue de S/ 1.05

Valor económico generado y distribuido

Componente	Millones de soles	
	2019	2018
Valor Económico Generado	275.1	259.3
a) Ingresos	275.1	259.3
Valor Económico Distribuido	147.2	139.3
a) Costos operativos	111.9	108.2
b) Salarios y beneficios sociales para empleados	13.1	9.9
c) Pago a proveedores de capital	19.5	18.9
d) Pago a gobiernos	2.7	2.2
e) Inversiones en la Comunidad	0.2	0.3
Valor Económico Retenido	127.9	119.7



Reconocimientos 2019

102-12

La gestión realizada en 2019 tuvo como resultado el reconocimiento de varias organizaciones, entre las cuales destacan:

Pacto Mundial de Naciones Unidas. Enel forma parte de esta alianza global desde el febrero de 2005.

En la Cumbre de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible de 2015, el CEO de Enel, Francesco Starace, anunció la intención del Grupo de aportar su contribución en lograr 4 de los 17 Objetivos de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (ODS). Este compromiso fue expuesto durante el Foro del Sector Privado de Naciones Unidas 2015: Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Asimismo, otro ejemplo a resaltar es la firma de un convenio de colaboración técnico-científica con la Universidad de Piura para realizar estudios que contribuyan a la disminución de la tasa de anemia en el país.



Enel Perú y 14 de nuestros proveedores fueron reconocidos por el Global Reporting Initiative (GRI) por promover la sostenibilidad en su cadena de valor en el reciente evento "La ruta hacia un Perú más competitivo" en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Global Reporting Initiative, es una organización que impulsa la elaboración de memorias de sostenibilidad de las empresas para que sean utilizadas y replicadas de la mejor manera por otras. Enel fue premiada por segundo año consecutivo por haber involucrado a 17 de sus proveedores, de los cuales 14 fueron reconocidos en esta ceremonia.





4. ANEXOS



Glosario

El Sector Eléctrico se encuentra constituido por las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica. Todas ellas son normadas y supervisadas por diversos organismos, principalmente por el Minem y el Osinergmin.

El sistema eléctrico peruano, es un sistema interconectado y se denomina Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (en adelante, "Sein"), el Operador del Sistema es el Comité de Operación Económica del Sistema (en adelante, "Coes").

En el mercado eléctrico actúan distintos agentes económicos, como son las empresas generadoras, transmisoras y distribuidoras. En cuanto a los clientes del mercado eléctrico pueden ser clientes libres o clientes regulados.

A continuación, una breve descripción de cada uno de los agentes económicos relevantes:

Glosario	
Actor	Rol
Empresas Generadoras	Son aquellas que producen energía eléctrica a partir de fuentes renovables y no renovables, esta energía es inyectada al Sein.
Empresas Transmisoras	Son aquellas que transportan la energía eléctrica, a través de líneas de transmisión, desde el punto de entrega del generador hasta el sistema de distribución.
Empresas Distribuidoras	Son aquellas que distribuyen y comercializan energía eléctrica a los consumidores regulados dentro de su zona de concesión. Pueden competir con empresas generadoras para suministrar energía a clientes libres.
Clientes Regulados	Son aquellos clientes cuya demanda es menor a 0.2 MW, estos clientes son suministrados por la empresa distribuidora correspondiente a su ubicación geográfica. Los clientes cuya demanda se encuentra entre 0.2 MW y 2.5 MW, pueden elegir su condición de clientes regulados o libres.
Clientes Libres	Son aquellos clientes cuya demanda supera los 2.5 MW, estos clientes pueden elegir a su suministrador de energía.
Comité de Operación Económica del Sistema (Coes)	Es el operador del Sein. Coordina el despacho de las unidades de generación en función del mínimo costo, prepara diversos estudios encargados por la normatividad y administra el Mercado Mayorista de Electricidad.

Índice de contenidos GRI

102-54 | 102-55 | 102-56

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial. No se ha realizado la verificación externa de los contenidos del informe.

Estándar GRI	Contenido Temático	Página o URL	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016		-	
Contenidos generales			
GRI 102: Contenidos Generales 2016	Perfil de la organización		
	102-1 Nombre de la organización	11	-
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	12	-
	102-3 Ubicación de la sede	11, 108	-
	102-4 Ubicación de las operaciones	12	-
	102-5 Propiedad y forma jurídica	11	-
	102-6 Mercados servidos	12, 44	-
	102-7 Tamaño de la organización	10, 12, 61	-
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	61	-
	102-9 Cadena de Suministro	91	-
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	11, 44, 91	-
	102-11 Principio o enfoque de precaución	22, 34, 37	-
	102-12 Iniciativas externas	22, 84, 98	-
	102-13 Afiliación a asociaciones	22, 84	-
	Estrategia		
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	3	-
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	20, 34	-
	Ética e integridad		
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	6, 76, 84	-
	Gobernanza		
	102-18 Estructura de gobernanza	74	-
	102-19 Delegación de autoridad	74	-
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	74	-
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	14	-
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	74	-
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	14, 74	-
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	34	-
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	34	-
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	74	-
	Participación de los grupos de interés		
	102-40 Lista de grupos de interés	27	-
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	68	-

Estándar GRI	Contenido Temático	Página o URL	Omisión
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	27	-
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	27	-
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	27	-
	Prácticas para la elaboración de informes		
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	12	-
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	27	-
	102-47 Lista de temas materiales	27	-
	102-48 Reexpresión de la información	27	-
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	27	-
	102-50 Periodo objeto del informe	27	-
	102-51 Fecha del último informe	27	-
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	27	-
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	108	-
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	103	-
	102-55 Índice de contenidos GRI	103	-
	102-56 Verificación externa	103	-
Temas Materiales			
	Desempeño económico		
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	96	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	96	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	96	-
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	96	-
	Presencia en el mercado		
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	61 - 71	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	61 - 71	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61-71	-
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo legal	67	-
	Impactos económicos indirectos		
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	54 - 60	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	54 - 60	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	54 - 60	-
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	54	-
	Prácticas de adquisición		
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	91 - 95	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	91 - 95	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	91 - 95	-

Estándar GRI	Contenido Temático	Página o URL	Omisión
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	91	-
Anticorrupción			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	74 - 83	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	74 - 83	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	74 - 83	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	80, 81	-
	205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	83	-
Materiales			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	88 - 90	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	88 - 90	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	88 - 90	-
GRI 301: Materiales 2016	301-1: Materiales utilizados por peso y volumen	88	-
Energía			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	88 - 90	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	88 - 90	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	88 - 90	-
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo energético dentro de la organización	88	-
Agua			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	88 - 90	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	88 - 90	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	88 - 90	-
GRI 303: Agua 2016	303-1: Extracción de agua por fuente	47, 88	-
Biodiversidad			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	88 - 90	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	88 - 90	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	88 - 90	-
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	88	-
Emisiones			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	88 - 90	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	88 - 90	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	88 - 90	-
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	88	-
Evaluación ambiental de proveedores			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	91 - 95	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	91 - 95	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	91-95	-
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	93	-
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	95	-

Estándar GRI	Contenido Temático	Página o URL	Omisión
Empleo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	61 - 71	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	61 - 71	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61 - 71	-
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de personal	61, 62	-
Salud y Seguridad en el Trabajo			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	85 - 87	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	85 - 87	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	85 - 87	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador - empresa de salud y seguridad	85	-
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	85	-
Formación y enseñanza			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	61 - 71	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	61 - 71	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61 - 71	-
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	64	-
	404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	64	-
	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		-
Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	61 - 71	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	61 - 71	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61 - 71	-
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	57	-
Libertad de asociación y negociación colectiva			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	61 - 71	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	61 - 71	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	61 - 71	-
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	68	-
Trabajo Infantil			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	91-95	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	91-95	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	91-95	-

Estándar GRI	Contenido Temático	Página o URL	Omisión
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil Trabajo forzoso u obligatorio	95	-
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	84	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	84	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	84	-
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio Evaluación de derechos humanos	84	-
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	84	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	84	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	84	-
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos"	95	-
	412-3: Acuerdos y contratos de Inversiones significativas que incluyen cláusulas de derechos humanos	84, 95	-
	Comunidades locales		
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	54 - 60	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	54 - 60	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	54 - 60	-
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	54	-
	Evaluación social de proveedores		
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y sus Coberturas	91 - 95	-
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	91 - 95	-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	91 - 95	-
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	93	-
	Indicadores Sectoriales		
EU1	Planes de contingencias, plan de gestión y programas de capacitación en desastres o emergencias y planes de recuperación o restauración"	47	-
EU2	Producción neta de energía dividida según la fuente de energía primaria y régimen regulatorio	45, 47	-
EU6	Enfoque de gestión para garantizar a corto y largo plazo la disponibilidad y confiabilidad de la electricidad	45	-
EU7	Programas de gestión de la demanda, incluyendo programas residenciales, comerciales, institucionales e industriales	45	-
EU15	Porcentaje de empleados elegibles para el retiro en los próximos 5 y 10 años, desagregado por categoría	67	-

¿Deseas conocer más?

102-3 102-53

Todas las organizaciones, empresas y personas interesadas en conocer más sobre la gestión de Enel o que deseen expresar sus opiniones, pueden dirigirse directamente con:

Massimiliano Calamea

Sustainability Perú

Correo electrónico: massimiliano.calamea@enel.com

Teléfono: (00 511) 5612001

Dirección: Calle César López Rojas # 201 Urb. Maranga, San Miguel.

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2019 ENEL

Primera edición: Octubre de 2020

Con la asesoría de CTC Consultores informes@ctc.la

Elaboración de contenidos GRI: Ricardo Cuba– CTC Consultores

Revisión: Rosalynn Meza – Enel

Aprobación: Meissy Camacho – Enel

Diseño Editorial: Krenova - Comunicación Estratégica

Existen energías que se generan día a día,
que se alimentan y crecen gracias a una red que nos mantiene conectados.
Somos la energía que nos permite expresar las posibilidades de cada uno del mejor modo
posible, así como proteger nuestro planeta y promover el desarrollo social.
La curiosidad nos ha abierto nuevas perspectivas.
Ser valientes nos ha permitido hacerlas realidad y crear nuevos modelos de negocio para
nosotros, nuestros clientes, nuestros accionistas y las comunidades en las que operamos.
Porque lo que ayer era solo una idea, hoy es una realidad.

