

CREAMOS VALOR
PARA LAS PERSONAS
Y EL PLANETA



PARA UN FUTURO
NEUTRO EN
CARBONO



REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
ENGIE ENERGÍA
PERÚ 2019

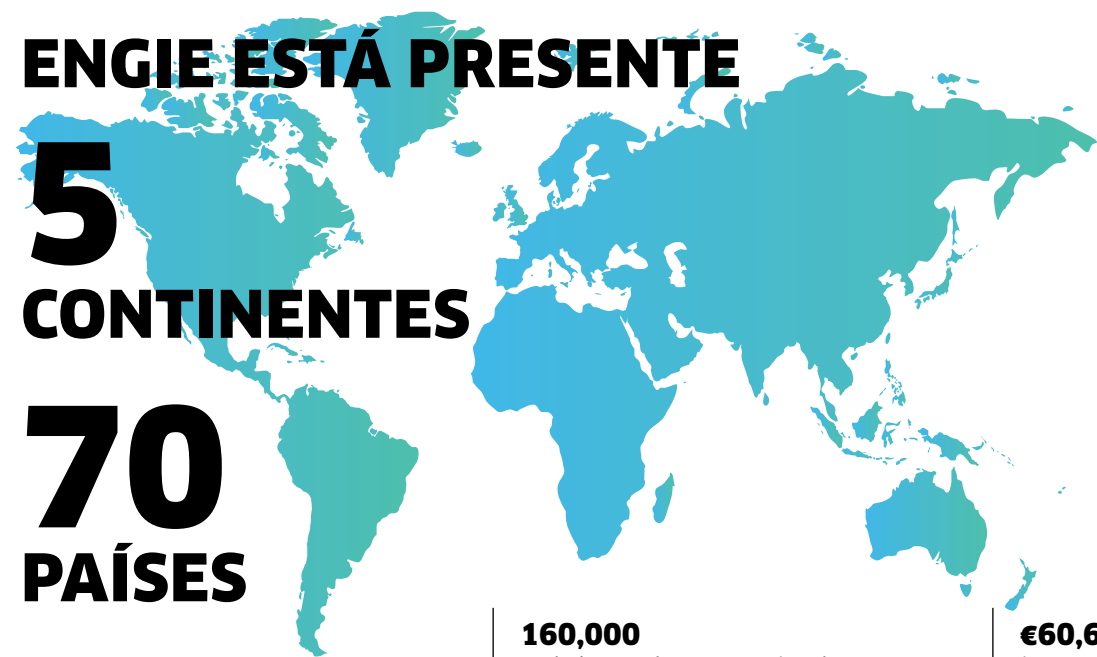


ENGIE en el mundo

ENGIE ESTÁ PRESENTE

5
CONTINENTES

70
PAÍSES



160,000
colaboradores a nivel
mundial

€60,6 MIL MILLONES
ingresos totales en 2019

US\$ 182 MILLONES
de inversión en desarrollo
tecnológico e innovación
en 2019



SOLAR
Central Solar Intipampa, Moquegua

HIDROELÉCTRICAS
Central hidroeléctrica Quitaracsa, Ancash
Central hidroeléctrica Yuncán, Pasco

TERMOELÉCTRICAS
Ilo21, Moquegua
Reserva Fría Ilo31, Moquegua
Nodo Energético Ilo41, Moquegua

TERMOELÉCTRICAS DE CICLO COMBINADO
ChilcaUno, Lima
ChilcaDos, Lima

ENGIE Energía Perú

22

años de
operación en
el Perú

2,300
USD

millones en
inversiones
(1997-2019)

8
CENTRALES

de generación eléctrica (una
solar, dos hidroeléctricas
y cinco termoeléctricas)
distribuidas en distintas
regiones del país

2,496
MW

de capacidad instalada

1,552
GWh

Producción de energía
renovable

GESTIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL

+ 38,000
pobladores de nuestras
zonas de influencia fueron
beneficiados con proyectos
sociales

77,707 M3 de agua reciclada,
destinada al riego de áreas
verdes

413 TONELADAS de residuos
generados y gestionados

contenido

CREAMOS VALOR PARA LAS PERSONAS Y EL PLANETA



PARA UN FUTURO NEUTRO EN CARBONO

El reporte de sostenibilidad 2019 se inspira en el Reporte Integrado del grupo ENGIE, en correspondencia con su voluntad de progreso a largo plazo, usa como marco de referencia los estandares del Global Reporting Initiative (GRI), y presenta su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Este informe presenta las actividades de ENGIE Energía Perú en el 2019 y sus perspectivas a través de su estrategia, gobierno corporativo y el valor compartido para las personas y el planeta contribuyendo a una transición energética sostenible, competitiva e innovadora. El informe está a cargo de la Gerencia de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad, con la edición y diseño de la Gerencia de Comunicación y Marca Corporativa; y la aprobación del Comité de Sostenibilidad de la compañía, el cual cuenta con un representante de cada Vicepresidencia y del Comité Ejecutivo.



04
CARTA DEL GERENTE GENERAL

CAP. 1



06
ESTRATEGIA CAMINO HACIA LA NEUTRALIDAD EN CARBONO

- 10_ Desarrollo en armonía con el Perú
- 12_ Nuestra estrategia hacia la neutralidad en carbono
- 14_ Tendencias del mercado eléctrico peruano en el 2019
- 16_ Nuestro desempeño económico

CAP. 2



18
GOBIERNO UNA EMPRESA RESPONSABLE, DESDE SUS EMPLEADOS A SU GOBIERNO CORPORATIVO

- 21_ Gobierno Corporativo
- 24_ Gestión de riesgos
- 26_ Cuidamos a nuestros talentos
- 44_ Ninguna vida en riesgo
- 48_ Ética y derechos humanos

CAP. 3



50
CONEXIÓN CREAMOS VALOR CON Y PARA NUESTROS ALIADOS

- 54_ El diálogo con nuestros grupos de interés
- 58_ Cuidamos a nuestro planeta
- 68_ Nos desarrollamos con las comunidades
- 70_ Innovamos con nuestros clientes
- 74_ Impulsamos el sector
- 76_ Avanzamos con nuestros proveedores
- 78_ Contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- 80_ Reconocimientos



82
ANEXOS

- 84_ Indicadores de sostenibilidad
- 86_ Principales políticas y procesos vigentes en el 2019
- 88_ Índice de contenidos Global Reporting Initiative



CARTA DEL GERENTE GENERAL

ESTIMADOS LECTORES:

Para mí es un placer presentarles el Reporte de Sostenibilidad 2019 de ENGIE Energía Perú, que recoge nuestros esfuerzos y logros camino al firme propósito que nos hemos trazado: liderar la transformación energética hacia una economía carbono neutro. Todo ello en beneficio de las personas, empresas y ciudades; y todos los grupos de interés que forman parte de nuestra organización y negocio.

Al cierre de este reporte, nos encontramos aún en medio de la crisis mundial producto de los efectos del Covid-19. Una coyuntura difícil para todas las empresas y personas que trabajamos en ellas, donde la sostenibilidad toma un rol central para responder a las necesidades urgentes de los países para no detenerse, desde el aspecto operacional, comercial, seguridad, medioambiental, frente a los trabajadores y las comunidades que son las que más están sufriendo el embate de la crisis.

Como negocio esencial, hemos respondido a la crisis desde el primer día de la pandemia, asegurando el suministro eléctrico para el país con el mínimo indispensable de personal en las operaciones; y el resto en trabajo remoto desde sus casas. Todo esto con el objetivo de cuidar la salud de nuestros trabajadores que desde aquí envío me reconocimiento por su destacada labor, entrega y compromiso.

Regresando a la gestión 2019 que recoge el presente reporte, es importante destacar nuestra labor en materia de seguridad laboral donde hemos obtenido el resultado de cero accidentes durante este periodo, gracias en gran parte a las 6,380 horas de capacitación en materia de prevención. En esta misma

línea de enfoque hacia nuestro recurso humano, mostramos importantes avances en materia de desarrollo profesional y beneficios, así como nuestro constante esfuerzo por hacer de nuestra compañía un lugar cada vez más igualitario y de pleno respeto de nuestras diferencias. Por todo esto, figuramos en el ranking Merco Talento 2019 junto a grandes empresas preocupadas por sus colaboradores.

El año que pasó, continuamos poniendo atención a nuestros principios éticos y esfuerzos en la transparencia; a través de la continua evaluación y prevención de riesgos con mayores espacios de diálogo e información con todos nuestros trabajadores.

Construimos valor compartido trabajando de la mano con nuestras comunidades, en diálogo abierto y sincero para la identificación acciones y proyectos que eleven la calidad de vida de sus familias. En el presente reporte presentamos también todos los logros y cifras alcanzadas en el 2019 en materia de proyectos sociales, capacidades técnicas, infraestructura y educación. Acciones que han sido reconocidas con el Premio Sostenibilidad 2019 de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, en virtud de la gestión social.

Nuestros clientes, son también eje central de nuestro propósito con la sostenibilidad. Continuamente revisamos nuestra oferta de valor para brindar nuevas soluciones innovadores y eficientes que les permita no solo usar energías limpias sino también usar mejor este recurso. Durante el 2019, continuamos promoviendo la electromovilidad a través de proyectos piloto con los distintos actores

involucrados. De este modo, descentralizamos estas soluciones, llevando proyectos a otras regiones fuera de Lima, tales como Arequipa, Cajamarca, Tumbes, Piura, Trujillo y la zona centro del país.

La responsabilidad con el medio ambiente es piedra angular de nuestra gestión y la contribución a reducir el calentamiento global, parte de nuestro objetivo. Por ello, durante la COP25, celebrada en el 2019, anunciamos el cierre de nuestra central de generación a carbón en Ilo (Moquegua) para el 2022, unidad que en su momento contribuyó al abastecimiento de energía al sur del país, pero que en la actualidad su tecnología no está en línea a los propósitos de ENGIE.

Hemos creado el área de Sostenibilidad, dentro de la Gerencia de Relaciones Institucionales con el propósito de reforzar nuestra gestión y seguimiento de nuestros compromisos hacia una economía carbono neutro.

Finalmente, quiero agradecer una vez más a todos nuestros equipos, directores, clientes, autoridades, proveedores y comunidades que contribuyen con nosotros y que permiten que cada día mejoremos en nuestro propósito de contribuir a un progreso en armonía para todos.

“Nuestra responsabilidad con el medio ambiente es piedra angular de nuestra gestión y la contribución a reducir el calentamiento global, parte de nuestro objetivo”



HENDRIK DE BUYSERIE X GERENTE GENERAL

CREAMOS VALOR PARA LAS
PERSONAS Y EL PLANETA



CONTRIBUYENDO CON LOS
INTERESES COLECTIVOS

estrategia

ENGIE integra el concepto de sostenibilidad a su modelo económico promoviendo y desarrollando la generación y el uso de energía renovable.



Alineados a nuestro propósito de contribuir a un progreso en armonía con las personas y el planeta, donde los intereses individuales respondan a los intereses colectivos, ENGIE Energía Perú se esfuerza en promover la descarbonización de las actividades económicas del país. Mas allá de reducir sus propias emisiones, la compañía busca ayudar a sus clientes, proveedores, su personal y demás grupos con quienes se relaciona a ser ecoeficientes.



22

años de
operaciones
en Perú

1,552
GWh

de energía
renovable
producidos durante
el 2019

X CAMINO HACIA LA NEUTRALIDAD EN CARBONO

Acelerar la transición hacia una economía neutra en carbono, con soluciones de energía y servicios respetuosos con el medio ambiente, es la razón de ser del grupo ENGIE en el mundo, uniendo la empresa a sus colaboradores, clientes y accionistas a través de la conciliación entre buenos resultados económicos e impactos positivos en las personas y el planeta.

Perteneciendo al círculo de los líderes del sector energético a nivel mundial, ENGIE integra el concepto de sostenibilidad a su modelo económico promoviendo y desarrollando la generación y el uso de energía renovable. En el Perú, ya se han tomado decisiones que demuestran nuestra voluntad. En 2017, salió de operación comercial la central termoeléctrica Ilo1 y, en su lugar, en 2018, entró en operación la Central Solar Intipampa, ambas en la región Moquegua. En el 2019, se tomó la decisión de cerrar la central a carbón Ilo21 (planificado para el 22) y el desarrollo de un nuevo proyecto renovable, la central eólica Punta Lomitas, en Ica. A través de sus comportamientos claves que son la audacia, exigencia, empatía y

apertura, ENGIE Energía Perú desarrolla su política de sostenibilidad en armonía con la visión de un futuro con una economía neutra en carbono, junto con sus clientes, las comunidades que viven en sus zonas de influencia y la sociedad en general. Siendo totalmente comprometida con las personas y el planeta, ENGIE Energía Perú viene ejecutando proyectos de inclusión social y preservación del medio ambiente en las diferentes zonas aledañas a sus centrales generadoras de electricidad, en las regiones de Moquegua, Pasco, Ancash y Lima a través de una dinámica en coordinación con las autoridades regionales y locales logrando así un trabajo en conjunto.



DESARROLLO EN ARMONÍA CON EL PERÚ

ENGIE Energía Perú, con sede en Lima, es una de las mayores empresas de generación de energía eléctrica con más de 22 años de operaciones en Perú.

Formamos parte del Grupo ENGIE, una compañía de capital francés presente en 70 países, que cuenta con 160,300 empleados en el mundo y cuyas acciones se encuentran listadas en las bolsas de Bruselas, Luxemburgo y París.

Desde el inicio de nuestras operaciones, en 1997, hemos invertido alrededor de US\$ 2,300 millones para el desarrollo de ocho centrales de generación eléctrica distribuidas en distintas regiones del país, que nos permiten contar con 2,496 MW de capacidad instalada, lo cual representa, aproximadamente, el 20% de la capacidad del país. Actualmente, contamos con cinco (5) centrales termoeléctricas, dos (2) centrales hidroeléctricas, una (1) central solar, una (1) subestación eléctrica y doce (12) líneas de transmisión que nos permite atender, a través del SEIN, a nuestros clientes a nivel nacional y, además, exportar al vecino país del Ecuador.



USD2,300MM

invertidos en Perú entre 1997 - 2019



2,496MW

de capacidad
 instalada



SOLAR

MOQUEGUA
 CENTRAL SOLAR INTIPAMPA
 (C.S. INTIPAMPA)
 40 MW - Solar - Moquegua



HIDROELÉCTRICA

ÁNCASH
 CENTRAL HIDROELÉCTRICA QUITARACSA
 (C.H. QUITARACSA)
 114 MW - Agua - Áncash

PASCO
 CENTRAL HIDROELÉCTRICA YUNCÁN
 (C.H. YUNCÁN)
 134 MW - Agua - Pasco



TERMOELÉCTRICA

LIMA
 CENTRAL TERMOELÉCTRICA CHILCAUNO
 (C.T. CHILCAUNO)
 852 MW - Gas Natural - Lima

CENTRAL TERMOELÉCTRICA CHILCADOS
 (C.T. CHILCADOS)
 111 MW - Gas Natural - Lima

MOQUEGUA
 CENTRAL TERMOELÉCTRICA NODO ENERGÉTICO
 ILO41 (C.T. ILO41)
 610 MW - Diésel / Gas Natural - Moquegua

CENTRAL TERMOELÉCTRICA RESERVA FRÍA
 ILO31 (C.T. ILO31)
 500 MW - Diésel / Gas Natural - Moquegua

CENTRAL TERMOELÉCTRICA ILO21
 (C.T. ILO21)
 135 MW - Carbón - Moquegua



NUESTRA ESTRATEGIA HACIA LA NEUTRALIDAD EN CARBONO

Alineados a nuestro propósito de contribuir a un progreso en armonía con las personas y el planeta, donde los intereses individuales respondan a los intereses colectivos, el Grupo ENGIE decidió hace tres años cambiar su estrategia de negocios a nivel mundial e ir más allá de la energía, para liderar la transición hacia una economía neutra en carbono. Con su estrategia nacional, ENGIE Energía Perú contribuye plenamente a los objetivos de su Grupo corporativo.

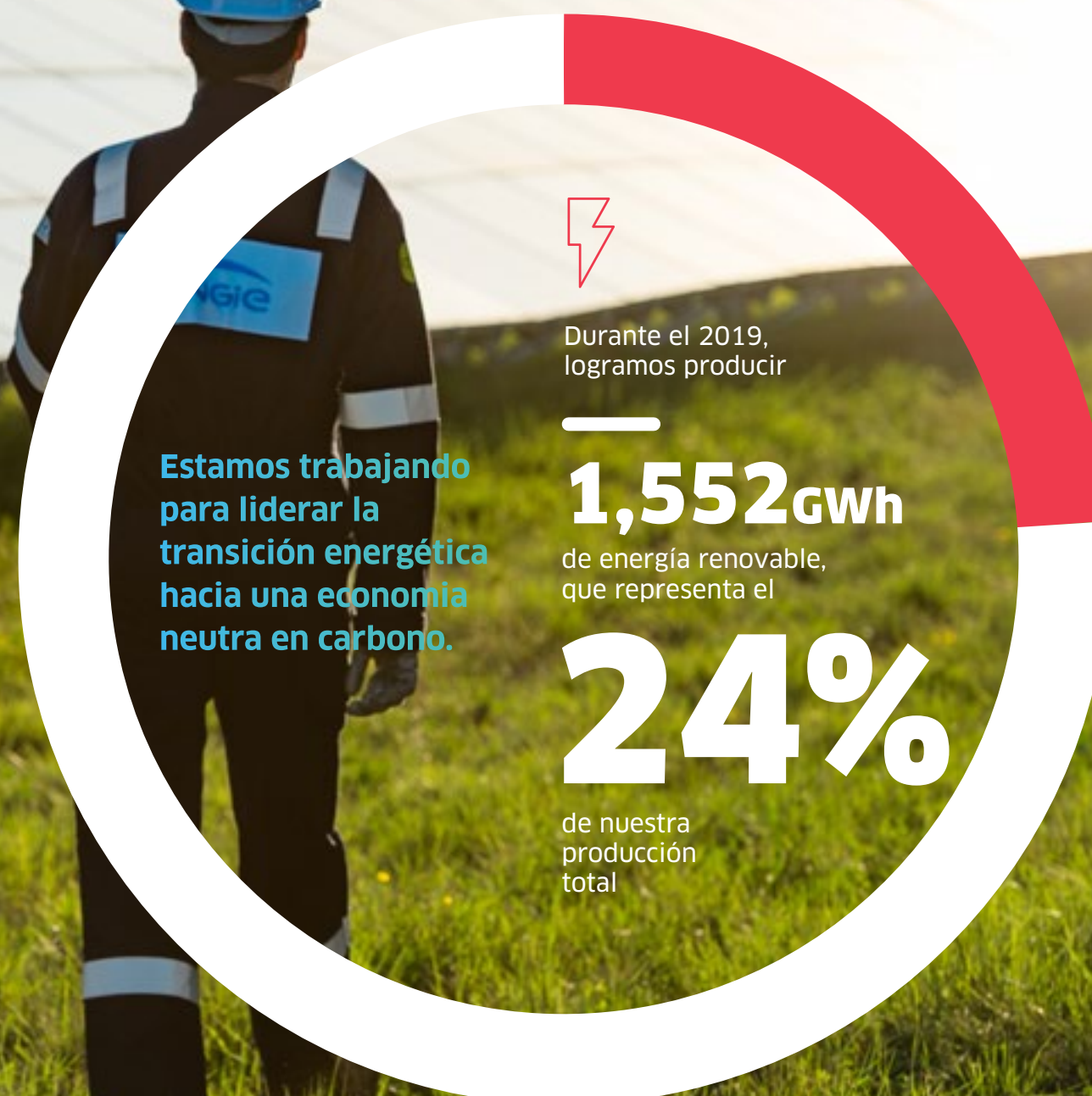
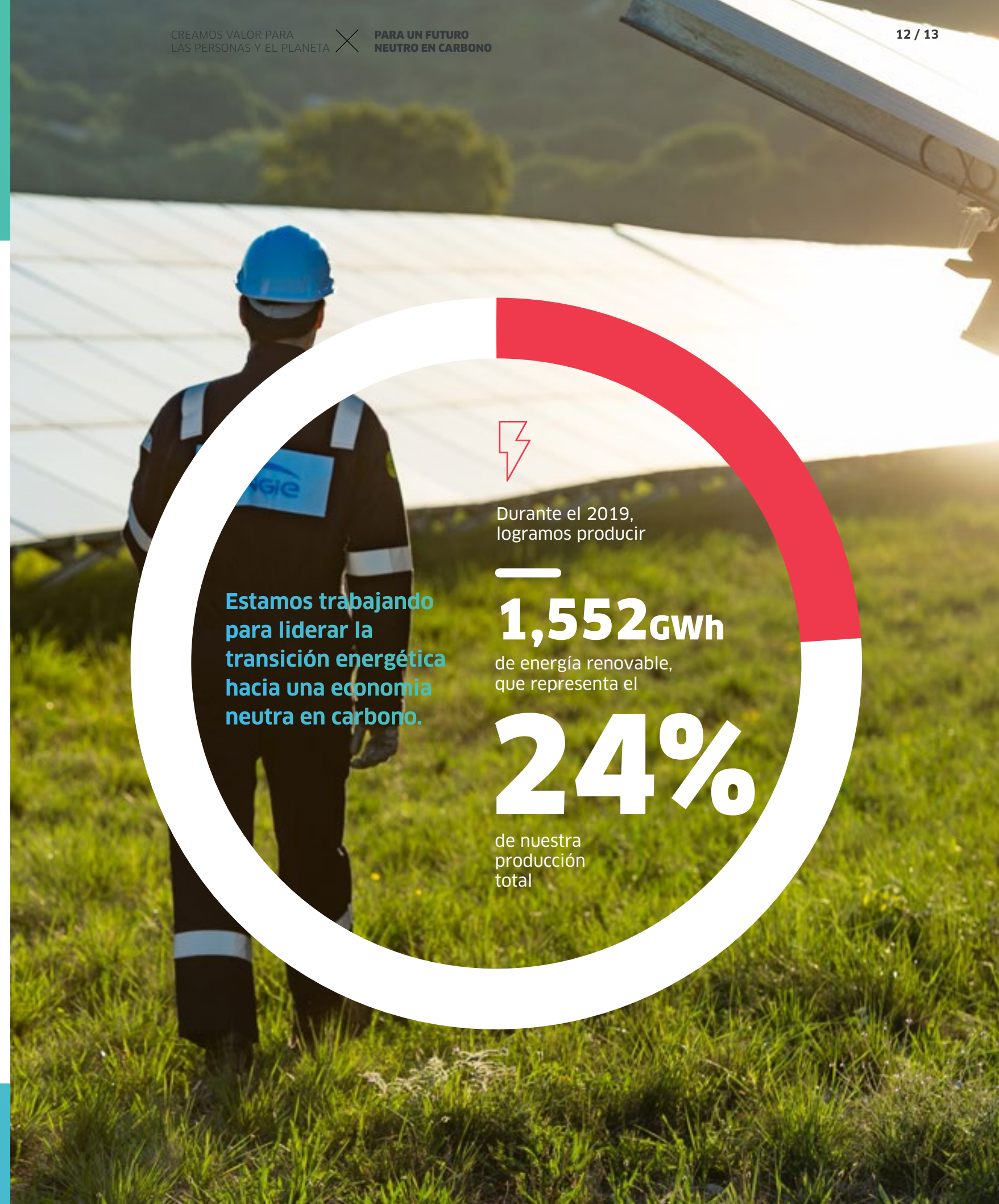
Esta estrategia, además, actúa en respuesta a la creciente demanda colectiva del mercado y de la sociedad por tener actores empresariales conscientes del impacto de sus operaciones en el medio ambiente y responsables de la generación de bienestar social.

En línea con esta estrategia, como ENGIE Energía Perú tenemos la finalidad de trabajar para continuar descarbonizando nuestras operaciones, sin que esta transición ponga en riesgo la confiabilidad del suministro; ofrecer mayor energía limpia y renovable a nuestros clientes; desarrollar nueva infraestructura energética descentralizada tanto para empresas, como ciudades; y, contribuir con la apertura de un mercado cada vez más sostenible.

Estamos trabajando para liderar la transición hacia un futuro con menos emisiones de carbono. Durante el 2019, logramos producir 1,552.1 GWh de energía renovable, que representa el 24% de nuestra producción total. Asimismo, a la fecha contamos con una ambiciosa cartera de proyectos eólicos y solares en desarrollo.

Además, en línea con este objetivo, en diciembre del 2019, se anunció el cierre de nuestra central a carbón, Central Térmica Ilo21, para el año 2022.

 **ENGIE cerrará su central a carbón de Ilo en el 2022** 





TENDENCIAS DEL MERCADO ELÉCTRICO PERUANO EN EL 2019



El mercado eléctrico peruano afronta una coyuntura de sobreoferta de generación de electricidad con precios competitivos desde hace varios años, debido a la alta capacidad de producción de las centrales hidroeléctricas y termoeléctricas (a gas natural).

Por ejemplo, en diciembre del 2019, la máxima demanda total del SEIN fue de 7,018 MW y la oferta disponible de generación eléctrica fue de 13,248 MW, es decir hubo una sobreoferta de 6,230 MW. Asimismo, del total de la oferta disponible de unidades a gas natural que equivale a 4,671 MW, solo fueron utilizados 2,506 MW, quedando fuera del despacho 2,065 MW (45% de la oferta

disponible a gas natural). Esta coyuntura de sobreoferta explica por qué los precios de electricidad en el mercado de corto plazo y los contratos con usuarios libres se encuentren en los niveles actuales.

Otro tema relevante relacionado con la coyuntura de sobreoferta es que durante el 2019 algunos agentes del sector¹ han manifestado, a través de distintos medios y fueros, su posición sobre la necesidad de que se modifique el marco normativo aplicable a la declaración de precios de gas natural que presentan los generadores, cuya última modificación fue aprobada por el Ministerio de Energía y Minas en diciembre del 2017. Estos agentes proponen un nuevo mecanismo que, a nuestro juicio, tendría como efecto el incremento de los precios en el mercado eléctrico.

Nuestra empresa ha manifestado, en la oportunidad y frente a las autoridades competentes, su posición contraria al mecanismo propuesto, ya que considera que el mercado requiere reglas claras y estables que permitan el desarrollo de las inversiones de largo plazo para crear una matriz energética confiable para el país.

No es posible sustentar un cambio normativo de largo plazo en una situación coyuntural derivada del propio mercado (situación de sobreoferta). En cualquier caso, los cambios regulatorios deben contar con el debido sustento técnico y considerar un plazo transitorio para su entrada en vigencia.

A la fecha, el Poder Ejecutivo viene analizando este tema.



1. Estos agentes son principalmente, aquellos que tienen mayores ventas que compras en el Mercado de Corto Plazo.

NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO

Al cierre del 2019, las ventas netas de energía eléctrica registradas por ENGIE Energía Perú ascendieron a USD536.4 millones, 3.0% mayores respecto al 2018 (USD520.9 millones). La utilidad bruta de la compañía totalizó USD205.1 millones, registrando un incremento de 6.1% con respecto al 2018, principalmente, explicada por actualización de precios de energía de contratos vigentes de clientes libres y empresas distribuidoras y por actualización de precios de potencia. Del mismo modo, la utilidad operativa totalizó USD166.5 millones, 11.2% menor respecto al 2018 y, finalmente, la utilidad neta del 2019 fue de USD104.2 millones, 3.7% menor que en el 2018 (USD108.3 millones). Con respecto, a la deuda financiera, al 31 de diciembre del 2019, esta fue de USD612.41 millones.

Para más información, descargar nuestra Memoria Anual 2019 en [engie-energia.pe](#)



ventas netas 2019

USD536.4MM

+3%

con respecto al año anterior

EBITDA

250,5 MUSD

Indicadores de desempeño económico 2019

	2019	2018 *
Ventas netas	536.4	520.9
Costo de ventas	331.3	327.6
Gastos de administración	22.5	22.4
Impuesto a la renta	39.1	44.2
Utilidad neta	104.2	108.3

*Cifras reexpresadas según IFRS16.

CREAMOS VALOR PARA LAS
PERSONAS Y EL PLANETA



FOMENTAMOS
COMPORTAMIENTOS
RESPONSABLES

gobierno

ENGIE Energía Perú se apoya en un gobierno corporativo fuerte que permite a los equipos operar con seguridad y desarrollarse en un marco ético claro.



Tener una actitud empática y respetuosa con nuestros equipos, interlocutores y nuestro trabajo es la clave de todo lo que hacemos cada día en ENGIE Energía Perú. Confiamos plenamente en las mujeres y hombres que integran el Grupo ENGIE y hacemos los esfuerzos para que se desarrollen en un entorno de trabajo seguro y saludable.

En ENGIE Energía Perú buscamos siempre mejorar y construir un futuro compartiendo con nuestros valores y comportamientos claves.



AUDACIA

APERTURA

EXIGENCIA

EMPATÍA

UNA EMPRESA RESPONSABLE, DESDE SUS EMPLEADOS A SU GOBIERNO CORPORATIVO

Para ejecutar su plan estratégico global, ENGIE Energía Perú se apoya en una gobernanza fuerte, atenta a su entorno y a sus grupos de interés. Sus políticas de Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional, y también de Ética y Gestión de Riesgos constituyen el marco fundamental de toma de decisiones de nuestros Directorio y Comité Ejecutivo.

GOBIERNO CORPORATIVO

Los miembros del Directorio de ENGIE Energía Perú representan los intereses de todos sus grupos de interés, entre los cuales están sus accionistas, para responder a los nuevos desafíos que transforman el sector energético del país. Se reúnen de forma periódica para evaluar la estrategia y las perspectivas de la compañía asegurándose de la realización de sus objetivos.

DIRECTORIO

FRANK
 Demaille

Director titular
 (junio 2019 – actualidad)
 Género masculino

JOSÉ LUIS
 Casabonne Ricketts

Director titular (independiente)
 (marzo 2016 – actualidad)
 Género masculino

MARC
 Verstraete

Director titular
 (noviembre 2018 – actualidad)
 Género masculino

STEFANO
 Terranova

Director titular.
 (marzo 2016 – marzo 2019)
 Género masculino

PIERRE
 Devillers

Director titular
 (marzo 2019 – actualidad)
 Género masculino

DANTE
 Dell'Elce

Director alterno
 (marzo 2016 – marzo 2019)
 Género masculino

MARIANA
 Costa Checa

Directora titular.
 (marzo 2019 – diciembre 2019)
 Género femenino

FERNANDO
 de la Flor Belaunde

Director titular (independiente)
 (marzo 2016 – actualidad)
 Género masculino

AXEL
 Leveque

Director titular
 (mayo 2018 – actualidad)
 Género masculino

PHILIP
 De Cnudde

Presidente
 (marzo 2016 – junio 2019)
 Género masculino

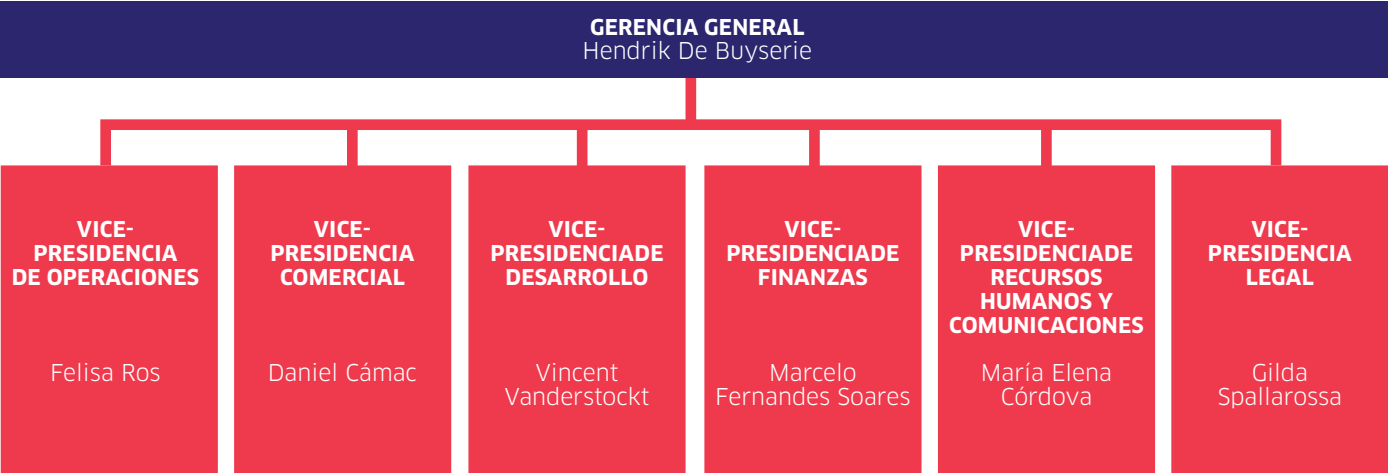
Para más información, descargar nuestra Memoria Anual 2019 en engie.energia.pe

DIRECTORES ALTERNOS 2019

DIRECTORES ALTERNOS	PERIODO
Hendrik De Buyserie	Marzo 2019 – Marzo 2022
Marcelo Fernandes Soares	Marzo 2019 – Marzo 2022
Daniel Cámac Gutiérrez	Marzo 2019 – Marzo 2022
Felisa Ros	Marzo 2019 – Marzo 2022
Gilda Spallarossa Lecca	Marzo 2019 – Marzo 2022

COMITÉ EJECUTIVO

Nuestro Comité Ejecutivo se reúne cada semana para dar realidad a nuestras decisiones estratégicas poniendo en marcha acciones que permiten a ENGIE Energía Perú liderar la transición energética en el país. Nuestro Comité Ejecutivo refleja el compromiso de la empresa de trabajar para la equidad de género en el sector: actualmente, el 50% nuestros vicepresidentes son mujeres. Asimismo, cabe precisar que no existe vinculación por afinidad o consanguinidad entre los directores y los funcionarios ejecutivos de ENGIE Energía Perú.



FELISA Ros
Vicepresidente de Operaciones



DANIEL Cámac
Vicepresidente Comercial



VINCENT Vanderstockt
Vicepresidente de Desarrollo



MARCELO Fernandes Soares
Vicepresidente de Finanzas



MARÍA ELENA Córdova
Vicepresidente de Recursos Humanos y Comunicaciones



GILDA Spallarossa
Vicepresidente Legal

GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión de riesgos es indispensable para el alcance de nuestros objetivos comerciales y exige una cultura basada en la excelencia operacional.

Nuestras decisiones, guiadas por nuestros principios rectores en materia de gestión de riesgos, reflejan nuestra voluntad de integración de los factores de desarrollo sostenible, tal como nuestros impactos sobre las comunidades o el medio ambiente, entre otros.

Identificar, evaluar, mitigar y monitorear los riesgos vinculados a nuestros activos, actividades y funcionamiento es un trabajo que se realiza de forma continua, lo que nos permite mejorar constantemente nuestra estrategia, adaptándola rápidamente a nuevos o desconocidos riesgos que pueden aparecer en un mercado muy dinámico. Las principales categorías de riesgos a los cuales somos expuestos son:

- > El riesgo asociado al carbono;
- > Cambios regulatorios;
- > La seguridad de la información (incluyendo ciberseguridad);
- > Los riesgos operacionales (seguridad, ambientales, confiabilidad y disponibilidad);
- > La elaboración y ejecución de proyectos.

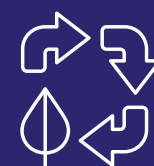
Una vez el riesgo identificado y con un sistema de mitigación puesto en marcha, nuestro equipo de gestión se asegura de la buena gestión de su incidencia. Se maneja a través de una herramienta interna permitiendo evaluar consecuencias y probabilidad de ocurrencia, asignar responsables y homogeneizar nuestras prácticas

mientras continuamos mejorando año tras año. Nuestro sistema de gestión de riesgos nos permite:

- > Operar de forma segura y confiable,
- > Anticipar y mitigar los impactos sobre el medio ambiente y la sociedad.
- > Desarrollar y compartir mejores prácticas.

LA IMPORTANCIA DE LA SOSTENIBILIDAD EN EL DESARROLLO DE NUEVOS PROYECTOS

Durante el desarrollo de un nuevo proyecto, integramos factores y riesgos relacionados con su sostenibilidad ambiental y social en la evaluación, planificación y toma de decisión.



1 Mitigación del Cambio climático



2 Gestión ambiental, incluyendo análisis del impacto hídrico y la protección de la biodiversidad



3 Involucramiento de las comunidades cercanas e interesados, incluyendo sus requerimientos de desarrollo



4 Ética y derechos humanos



5 Protección global de las personas participantes de nuestras actividades

Ese proceso viene alineado con nuestro compromiso con el planeta y las personas que componen nuestros grupos de interés, con las cuales buscamos mantener estrechas relaciones, quedando a la escucha de sus necesidades y preocupaciones.

CUIDAMOS DE NUESTROS TALENTOS

El equipo de ENGIE Energía Perú, conformado por más de 500 trabajadores y practicantes, es impulsado por el deseo de diseñar, ofrecer e implementar soluciones energéticas que combinen performance y sostenibilidad, y contribuyan a un progreso en armonía.

Buscamos identificar, desarrollar y potenciar el talento interno, a través de una cultura que fomenta la empatía, audacia, exigencia y apertura. Aprovechando al máximo la diversidad de nuestro equipo y utilizándola como principal fuente de nuestra fuerza colectiva, buscamos el desarrollo constante de ideas innovadoras para asegurar el crecimiento sostenible de nuestra empresa, en línea con la estrategia de negocio.

BUSCAMOS ALCANZAR 3 OBJETIVOS:



1

Garantizar un entorno **inclusivo**, promoviendo la igualdad de oportunidades independientemente de la edad, discapacidades, género, raza, religión y orientación sexual.



2

Desarrollar una cultura de **innovación** que permita crear las soluciones energéticas del mañana.



3

Impulsar el consumo **responsable de energía** y respeto al medio ambiente en nuestras actividades diarias.



Para lograrlo, nos hemos enfocado en el desarrollo de las siguientes iniciativas:

- La promoción de una cultura de comunicación abierta y transparente.
- Una política salarial objetiva, basada en datos actualizados del mercado (competitividad externa) y grado (equidad interna).
- Un sistema de evaluación del desempeño, con un enfoque en la productividad y la retroalimentación (feedback) para la mejora constante.
- Un programa de aprendizaje bajo el concepto de “Comunidad”, integrando la formación tradicional con la educación online, el autoaprendizaje a

través de la investigación y experiencias como nuestro programa “On the Job Training”.

- La promoción de talento a través de evaluaciones de potencial y planes de desarrollo.
- La constante mejora en la comunicación interna y las actividades de integración.
- Las buenas prácticas para reforzar la motivación, la confraternidad y el trabajo en equipo.
- Los programas “Young Talent”, “Jóvenes Ingenieros” y “Women in Energy” orientados a promover el empleo en el país y la incorporación de jóvenes talentos que puedan crecer y desarrollarse en la organización.

CUIDEMOS DE NUESTROS
 TALENTOS

CULTURA Y
 LIDERAZGO

NUESTRA CULTURA
 ESTÁ BASADA EN
 TRES ELEMENTOS

Contribuir a
 un progreso en
 armonía

Trabajar
 bajo cuatro
 comportamientos
 claves

Liderar en
 base a un
 Modelo de
 Liderazgo.



COMPORTAMIENTOS CLAVES:

- Somos Audaces. Nos atrevemos a intentarlo.**
 Enfocados en prepararnos para el futuro, siempre miramos al mundo desde una perspectiva fresca, y nos esforzamos por identificar oportunidades de desarrollo para nuestras empresas. Respaldados por una comunidad con un enorme potencial, creemos que todo es posible y que tenemos los medios necesarios para tener éxito. Nuestra historia y diversidad impulsan nuestro deseo de intentar nuevas cosas, entregar nuevas soluciones, y asumir nuevos desafíos.
- Somos Abiertos. Trabajamos juntos con fuerza colectiva.**
 Con operaciones alrededor del mundo, hemos evolucionado a través de relaciones positivas y un constante contacto con nuestros grupos de interés. Nuestros clientes, proveedores, autoridades locales, entes reguladores, colegas, y comunidades alimentan nuestra capacidad de anticiparnos a nuevos requerimientos, imaginar nuevas soluciones, diversificar nuestras operaciones e incorporar nuevas habilidades.
- Somos Exigentes ¡Queremos agregar la “milla extra”. Nuestros estándares nos hacen únicos.**
 Como líderes de la transición energética y los servicios, nuestros objetivos plantean exigentes estándares en nuestros equipos. Nuestro constante esfuerzo y aspiración por el progreso nos impulsa día a día a brindar lo mejor para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y socios. Nuestro compromiso colectivo es lo que nos define y nos hace únicos.
- Somos empáticos. Construimos un entorno basado en la confianza y el respeto.**
 Nuestros resultados son tan importantes como la forma en que los conseguimos. Tener una actitud empática y respetuosa con nuestros equipos, nuestros interlocutores y nuestro trabajo, es la clave de todo lo que hacemos cada día en ENGIE. Confiamos plenamente en las mujeres y hombres que integran nuestro equipo y hacemos todo lo posible para que se desarrollen en un entorno de trabajo seguro y saludable.

CUIDAMOS DE NUESTROS
 TALENTOS

MODELO DE LIDERAZGO:

Contamos con un modelo de Liderazgo (Leadership Way) a nivel grupo dirigido a todos nuestros líderes en ENGIE, lo cual es fundamental para nuestra transformación, este modelo está integrado en cada proceso de Recursos Humanos; como en atracción del talento, el aprendizaje y desarrollo personal, rendimiento, evaluación del desempeño, recompensa y reconocimiento.

“El camino del liderazgo ENGIE apunta a desarrollar una cultura colaborativa, nuevas formas de trabajo están emergiendo, basadas en personas más que en organizaciones y procesos.”



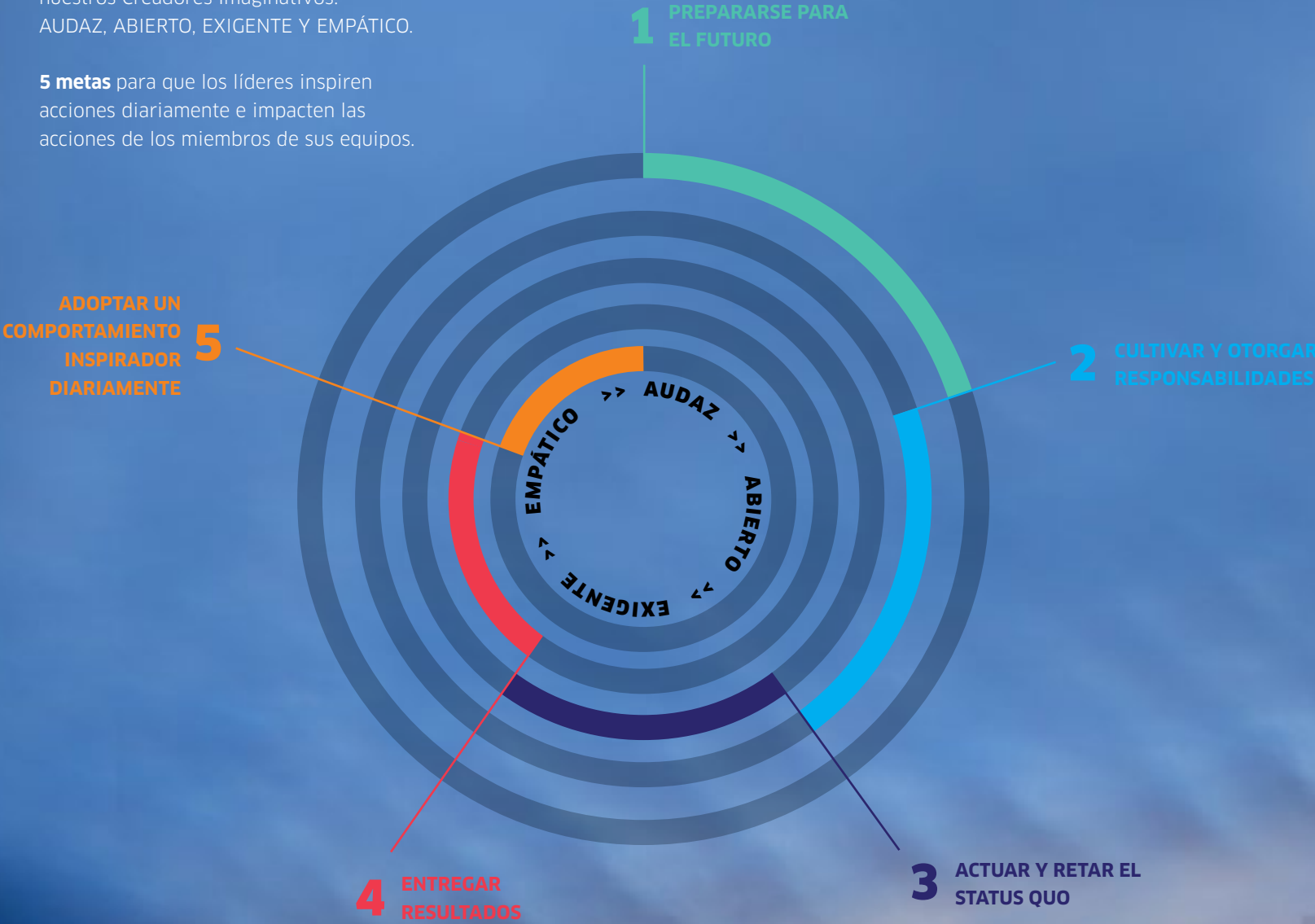
COMPETENCIAS DEL MODELO DE LIDERAZGO:

- 1. Prepararnos para el Futuro:** el liderazgo es el corazón de nuestro proceso de transformación. El rol del líder es empoderar a sus equipos en la transformación, dándole significado a los cambios y adoptando la estrategia del grupo;
- 2. Cultivar y dar responsabilidad:** el camino del liderazgo ENGIE apunta a desarrollar una cultura colaborativa, nuevas formas de trabajo están emergiendo, basadas en personas más que en organizaciones y procesos;
- 3. Actuar y desafiar el statu quo:** nuestra forma de liderazgo ENGIE requiere una genuina curiosidad para comprender las necesidades de los clientes y de los grupos de interés, el deseo de cambiar el statu quo y de aprender colectivamente de los errores;
- 4. Entrega de resultados:** significa que todos participan en el desarrollo de una cultura de rendimiento y resultados. Cada líder debe establecer metas ambiciosas, asumir sus responsabilidades y aclarar sus prioridades;
- 5. Adoptar un comportamiento inspirador:** la confianza es el cimiento de cualquier transformación, ganándose mediante intenciones de reconocimiento y acciones diarias, la confianza define el espíritu de la forma de liderazgo ENGIE.

GUÍAS PARA LOS 30,000
 GERENTES ENGIE

4 comportamientos que caracterizan a nuestros Creadores Imaginativos: AUDAZ, ABIERTO, EXIGENTE Y EMPÁTICO.

5 metas para que los líderes inspiren acciones diariamente e impacten las acciones de los miembros de sus equipos.



CUIDAMOS DE NUESTROS

 TALENTOS

LOGROS 2019 EN CULTURA Y LIDERAZGO

Sabemos que nuestros líderes juegan un rol fundamental en el crecimiento de todos los miembros de la organización. Por ello, durante el 2019 llevamos a cabo diversas actividades orientadas a fortalecer la cultura de la organización, entre ellas una evaluación 360° para el grupo de líderes de la división de operaciones, cuyo objetivo fue reforzar las competencias necesarias para su desarrollo.



141 líderes entrenados en competencias de Leadership Way (modelo de Liderazgo de ENGIE) y comportamientos de Cultura del grupo.

83 líderes evaluados.



SHADOW EXCOM

Como parte de nuestra estrategia, en el 2019 implementamos una nueva iniciativa innovadora y retadora, llamada “Shadow ExCom”.

En la empresa tenemos un Comité Ejecutivo, compuesto por el CEO y sus vicepresidentes, que hacen reportes directos (lo conocemos como ExCom). En paralelo, hemos implementado el Shadow ExCom, que es un Comité Ejecutivo formado por un grupo de millennials que representan a todas las áreas de la compañía: finanzas, legal, operaciones, etc. Son colaboradores destacados elegidos por los líderes de sus áreas que evalúan y discuten la misma agenda del ExCom, con el objetivo de proponer soluciones y

estrategias que podrían ser distintas a las que tome el Comité Ejecutivo. Con esta iniciativa, estamos abriendo la posibilidad de que la empresa tenga más opciones, tome mejores decisiones y use la riqueza de conocimiento de colaboradores que por su perfil, piensan fuera de la caja.

Los proyectos propuestos por el Shadow ExCom son evaluados por el ExCom y dependen del alcance y disponibilidad de CAPEX (inversiones) para ser implementadas.

Este tipo de iniciativas aumenta el compromiso, e impulsa la motivación. Estamos desarrollando a un grupo de futuros ejecutivos: es un curso de liderazgo en práctica, que se refleja en todos los colaboradores, pues ahora sienten que nuestra organización está buscando nuevas maneras de mejorar lo que hacemos.

CUIDAMOS DE NUESTROS
 TALENTOS

CAPITAL HUMANO

Capital humano 2019

Nivel	Total	Hombres	%	Mujeres	%
FUNCIONARIOS (Comité Ejecutivo y Gerentes)					
Permanentes	30	23	77%	7	888.5
Temporales	1	1	100%	0	531.1
EMPLEADOS					
Permanentes	415	364	88%	51	12%
Temporales	31	29	94%	2	6%
PRACTICANTES	26	9	35%	17	65%
TOTAL	503	426	85%	77	15%

503
 COLABORADORES

los cuales se
 dividen de la
 siguiente manera



“En 2019, el 49%
 de contrataciones
 externas se han
 sido cubiertas por
 mujeres.”

EQUIDAD DE GÉNERO

Alcanzar la equidad de género constituye uno de los desafíos de la década para el sector energético. ENGIE Energía Perú está promoviendo con fuerza la presencia de las mujeres en la empresa y en puestos de gerencia, y por eso reforzamos constantemente nuestras acciones en miras a este objetivo.



En 2019, como ENGIE Energía Perú hemos participado en los siguientes eventos:

- Energía Femenina que transforma, organizado por “Women in Energy”. Es un foro que resalta los logros, desafíos y futuras actividades en pro de la equidad en empresas del sector hidrocarburos y energía.
- Women in Power, organizado por ENGIE y la IEEE (institute of electronic engineering), cuyo objetivo es impulsar la participación de más mujeres en el sector energía.
- Adicionalmente, hemos recibido la visita de Women in Engineering PUCP Affinity Group en una de nuestras centrales, donde contamos con la participación de estudiantes de la universidad para promover las carreras de ingeniería en una empresa del sector energético.





CUIDEMOS DE NUESTROS TALENTOS

EQUIDAD SALARIAL

Durante el 2019, logramos verificar el cumplimiento de la ley peruana de equidad salarial, que tiene como objetivo garantizar objetividad y transparencia en la gestión de las remuneraciones en la Empresa.

Según información del INEI a través de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017, en el Perú, en general, una mujer gana 29% menos que un hombre. A nivel del sector privado, esta brecha está en 23.8%. En ENGIE Energía Perú S.A. la diferencia, en promedio, de la remuneración de una mujer es 2.2% menos que la remuneración de un hombre, diferencia que se explica por nivel de experiencia y competencias.

FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Como parte de nuestra estrategia para liderar la transición hacia un futuro neutro en carbono, en ENGIE Energía Perú identificamos y promovemos el aprendizaje a través de cursos sobre la estrategia de negocios, digitalización, cliente, derechos humanos, cultura, medio ambiente, innovación, etc., entre los cuales se destacan los temas de Seguridad y Ética.

Nuestra prioridad es la seguridad de las personas, es por eso que, a lo largo del 2019, realizamos cursos como “No life at Risk”, el cual tiene el propósito de empoderar a los colaboradores a ser sujetos activos en su propia seguridad y la del resto. Este curso está dirigido al 100% de colaboradores para enseñarles a identificar los potenciales peligros que pueden ocurrir en su lugar de trabajo, diferenciar los incidentes y accidentes, así como el protocolo a seguir. A demás brindamos un training personalizado para cada posición de acuerdo con su grado de riesgo y sus labores diarias, impartiendo cursos dirigidos a un público específico.

En cuanto a la ética y los derechos humanos, ENGIE fomenta su política “Tolerancia Cero”. A través de recursos de aprendizaje nos encargamos de reforzar los principios éticos de la compañía y los protocolos de acción en cuanto posibles escenarios de soborno

y engaño que podrían aparecer en el día a día con proveedores, clientes y actores externos. De igual manera, interiorizamos los principios éticos del grupo en cada colaborador: actuar de conformidad con las disposiciones legales y normativas, comportarse con honestidad y promover una cultura de integridad, demostrar lealtad y respetar a los demás..

Asimismo, nuestro programa de capacitación busca contribuir con el crecimiento personal y profesional de nuestros trabajadores, vinculando sus intereses con los objetivos del negocio y permitiendo el acceso al conocimiento de través de formación virtual y/o presencial.

- 95% de los colaboradores ha recibido entrenamiento.
- 20 cursos electivos promovidos durante el año vinculados a energía, innovación, digitalización, liderazgo, entre otros.
- On the job training (aprendiendo en el puesto de trabajo).
- 26 horas de capacitación, aproximadamente, por cada colaborador.

EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Anualmente, nuestros trabajadores son evaluados individualmente para identificar oportunidades de mejora y crecimiento tanto en sus habilidades, competencias y conocimientos. Adicionalmente, trabajamos bajo un enfoque de retroalimentación constante y acompañamos su desempeño a través de planes de desarrollo, este proceso siendo bidireccional.

Este esfuerzo nos permite generar oportunidades de desarrollo interno como pasantías, traslados internos, promociones, entre otros e identificar las necesidades de capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores.

- 100% de los colaboradores ha pasado por el proceso de evaluación de desempeño.
- 54% de vacantes han sido cubiertas por oportunidades internas.



**Durante el 2019,
logramos implementar la
ley de equidad salarial,
que tiene como objetivo
garantizar objetividad
y transparencia en la
gestión de las
remuneraciones en la
Empresa.**



95%

de los colaboradores ha
recibido entrenamiento.

20

cursos electivos promovidos
durante el año vinculados
a energía, innovación,
digitalización, liderazgo,
entre otros.

100%

de los colaboradores ha
pasado por el proceso de
evaluación de desempeño.

54%

de vacantes han sido
cubiertas por oportunidades
internas.



CUIDAMOS DE NUESTROS
 TALENTOS

TALENTO HUMANO

Nuestros procesos de selección tienen como base el profesionalismo, objetividad y el desarrollo de una fuerza de trabajo diversa e inclusiva que nos permita alcanzar nuestros objetivos de negocio. Nos esforzamos por crear un entorno inclusivo para nuestros colaboradores, candidatos y todos los interesados en desarrollar una línea de carrera en ENGIE, a través de la igualdad de oportunidades de empleo, independientemente de la edad, discapacidad, estado civil, raza, religión, origen étnico o nacionalidad, género u orientación sexual.

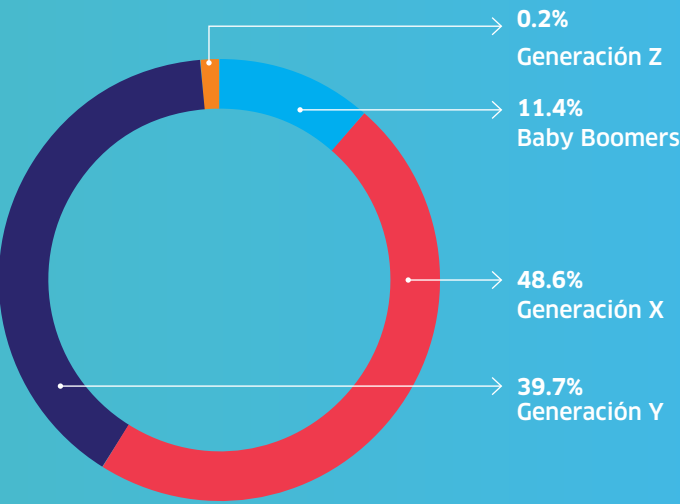
- > **Atracción de talento**
 Al cierre del 2019 hemos tenido 22 nuevas contrataciones, las cuales representan el 52% del total de vacantes abiertas en la empresa. Este indicador nos sirve como medida para determinar la generación de oportunidades de empleo como fuente de progreso para todos los involucrados, además es un indicador que nos muestra el talento atraído para afrontar los desafíos de la transición energética desde una perspectiva fresca.

- > **Oportunidades internas**
 Del total de vacantes abiertas en 2019, el 42% han sido cubiertas por candidatos internos, ya que uno de nuestros objetivos es generar oportunidades que permitan el crecimiento laboral de nuestros colaboradores.
- > **Young Talent ENGIE**
 En 2019, iniciamos el programa Young Talent, dirigido a estudiantes universitarios interesados en desarrollarse profesionalmente en el sector energético y ser parte de un programa de prácticas en el cual se fomenta la investigación e innovación a través del desarrollo de proyectos, los cuales son trabajados a lo largo del convenio de prácticas. Durante el año, se seleccionaron a 27 practicantes bajo el programa.

PERSONAL POR NACIONALIDAD



PERSONAL POR GENERACIÓN



PERSONAL POR GÉNERO



×

CUIDAMOS DE NUESTROS
 TALENTOS

ONBOARDING

Nuestro programa de onboarding está dirigido a los colaboradores que se incorporan a ENGIE, este programa representa una mirada amplia de nuestro propósito, estrategia, cultura, actividades, marca, entre otros elementos que consideramos como intangibles indispensables de gran valor, ya que nos diferencia de otras empresas del rubro.

Adicionalmente, nuestro onboarding contempla una experiencia del trabajador que va desde un overview corporativo hasta una inducción al puesto, específico y a medida dependiendo de cada posición, con un acompañamiento no solo de las áreas de recursos humanos sino también de la mano de un compañero guía, quien es un referente del área del nuevo trabajador.

Finalmente, como parte de las inducciones, contamos con programas de formación alineadas a nuestra

estrategia de ser líderes de la transición energética; los cursos que realizan los nuevos trabajadores abarcan temas de cultura, salud, seguridad, etc.

BENEFICIOS

ENGIE Energía Perú se preocupa por ofrecer un ambiente laboral adecuado para sus colaboradores. Teniendo como principal beneficio el pertenecer, teniendo como principal a una organización que ofrece oportunidades de desarrollo profesional a través de desafíos constantes e involucramiento en proyectos complejos. Ofrece también un paquete de beneficios que busca aportar en la calidad de vida de los colaboradores, dándole prioridad al balance entre vida laboral, personal y familiar. Estos beneficios son de acuerdo a ley, así como otros beneficios adicionales por iniciativa de la empresa.



SALUD Y SEGUROS

- >
 Seguro de atención médica: ofrecemos un seguro médico privado cubierto al 100% por la empresa, aplicable al colaborador y a su familia (cónyuge e hijos).
- >
 Seguro Vida Ley: cubierto al 100% desde el inicio de la relación laboral.
- >
 Atención enfermería: Se cuenta con asistencia de enfermería en plantas.
- >
 SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo): cubierto en su totalidad y aplica para todo el personal (operativo y administrativo), otorgando cobertura al 100% en caso de accidente de trabajo.
- >
 Seguro Oncológico: cubierto al 100% en red de clínicas afiliadas



EDUCACIÓN Y FAMILIA

- >
 Asignación por escolaridad: ofrecemos un monto anual a los colaboradores, por hijo, con el objetivo de apoyar en los gastos relacionados a educación escolar y superior.
- >
 Involucramiento con actividades de los niños: La empresa otorga “permisos” a las madres y padres cuando se trate de actividades importantes vinculadas con los hijos en edad escolar.
- >
 Ayuda económica por fallecimiento
- >
 Asignación vacacional: La empresa otorga un bono a aquellos colaboradores que tengan como mínimo 1 año trabajando en la empresa.
- >
 Protección especial del embarazo y maternidad, a través de flexibilidad horaria, teletrabajo y permisos especiales en caso de embarazadas y mamás con niños en edad temprana.
- >
 Permisos especiales: por matrimonio, nacimientos, por enfermedad y fallecimientos de familiares.



RECONOCIMIENTOS

- >
 Bonificación por Tiempo de Servicios: Los colaboradores que cumplen un quinquenio de servicios reciben un monto en agradecimiento por el tiempo de servicios ofrecido.
- >
 Bonificación por destaque: La empresa otorga una bonificación de destaque a los colaboradores que trabajan en alguna central de generación asignada fuera de su lugar de residencia.
- >
 Bonificación por desempeño: El bono se otorga a todos los colaboradores, según el resultado obtenido en la Evaluación de Desempeño (por objetivos).



CUIDEMOS A NUESTROS
 TALENTOS

DESAFÍOS
 2020

“Durante el 2019 va por segundo año consecutivo, se aplicó la encuesta en ENGIE&ME, obteniendo una participación del 96% y una satisfacción con el compromiso de la empresa con la sostenibilidad del 90%”

CLIMA LABORAL

Contamos con ENGIE&Me, una encuesta que se realiza en todo el Grupo ENGIE para medir cómo estamos avanzando en la experiencia del empleado y del negocio. El objetivo es detectar oportunidades de mejora y trabajar planes de acción en las distintas áreas de la empresa. Esta encuesta se realiza anualmente a través de la consultora Willis Towers Watson.

Durante el 2019, por segundo año consecutivo, se aplicó la encuesta en ENGIE Energía Perú, obteniendo una participación del 96% y una satisfacción con el compromiso de la Empresa con la sostenibilidad del 90%.

En el 2019 trabajamos diferentes planes de acción en base a los resultados sugeridos por los propios colaboradores de forma focalizada en cada uno en sus equipos de trabajos.



1 Lograr mayor empoderamiento y presencia de mujeres en el core business del negocio.

2 Promover otros medios de consumo eficiente de la energía en los colaboradores de la compañía.

3 Generar oportunidades de empleo en zonas de futuros proyectos



× NINGUNA VIDA EN RIESGO

Nuestro personal es el corazón de la empresa: su integridad es nuestra fuerza y responsabilidad. A través de la política de seguridad y salud ocupacional (SSO) nos preocupamos por lograr que ninguna vida se ponga en riesgo y prevenimos la ocurrencia de accidentes o enfermedades, para nuestros colaboradores, contratistas, proveedores y otros grupos de interés.

ENGIE Energía Perú ha logrado construir una cultura proactiva, en donde el trabajador entienda que él mismo tiene que ser el protagonista para cuidarse, cuidar a los demás y dejarse cuidar. Por ello, en la compañía reforzamos año a año las técnicas de inducción, sensibilización, capacitación y entrenamiento para no sufrir incidentes y accidentes de cualquier índole.

Nuestras acciones preventivas y formativas se centran principalmente en 5 componentes:

- 1) **Comités de seguridad:** Todas nuestras sedes, tanto operativas como administrativas, cuentan con comités conformados por colaboradores (sindicalizados y no sindicalizados); de esta manera, promovemos la comunicación, participación y compromiso del personal en todos los temas de seguridad y salud en el trabajo.
- 2) **Verificación constante:** Para asegurar que los controles y requerimientos para la prevención de riesgos se cumplan en colaboradores y contratistas, realizamos cinco acciones.
 - > Inspecciones periódicas e inopinadas a instalaciones y construcciones.
 - > Observación de tareas y seguimiento a exámenes médicos y enfermedades ocupacionales.
 - > Supervisión permanente de los trabajos en campo, con la finalidad de asegurar el

cumplimiento de políticas, estándares y procedimientos.

- > Monitoreo permanente para la revisión de agentes que puedan comprometer la salud (niveles de ruido, iluminación, radiación, temperatura, entre otros).
- > Auditorías técnicas y legales para asegurar el cumplimiento de requerimientos legales y normativos.

3) **Liderazgo:** Promovemos una cultura basada en el comportamiento que incluye la activa participación de la línea de mando, a través de la aplicación de técnicas de liderazgo en las actividades rutinarias de seguridad y salud ocupacional.

4) **Digitalización:** A través del aplicativo móvil ENGIE Previene y otros aplicativos que nos permite tener un sistema de retroalimentado para mejorar el tiempo en el reporte de eventos que pudieran comprometer la seguridad del personal o de terceros. Además, este aplicativo permite también registrar experiencias y lecciones aprendidas que luego se analizan para implementar mejoras en los procedimientos.

5) **Capacitación y Entrenamiento:** Aseguramos que todo el personal que trabaja para ENGIE Energía Perú conozca y aplique los controles para prevenir riesgos. Las capacitaciones se centran en 4 aspectos: control de riesgos, respuesta a emergencias, mejorar comportamientos, cursos especializados.



NINGUNA VIDA EN RIESGO

ACTIVIDADES EJECUTADAS EN EL 2019



Nuestro personal superó los objetivos de seguridad individuales

Mejoramos en 50% el tiempo en el reporte de eventos que pudieran comprometer la seguridad del personal y reconocimos las buenas prácticas.

- > Relanzamos el aplicativo móvil ENGIE Previene.
- > 3891 registros preventivos en todo ENGIE Previene
- > 1,214 “Safety Moments”: reflexión de situaciones riesgo
- > 120 caminatas de la línea de mando
- > 1973 inspecciones de seguridad
- > 240 reuniones de seguridad
- > 130 buenas prácticas de seguridad fueron implementadas
- > 2,030 reportes preventivos enviados



Análisis y mejora de los procedimientos de seguridad:

Revisión de nuestros procedimientos y políticas internas para mejorarlas y simplificarlas, y así facilitar su aplicación.

- > 14 procedimientos revisados
- > 3 procedimientos simplificados
- > 6 auditorías cruzadas para revisar cumplimiento
- > Actualización de la Política de Consecuencia



Retroalimentación sobre el estado de observaciones:

A través de un aplicativo se comunica al personal y las áreas el avance en la implementación de las observaciones reportadas



Estrategia de Sensibilización Promotores de la Seguridad:

Involucramiento de los colaboradores como líderes en la estrategia de comunicación en seguridad, motivando a sus compañeros a protegerse a través de sus experiencias personales.

- > Campaña para reforzar el compromiso del uso de los equipos de protección personal (EPP) y que nos permiten preservar nuestra salud para compartir con los que más queremos. Se realizaron 7 videos
- > Campaña educativa para ejemplificar cómo se realizan los procedimientos correctamente antes de iniciar un trabajo. Se realizaron 7 videos
- > 30 personas reconocidas por su buen desempeño en seguridad



Inducciones, talleres, charlas, entre otros:

- > 6,380 horas en capacitación de temas preventivos



Lideramos con el ejemplo:

Empoderamiento de los líderes para motivar a los colaboradores a cumplir con las medidas de seguridad.

- > 238 visitas de seguridad en las oficinas o centrales por parte de los vicepresidentes, gerentes y jefes
- > Participación de nuestros líderes, gerente general y vicepresidentes, en las campañas de comunicación y en 9 videos de seguridad y salud ocupacional
- > Nuestros líderes operativos realizan capacitaciones y sensibilizaciones en temas de SSO
- > Reuniones mensuales de los líderes con su personal.



Mejora de la Gestión de Seguridad y Salud de contratistas:

Realizamos para nuestras contratistas las mismas acciones preventivas que para nuestro personal:

- > 2 reuniones anuales con las gerencias de las empresas contratistas para alinear valores, políticas y objetivos
- > 1 campaña anual en SSO
- > 2,200 horas de capacitaciones
- > Homologación y control de los temas de SSO
- > Seguimiento al desempeño en SSO, feedback y plan de mejora por contratista
- > Reuniones mensuales de seguimiento
- > Reconocimiento al mejor desempeño

LOGROS



Nos enfocamos en desarrollar una cultura de prevención; sensibilizando, capacitando y entrenando a nuestro equipo para mantenerse alerta ante cualquier hecho e incidente que pueda poner en riesgo su bienestar.

Gracias a todas las acciones implementadas en personal propio y contratistas, los resultados del 2019 han sido verdaderamente exitosos.

0 accidentes fatales, incapacitantes y enfermedad ocupacional.

70% en la reducción de incidentes con respecto al 2018.

82% de satisfacción en la encuesta sobre Cultura de Seguridad aplicado a todo el personal

ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

Nuestra política en materia de ética es actuar, en todas partes y en todas las circunstancias, de acuerdo con nuestros principios éticos fundamentales. El cumplimiento de este compromiso, así como el principio de “tolerancia cero” frente al fraude y la corrupción, es objeto de un seguimiento estricto por parte del Directorio y del Comité Ejecutivo de ENGIE Energía Perú.

MARCO DE REFERENCIA

Nuestro sistema se basa en políticas, procedimientos y un riguroso proceso de aplicación y control:

- > **Carta de Ética**, que describe nuestros principios éticos.
- > **Guía práctica de ética**, que detalla e ilustra la aplicación práctica de nuestros compromisos éticos.
- > **Evaluación de los riesgos éticos;**
- > **Mecanismo de alerta y notificación;**
- > **Informes de incidentes éticos**, ya sean denuncias o incidentes probados, a través de nuestro Oficial de Ética y Comité de Ética. Cada hecho reportado está sujeto a análisis e investigación y seguido, cuando corresponde, de las sanciones y medidas correctivas que permitan consolidar y robustecer nuestro modelo ético;



- > **Capacitación y sensibilización para todos los empleados**, Las capacitaciones se estructuran considerando las funciones y responsabilidades específicas de los empleados.

En 2019, ENGIE Energía Perú capacitó a su personal respecto del alcance y contenido de sus principios éticos, la tolerancia cero en materia de fraude y corrupción, la prevención de conflictos de intereses y compromiso en el respeto de los Derechos Humanos.

Asimismo, ENGIE Energía Perú realizó reuniones en los dos semestres del año con los proveedores de cada una de sus sedes (Lima, Chilca, Ilo, Yuncán y Quitaraca), en las cuales difundió sus principios éticos, el compromiso de respeto a los Derechos Humanos, así como las políticas de Prevención de Conflicto de Intereses y de Regalos y Hospitalidades. Estas reuniones buscan resaltar la obligación de los proveedores de cumplir con los principios éticos y el rechazo de ENGIE Energía Perú respecto de cualquier práctica contraria a dichos principios y a las leyes aplicables. Se contó con la participación de un total de 50 proveedores.

Se debe recordar que los proveedores tienen la obligación de cumplir los principios éticos y las leyes aplicables, así como de respetar los Derechos Humanos según dichas obligaciones constan en nuestra Cláusula Ética, Responsabilidad Ambiental y Social. El 100% de los contratos con los proveedores contó con la Cláusula Ética, Responsabilidad Ambiental y Social.

También en el 2019 se lanzó una política específica en materia de prevención de conflictos de intereses a todo el personal de ENGIE Energía Perú y se promovió internamente el entendimiento del principio de “conoce a tu contraparte” como etapa previa fundamental al inicio cualquier relacionamiento de ENGIE Energía Perú.

EL CANAL DE DENUNCIAS ANÓNIMAS

ENGIE Energía Perú cuenta con un canal de denuncias anónimas llamado RESGUARDA el cual es gestionado por un proveedor externo. Este sistema, abierto a

todos los empleados y a todos los grupos de interés externos, cubre todo tipo de actos de corrupción y fraude, incluidos los incidentes éticos. La alerta se puede iniciar por correo electrónico, por llamada telefónica gratuita o a través de un cuestionario virtual en la página web. Esta alerta es recibida por el proveedor del servicio que transmite el informe de forma anónima a la compañía. En ENGIE Energía Perú, se realizó durante el año 2019 la difusión del canal de denuncias al interior de la compañía, así como a los distintos grupos de interés. Asimismo, mediante el Procedimiento de Quejas y Denuncias (PQR) se atendieron las inquietudes de las comunidades y localidades de cada una de las sedes operativas.

DERECHOS HUMANOS

El marco y la política de “Derechos Humanos” son la base del enfoque de vigilancia del Grupo en el área de los Derechos Humanos. Estos formalizan los compromisos de ENGIE y prevén la identificación y gestión de riesgos de incumplimiento en esta área para todas nuestras actividades. En ENGIE Energía Perú respetamos los compromisos vinculados a los derechos humanos, y buscamos que éstos sean respetados de igual manera por nuestras contrapartes. El respeto a los Derechos Humanos de las poblaciones y comunidades campesinas que se encuentran en el entorno de nuestras sedes operativas es fundamental para una convivencia y vecindad pacífica y duradera.

Nuestro compromiso con la ética y el cumplimiento de las leyes aplicables se condice con en el buen gobierno corporativo y se estructura en nuestros principios éticos, logrando su concreción con los mecanismos de acompañamiento, capacitaciones y control. También incorporamos la obligación del cumplimiento de las políticas éticas y anticorrupción, así como el respeto a los derechos humanos en los contratos con nuestros proveedores a través de una cláusula ética, ambiental y social. El 100% de los contratos con los proveedores contó con la Cláusula Ética, Responsabilidad Ambiental y Social.

CREAMOS VALOR PARA LAS
PERSONAS Y EL PLANETA



DE LA MANO CON NUESTROS
PUBLICOS DE INTERÉS

conexión

Cada actor del ecosistema conformado por ENGIE Energía Perú a través de sus actividades participa a la creación de valor compartido.



Responder a los desafíos del cambio climático, generar impactos positivos en las comunidades que viven en las zonas donde operamos y proponer innovaciones que contribuyen a crear valor compartido para todos son los objetivos que nos animan.



38,000
beneficiados de nuestras
acciones sociales

S/ 1,300,000
invertidos en desarrollo
de infraestructuras locales

CREAMOS VALOR CON Y PARA NUESTROS ALIADOS

A nivel mundial, ENGIE se compromete a través de su política de Responsabilidad Social Empresarial a proponer una energía más segura, con un mejor consumo, accesible a la mayoría y respetuosa de la sociedad y del medio ambiente.

En el Perú, damos realidad a ese compromiso cada día. Contribuimos al suministro eléctrico del país satisfaciendo a las personas, industrias y ciudades que cada vez más exigen energías renovables y soluciones verdes e inteligentes, apoyando el desarrollo de las comunidades vecinas de nuestros proveedores, impulsando la innovación en el sector. Buscamos desarrollar acciones que demuestran nuestra voluntad de acompañar los cambios de la sociedad y de los comportamientos, integrando los principios de sostenibilidad en todas nuestras estrategias, empezando por la comercial, para optimizar la creación de valor en armonía con nuestros aliados.



EL DIÁLOGO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés se encuentran en el corazón de nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, y sus necesidades, expectativas y objetivos cambian constantemente. Es por esto que, periódicamente, revisamos y actualizamos la información relacionada con diversos temas de importancia para ellos, y los incluimos en nuestra gestión para asegurar que las actividades están creando valor para y junto con nuestros aliados.



CLASIFICACIÓN

- Clientes**
 - > Minería y actividades afines
 - > Distribuidoras
 - > Otros
- Colaboradores**
 - > Trabajadores
 - > Trabajadores sindicalizados
- Comunidades**
 - > Pobladores de las zonas de influencia directa (ZID)
 - > Pobladores de las zonas de influencia indirecta (ZII)
 - > Autoridades locales de las zonas de influencia
 - > Organizaciones de base
 - > Centros Educativos
 - > Gremios locales
 - > Gremios nacionales
 - > ONG
- Contratistas y proveedores**
 - > Contratistas y proveedores locales
 - > Contratistas y proveedores nacionales
 - > Contratistas y proveedores internacionales
 - > Empresas aseguradoras y brókers
- Comunidad financiera**
 - > Accionistas
 - > Tenedores de bonos
 - > Potenciales inversionistas
 - > Asesores de inversión/Broker de bolsa
 - > Entidades financieras
- Directores**
 - > Dependientes
 - > Independientes
- Autoridades**
 - > Municipales (en zonas de operación)
 - > Locales
 - > Regionales
 - > Sectoriales Nacionales
 - > Congreso
- Medios de comunicación y Líderes de opinión**
 - > Medios de alcance local
 - > Medios de alcance nacional
 - > Medios de alcance internacional
 - > Líderes de opinión

EL DIÁLOGO CON NUESTROS
 GRUPOS DE INTERÉS

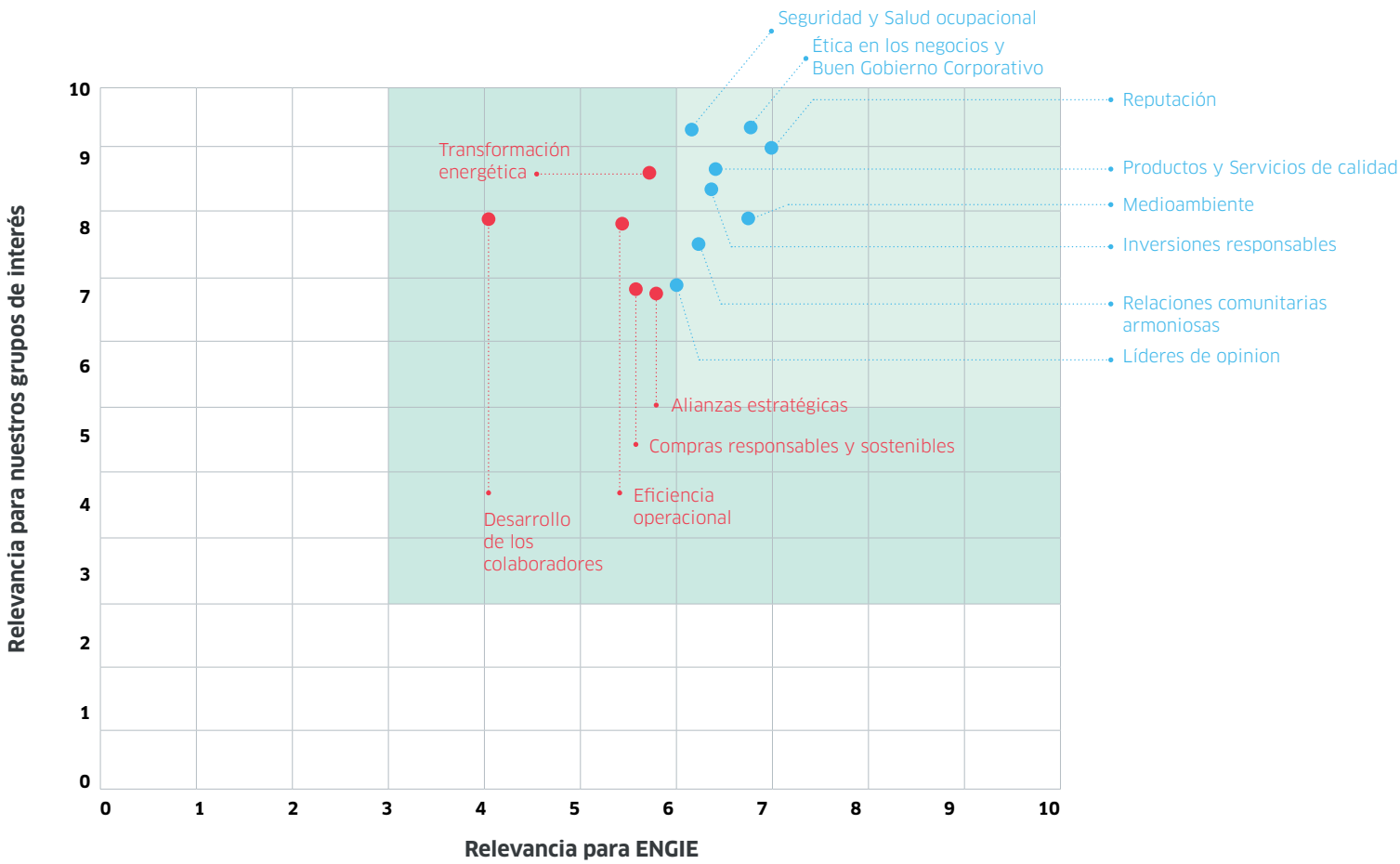
Mantenemos una comunicación y relación constante con nuestros distintos grupos de interés, a quienes informamos oportunamente sobre nuestras actividades. Asimismo, nos preocupamos por escuchar sus sugerencias, responder sus consultas y trabajar en un entorno que nos permita crecer en armonía.

De ese dialogo nace nuestra matriz de materialidad, configurada como una herramienta dinámica, que nos permite monitorear de cerca aquellos temas relevantes para nuestros grupos de interés y la empresa.

Nuestros stakeholders	Canales de comunicación
Trabajadores	Intranet Sonríe, newsletter bimensual, encuesta ENGIE&ME, correos corporativos, capacitaciones, campañas internas, entre otros.
Clientes	Puntos de contacto directo, extranet para clientes Engie@net, reunión anual de clientes, eventos estratégicos, página web, newsletter bimensual, entre otros.
Comunidades	Relaciones comunitarias, reuniones informativas, buzón de sugerencias, visita a centrales, llamadas telefónicas, entre otros.
Autoridades	Reuniones de trabajo, participación en comités locales y relacionamiento institucional mediante conducto formal.
Proveedores	Capacitaciones, reuniones, consultas sobre comprobantes, llamadas telefónicas, correo, entre otros.
Inversionistas	Junta de Accionistas, conference calls, presentaciones corporativas, análisis de la Gerencia, reportes del sector, web corporativa, llamadas telefónicas, entre otros.
Directores	Sesiones de Directorio, reuniones de Comités, presentaciones, página web, entre otros.
Medios de Comunicación	Reuniones, notas de prensa, eventos de relacionamiento, página web, llamadas telefónicas, entre otros.



MATRIZ DE MATERIALIDAD



De acuerdo con la matriz, cada uno de los temas se convierte en un desafío. Aquellos temas que se encuentren en el primer cuadrante (de 0 a 3) deberán ser monitoreados para clasificar su evolución, pudiéndose convertir en una eventual oportunidad o riesgo. Los temas del segundo cuadrante (de 3 a 6) son aquellos importantes para la gestión permanente

del negocio y los que ya están identificados como los que generar valor en el corto, mediano y largo plazo. Finalmente, los del tercer cuadrante (de 6 a 10) son desafíos cruciales relacionados directamente con el desempeño del negocio y el desarrollo de modelo del negocio en el corto plazo.

CUIDAMOS A NUESTRO PLANETA, CREANDO SU FUTURO

ENGIE Energía Perú concibe su desempeño a largo plazo con una política ambiental que contribuye a la transición hacia una económica neutra en carbono. Nos esforzamos en entender las interacciones entre nuestras actividades y el medio ambiente para proponer respuestas más relevantes, tomando en cuenta los impactos del cambio climático y esforzándonos para mitigarlos.

Nuestra política ambiental nos permite asegurar el correcto desempeño ambiental de las operaciones y proyectos, a través de procedimientos y acciones que se centran en 5 ejes:

1

PERMISOS AMBIENTALES

En cumplimiento de la regulación ambiental vigente, ENGIE Energía Perú gestiona la aprobación de la certificación de sus nuevos proyectos de inversión; así como las licencias de uso de agua dulce y desalinizada, autorizaciones de reúso de agua residual y vertimientos, adecuación a estándares de calidad ambiental, así como todo permiso ambiental aplicable. Todo ello en coordinación con las autoridades competentes como son el Ministerio de Energía y Minas (MINEM) y el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (SENACE), la Autoridad Nacional del Agua (ANA), entre otros según corresponda.

2

MONITOREO Y VIGILANCIA AMBIENTAL

ENGIE Energía Perú cumple con el monitoreo periódico de sus efluentes líquidos, cuerpos de agua receptores, emisiones gaseosas, calidad del aire, parámetros meteorológicos, calidad del suelo, ruido ambiental y campos electromagnéticos, además del control de flora y fauna, taludes y caudales ecológicos. Los resultados de estos monitoreos son presentados a las autoridades competentes en los plazos establecidos por la normatividad y permisos aplicables y son verificados periódicamente por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).

3

GESTIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES AMBIENTALES

Como parte de la política local y corporativa, se realiza el reporte y tratamiento de los incidentes y accidentes ambientales que se produzcan en el desarrollo de nuestras actividades, con la finalidad de analizarlos, corregirlos y prevenir la reincidencia del evento en el marco de la mejora continua.

4

PROGRAMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (PGA)

Se formula en función de los requisitos legales de la certificación ambiental de sus operaciones y los planes de acción derivados de la revisión anual de los listados de aspectos e impactos ambientales. Cada una de las operaciones de ENGIE Energía Perú tiene definido su propio PGA, el cual incluye acciones de cumplimiento de requisitos legales aplicables, compromisos corporativos y objetivos anuales definidos para su sede operativa o proyecto en construcción.

5

GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS

ENGIE Energía Perú, en cumplimiento de la Ley General de Residuos Sólidos y su Reglamento, realiza la gestión de residuos en las siguientes etapas: segregación de origen, almacenamiento central de residuos, recolección de residuos, valorización, transporte y disposición final de residuos.

✕ CUIDAMOS A NUESTRO PLANETA, CREANDO SU FUTURO

DESTACADOS 2019

Capacitación y sensibilización sobre medio ambiente

Nuestro personal participó en un total de 33 charlas y eventos de sensibilización ambiental. 60 pobladores de la ciudad de Ilo (Moquegua) se capacitaron en monitoreo ambiental como parte de las acciones de los Comités de Monitoreo y Vigilancia Ambiental Participativa.

Limpieza de Playas

Campaña de Limpieza "En Armonía con Nuestras Playas", para mejorar las condiciones de salubridad de las playas de Chilca e Ilo.

Campañas Ambientales

Durante el año se realizaron dos campañas ambientales en cada una de nuestras sedes en operación con la participación de más del 80% del personal. Estas campañas incluyeron: gestión de residuos, la promoción de su reciclaje y valorización, reforestación, ferias ambientales, entre otros.

Hora del Planeta

Como parte de su Programa Ambiental "Cuidando el Presente, Creamos el Futuro" ENGIE, en colaboración con la Municipalidad de Lima y la WWF, celebró La Hora del Planeta implementando bancas solares en la Plaza Mayor de Lima y en el distrito de Miraflores, buscando que la población aprenda sobre los beneficios de los paneles solares y cómo estos nos permiten reducir el dióxido de carbono (CO2), los costos de la energía y el impacto que se genera en el medio ambiente por su presencia.

Recertificación de la norma ISO 14001

ENGIE Energía Perú aprobó con "0 no conformidades" la auditoria de recertificación de la Norma ISO 14001.

Fiscalización Ambiental y Supervisión OEFA

0 hallazgos en 12 acciones de supervisión inopinada del OEFA a nuestras 8 centrales. Esto demuestra la continua preparación, capacitación y cumplimiento de estándares exigidos por ley y aquellos propuestos por la compañía.

Vehículos 100% eléctricos para Operaciones de la Central ChilcaUno

En línea con su estrategia de transición hacia un futuro neutro en carbono, ENGIE incorporó a su operación dos nuevos vehículos eléctricos para su sede en Chilca. Con estos dos nuevos autos, la empresa suma un total de nueve vehículos eléctricos, distribuidos entre sus sedes de Moquegua, Chilca, Áncash y Lima. Los vehículos eléctricos recorren aproximadamente 300 Km diarios para trasladar personal de la compañía entre su sede de Lima y las centrales de generación ubicadas en Chilca. Para el abastecimiento de energía, ENGIE ha instalado un cargador eléctrico que recarga el vehículo al 100% en aproximadamente 2.5 horas.

Eficiencia energética

Durante el 2019, ENGIE Energía Perú desarrolló un proyecto de eficiencia energética en su sede corporativa ubicada en el distrito de San Isidro. El proyecto "Edificio Sostenible" consistió en la mejora del sistema de aire acondicionado y lumínico, considerando su operación por ocupación para evitar ambientes en operación sin personal dentro de ellas. También se implementó el cambio de luminarias convencionales por luminarias LED inteligentes (aumento en la eficiencia entre el 45-60%), además de contar con láminas de control solar para reducir la incidencia de radiación UV y, en consecuencia, reducir la carga térmica dentro de las instalaciones. El proyecto implementado permitirá un ahorro energético global del 40%.

Eventos Sostenibles

Hemos decidido medir la huella carbono de nuestros eventos externos e internos, tales como actividades y reuniones con clientes, reuniones internas de comunicación y de confraternidad anuales, también la Carrera de la Energía en Ilo, para compensar las emisiones de GEI directas e indirectas generadas. 53 toneladas de CO2e fueron emitidas por nuestros eventos y compensadas mediante la adquisición de créditos de carbono del Proyecto REDD+ del Parque Nacional Cordillera Azul, contribuyendo así con la conservación de dicha área protegida y al bienestar de las comunidades asentadas en su zona de amortiguamiento.

Medición de huella carbono e hídrica en oficinas corporativas

En 2019, medimos las huellas carbono e hídrica que generamos en las oficinas corporativas de San Isidro, para luego implementar estrategias de reducción/compensación durante los siguientes años.

- > Las emisiones de Gas Efecto Invernadero (GEI) de alcance 1, 2 y 3, correspondiente a nuestras actividades, fueron de 821 tCO2e. Esto equivale a lo que compensan 68,423 árboles en el transcurso de un año.
- > Se obtuvo un per cápita de 4.9 toneladas de dióxido de carbono equivalente por colaborador, es decir la huella de carbono que generó cada colaborador de ENGIE en sus actividades laborales fue de 4.9 tCO2e.
- > Nuestro volumen de agua consumido fue de 734 m3/año, dentro de los cuales se ha estimado el volumen de agua consumido indirectamente a través de nuestros principales insumos: electricidad y papel, el cual fue de 76,657 m3/año.

CUIDAMOS A NUESTRO PLANETA,
 CREANDO SU FUTURO

MEDICIONES DE EMISIONES Y CONSUMO

Huella
 carbono



Se emitieron
2,000,498 Tn

en todas nuestras centrales,
 provenientes de las siguientes fuentes:

- > **91.9 GWh** (carbón)
- > **9,696.6 GWh** (gas natural)
- > **30.2 GWh** (Aceite de calefacción, gasóleo, gasóleo ligero)

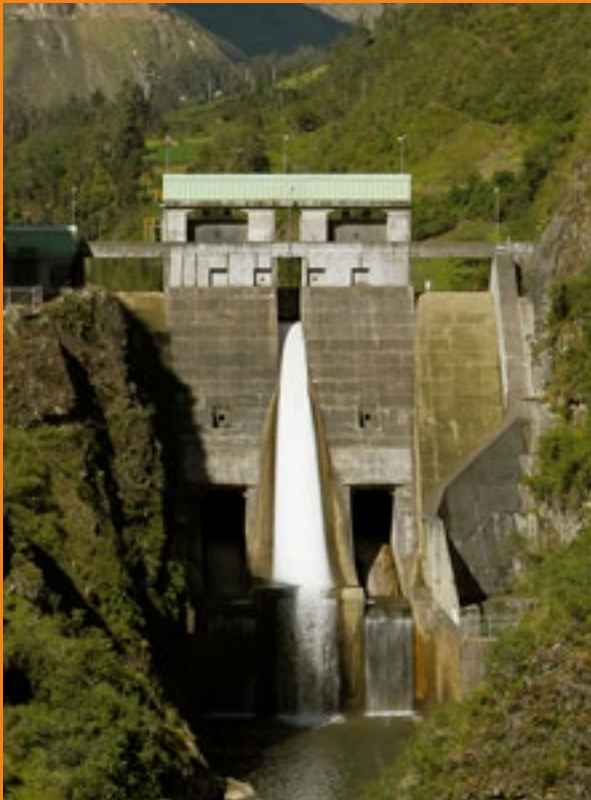


Se consumieron
35.2 GWh

de electricidad suministrada
 por la red, no relacionada a la
 producción, en todas nuestras
 sedes.

Se consumieron
9,818.7 GWh

de energía primaria proveniente
 del gas natural, carbón y gasóleos,
 relacionada a la producción de
 energía, en todas nuestras sedes.



Gestión de
 residuos



413 Tn

de residuos peligrosos y no
 peligrosos dispuestos en rellenos
 sanitarios autorizados.

A través de Empresas Operadoras
 de Residuos Sólidos (EO-RS)
 registradas, cumpliendo con las
 medidas ambientales y de seguridad
 requeridas para para el transporte y
 disposición final de estos residuos.



225 Tn
 de residuos
no peligrosos

(residuos comunes, chatarra
 metálica, madera, papel,
 cartón, plástico, vidrio)

70 Tn

fueron reciclados
 adecuadamente

31%

de tasa de recuperación de
 residuos no peligroso en
 todas las centrales.



188 Tn
 de residuos
peligrosos

(aceites usados, residuos,
 contaminados con
 hidrocarburos, químicos,
 residuos de aislamiento,
 baterías, etc.)

21 Tn

fueron recicladas o tratadas
 dependiendo de sus
 características

11%

de tasa de recuperación de
 residuos peligrosos.

Huella
 hídrica



77,707 m³

de agua reutilizada, luego de su
 tratamiento en las plantas de
 tratamiento de aguas residuales, y
 destinada al regadío de áreas verdes,
 en las centrales de Ilo2 y ChilcaUno.

137,341 m³

de consumo total de agua dulce y
 no dulce.

734 m³/AÑO

en oficinas corporativas

CONTRIBUIMOS AL PROGRESO DE NUESTRAS COMUNIDADES

ENGIE Energía Perú contribuye con el desarrollo social y económico de las comunidades de sus zonas de influencia, propiciando el diálogo y la retroalimentación constante para construir alternativas conjuntas. La compañía impulsa programas, proyectos, campañas y actividades de responsabilidad social, beneficiando a 38,000 personas de Chilca (Lima), Huachón y Paucartambo (Pasco), comunidades campesinas de Kiman Ayllu y Quitaracsa, Huallanca (Áncash) e Ilo y Moquegua (Moquegua).



Nuestras líneas de intervención se han centrado en los ámbitos de:

- Desarrollo Productivo y Económico:** Buscamos reforzar las capacidades técnicas y de infraestructura de pequeños empresarios locales, con la finalidad de fortalecer la adecuada gestión de negocios locales para su inserción en cadenas de comercialización o poner en marcha sus propios emprendimientos y así mejorar el nivel de vida e incrementar los ingresos de las familias.
- Infraestructura local:** La inversión en infraestructura local permite reducir las

necesidades básicas en términos educativos, productivos, comunitarios, de recreación y de conectividad.

- Educación y Cultura:** Acciones y proyectos enfocados en la educación de los niños y jóvenes, a través de la mejora de instalaciones, dotación de artículos escolares y capacitaciones especializadas.
- Salud y Bienestar:** Reforzamos los conocimientos para la prevención de enfermedades, a través de campañas integrales de salud, y promovemos el deporte como un medio para llevar una vida sana.

CONTRIBUIMOS AL PROGRESO DE
 NUESTRAS COMUNIDADES

DESARROLLO PRODUCTIVO Y ECONÓMICO

En todas las zonas donde operamos buscamos desarrollar y fortalecer las capacidades en las poblaciones locales, a través de la facilitación de escuelas de campo, asistencia técnica y pasantías para la capacitación de los agricultores, identificación de industrias emergentes, asesoría y acompañamiento para la conformación de asociaciones, postulación a fondos concursables, becas de capacitación y talleres de certificación a pobladores..., nuestro programa más importante siendo el de Agroemprendimientos.

Programa Agroemprendimientos:

Cerca de la Central Hidroeléctrica Yuncán, región Pasco, el 79% de los habitantes trabajan en actividades de campo. Estos pequeños productores agrarios producían en microparcelas papa, maíz, arvejas y cereales. Pero paradójicamente, pese a las fuentes de agua, no utilizaban sistemas de riego ni estaban integrados a redes de comercialización.

Hace ocho años, tras conocer esta problemática, ENGIE Energía Perú inició el programa de desarrollo “Agroemprendimientos”, el cual ha permitido que 9,662 habitantes de los centros poblados pertenecientes a los

“Hace ocho años, tras conocer esta problemática, ENGIE inició el programa de desarrollo “Agroemprendimientos”, el cual ha permitido que 9,662 habitantes de los centros poblados pertenecientes a los distritos Paucartambo y Huachón mejoren sus ingresos familiares y los productores amplíen sus conocimientos técnicos para el manejo de frutales.”



CREAMOS VALOR PARA
 LAS PERSONAS Y EL PLANETA

PARA UN FUTURO
 NEUTRO EN CARBONO

distritos Paucartambo y Huachón mejoren sus ingresos familiares y los productores amplíen sus conocimientos técnicos para el manejo de frutales. Hoy, sus tierras rinden más, han mejorado su competitividad y se articulan con mercados competitivos.

Tras lograr la sustitución de los cultivos por frutales promisorios, el siguiente componente fue trabajar mecanismos de asociación. En este sentido, “Agroemprendimientos” ha promovido, financiado y acompañado la conformación legal de dos asociaciones de productores: la CEPROVAPP, que agrupa a 48 agricultores de los anexos de Tindalpata, Huambrac, Agomarca de los centros poblados de Huallamayo, Santa Isabel y Auquimarca, en el distrito de Paucartambo. Y CEPROSACQ, que reúne a 52 agricultores de los anexos de Pampa Inca, La Florida; de los centros poblados de Puagmaray y Quiparacra, distrito de Huachón.

ENGIE Energía Perú gestionó la articulación comercial de los cultivos de granadilla y rocoto, cerrando el año con volúmenes de seis toneladas de frutas en el último trimestre. Ambas asociaciones participan en expoferias, en busca de mejores mercados para sus cosechas. En breve, se implementará una línea de despulpado en su planta procesadora, con lo cual se dará mayor valor agregado a sus cosechas.

PRINCIPALES LOGROS DEL PROGRAMA
 AGROEMPRESARIOS HASTA EL 2019:

483

agricultores han mejorado sus procesos técnico-productivos (107 beneficiados en el 2019).

160

agricultores han sustituido su producción tradicional por cultivos de mayor demanda y mejores precios.

Incremento de los ingresos promedio por beneficiario: de S/ 7,500.00 en el 2011 a

S/ 25,300

en el 2018 prom. /año, hasta 11% de incremento en la rentabilidad de sus productos en el 2019

2

organizaciones formalmente constituidas

4

productos comercializados.

2

Contratos de comercialización firmados.

1

planta de procesamiento primarios de alimentos cuenta con Autorización Sanitaria emitida por SENASA.

CONTRIBUIMOS AL PROGRESO DE NUESTRAS COMUNIDADES

INFRAESTRUCTURA LOCAL

Identificamos, mejoramos y mantenemos todo tipo de infraestructura que sea necesaria para el transporte, educación, deporte, entretenimiento, trabajo y/o seguridad de las comunidades donde ENGIE Energía Perú opera, incluso donamos servicios de internet y telefonía para que las personas de nuestras zonas de operación tengan acceso a una información globalizada.

EDUCACIÓN Y CULTURA

Fortalecemos las capacidades de los escolares en ciencias, educación física, medioambiente, ciudadanía, y orientación vocacional, además de brindarles el soporte necesario para el inicio de clases 2019. En ese contexto, seguimos organizando la Carrera de la Energía por 18 años consecutivos, en coordinación con centros educativos, la Unidad de Gestión Educativa local (UGEL), la Municipalidad Provincial de Ilo (MPI), la Policía Nacional del Perú y la Cruz Roja, entre otros aliados, y en la cual participan más de 1800 deportistas de Ilo y Moquegua. También hemos realizado visitas guiadas a nuestras sedes para contribuir a la orientación vocacional de los estudiantes de Chilca y Moquegua. Organización de La Voz de la Energía, un festival artístico de más de 3,000 participantes de Ilo, que busca generar un espacio artístico y cultural para promover el descubrimiento de nuevos talentos e impulsar la cultura local.

SALUD Y BIENESTAR

Realización de campañas de salud planificadas por el Estado peruano: higiene bucal, salud Integral, salud preventiva “Manitos limpias, vidas sanas”, Talleres y concurso de alimentación saludable para contribuir a la reducción de la anemia y desnutrición.

LOGROS 2019

100%

de las actividades cubiertas por un mecanismo apropiado de diálogo y consulta con las partes interesadas

100%

de zonas de operación con un plan integrado de gestión ambiental desarrollado en conjunto con sus partes interesadas

38,000

beneficiarios de acciones sociales

S/1,300,000

en inversión en desarrollo de infraestructura local.

100%

de operaciones con participación de la comunidad local en creación conjunta de valor (incluyendo identificación y solución de problemas comunes).



APOYO A SITUACIONES DE EMERGENCIA 2019

ENGIE brindó apoyo a Ilo y Moquegua ante los desastres naturales en marzo y abril 2019

ENGIE Energía Perú distribuyó 90,000 galones de agua en las zonas afectadas por los huaicos y aludes a través de una cisterna puesta a disposición para la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento (EPS Ilo).

Durante estas fechas se brindó agua en las diferentes zonas y AA.HH. como Santa Rosa, que cuenta con más de 7,000 habitantes y queda en la zona más alejada de la provincia de Ilo. Además, se realizó la entrega

directa de bidones de agua a más de 18 familias de agricultores del valle de Moquegua en los fundos de la Rinconada.

Trabajadores de ENGIE realizaron donativo

Trabajadores de ENGIE Energía Perú unieron esfuerzos para recolectar donativos de agua envasada, artículos de higiene, alimentos no perecederos y mascarillas para los damnificados de San Juan de Lurigancho que fueron afectados por el aniego a mediados del mes de enero del 2019.

A través de la ONG TECHO se entregó lo recaudado, en las distintas oficinas y centrales, para que llegue a las familias afectadas por la emergencia en los ámbitos geográficos de intervención establecidos por el gobierno.

INNOVAMOS CON NUESTROS CLIENTES

Con más de 22 años de presencia en el mercado peruano, somos un aliado de largo plazo para nuestros diferentes clientes, a quienes brindamos la energía necesaria para el funcionamiento de sus operaciones y crecimiento de sus negocios.

Hoy, en línea con la estrategia de negocios del Grupo ENGIE y apalancados en nuestra experiencia global, buscamos ir más allá de la energía para identificar las necesidades de nuestros clientes y ofrecer soluciones que contribuyan a la sostenibilidad de sus negocios. Por ello, nuestra propuesta comercial está enfocada en vender Power Purchase Agreements (PPA's) y en desarrollar soluciones energéticas personalizadas y que contribuyen a un consumo más eficiente y responsable de la energía, mediante el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

Nuestro enfoque comercial se orienta hacia los siguientes segmentos:

- 1. **Ciudades y comunidades:** gobiernos, universidades, hospitales, transporte y distribución.
- 2. **Industria:** minería, refinería, siderúrgica, cemento, bebidas y alimentos.
- 3. **Propiedades:** centros comerciales, supermercados, tiendas por departamentos, edificios corporativos, empresas de telecomunicaciones y data center.

Nuestra comunicación es continúa debido a que deseamos estar cerca a ellos para entender sus problemas y necesidades, y evaluar como los podemos ayudar a través de la experiencia de ENGIE a nivel global.

MÁS ALLÁ DE LA ENERGÍA

- > **Servicio de atención de emergencias**
Agregamos valor en nuestros contratos de suministro.
- > **Eficiencia energética**
Identificamos oportunidades de mejora y desarrollamos soluciones para garantizar ahorros energéticos.
- > **Soluciones renovables**
Ofrecemos energía limpia y renovable y la posibilidad de generar su propia energía a clientes interesados en reducir su huella de carbono.
- > **Green Mobility**
Ponemos a disposición tecnología para el transporte sostenible

ACERCAMOS LA TECNOLOGÍA

Con la finalidad de estrechar los vínculos con nuestros clientes, mostrarles nuestras soluciones y promover las nuevas tecnologías, hemos participado en distintos eventos estratégicos durante el 2019, siendo los más relevantes los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Lima 2019, Convención Minera: PeruMin y Cade Ejecutivos.

Asimismo, hemos llevado la tecnología a las propias instalaciones de nuestros clientes, tales como, bancas alimentadas con paneles solares para la carga de equipos móviles en centros comerciales, aeropuertos, industrias, entre otros.

Finalmente, llevamos nuestro bus eléctrico a visitar clientes y potenciales clientes a nivel nacional, entre empresas mineras, empresas industriales y empresas distribuidoras, a través de proyectos piloto. La experiencia más relevante fue con Gold Fields La Cima S.A. en su mina Cerro Corona, ubicada en Cajamarca a 3,600 msnm; donde pusimos a circular el primer bus 100% eléctrico para la minería peruana y logramos instalar el cargador eléctrico más alto del mundo.

ATENCIÓN PERMANENTE

Contamos con distintos canales para mantener una comunicación constante y a tiempo con nuestros clientes.

- > **Punto único de contacto:** Especialista encargado de atender solicitudes referidas al contrato de suministro de electricidad.
- > **Portal EngieNet:** Plataforma on-line que permite a nuestros clientes acceder de manera segura y confiable a información actual e histórica sobre consumos, facturación y precios; así como cursos virtuales referentes al mercado eléctrico.
- > **Centro de Control de ENGIE:** División especializada encargada de la gestión y/o coordinación de eventos relacionados a la producción y al suministro de electricidad en tiempo real. El personal se encuentra disponible las 24 horas del día y los 365 días del año.
- > **Angie:** Chatbot dedicado a atender consultas de manera ágil en el momento y lugar que el cliente lo necesite.

Nuestras buenas relaciones con los clientes y nuestro interés de agregar siempre mayor valor se evidencian con los resultados de nuestra encuesta de satisfacción, que en el 2019 alcanzó un 90% de satisfacción general, entre los clientes encuestados.

NUESTROS RESULTADOS

Contamos con una cartera de clientes a nivel nacional, entre clientes libres y empresas distribuidoras que suman una potencia contratada -en hora punta- de 1,857.2 MW. Durante el 2019, suscribimos 41 nuevos contratos por un total de 403.6 MW y 43 adendas a los contratos vigentes por un total de 85.7 MW.



INNOVAMOS CON NUESTROS CLIENTES

“

“La innovación es una pieza clave del futuro y de la estrategia de transformación del Grupo ENGIE a nivel mundial; además, una responsabilidad de todos los que somos parte de la compañía para seguir creando y agregando valor a nuestros clientes, entorno, comunidades y sociedad en general”, destacó Rik De Buyserie, CEO de ENGIE en el Perú.

”



ENGIE INNOVATION DAY PERU 2019

El ENGIE innovation Day 2019 es un espacio para encontrarnos con ideas innovadoras que marcan la pauta en el país. Experiencias, historias innovadoras, ideas vanguardistas y fuentes de inspiración resumen lo que se vivió en el ENGIE Innovation Day 2019; evento que organizamos para promover y formar una cultura de innovación tanto en nuestro personal como en nuestros grupos de interés, de cara a los desafíos y necesidades que enfrenta el mundo de hoy.

“La innovación es una pieza clave del futuro y de la estrategia de transformación del Grupo ENGIE a nivel mundial; además, una responsabilidad de todos los que somos parte de la compañía para seguir creando y agregando valor a nuestros clientes, entorno, comunidades y sociedad en general”, destacó Rik De Buyserie, CEO de ENGIE en el Perú.

Asimismo, participaron reconocidos actores del mundo de innovación en el Perú como, Mariana Costa, CoFounder de Laboratoria, Juan Alberto Flores, Ynnovadores, Gonzalo Ugarte, Tuten Labs Chile, Simone Botton, ENEL Distribución, Alain-Paul Michaud, IBM Watson, entre otros.

El ENGIE Innovation Day 2019 reunió a más de diez startups y proyectos, 24 presentadores de pitch talks, cinco tops speakers de diversas compañías como Ishop, LG, Scotiabank, Laboratoria, UTEC, Cálidda, Esan, Suez, entre otros; y a más de 200 participantes interesados en la innovación para el Perú y el progreso en armonía. Cabe precisar que, el evento se realizó como parte de la ENGIE Innovation Week 2019, el encuentro mundial de startups e innovación que la compañía desarrolla en simultáneo en 25 países.

Peru: https://youtu.be/iR3Wo_F-IY0

ENGIE: https://www.youtube.com/watch?v=kOW_zsw7-Bs (worldwide innovation week)

IMPULSAMOS EL SECTOR

El sector energético en Perú se caracteriza por una alta competencia entre sus actores en el terreno comercial, la cual, desarrollada en un marco ético exigente, se traduce en una ventaja para los clientes pues lleva a innovar constantemente y a transformar las relaciones en alianzas. Estos mismos actores suelen colaborar en un marco institucional con la finalidad de contribuir al desarrollo del país en armonía con las personas y el planeta, originados por las orientaciones, directivas y decisiones planteadas por las diferentes entidades públicas.

ENGIE Energía Perú intende liderar la transición energética, a través de una relación transparente con las entidades públicas donde tiene sus operaciones y sede central, así que con el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), su ministerio competente. Además, convencidos de la importancia para el futuro del planeta de una movilidad y una gestión urbana sostenible, colaboramos con los ministerios de Medio Ambiente (MINAM) y el de Transporte y Comunicaciones (MTC) a través de mesas de trabajo y eventos, para promover el desarrollo de la electromovilidad y de las Ciudades Inteligentes, que nos permitirían consumir mejor y menos energía.

Con esa misma intención, nos relacionamos con varios gremios y asociaciones:

- La Asociación Automotriz del Perú (AAP) y la Asociación Empresarial para el Impulso de la Movilidad Eléctrica (AEDIVE) para construir un ecosistema a favor del vehículo eléctrico;
- La Sociedad Nacional de Minería y Petróleo (SNMPE), el Instituto de Ingenieros de Minas de Perú (IIMP) y el IPAE - Empresarios por un Perú Desarrollado, para participa a la modernización y al dinamismo del sector energético;
- Las Cámaras de Comercio de Francia, Canadá, Ilo y Chilca para reforzar el tejido económico en el entorno de nuestras actividades.

Sea con las autoridades o con los gremios, nuestras interacciones institucional, las cuales se realizan mediante reuniones de trabajo, exposición en eventos públicos, participación en comités locales y relacionamiento institucional mediante conducto formal que se realicen en la estricta aplicación de la Carta de Ética, del Guía Práctica de Ética de ENGIE Energía Perú y de código lobbying del grupo.



LÍDER DE LA ELECTROMOVILIDAD

En 2019, ENGIE Energía Perú se mantiene como el líder de la electromovilidad en el país. Según el MINEM el sector transporte consume el 45% de la energía producida en el país. Invirtiendo en una movilidad verde y participando en el desarrollo de ciudades inteligentes, contribuimos a que nuestros clientes reduzcan su huella de carbono, ayudándolos a ser eficientes en su consumo energético y proponiéndoles un modelo de transporte sostenible a través tecnologías limpias y, a su vez, produciendo energías renovables.

En 2019, hemos llevado a cabo exitosamente varios proyectos, entre los cuales se encuentran:

- Un piloto de bus minero: 1er cargador eléctrico instalado a 4,000 msnm, se validó el rendimiento de un vehículo eléctrico en altura y los ahorros operativos, así como reducción de CO2;
- Un piloto de auto eléctrico: se validaron los ahorros

operativos y de reducción de CO2 en la concesión Línea Amarilla y en flota de taxi en Arequipa;

- El acuerdo ALD Automotive / Peugeot: 1er producto de electromovilidad basado en modelo renting con furgonetas eléctricas.
- En nuestras centrales de Chilca se han implementado 2 autos eléctricos Hyundai Ioniq para transporte de personal.
- Alianza con Porsche para la instalación de un cargador eléctrico
- Puesta a disposición de una flota de bicicletas eléctricas para el personal de ENGIE en Lima.

A corto plazo, el desafío para todo el sector de la electromovilidad es concretar negocios en un escenario donde aún no existe una oferta diversificada de vehículos, donde debemos hacer frente a otras tecnologías (GNV, GLP) y donde está pendiente se la implementación normativa necesaria para su despliegue.

AVANZAMOS CON NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

En ENGIE exigimos que nuestros proveedores gestionen su actividad empresarial de acuerdo con los estándares de calidad, seguridad y salud ocupacional, normas medioambientales vigentes y con ética profesional.

Gestión de contratistas: Consolidamos el uso de la Guía SSOMA (Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente), con la finalidad de asegurar el cumplimiento de normas de trabajo, reducir el riesgo de accidentes, fortalecer la ética para el trabajo y permitir la competencia de mercado.

- > Asegura el cumplimiento de las normas de seguridad y medioambiente asumidas por los contratistas.
- > Homologación requerimientos para contratistas en temas de SSOMA en todas las sedes.

ACTIVIDADES EJECUTADAS

Homologación de contratistas: Enfoque en la evaluación de procesos de Seguridad de los proveedores, para asegurar que compartan los mismos estándares que ENGIE.

- > Más de 60 contratistas tienen Certificado de Homologación vigente.

Compras responsables: Iniciativa que busca promover la compra de productos a proveedores locales, para contribuir con el crecimiento de los proveedores de nuestra zona de influencia.

- > 12% de nuestras compras nacionales son locales.

Evaluación de desempeño: Herramienta de mejora continua que nos permite identificar oportunidades de mejora en la ejecución de los servicios en nuestras plantas.

- > 1,431 evaluaciones de desempeño recibidas.



LOGROS Y RESULTADOS

- > 100% de los administradores de contratos capacitados en Guía SSOMA.
- > Compras responsables: 12% de nuestras compras provienen de proveedores locales de nuestras zonas de influencia.
- > 1, 431 servicios con evaluación de desempeño a través de la herramienta para identificar oportunidades de mejora.
- > 60 contratistas con Certificado de Homologación con los estándares ENGIE (Ambientales, SSO, Éticos, entre otros).
- > Reuniones Periódicas con la gerencia de contratistas para compartir los estándares ENGIE relacionados a SSO, Medio Ambiente, y Ética; e intercambiar ideas de desarrollo.

CONTRIBUIMOS A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ENGIE Energía Perú se suma al esfuerzo coordinado por la Organización de las Naciones Unidas para transformar el mundo: nuestro modelo de negocio contribuye e impacta de manera positiva en 10 de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible:

CONTRIBUIMOS A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Priorizamos la salud y el bienestar de nuestros trabajadores y contratistas desde un enfoque global, asegurando la prevención de riesgos físicos y psicosociales y fomentando los hábitos de vida saludables, en un clima organizacional óptimo. Además, impulsamos la sensibilización y educación en salud para promover una vida activa y saludable de las comunidades cercanas a nuestras zonas de operación.



Contribuimos con el desarrollo de las comunidades de nuestras zonas de influencia, propiciando el diálogo y la retroalimentación constante para construir alternativas de desarrollo conjuntas. Como compañía impulsamos programas, proyectos y actividades que promuevan oportunidades de capacitación y apoyo al emprendimiento, logrando que la población se organice e impulse sus economías locales y familiares, mejorando así sus condiciones laborales.



Fomentamos y desarrollamos estrategias para lograr la igualdad de género. Tomamos en consideración aspectos como el respeto en el entorno laboral, realizar un ajuste equitativo en los sueldos de todos los colaboradores de la empresa y fortalecer la participación e injerencia en la toma de decisiones por parte de las mujeres. En nuestras zonas de operación priorizamos el diseño de proyectos con mujeres emprendedoras para que logren su independencia económica y su crecimiento personal.



Innovamos para desarrollar infraestructura cada vez más sostenibles, buscando reducir las emisiones de CO2, la contaminación y promoviendo la eficiencia energética en las ciudades y edificios, lo cual ayuda a reducir el impacto ambiental y mejora la gestión de los recursos naturales. En el caso las comunidades donde operamos, los ayudamos adquiriendo tecnologías agrarias eficientes, impulsando la agricultura digital y formando nuevas técnicas en la producción agrícola.



La razón de ser de ENGIE es liderar la transición energética hacia una economía neutra en carbono. Para lograr este objetivo, acompañamos a nuestros distintos grupos de interés para que apuesten por un desarrollo sostenible de sus actividades con menos emisiones y un mejor consumo de energía. Nuestro compromiso, en un mediano plazo, es aumentar nuestra producción de energía de fuentes renovables, así como el de promover iniciativas para minimizar las brechas de acceso al servicio energético en las comunidades más alejadas.



Promovemos la inclusión social, económica y política de todas las personas, especialmente de los grupos más vulnerables. Por este motivo, nos enfocamos en proporcionar condiciones laborales adecuadas y justas a través de toda nuestra cadena de valor, así como contar con condiciones y sueldos adecuados para nuestros trabajadores. Además, impulsamos las economías locales donde operamos, utilizando mano de obra y proveedores locales.



Nos enfocamos en brindar soluciones energéticas sostenibles para asegurar el bienestar de las personas, mejorar su calidad de vida y generar desarrollo en las ciudades sin poner en riesgo los recursos naturales o el bienestar de la humanidad futura.



Somos conscientes que como empresa energética nuestra esencia está directamente ligada a este objetivo y, a su vez, que es uno de los riesgos más urgente por atender como sociedad. Por ello, hemos asumido un rol activo en la búsqueda de reducir nuestra huella de carbono y la de todos los grupos de interés con los que trabajamos.



Desarrollamos energía limpia, económica y renovable para el Perú. Entendemos que la clave de nuestro negocio es convertirnos en los líderes de la transformación energética y promover soluciones cada vez más sostenibles, por lo que estamos diversificando nuestra generación a través de diferentes fuentes renovables y, a su vez, hemos asumido un compromiso para ayudar a nuestros clientes en su transición y eficiencia energética.



Sabemos que la unión hace la fuerza, por lo que establecer un trabajo colaborativo entre el sector público, privado y sociedad civil representa una suma de esfuerzos y recursos clave para diseñar propuestas integrales. Como empresa tenemos un propósito claro, una visión transformativa y un esquema de trabajo para aportar, desde nuestro ámbito, al desarrollo sostenible. Por este motivo, las alianzas estratégicas nos ayudan a impactar de manera más significativa en un determinado contexto.

RECONOCIMIENTOS

RANKING MERCO TALENTO 2019

ENGIE es la mejor empresa del sector energía para atraer y retener talento y con mejor reputación del sector energía

Durante la sexta edición del reconocido ranking Merco Talento 2019, realizada el 16 de julio de 2019, ENGIE Energía Perú fue reconocida como una de las 100 empresas más atractivas para atraer y retener el talento en el Perú, y como la primera empresa del sector en cuanto a su reputación. Nuestra gestión fue destacada debido a su fortaleza financiera, calidad de servicio, oferta comercial, desarrollo de talento, comportamiento ético, estrategia de sostenibilidad, entre otros.

PREMIO DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA SNMPE

ENGIE fue reconocida con el Primer Lugar en Gestión Social 2019

Frente a un total de 53 proyectos presentados por diversas empresas mineras, de hidrocarburos y eléctricas, ENGIE Energía Perú obtuvo el primer lugar en la categoría Gestión Social del Premio “Desarrollo Sostenible 2019”, organizado por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE). El premio se otorgó al Programa de desarrollo productivo y encadenamiento comercial de ENGIE, que busca mejorar los ingresos económicos de los productores agrarios de la zona de influencia en Yuncán.

Esta categoría reúne los mejores proyectos sobre desarrollo productivo, infraestructura, sistemas de innovación en gestión social, educación y salud.

INDICE DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ENGIE Energía Perú es reconocida por la Bolsa de Valores de Lima

Por segundo año consecutivo, ENGIE Energía Perú ha sido reconocida por la Bolsa de Valores de Lima por sus buenas prácticas de gestión y ha confirmado su permanencia dentro del Índice de Buen Gobierno Corporativo (IBGC). A través de una encuesta liderada por la empresa auditora EY Perú, en la que participaron 430 especialistas en el mercado de capitales, la gestión de ENGIE Energía Perú logró destacarse, junto a la de otras nueve empresas líderes de diversos sectores que cotizan en el mercado bursátil peruano. Cabe precisar que la compañía es la única compañía del sector eléctrico en ser parte de este índice.

SEGUNDO LUGAR PREMIOS PROACTIVO 2019

ENGIE transporta a personal en el sector minero en el Primer Bus Coach 100% Eléctrico

El 17 de setiembre de 2018, ENGIE puso en circulación el primer bus eléctrico en Lima, como un proyecto piloto que busca que busca demostrar los beneficios de la movilidad verde y que el Perú cuenta con las condiciones para poder implementarlo, como cualquier otro país desarrollado. A través del Bus Eléctrico ENGIE Energía Perú ha dado un gran paso con el que esperamos que el Perú se movilice hacia un futuro sostenible, no solo porque este tipo de transporte tiene impacto cero en el medioambiente, sino también porque reduce el costo en abastecimiento de combustible para los usuarios y las empresas.

Con ese proyecto, ENGIE ganó el segundo lugar de los premios Proactivo 2019.

SEGUNDO LUGAR PREMIO “PRIMERO NUESTROS CLIENTES” INDECOPI

ENGIE fortalece su relacionamiento con clientes a través de proyectos “Green Experience” y “Engie Net”

En 2 de setiembre del 2019, ENGIE ganó el 2do lugar del premio “Primero Nuestros Clientes” de INDECOPI en la categoría consumo responsable.

La propuesta denominada “En ENGIE educamos a nuestros clientes” recibió el reconocimiento gracias a su plataforma on-line “Engie Net”, en donde la empresa coloca a disposición de sus clientes toda la información sobre sus consumos, facturación, precios de la energía, normas y cursos virtuales sobre el sector eléctrico. Además, con la finalidad de promover la transición energética, la iniciativa “Engie Green Experience”

implementó una estrategia personalizada para generar nuevos conocimientos en sus clientes y, al mismo tiempo, mostrar otras soluciones energéticas disponibles como las estaciones de carta de autos solares o los centros de monitoreo de energía.

En esta sexta edición, entre las 153 buenas prácticas presentadas , ENGIE logró resaltar por los buenos resultados alcanzados con su implementación, la sostenibilidad de la propuesta en el tiempo, su creatividad y originalidad, la posibilidad de que la misma pueda ser replicada y la satisfacción de los consumidores.

CREAMOS VALOR PARA LAS
PERSONAS Y EL PLANETA



**CONSTRUYENDO RELACIONES
BASADAS EN LA CONFIANZA**



ANEXOS

84_ **Indicadores de sostenibilidad**

86_ **Principales políticas y procesos vigentes en el 2019**

88_ **Índice de contenidos Global Reporting Initiative**

INDICADORES DE
SOSTENIBILIDAD

	2018	2019
INDICADORES OPERACIONALES		
Producción de energía (GWh)	5,334	6,604
Producción de energía renovable (GWh)	1,496	1,552
Capacidad instalada de generación de electricidad (MW)	2,496	2,496
Capacidad instalada de energías renovables (MW)	2.882	2.882
Tasa de satisfacción del cliente B2B - resultados de la encuesta 2019 (%)	90	90
Venta de energía a cliente (TWh)	8.6	8.6
Potencia contratada en hora punta (MW)	1,744.3	1,857.2
Longitud de redes de transmisión (km)	292.53	292.8
INDICADORES FINANCIEROS		
Ingreso por Ventas (MUSD)	520.9	536.4
Utilidad bruta (MUSD)	193.3	205.1
EBITDA (MUSD)	278.7	250.5
Utilidad operativa (MUSD)	187.5	166.5
Utilidad Neta (MUSD)	108.3	104.2
PPE (Propiedades, Plantas y Equipo) (MUSD)	2,513.4	2,465.2
Flujo de efectivo proveniente de operacion (MUSD)	233.4	233.4
Deuda neta (MUSD)	677.2	537.7
INDICADORES AMBIENTALES		
Emisiones totales de CO2 (t CO2 eq)	1,472,728	2,000,498
Consumo energético dentro de la organización (GWht)	7,174	9,818
Agua no consumida derivada para generación hidroeléctrica (m3)	8,862,371	9,729,500
Agua reciclada, destinada al riego de áreas verdes (m3)	60,102	77,707
Total de residuos generados y gestionados (Tn)	360	413
Disposición de residuos peligrosos (Tn)	87	188
Disposición de residuos no peligrosos (Tn)	272	225
Tasa de recuperación de residuos no peligrosos (%)	35%	31%
Tasa de recuperación de residuos peligrosos (%)	12%	11%
Cumplimiento de Programas Ambientales y de Límites Permisibles en el Monitoreo Ambiental (centrales)	100%	100%

	2018	2019
INDICADORES SOCIALES		
Número de empleados	506	503
Número de accidentes ocupacionales incapacitantes	2	0
Número incidentes ocupacionales.	13	10
Número de accidentes fatales	0	0
Numero de enfermedades ocupacionales	0	0
Proveedores y contratistas capacitados con el programa de Seguridad "Life-Saving Rules" (%)	70%	100%
Mujeres dentro de la organización (%)	16.2%	15.5%
Mujeres en posiciones gerenciales (%)	22.9%	20%
Mujeres en el Comité Ejecutivos (%)	43%	43%
Ratio de remuneración de mujeres vs varones	-1.9%	-2.2%
Satisfacción Laboral - resultados de la encuesta interna 2019 (%)	85%	84%
Home Office (%)	0	25.2%
Fuerza laboral capacitada (%)	98%	95%
Horas de capacitación (promedio por empleado)	25	26
Cursos y charlas para empleados en SSO (horas)	5082	6134
Cursos y charlas para empleados en Compliance (ética y derechos humanos - horas)	635	260.5
Cursos y charlas para empleados en estándares ambientales (horas)	896	815
Actividades cubiertas por un mecanismo apropiado de diálogo y consulta con las partes interesadas (%)	100	100
Sitios objetivos con un plan integrado de gestión ambiental desarrollado en conjunto con sus partes interesadas (%)	100	100
Numero de beneficiarios de acciones sociales	40,000	38,000
Inversión en desarrollo de infraestructura local (USD)	1,382,460	1,300,000
INDICADORES DE GOBIERNO CORPORATIVO		
Número de directores titulares	7	6
Tasa de participación en la Junta Directiva (%)	82.60%	91.80%
Tasa de independencia de la Junta Directiva (%)	43%	33%
Índice de diversidad de género de la Junta Directiva (%)	0%	0%
Tasa de extranjeros en el Comité ejecutivo (nacionalidad no peruana) (%)	57%	57%
Comité ejecutivo entrenado en temas de corrupcion (%)	100%	100%

PRINCIPALES POLITICAS Y PROCESOS VIGENTES EN EL 2019

ENGIE Energía Perú cuenta con 59 politicas activas en el 2019. Todas nuestras politicas están publicadas en el intranet de ENGIE Energía Perú y comunicadas a nuestros stakeholders cuando aplican.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
 ISO 9.001 | ISO 14.001 | OHSAS 18.001

Tema	Políticas
Asuntos Legales y Etica	<ul style="list-style-type: none"> Estatutos de ENGIE ENERGÍA PERÚ Régimen General de Poderes de Representación Legal para ENGIE Energía Perú Régimen Poderes y Apoderados Engie Perú Política de Regalos Hospitalidad Política de Funcionamiento de Comité de Ética Política de Protección de Datos Personales Política de Prevencion de Conflicto de Intereses Carta Ética (publicada en Engie-energia.pe) Guía práctica de ética Business Consultants Policy - Legal Reference Document and Practical Guide Embargo Policy Código de lobbying Grupo Engie
Comercialización de energía electrica	<ul style="list-style-type: none"> Manual del proceso de despacho de energía eléctrica Manual de macroproceso comercialización de energía eléctrica Proceso para el Relacionamiento con los clientes
Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> Política de Uso de Redes Sociales para empleados de ENGIE Energía Perú

Tema	Políticas
Finanzas, Control de gestión, contabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Política de uso de tarjeta de crédito corporativs Política de Finanzas Corporativas Política de Seguros Política de servicios prestados por No Domiciliados Política de libros y registros Política de operaciones con Empresas Vinculadas Politica de riesgos contrapartes Politica Contable Política de Control de Gestión
Logística de bienes y servicios	<ul style="list-style-type: none"> Política de Compras Política de viajes Política para el Uso de Estacionamientos Política de Servicio de Transporte de Personal Política de servicio de alimentación en sedes Política de Recepción y Distribución de Facturas Política de Buen Uso de Vehículos Asignados - Beneficio Política de Buen Uso de Vehículos Asignados - Actividades Laborales Política de Buen Uso de Sala de Reuniones
Operaciones y Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> Planes de Contingencia Operativo y respuestas Emergencias Política de Excelencia Operativa Engie Energía Perú Políticas de Seguridad de los sistemas de control industrial Política de Contraseñas de los Sistemas de Control Industrial
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Política de Actividades de Integración y Atenciones Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Política Salarial 2020
Seguridad Industrial y Seguridad Ocupacional (SSO)	<ul style="list-style-type: none"> Política de seguridad y salud en el trabajo Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional en el trabajo (publicadas en Engie-energia.pe)
Sostenibilidad, Asuntos Sociales, Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Política de Sostenibilidad Política de Asuntos Sociales Política de Ambiental de ENGIE Energía Perú (publicada en Engie-energia.pe)
Tecnologías de información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Política tecnología de la comunicación e información.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GLOBAL
 REPORTING INICIATIVE (GRI)

Estandar	Contenido	Descripción	Página o referencia
ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	GRI 102-1	Nombre de la organización	10
	GRI 102-2	Actividades, marcas, producto y servicios	10 y ver detalles p.9 Memoria Annual 2019
	GRI 102-3	Ubicación de Sede	10 y 96
	GRI 102-4	Ubicacion de las operaciones	10
	GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica	p.35 Memoria Annual 2019
	GRI 102-6	Mercados servidos	10, 14
	GRI 102-7	Tamaño de la organización	34
	GRI 102-8	Información sobre los empleados y otros trabajadores	26 a 43
	GRI 102-9	Cadena de Suministro	
	GRI 102-10	Cambios Significativos en la organización y su cadena de suministro	
	GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	
	GRI 102-12	Iniciativas externas	
	GRI 102-13	Afiliación a asociaciones	74
	GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4
	GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	12 y 24
ÉTICA E INTEGRIDAD	GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	48
	GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	48
GOBERNANZA	GRI 102-18	Estructura de gobernanza	20 y ver detalles p.56 Memoria Annual 2019
	GRI 102-19	Delegación de autoridad	
	GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas economicos, ambientales y sociales	22
	GRI 102-21	Consulta a grupo de interes sobre temas economicos, ambientales y sociales	
	GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	20 y ver detalles p.56 Memoria Annual 2019
	GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	20 y ver detalles p.56 Memoria Annual 2019
	GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	
	GRI 102-25	Conflictos de intereses	48
	GRI 102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	

Estandar	Contenido	Descripción	Página o referencia
RELACIONAMIENTO CON STAKEHOLDERS	GRI 102-27	Conocimientos colectivo del máximo órgano de gobierno	
	GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	
	GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	p.52 y sig. Memoria Annual 2019
	GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	24
	GRI 102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	54 a 57
	GRI 102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	2
	GRI 102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	
	GRI 102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	
	GRI 102-35	Políticas de remuneración	36
	GRI 102-36	Proceso para determinar la remuneración	
	GRI 102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	
	GRI 102-38	Ratio de compensación total anual	
	GRI 102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	
	GRI 102-40	Lista de grupos de interés	55
	GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	
	GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	55
	GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	56
	GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	57
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACION DEL INFORME	GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	
	GRI 102-46	Definición de los contenidos del informe y las coberturas del tema	2
	GRI 102-47	Lista de temas materiales	57
	GRI 102-48	Reexpresión de la información	84
	GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes	
	GRI 102-50	Periodo objeto del informe	2019
	GRI 102-51	Fecha del último informe	2018
	GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes	annual
	GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	96

Estandar	Contenido	Descripción	Página o referencia
ENFOQUE DE GESTIÓN	GRI 102-54	Declaración de elaboracion del informe de conformidad con los estándares GRI	2
	GRI 102-55	Índices de contenido GRI	88
	GRI 102-56	Verificación externa	
	GRI 103-1	Explicación del tema material y su cobertura	57
	GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	p.52 y sig. Memoria Annual 2019
	GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión	p.52 y sig. Memoria Annual 2019
DESEMPEÑO ECONÓMICO	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido (VEGD)	p.68 y sig. Memoria Annual 2019
	GRI 201-2	Implicaciones Financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	p.68 y sig. Memoria Annual 2019
	GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	p.68 y sig. Memoria Annual 2019
	GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	p.68 y sig. Memoria Annual 2019
MERCADO Y PRESENCIA	GRI 202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	
	GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	GRI 203-1	Inversiones en infreestructuras y servicios apoyados	
	GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	
PRÁCTICA DE ADQUISICIÓN	GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	
ANTICORRUPCIÓN	GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	
	GRI 205-2	Comunicación, formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción	36
	GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	sín caso
COMPETENCIA DESLEAL	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y prácticas monopólicas y contra la libre competencia	
FISCALIDAD	GRI 207-1	Enfoque fiscal	
	GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgo	
	GRI 207-3	Participación de grupos de interes y gestión de inquietudes en materia fiscal	

Estandar	Contenido	Descripción	Página o referencia
INSUMOS Y MATERIALES	GRI 207-4	Jurisdicciones fiscales de las entidades involucradas	
	GRI 301-1	Materiales para producir o envasar los servicios	
	GRI 301-2	Insumos reciclados	
	GRI 301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	n/a
	GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	62
ENERGÍA	GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización	
	GRI 302-3	Intensidad energética	
	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	
	GRI 302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	
	GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	
AGUA Y EFLUENTES	GRI 303-2	Gestión de impactos relacionados con los vertidos de agua	
	GRI 303-3	Extracción de agua	
	GRI 303-4	Vertidos de agua	
	GRI 303-5	Consumo de agua	63
	GRI 304-1	Centro de operaciones en propiedad arrendados o gestionados ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zona de gran valor para la biodiversidad fuera de las áreas protegidas	n/a
BIODIVERSIDAD	GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	n/a
	GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados	n/a
	GRI 304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacinales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	n/a
	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	62
	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	62
EMISIONES	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	62
	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	
	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	
	GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	
	GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	

Estandar	Contenido	Descripción	Página o referencia
EFLUENTES Y DESHECHOS	GRI 306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	62
	GRI 306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	62
	GRI 306-3	Derrames significativos	sin caso
	GRI 306-4	Transporte de residuos peligrosos	
	GRI 306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	sin caso
CUMPLIMIENTO LABORAL	GRI 307-1	Incumplimiento de las leyes o normativas ambientales	sin caso
EVALUACION AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales.	76
	GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	sin caso
EMPLEABILIDAD	GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	34
	GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	40 y 41
	GRI 401-3	Permiso parental	41
RELACION TRABAJADOR-EMPRESA	GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	
SEGURIDAD OCUPACIONAL	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y de la seguridad en el trabajo	44
	GRI 403-2	identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	44
	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	44
	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	44
	GRI 403-5	Formación de los trabajadores sobre su salud y seguridad en el trabajo	44
	GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	44
	GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad vinculados a las relaciones comerciales	44
	GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	44

Estandar	Contenido	Descripción	Página o referencia
ENTRENAMIENTO Y FORMACIÓN	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	44
	GRI 403-10	Dolencias por accidente laboral	44
	GRI 404-1	Promedio de horas de entrenamiento por empleado	36 y 40
	GRI 404-2	Programas para mejorar la saptitudes de los empleados y programa de ayuda a la transición	40
	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	36
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	39 y 85
	GRI 405-2	Ratio desalario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	36
NO DISCRIMINACION	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	sin caso
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	GRI 407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	sin caso
TRABAJO INFANTIL	GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	sin caso
TRABAJO FORZOSO	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	sin caso
PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD	GRI 410-1	Personal de Seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	49
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS	GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	sin caso
EVALUACION DE DERECHOS HUMANOS	GRI 412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	sin caso
	GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	49
	GRI 412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas o sometidos a evaluación sobre derechos humanos	todos nuestros contratos contienen una clausula Etica, la cual incluye Derechos Humanos
COMUNIDADES LOCALES	GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	66 a 69
	GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	66 a 69

Estandar	Contenido	Descripción	Página o referencia
EVLUACION SOCIAL DE PROVEEDORES	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	77
	GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	sin impacto negativo
POLITICAS PUBLICAS	GRI 415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	ninguna
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	GRI 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	n/a
	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	sin caso
MARKETING Y ETIQUETADO	GRI 417-1	Requirimientos para la información y etiquetado de los productos y servicios	n/a
	GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	n/a
	GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	sin caso
PRIVACIDAD DEL CLIENTE	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	sin caso
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas de los ámbitos social y económicos	sin caso



Reporte de Sostenibilidad 2019
Elaborado por la Gerencia de Relaciones
Institucionales y Sostenibilidad
Contacto: Gaelle Dupuis - gaelle.dupuis@engie.com
Editado y diseñado por la Gerencia de
Comunicación y Marca Corporativa.
Contacto: Carlos Alarco - carlos.alarco@engie.com
Publicado por ENGIE Energía Perú
RUC: 2033336390
Av. República de Panamá 3490, San Isidro 15047



www.engie-energía.pe

**CREAMOS VALOR PARA LAS
PERSONAS Y EL PLANETA**



**PARA UN FUTURO
NEUTRO EN CARBONO**

