



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022 **DE SISENER INGENIEROS S.A.**

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

1



CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

5



NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

2



SOBRE NUESTRO REPORTE

6



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

3



¿QUIÉNES SOMOS?

7



NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

4



NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

8



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



1

**CARTA DE NUESTRO MÁXIMO
REPRESENTANTE DE LA
EMPRESA**

CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA



(Contenido 2-22)

Estimados aliados, clientes, proveedores, directivos, empleados y población en general, como representante de **SISENER INGENIEROS S.A.**, tengo el agrado de presentarles nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad correspondiente al periodo 2022.

Por tercer año consecutivo, venimos participando en el “Programa de Negocios Competitivos” convocados por nuestro Cliente ENEL, para la elaboración de nuestro reporte referenciado bajo los estándares del GRI.

El objetivo de este reporte, una vez más, es comunicar en forma clara y transparente las acciones y resultados de nuestra gestión en temas económicos, ambientales y sociales, bajo un enfoque sostenible.

Este 2022, ha sido un año difícil con crisis política, conflictos sociales y estados de emergencia. Sin embargo, gracias a la reactivación económica; en el Sector Energía la producción total de energía eléctrica registrada a nivel nacional se incrementó en más del 5% con respecto al año anterior, según informe del MINEM a través de la Dirección General de Electricidad.

Como consecuencia, y gracias a este incremento, este año 2022 nos ha presentado retos y oportunidades que han merecido esfuerzos conjuntos de toda la organización para mantener nuestras operaciones con la calidad y eficiencia que nos caracteriza.

Trabajando este año en modalidad mixta (presencial y remoto), hemos logrado:

- mantener eficientemente nuestras operaciones
- incrementar en un 22% el número de servicios contratados
- fidelizar a clientes de años anteriores que confían en la calidad de nuestros servicios
- mantener la estabilidad de nuestros trabajadores y colaboradores
- elevar permanentemente el nivel técnico y de especialización de nuestros colaboradores con un adecuado soporte de gestión del talento.
- cumplir con la normativa vigente tanto de nuestro sector objetivo (Electricidad) y también con las normativas Anticorrupción y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- cumplir con nuestras obligaciones tributarias y fiscales puntualmente
- y también apoyar a familias vulnerables mediante la ayuda a comedores populares

Hace 13 años que nuestras operaciones promueven el desarrollo de energías renovables que generen energía limpia y reduzcan la dependencia energética del uso de combustibles fósiles, el aprovechamiento y valorización de residuos y en general cualquier proyecto que fomente el desarrollo sostenible mediante aplicación de la práctica de la economía circular.

Es en este espíritu que SISENER INGENIEROS S.A., se compromete a:

- seguir desarrollando nuestras actividades contribuyendo a generar valor económico - social y reducir, los impactos negativos que eventualmente pueda generar sobre las comunidades locales, medioambiente y sociedad en general.
- poner más énfasis en apoyar el desarrollo tecnológico y la innovación para una mayor participación de energías limpias en la generación de electricidad.
- respetar y cumplir con toda legislación aplicable para proteger los derechos humanos, respetar la diversidad cultural de las comunidades, proteger el medio ambiente, y luchar contra todo tipo de corrupción.

Oscar Pacheco Cueva
Gerente General



2

SOBRE NUESTRO REPORTE

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

SOBRE NUESTRO REPORTE

(Contenido 2-2, Contenido 2-3, Contenido 2-4)

Sisener Ingenieros S.A. (SISENER) forma parte del GRUPO SISENER con sede matriz en España, pero cabe resaltar que el presente reporte sólo brinda información financiera y de gestión correspondiente al año 2022 de nuestra empresa local y no de todo el GRUPO.



Para este presente informe, **SISENER** utiliza información financiera consolidada y auditada por nuestros directivos y por la Super Intendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), según consta en nuestra Declaración de Renta Anual 2022.

El periodo objeto del informe comprende todas las operaciones realizadas desde el **1 de enero al 31 de diciembre del 2022**. La memoria más reciente es el Reporte correspondiente al año 2021 de fecha 17 de junio del 2022. Es nuestro deseo poder realizar nuestro reporte de sostenibilidad cada año.



En caso desee consultar u obtener mayor información relacionada con el presente informe contactar a:

Gerencia: Ing. Oscar Pacheco (opacheco@sisener.com)

Administración: Ing. Yvel Hinostroza (yhinostroza@sisener.com)

Tlf. (+511)372-5141.

Los invitamos a visitar nuestra web: <https://www.sisener.com>

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 28 de abril de 2023, que se realiza la descarga del documento.



3

¿QUIÉNES SOMOS?

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

¿QUIENES SOMOS? (Contenido 2-1, Contenido 2-6)

Sisener Ingenieros S.A. forma parte del GRUPO SISENER, grupo empresarial que nace en Zaragoza (España) en el año 2000, cuando expertos en ingeniería de subestaciones y centrales hidroeléctricas crean una empresa de ingeniería con la clara intención de ofrecer servicios completos en el sector energético: generación, transmisión y distribución.

El GRUPO SISENER con la visión de brindar estos servicios en Latino América y para atender y cumplir con la Normativa del Sector Eléctrico, crea en el Perú en Lima, nuestra empresa **Sisener Ingenieros S.A** que inicia actividades el 20.10.2009.

Somos una empresa de sociedad anónima, y registrada como persona jurídica en la Oficina Registral N° IX Sede Lima de SUNARP. Nuestra oficina se encuentra ubicada en la Calle Monte Rosa N°271 Of. 5C, 5° Piso - Urb. Chacarilla del Estanque, Santiago de Surco, Lima – Peru.

Sisener Ingenieros S.A es una Consultora Especializada en Estudios Eléctricos y de Ingeniería para el Desarrollo de Proyectos en Energía Renovable. Nuestra empresa desde hace 13 años, brinda todas las soluciones en servicios de consultoría para Proyectos con Recursos Energéticos Renovables (RER) o Convencionales, Análisis de la Red y participación en el Mercado Eléctrico.



Subestaciones eléctricas



Líneas eléctricas aéreas y subterráneas



Parques eólicos



Plantas solares

Servicios Integrales en el Sector Energético:

Nuestros servicios de consultoría se ofrecen y desarrollan a nivel nacional e internacional, dentro del sector energía e industrial. Los principales clientes pertenecen a Agencias Públicas, Sectores de Energía, Minería y Servicios de Energía.

Este año aún en situación de emergencia sanitaria, por las limitaciones surgidas por la pandemia, no se han podido atender a servicios en el extranjero. Sin embargo, en condiciones normales atendemos a clientes en cualquier parte del mundo gracias al respaldo del GRUPO SISENER.

Desarrollamos Estudios Altamente Especializados en:

Procedimientos Técnicos del COES:

- Estudios de Conexión
- Estudios de Preoperatividad
- Estudios de Factibilidad de Líneas de Transmisión y Sub Estaciones.
- Obtención de la Concesión Definitiva
- Estudios de Ingeniería de Detalle
- Estudios de Operatividad

Estudios Eléctricos especializados:

- Análisis de la Operación en Estado Estacionario
- Análisis de Corto Circuitos
- Estudios de Estabilidad

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- Estudios de Transitorios Electromagnéticos
- Estudios de Resonancia Subsíncrona

Asesoramiento para el Ingreso a Operación Comercial:

- Asesoramiento Comercial
- Revisión de Contratos de Suministro: Precio, Fórmulas de Actualización, Potencia Mínima, Sobrecostos, etc.
- Proyecciones de Mercado: Demanda, Oferta, Costos Marginales (CMg), Optimización del Suministro de Electricidad.

Nuestros principales clientes son empresas privadas del sector energético (generadores, distribuidores, transmisores)

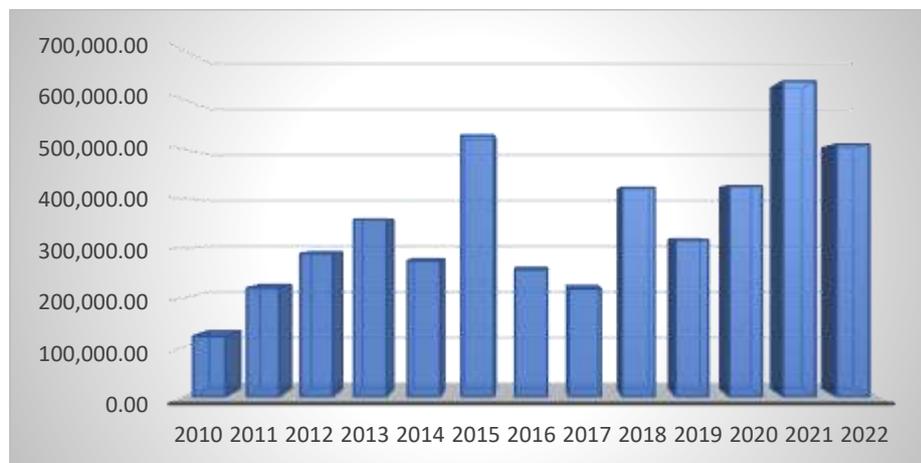
Nuestra presencia activa en el sector se mantiene gracias al equipo técnico formado por **11** ingenieros especialistas, (03 colaboradores más comparados con el año anterior) y adicionalmente tenemos el soporte del GRUPO SISENER con más de 150 Ingenieros especialistas en las áreas de Ingeniería Eléctrica, Civil, Térmica, Estructural, Tuberías, Procesos Industrial, SCADA e Instrumentación y Control.

Este año 2022, aún afectados por la pandemia generada por el COVID 19 y a pesar de la crisis política, económica y social, **SISENER** no suspendió sus operaciones, se continuó desarrollando con éxito todos los encargos en modalidad de trabajo mixta (presencial y remoto), garantizando la calidad de servicio que nos caracteriza.

Operaciones realizadas en el año 2022



Las operaciones (65 en total) están definidas por los proyectos desarrollados en el periodo desde **01.01.2022 al 31.12.2022**. Detallando, se desarrollaron 19 estudios de Pre Operatividad, 03 Estudios de Operatividad, 13 Estudios de Ingeniería y 30 Estudios de Análisis Eléctricos.



Evolución de Ingresos por Ventas (US\$) 2010-2022

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Uno de nuestros objetivos estratégicos es la mejora continua, es así que desde el año 2004 **SISENER** viene certificando la calidad de sus servicios bajo la Norma ISO 9001.

Contamos con un Sistema de Gestión de Calidad de acuerdo a las normas ISO 9001:2015, certificado por BUREAU VERITAS.



Bureau Veritas Certification

ANEXO
Certificación
Concedida a

SISENER INGENIEROS SA - PERÚ

CALLE MONTE ROSA 271, 5º PISO, OF. 5C CHACARILLA DEL ESTANQUE - SANTIAGO DE SURCO - LIMA 33 - PERÚ

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA

ISO 9001:2015

El Sistema de Gestión se aplica a:

DISEÑO Y DESARROLLO Y SUPERVISIÓN DE OBRA DE PROYECTOS ELÉCTRICOS DE MEDIA TENSIÓN, ALTA TENSIÓN Y ENERGÍAS RENOVABLES.

Número del certificado:	ES114739-D-1
Fecha de certificación inicial con otra Entidad de Certificación:	15-09-2004
Certificado en vigor:	15-12-2020
Caducidad del certificado:	14-12-2023

La existencia y validez del presente certificado están supeditadas a las del certificado principal n°: ES114739-1



Bureau Veritas Iberia S.L.
C/Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, 28108 Alcobendas - Madrid, España
6/6



Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 28 de abril de 2023, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

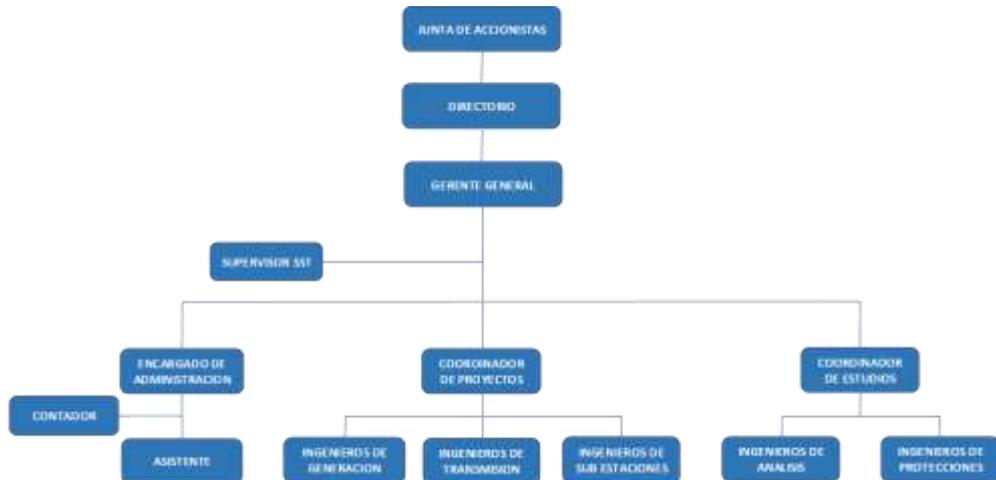
GOBIERNO CORPORATIVO

(Contenido 2-9)

La empresa está compuesta por:

- La Junta de Accionistas (02 socios)
- El Directorio (Presidente y 03 Directores)
- El Gerente General
- El Encargado de Administración (Contador externo, asesor)
- Los Coordinadores de Proyectos y Estudios.
- Los Ingenieros especialistas (Seniors y Juniors)

ORGANIGRAMA



- El Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo: De acuerdo a la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el tamaño de nuestra empresa, no estamos obligados a contar con un Comité de SST, pero si contamos con un Supervisor elegido por los trabajadores.

POLÍTICAS Y CUMPLIMIENTO

(Contenido 2-27)

Como parte del GRUPO SISENER nos regimos al Sistema de gestión de cumplimiento, también conocido como Compliance, que aplica a todas las sociedades que integran el Grupo y vincula a todo su personal, independientemente de la posición y función que desempeñe.

En **SISENER**, la cultura de integridad y respeto hacia las normas, tiene en consideración no sólo los intereses del Grupo sino también las necesidades y expectativas de sus Grupos de interés; por ello requiere el máximo compromiso de la Dirección y de todas las personas que forman parte de la empresa para cumplir con la legislación que compete a nuestras actividades.

En Sisener Ingenieros S.A. durante el periodo objeto del presente reporte, no ha ocurrido ningún incumplimiento significativo de la legislación y las normativas peruanas, y como consecuencia no se han generado multas ni sanciones.



4

NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD (Contenido 3-1, Contenido 3-2)

Gracias a la invitación de nuestro cliente ENEL, por tercer año estamos participando en el Programa de Negocios Competitivos y los contenidos han sido definidos por ENEL. La cobertura interna y externa de los temas, incluye tanto a nuestro personal contratado y a nuestros proveedores.

Este reporte es REFERENCIADO bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), organización que impulsa la elaboración de reportes de sostenibilidad.

SISENER no está incluyendo los principios de involucramiento de interés, ni el de materialidad, está basado principalmente en el contexto de sostenibilidad y el principio de exhaustividad.

Los temas materiales a reportar en este año son:

- Anticorrupción ([Estándar 205](#))
- Gestión de la Energía ([Estándar 302](#))
- Gestión de Residuos ([Estándar 306](#))
- Salud y Seguridad en el Trabajo ([Estándar 403](#))
- Diversidad e Igualdad de Oportunidades ([Estándar 405](#))
- Derechos Humanos:
 - No discriminación ([Estándar 406](#))
 - Trabajo Infantil ([Estándar 408](#))
 - Trabajo Forzoso u Obligatorio ([Estándar 409](#))
- Comunidades Locales ([Estándar 413](#))

Para **SISENER**, éste Reporte de Sostenibilidad representa una herramienta clave que facilita el proceso de mejora continua y nos motiva a:

- Mantenernos como empresa sostenible
- Mantener la imagen y la calidad del servicio
- Fortalecer la competitividad en el mercado
- Promover la transparencia en nuestras actividades
- Fortalecer nuestra gestión de talento
- Mejorar nuestro desempeño económico, ambiental y social.

Asimismo, el presente Reporte es un documento importante dirigido a nuestros grupos de interés, la cual contiene información relevante de nuestra organización.



SISENER hace un uso eficaz y responsable de los recursos naturales y busca el mayor respeto posible al medio ambiente.



5

NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ANTICORRUPCIÓN

(Estándar 205 (2016), Contenido 205-2)

Por el tamaño y tipo de empresa, **SISENER** no está obligada a declarar y establecer un sistema anticorrupción, sin embargo, nuestra política y postura frente a este tema material, afecta y aplica a nuestros grupos de interés: directivos, empleados, colaboradores, proveedores y todos aquellos terceros que mantengan relaciones comerciales con la empresa, a nivel nacional e internacional, y sobre todo considerando aquellas en las que existe mayor riesgo de un conflicto ético.

SISENER, tiene como misión ofrecer a cada cliente una solución óptima y de calidad. Esto implica desempeñar actividades con valores éticos corporativos. Uno de estos valores es cumplir estrictamente las leyes aplicables que prohíben y luchan contra el soborno y todo tipo de corrupción.



“Nuestra empresa no participa, ordena, autoriza, promete, conspira o asiste a nadie en prácticas de corrupción, ya sea directa o a través de terceros. Asimismo, sólo mantiene negocios con grupos de interés con buena reputación y recibe o transfiere fondos únicamente de fuentes legítimas y bancarizadas.”

Los lineamientos éticos están definidos en nuestro Código de Conducta y Políticas Anticorrupción, estos son difundidos a través de nuestra plataforma ERP y nuestra página web: <https://www.sisener.com/compliance/>

GESTION ANTICORRUPCION

Nuestro enfoque de gestión se orienta al estricto cumplimiento tanto de las leyes aplicables que prohíben el soborno y blanqueo de capitales, como de cualquier legislación de lucha contra la corrupción que pueda resultar de aplicación.

Política:

La Política Anticorrupción y soborno vincula no sólo al personal, responsables, coordinadores y directivos de **SISENER** sino también a sus socios, ya sean personas físicas o jurídicas, administradores y sus colaboradores allí donde se desarrollen sus actividades de negocio.

SISENER tiene “**tolerancia cero**” con cualquier práctica que pueda ser calificada como corrupción o soborno, tanto activo como pasivo. Esta Política regirá las interacciones con cualquier persona y no se limitará a las mantenidas con funcionarios.

- **SISENER** realiza todas sus actividades y operaciones con honestidad, integridad, honradez y responsabilidad.
- **SISENER** no participa, ordena, autoriza, promete, conspira, induce o asiste a nadie en prácticas de corrupción, ya sea directamente o a través de un tercero.
- En cuanto al Blanqueo de ca-pitales, sólo mantiene negocios con socios de buena reputación y recibe fondos de fuentes legítimas. Bajo ninguna circunstancia se recibe dinero en efectivo o su equivalente.
- No se ofrecen, prometen, pagan o autorizan pagos, directa o indirectamente, para influir en las decisiones de algún funcionario gubernamental, autoridad o cualquier otro tercero (clientes, proveedores, intermediarios, consultores, autoridades, etc.).
- No se admite la aceptación ni el ofrecimiento de ningún tipo de regalo o atención que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas de cortesía normales o, de cualquier forma, destinado a recibir o proporcionar un trato de favor o de obligación en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a nuestra Empresa.

Este formato contiene los Estándares GRI vigentes a la fecha 28 de abril de 2023, que se realiza la descarga del documento.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

- No está permitido dar, ofrecer, conceder, solicitar o aceptar –directa o indirectamente- regalos o dádivas, favores o compensaciones, de cualquier naturaleza a cualquier persona que puedan influir en su proceso de toma de decisiones.
- En relación con nuestros proveedores y en consonancia con el Código de conducta, cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo las normas internas de **SISENER**, deberá ser devuelto y comunicada esta circunstancia a la Alta Dirección.
- En particular, los regalos o dádivas a/o de una persona física o jurídica con la que se mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, no podrán tener un valor superior a 100 euros o su equivalente en moneda local..
- No está permitido firmar contratos falsos en incumplimiento de esta Política.
- No mantener libros y registros exactos, ocultar o malversar fondos u ocultar o intentar ocultar las fuentes de dichos fondos, constituyen una infracción a esta política.

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

Compromisos:

SISENER se compromete al cumplimiento de las Normativas Legales vigentes, por ello rechaza los delitos de Soborno en sus modalidades de Cohecho Activo Genérico, Transnacional y Específico, Colusión, Tráfico de Influencias, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo previstos en la Ley 30424 Artículo 1 y sus modificatorias.

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

Objetivos y metas:

Establecer los lineamientos contra el Soborno en sus modalidades de Cohecho Activo Genérico, Transnacional y Específico, Colusión, Tráfico de Influencias, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, que permitan al personal de **SISENER** realizar sus actividades conforme a la normativa legal vigente y estándares éticos, de acuerdo a lo dispuesto en el Código de Conducta.

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

Responsabilidades:

Nuestra estrategia consiste en dar responsabilidad al personal para administrar, entablar relaciones comerciales y desarrollar negocios, contribuyendo de manera significativa y confiada al éxito de **SISENER** desde su propia posición.

Sin embargo, esta responsabilidad conlleva la obligación de reconocer que la conducta de cada uno afecta a **SISENER** y a su reputación. En ese sentido, todo el personal debe cumplir lo establecido en la presente Política.

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

Recursos: Los recursos utilizados son la divulgación de nuestra política a través de nuestra plataforma ERP, correos electrónicos a terceros implicados y nuestra página web:

www.sisener.com/compliance

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

Mecanismos formales de queja y/o reclamación:

La organización cuenta con los medios a través de los cuales se pueden denunciar la comisión o los indicios de comisión de una determinada irregularidad cometida por algún miembro del Grupo, y son los siguientes:

- Denuncia interpuesta oralmente por medio de reunión presencial;
- Denuncia realizada mediante comunicado escrito; y,
- Denuncia presentada por teléfono o a través del Canal de denuncias (formulario de la pestaña COMPLIANCE de la página web del GRUPO SISENER)

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL



“NUESTRA OBLIGACION COMO EMPRESA ES FORMAR A LOS COLABORADORES DE SISENER EN MATERIA ANTICORRUPCION Y SUPERVISAR Y EVALUAR LA IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS EN LA MATERIA”.

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Acciones específicas:

Todo el personal de está comprometido en desarrollar sus actividades en un marco de seguridad, legalidad, garantía y transparencia, así podremos evitar e impedir que ingrese dinero de fuentes ilegales con el fin de legitimarlos a través de nuestras actividades.

Se implantó el Sistema de Gestión de Cumplimento (**Compliance**), con el cual se establece un sistema de prevención de incumplimientos normativos y se determinan los potenciales riesgos de incumplimiento que se puedan producir en el desarrollo de nuestra actividad.

El Sistema de Gestión de Cumplimento (**Compliance**), es un órgano con poderes autónomos de iniciativa y de control que tiene encomendada legalmente la función de supervisar, vigilar y controlar la eficacia de los controles internos que existen al día de hoy o bien serán objeto de implantación.

En este año 2022, se han desarrollado sesiones de capacitaciones y charlas de sensibilización en estos temas:

- SEGURIDAD DE LA INFORMACION
- POLITICA ANTICORRUPCION Y SOBORNO
- POLITICA DE GESTION DE CONFLICTOS DE INTERES
- POLITICA DE PREVENCION DE RIESGOS PENALES
- PROTOCOLO CANAL DE DENUNCIAS

Evaluación del enfoque de gestión:

A fin de evaluar la eficacia de lo establecido en nuestra política anticorrupción y compliance, y con la finalidad de mantener la calidad en nuestros servicios, anualmente se realizan encuestas vía correo electrónico a nuestros clientes, proveedores y colaboradores. Los resultados obtenidos en nuestras encuestas son analizados y detallados para programar las acciones correctivas que correspondan.

POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS A ORGANOS DE GOBIERNO		
Región Lima	N° de directores	Porcentaje
	4	100
TOTAL	4	100

COMUNICACIÓN DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS A SOCIOS DE NEGOCIO			
Región Lima	Socio de negocio por tipo		
	Tipo	Número	Porcentaje
	Proveedor	6	100%
Contratista	0	0%	
Total	6	100%	

Región Lima	COMUNICACIÓN DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS			FORMACION DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS			
	Empleados por categoría laboral			Empleados por categoría laboral			
	Categoría laboral	Número de trabajadores	Porcentaje	Categoría laboral	Número de trabajadores	Porcentaje	Cantidad de horas
	Administrativos	1	100%	Administrativos	1	100%	5
	Operativos	12	100%	Operativos	12	100%	5
	Alta Dirección	1	100%	Alta Dirección	1	100%	5
Total	14	100%	14	14	100%	5	

(*) Corrupción: Abuso del poder confiado en beneficio propio, que puede ser instigado por personas u organizaciones.



6

NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

(Estándar 302 (2016), Contenido 302-1, Contenido 302-4)

Desde el inicio de operaciones en el 2009, **SISENER** ha participado en el estudio y desarrollo de proyectos de Energía Renovables. Fuentes de energía limpias e inagotables que tienen un potencial de aprovechamiento y que no producen gases de efecto invernadero. El desarrollo de energías limpias y renovables es imprescindible para combatir el cambio climático y mitigar su efecto en el medio ambiente y en las comunidades sociales.

En el Perú somos pioneros en los Proyectos de energía renovables, hemos sido contratados por los desarrolladores de los principales parques eólicos que están operando en la actualidad, así como también en centrales solares fotovoltaicas y centrales hidroeléctricas de menos de 20MW.



SISENER tiene como lineamiento estratégico priorizar su participación en el desarrollo de proyectos en energía renovable.

GESTION DE LA ENERGIA:

SISENER, como empresa especialista en consultoría en estos tipos de proyectos, las actividades que realiza son del tipo administrativas, por ello, la energía consumida es energía eléctrica suministrada por la empresa de distribución Luz del Sur S.A.A.

Según información brindada por el Ministerio de Energía y Minas, el Perú ha logrado avances importantes en la adopción de energías renovables, pues éstas ya representan el 5% de la matriz eléctrica del país.

Esperamos que en un futuro cercano el suministro de energía que recibimos provenga de recursos renovables y ésta sea gestionada con una Normativa adecuada que facilite esta implementación.

Política: Usar la energía eléctrica de manera eficiente evitando consumos mayores de los requeridos para el desarrollo de nuestras labores.

Compromiso: **SISENER** se compromete a mantener los equipos y conexiones eléctricas en óptimas condiciones para evitar sobre cargas y calentamiento de los mismos.

Objetivos y metas: Fortalecer las aplicaciones de buenas prácticas ambientales en nuestras instalaciones y servicios para la reducción del consumo de energía eléctrica.

Responsabilidades:

- Mantener los equipos en condiciones estables y eficientes.
- Tener al día la revisión de mis equipos.
- Informar la necesidad de mantenimiento preventivo y correctivo de ser necesarios.
- Mejorar mis rendimientos en mis horas de trabajo.
- Apagar las luces y equipos de cómputo si no se utilizan.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Recursos: Los recursos utilizados para esta gestión son los planes de mantenimientos de los equipos, la concientización del uso eficiente de la energía eléctrica, y sobre todo la divulgación de nuestra política a nuestros directivos, empleados y colaboradores a través de charlas de capacitación, nuestra plataforma ERP y vía correo electrónico.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Los mecanismos facilitados para presentar quejas y/o reclamaciones ante este tema es a través de nuestra plataforma ERP.

Acciones específicas: Se realizan los mantenimientos preventivos anuales de los equipos informáticos y electrónicos como los aires acondicionados, luces de emergencia; y la renovación de luminarias led y cables para disminuir el consumo de energía.

Consumo de energía en el año 2022

Tipo	Indicador	Unidad KWh
Consumo	consumo de electricidad	2919
	consumo de calefacción	0
	consumo de refrigeración	0
	consumo de vapor	0
	Total	2919
Venta	la electricidad vendida	0
	la calefacción vendida	0
	la refrigeración vendida	0
	el vapor vendido	0
	Total	0
Total		2919

Este año 2022, reiniciamos actividades de forma presencial parcialmente por lo que el consumo anual será mayor al registrado el año anterior 2021 (900 Kwh).

Haciendo una revisión a los recibos de consumo de electricidad, observamos que se ha registrado un consumo anual de 2919 Kwh.

La empresa Luz del Sur S.A.A., nuestro proveedor de electricidad, no especifica el tipo ni la fuente del combustible en los recibos de electricidad facturados. Entendemos que en su gran porcentaje las fuentes son centrales hidroeléctricas.

No contamos con ningún factor de conversión, el consumo está basado en lo facturado por nuestro proveedor.

GESTIÓN DE RESIDUOS

(Estándar 306 (2020), Contenido 306-1, Contenido 306-2, Contenido 306-4)

Al ser una empresa que brinda el Servicio de Consultoría en el Desarrollo de Proyectos de Ingeniería en Energía Renovable, el impacto directo se da en nuestras instalaciones en el desarrollo de nuestras actividades. Los servicios que realizamos utilizan equipos informáticos, papel de impresión e impresoras y sobre todo la energía eléctrica.

La empresa se implica en el efecto de los residuos producidos durante el desarrollo de nuestras actividades a través de la identificación de los mismos:



A fin de prevenir y manejar los residuos generados por nuestras actividades, las políticas de prevención en el uso y gestión de los insumos es un factor importante. Por ello, un plan de mantenimiento preventivo de nuestros equipos informáticos son una base principal para evitar mayores consumos de electricidad y evitar el sobre calentamiento de los mismos.

La instalación y uso de cables y luminarias amigables con el medio ambiente ayudan a disminuir el consumo de electricidad y el calentamiento de las instalaciones. Asimismo, la disminución de las impresiones ha permitido la disminución de suministros como el papel y tintas /tóner de las impresoras.

GESTION DE RESIDUOS:

Con un enfoque preventivo, mantenemos las condiciones seguras en nuestras instalaciones operaciones, así controlamos los posibles impactos que se puedan generar. Estamos comprometidos con la protección del ambiente y la búsqueda de un entorno armonioso.

Políticas:

- Fortalecer las aplicaciones de buenas prácticas ambientales, en nuestras instalaciones y servicios, para la protección de los recursos naturales.
- Cumplir con el Plan de Manejo Ambiental: REDUCIR, RECICLAR y REUSAR todo lo que se pueda en el desarrollo de nuestras actividades
- Evitar la generación de residuos y/o agentes contaminantes que dañen el medio ambiente.

Compromisos:

Nuestra organización establece el compromiso de:

- fomentar una economía innovadora y circular en la que se proteja, se valore y se restablezca la biodiversidad
- actuar siempre según las leyes y normas de la gestión ambiental
- minimizar en lo posible todo impacto ambiental
- minimizar en lo posible los residuos generados
- fomentar la reutilización y reciclaje
- prevenir los riesgos a nivel patrimonial, ocupacional y ambiental
- y realizar auditorías ambientales para asegurarse que se cumplen los puntos establecidos.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Objetivos y metas: Reducir el consumo de insumos: Agua, electricidad, papel, combustibles y suministros.

Para ello debemos:

- Mejorar los rendimientos en las horas de trabajo.
- Imprimir sólo lo que sea necesario, evitar la anulación de documentos.
- Mantener equipos en condiciones estables y eficientes.
- Tener al día la revisión de equipos. Informar la necesidad de mantenimiento preventivo y correctivo de ser necesarios.
- Usar el agua en los servicios y verificar que no haya fugas.

Responsabilidades:

SISENER establece que todos los directivos y personal de la empresa, que genere, posea, manipule residuos bajo cualquier circunstancia o modalidad, deben asegurar una gestión y manejo integral de los residuos sólidos, sanitaria y ambientalmente adecuadas, con sujeción a los principios de minimización y prevención de riesgos ambientales, con reaprovechamiento y responsabilidad compartida, para la protección de la salud humana y del ambiente, coadyuvando con el bienestar social.

Recursos: Los recursos disponibles para el logro de nuestros objetivos son:

- Personal administrativo para la supervisión del cumplimiento de los objetivos y metas.
- Charlas Internas de concientización del respeto al medio ambiente.
- Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de maquinarias y equipos.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Para facilitar y unificar la recepción de queja y/o reclamación, **SISENER** cuenta con la plataforma ERP y la página web: www.sisener.com/compliance

Acciones específicas:

- Realización de Charlas Internas de concientización del respeto al medio ambiente y el cumplimiento del Plan de Manejo Ambiental: REDUCIR, RECICLAR y REUSAR.
- Elaboración del Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de maquinarias y equipos.
- Reciclaje de insumos (papeles, cartones, plásticos) a través del Servicio de Recojo de Reciclaje de la Municipalidad de Santiago de Surco
- Donación de equipos informáticos a la Asociación Traperos de Emaús Lima.

Evaluación del enfoque de gestión: Para lograr los objetivos establecidos, se supervisa el cumplimiento por parte de la administración. Para evaluar la eficacia de lo establecido se han registrado los gastos anuales en insumos y servicios del año 2022 en comparación a años anteriores.

Cabe señalar que, por motivos de la pandemia y el trabajo remoto establecido en el transcurso de estos dos últimos años, el resultado de este año es más comparable con la del año 2019 (año base), antes de la pandemia.

Los resultados evaluados muestran una disminución del consumo de los principales insumos, y se ven reflejados en el siguiente cuadro:

CONSUMO DE INSUMOS (%)

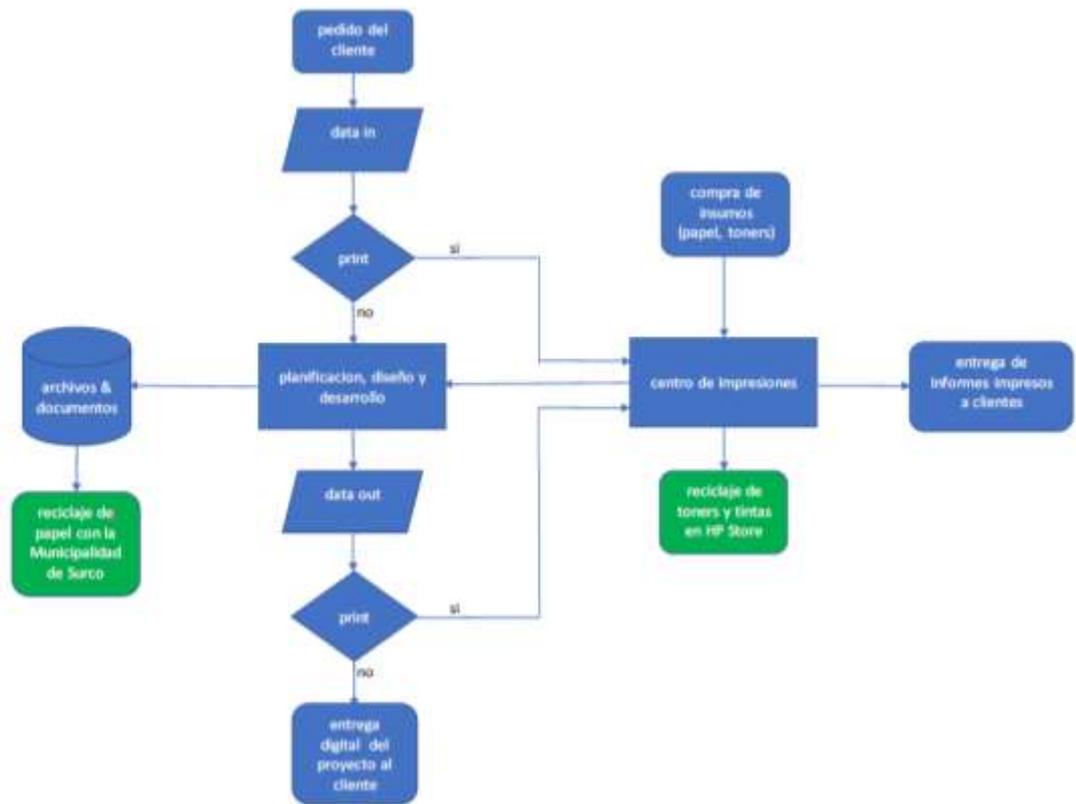
Año	Papel	Tinta & Toners	Electricidad
2019 *	100	100	100
2020	59	36	85
2021	45	25	75
2022	40	30	90

notas:

- Se considera al año 2019, año base para la comparación
- la recopilación de datos se obtiene de las facturas de compras en el año
- el porcentaje es en función al monto gastado en el año.

ÍNDICE

FLUJOGRAMA DEL RECICLAJE DE LOS RESIDUOS DE PAPEL



En el desarrollo de nuestros servicios, el manejo y la gestión de información normalmente es digital. Sin embargo, hay ocasiones en las que la impresión de documentos y planos, tanto al ingreso o a la salida de los informes son requeridas por parte del área de desarrollo de productos para un análisis detallado; una vez utilizados los documentos se archivan o se reciclan. Una vez terminados los estudios y aprobados por nuestros clientes, se entregan los informes finales, normalmente, en forma digital, salvo los casos que sean solicitados en forma impresa física por nuestros clientes.

Los insumos que consumimos para el desarrollo de nuestras actividades se adquieren a través de proveedores locales y/o aquellos que ofrezcan programas de reciclaje, como es el caso de HP con su programa Planet Partner, quienes gestionan el reciclaje cerrado de los cartuchos y tóners.

Asimismo, los papeles de impresión son materiales que reutilizamos como borrador para impresiones no entregables y que finalmente ingresan en el proceso de reciclaje. Para este proceso usamos las bolsas naranjas que son facilitadas por la Municipalidad de Santiago de Surco, quienes promueven el reciclaje de papeles, cartones y plásticos que son reutilizados como materia prima para la elaboración de dichas bolsas plásticas naranjas (reciclaje cerrado) y otros productos que comercializan.

El reciclaje de los equipos informáticos obsoletos se realiza cada 3-4 años según las condiciones de los mismos. Dichos equipos son donados a la Asociación Traperos de Emaus de Lima, quienes clasifican los materiales, como metales o plásticos, para su posterior reutilización y fabrican nuevos productos; y si los equipos aún funcionan son entregados a jóvenes que se encuentran en situaciones desfavorables y no tienen la posibilidad de adquirir equipos nuevos.

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



7

NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Estándar 403 (2018), Contenido 403-1, Contenido 403-2, Contenido 403-5, Contenido 403-6, Contenido 403-7, Contenido 403-9)

Es importante destacar que nuestra legislación, Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), obliga a los empleadores, independientemente del tamaño de su organización, a implementar un sistema que permita identificar, evaluar y, de ser el caso, eliminar, mitigar y/o controlar los riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores durante el desarrollo de sus labores.

Este sistema se rige sobre la base de diversos principios que regulan la seguridad y salud en el trabajo, siendo el principio rector **el principio de prevención**, que promueve que el empleador asuma una posición de liderazgo preventivo e implemente todas las acciones necesarias para evitar la generación de daños a la seguridad y salud de los trabajadores.

SISENER dispone de un entorno de trabajo seguro y estable, y se compromete a mantener actualizadas las medidas de prevención de riesgos laborales y a respetar la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades empresariales.

SISENER considera que su capital más importante es su personal y es consciente de su responsabilidad social por lo que se compromete a generar condiciones seguras y saludables, a promover la participación de los trabajadores en los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y a mejorar el desempeño del mismo.



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

En concordancia con la normatividad pertinente, se fomenta: una cultura de prevención de riesgos laborales; un sistema de gestión que permita la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización; la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo; la prevención de los riesgos locativos, mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Políticas: Nuestra organización tiene como política garantizar la seguridad y salud en el trabajo para contribuir con el desarrollo del personal en nuestra Empresa, para lo cual se fomentará una cultura de prevención de riesgos laborales y un sistema de gestión que permita la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización.

Compromisos: Conscientes de la influencia e importancia que nuestras actividades tienen en el entorno y enfocados a alcanzar un alto desempeño en nuestra gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo nos comprometemos a:

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- Mantener condiciones de trabajo adecuadas para todos los colaboradores/as, proveedores/as o visitantes; implementando medidas para prevenir lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos, aplicables a la organización, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Garantizar la participación y consulta de los trabajadores/as y sus representantes en la toma de decisiones del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo garantizando su mejora continua.
- Asegurar la compatibilidad o integración del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de SISENER con otros sistemas de gestión de la organización.

Objetivos y metas:

- Prevenir la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
- Identificar y cumplir con los requisitos legales y otros requisitos aplicables a la organización en materia de SST.
- Garantizar la participación y consulta de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evaluar el sistema de gestión de SST identificando oportunidades de mejora.



Responsabilidades:

DEL EMPLEADOR: El empleador asume su responsabilidad en la organización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; y, garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones que sobre el particular establece la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.

DE LOS TRABAJADORES: En aplicación del principio de prevención, todo trabajador está obligado a cumplir las normas contenidas en el Reglamento Interno de SST y otras disposiciones complementarias, incluyendo al personal sujeto a los regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa.

En ese sentido, los trabajadores:

- Harán uso adecuado de todos los resguardos, dispositivos de seguridad y demás medios suministrados de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su protección o la de terceros.
- Cumplirán con todas las instrucciones de seguridad procedente o aprobada por la autoridad competente, relacionadas con el trabajo.
- Se abstendrán de intervenir, modificar, desplazar, dañar o destruir los dispositivos de seguridad o aparatos destinados para su protección y la de terceros.
- No modificarán los métodos o procedimientos adoptados por la empresa.
- Mantendrán condiciones de orden y limpieza en todos los lugares y actividades.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

- Estarán prohibidos de efectuar bromas que pongan en riesgo la vida de otro trabajador y de terceros, los juegos bruscos y, bajo ninguna circunstancia, trabajar bajo el efecto de alcohol o estupefacientes.

Recursos: Los recursos disponibles para la implementación y ejecución de los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo son: el Reglamento Interno de SST, el Supervisor de Seguridad, los Equipos de Protección Personal (EPPS) y los programas de Capacitación.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación:

Los medios a través de los cuales se pueden presentar una queja o reclamación, o los indicios de comisión de una determinada irregularidad, son los siguientes:

- Denuncia interpuesta oralmente por medio de reunión presencial;
- Denuncia realizada mediante comunicado escrito; y,
- Denuncia presentada por teléfono o a través del Canal de denuncias (formulario de la pestaña COMPLIANCE de la página web del GRUPO SISENER)

Acciones específicas:

- Entrega y revisión de las recomendaciones a los trabajadores sobre Seguridad y Salud en el trabajo presencial y en teletrabajo.
- Elaboración y supervisión del Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Elaborar y aprobar el Programa Anual de Capacitaciones.
- Realizar Auditorías Internas y Externas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Evaluación del enfoque de gestión:

En concordancia con el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado, El supervisor de SST es el encargado de verificar que en las instalaciones de la empresa se cumpla con las recomendaciones y políticas descritas en el Reglamento, y así vigilar que, durante el desarrollo de las actividades, estas se realicen en condiciones adecuadas y seguras. Se desarrollan auditorías internas y externas, y se obtienen resultados de la evaluación permanente de la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se establecen Reuniones de coordinación mensuales, en las que se analizan los registros de eventos ocurridos en el periodo, y se definen las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir. De ser necesario, y en función a los eventos ocurridos, se revisa y actualiza el mapa de riesgos, y se establecen las nuevas medidas preventivas y correctivas que correspondan.



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

Para la Identificación de los peligros laborales y evaluación de riesgos se consideran las siguientes actividades:

- Elaboración del diagnóstico de línea base del sistema.
- Revisión y/o actualización de la Matriz IPER-C.
- Revisión y/o actualización de los mapas de riesgos.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

- Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Psicosociales y Factores de Riesgo Disergonómico.
- Inspecciones de Seguridad y salud en el trabajo de las instalaciones e infraestructuras, de las luces de Emergencias, de los estados de los Extintores y de los Botiquines.

Ante situaciones de peligro:

En situaciones que pongan o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas, los trabajadores contactan en primera instancia a su Coordinador de Área y Reportan de forma inmediata, al Supervisor de SST, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. Asimismo, existe en nuestra plataforma ERP, la pestaña de sugerencias/reclamos, mediante el cual el trabajador puede notificar cualquier situación de peligro.

Todo trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. En el Reglamento de SST se estipula que el trabajador que interrumpa sus labores por esta causa deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.

En circunstancias de peligro o riesgo inminente, el empleador deberá informar la suspensión de las actividades a todo el personal y evitar así los posibles accidentes. De igual forma se deben de completar los registros de identificación de los peligros para tomar las medidas correctivas.

La reanudación de las labores sólo podrá hacerse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para hacerlo.

Todo accidente o incidente de trabajo es investigado por la empresa con el objetivo de reconocer las causas y definir o establecer las acciones de mejora y evitar que estos se repitan y generen nuevos accidentes/incidentes.

En caso de ocurrencia, las actividades a realizar son:

- Realizar primeros auxilios en el área, si fuera necesario.
- Reportar al Coordinador de Área y al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo para la elaboración del reporte del incidente.
- El Supervisor de SST diligencia el reporte y, de ser necesario, solicita la atención médica.
- Remitir a la persona al centro asistencial que determine la Administración.

Gestión de la Accidentalidad:

Esta gestión consiste en verificar e identificar las condiciones de seguridad existentes en los diferentes procesos de la Empresa para definir los planes de acción que lleven a prevenir la ocurrencia de incidentes y accidentes laborales mediante la implantación de la cultura del cuidado.

Actividades a realizar:

- Verificación de condiciones de seguridad existentes en el Área de Trabajo.
- Sensibilización en la cultura del cuidado y la en la identificación de las condiciones inseguras.
- Observación del comportamiento para verificar la adopción de la cultura del cuidado.
- Notificar y registrar las condiciones inseguras, actos inseguros, incidentes y accidentes.
- Planear y realizar la investigación de condiciones inseguras incidentes y accidentes de trabajo reportados.
- Documentar resultados de la investigación del evento.
- Intervención de la accidentalidad.

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

Promoción de la salud de los trabajadores:

Para prevenir y mitigar los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores, es fundamental realizar un análisis de los riesgos antes del inicio de cualquier actividad. La evaluación inicial va asociada a una planificación preventiva y se convierte en un elemento de gestión ante los riesgos identificados o que puedan surgir ante posibles cambios.

Se revisan con especial atención: Las instalaciones, las máquinas, los equipos, las herramientas y los productos empleados. El entorno del lugar de trabajo. La formación del personal y las pautas de comportamiento a la hora de realizar las tareas. La adecuación de las medidas preventivas y de los controles existentes.

Los resultados de la evaluación se comunican a los trabajadores afectados para que estén debidamente informados sobre los riesgos existentes y las medidas que deben adoptar para evitarlos.

Es política de **SISENER** proteger la salud de las personas que trabajan en la Empresa. Por ello, se establece que todo personal nuevo al incorporarse a la empresa pase una evaluación médica para registrar el estado de salud en su ingreso. Asimismo, se establece que todos los trabajadores realicen exámenes médicos ocupacionales anuales en el mes de enero cada año, y pasen a consulta con un médico para la revisión y gestión del estado de salud de cada uno.

Todo personal contratado cuenta con su inscripción en ESSALUD (Seguro Social de Salud), y si por dolencias o enfermedades necesitan ser atendidos, se les brinda las facilidades, previa coordinación con la administración, para poder asistir a sus visitas médicas.

Adicionalmente, al programa de ESSALUD, en **SISENER** se promueve actividades que ayuden a mejorar y/o mantener estados saludables de los trabajadores. Este año a pesar de trabajar en modalidad mixta, se han realizado encuentros deportivos, que ayudan a mantener un buen estado físico y mental.



Por el tipo de actividades que realizamos, estamos muy propensos al sedentarismo, y es por ello, que durante las jornadas se realizan las **pausas activas**, con ello conseguimos:

- reducir la tensión muscular
- prevenir lesiones como los espasmos musculares
- disminuir el estrés y la sensación de fatiga
- mejorar la concentración y la atención
- mejorar la postura

Asimismo, los riesgos principales analizados son aquellos que afecten nuestra salud física y mental. Por ello, enfocamos nuestro Programa de Capacitaciones a temas de nutrición y manejo del estrés. Dichas capacitaciones son brindadas a todo el personal dentro del horario de trabajo por profesionales externos que nos asesoran en estos temas.

Temas desarrollados en el año 2022:

- Prevención de riesgos laborales en el Home Office
- Ergonomía y pausas activas en actividades administrativas
- Prevención del sedentarismo y relación con el IMC
- Prevención del estrés laboral - técnicas de relajación y yoga

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Lesiones por accidente laboral en el año 2022:

Las actividades que se realizamos para prestar los servicios que ofrecemos no presentan riesgos laborales con grandes consecuencias, sin embargo, se han podido analizar:

- Caídas al mismo nivel y/o, diferente nivel, golpes contra objetos, heridas punzo cortantes, electrocución, traumatismo por aplastamiento y golpes, quemaduras y traumatismos.
- Accidentes en el traslado al personal para las visitas de campo, en las instalaciones de nuestros clientes.

Nuestras actividades son realizadas por nuestros empleados en un 100%, no contamos con trabajadores que no sean empleados y que estén bajo nuestro control. Algunos servicios tercerizados se realizan fuera de nuestras instalaciones y no tenemos supervisión ni control de su seguridad y salud.

Análisis con nuestros empleados

Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias(sin incluir fallecimiento)	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	0

Indicador	Año 2022
Total de fatalidades registrables (TRF)	0
Número de lesiones con tiempo perdido (LTI)	0
Total de lesiones registrables (TRI)	0
N° de accidentes leves*	0
Número de días perdidos	0

Indicador	Año 2022
Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR)	0
Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR)	0
Índice de severidad (SR)	0
Número de horas trabajadas	20384

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(Estándar 405 (2016), Contenido 405-2)

En concordancia con **EL CODIGO DE CONDUCTA**, **SISENER** procura un comportamiento profesional, ético y responsable en el desarrollo de sus actividades, y promueve un entorno de trabajo digno.

SISENER tiene como base ética, que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un entorno de trabajo digno con igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación alguna. Y se compromete a mantener un ambiente laboral libre de acoso, abuso, intimidación o violencia.

GESTION DE LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

El alcance de este tema se aplica no solo al personal de la Empresa, sino a toda persona que trabaja directa e indirectamente en el desarrollo de nuestras actividades. La aplicación de esta política se extiende a terceras personas relacionadas con **SISENER**, quienes además deberán en todo caso garantizar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional, donde se realicen las actividades en nombre de la empresa.



Política: La dignidad de las personas y la igualdad de oportunidades son valores éticos fundamentales para atraer y retener personal calificado y generar un buen ambiente de trabajo.

Compromisos: **SISENER** se compromete a:

- entender la diversidad como un activo que genera valor, fomenta la innovación y enriquece a todos nuestros empleados.
- contemplar la diversidad no solo en términos de género, sino también de diversidad cultural, generacional, ideológica, de orientación sexual, de habilidades y competencias, de distintas capacidades, así como de cualquier otra condición personal, física o social.
- aplicar el principio de igualdad tanto a hombres como a mujeres
- garantizar las mismas oportunidades de selección y desarrollo profesional a todo nivel en la organización
- crear ambientes de trabajo en el que se valoren las diferencias individuales y que constituya una fuente de identidad para atraer y retener talento.

Objetivos y metas: Los objetivos de Diversidad e Igualdad de Oportunidad se materializan en:

- realizar procesos de selección e incorporaciones sin distinción de género, raza u origen cultural de los candidatos.
- permitir el desarrollo profesional a todo personal de la empresa.
- potenciar la atracción y la retención del talento femenino. establecer equidad salarial en puestos equivalentes entre ambos sexos.
- fomentar la organización de las tareas y funciones para facilitar un equilibrio entre la vida personal y profesional de nuestros trabajadores.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

Responsabilidades: La Gerencia, la Administración y los Coordinadores de Áreas son los responsables de respetar y cumplir con la política y objetivos establecidos para garantizar la diversidad e Igualdad de oportunidades en la Empresa.

Recursos: Los recursos utilizados son la divulgación de nuestra política a través de nuestra plataforma ERP y vía corre electrónica dentro de nuestra organización.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación: En **SISENER** se cuenta con los medios a través de los cuales se pueden denunciar y/o presentar una queja o reclamación de alguna irregularidad cometida por algún miembro de la Empresa, y son los siguientes:

- Denuncia interpuesta oralmente por medio de reunión presencial;
- Denuncia realizada mediante comunicado escrito; y,
- Denuncia presentada por teléfono o a través del Canal de denuncias (formulario de la pestaña COMPLIANCE de la página web del GRUPO SISENER)

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

Acciones específicas y Evaluación de la Eficacia:

En **SISENER** invitamos a que los empleados presentes sus ideas o recomendaciones con el fin de fomentar el pensamiento en grande y la retroalimentación. Esto permite a nuestros empleados, independientemente de su cargo, nivel o función, aportar ideas y recibir comentarios de los niveles más altos de la organización. Cada semana en la reunión de coordinación, se realizan conversatorios y comunicaciones que generen conciencia y sensibilización al personal.

Se recompensa la toma de riesgos y la retroalimentación continua, para ello se facilita la comunicación en forma directa o a través de nuestro buzón de sugerencias en nuestra plataforma ERP.

Con las recomendaciones recibidas y los reportes que se hayan generado ante algún evento no favorable, se analizan los resultados para confirmar, cambiar y/o mejorar las políticas y el manejo de gestión ante este tema.

405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres

SISENER tiene única sede en la ciudad de Lima, en la cual se realizan todas sus operaciones. Cabe señalar, que este año 2022, se cuenta con personal femenino en planilla encargada de la Administración. Asimismo, tenemos personal femenino tercerizado que no brinda asesoría en el sistema de SST.

RESPONSABLE DE AREA	RATIO (SALARIO BÁSICO / REMUNERACION)
MUJERES	0.14
VARONES	0.11

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DERECHOS HUMANOS

(Estándar 406 (2016), Contenido 406-1, Estándar 408 (2016), Contenido 408-1, Estándar 409 (2016), Contenido 409-1)

Todo el personal de **SISENER** tiene derecho a disfrutar de un entorno de trabajo digno, con igualdad de oportunidades y no se tolera ni permite ningún tipo de discriminación por razones de sexo, raza, edad, religión, origen, discapacidades, estado civil, orientación sexual o condición social.

Esta política vincula, no sólo al personal de **SISENER**, coordinadores y directivos, sino también a sus socios comerciales y colaboradores donde se desarrollen las actividades del negocio; quienes además deberán garantizar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional vigente.

406 (2016): GESTION DE NO DISCRIMINACION

Basados en nuestro **CODIGO DE CONDUCTA**, que define nuestro compromiso ético para el desarrollo de nuestras operaciones, **SISENER** evita la discriminación y las prácticas que atenten a la dignidad de la persona.

**NO A LA
DISCRIMINACION,
SI A LA
SOLIDARIDAD**



Asimismo, **SISENER** se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo. Cumpliendo con la Ley N.º 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo tanto, no está permitida ninguna forma de discriminación con el personal y/o personal de otras empresas que mantienen relaciones comerciales.

Políticas:

Durante las diferentes etapas relacionadas al empleo: reclutamiento, contratación, formación, salario y ascenso, no se discrimina a nadie por motivos de raza, color, género, edad, origen, religión, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, ciudadanía, discapacidad, o cualquier otro hecho protegido por la ley.

Compromisos:

SISENER está comprometido a ofrecer un trato justo y equitativo a todo su personal, proveedores y clientes y a las personas con las que mantengan relaciones comerciales. Asimismo, atiende con equidad y respeto, a todos los clientes que requieran de los servicios, sin importar su condición física, raza, religión, ideología cultural o cualquier otra situación que lo distinga.

Objetivos y metas:

Para cumplir con éxito la política de **NO DISCRIMINACION**, se establece lo siguiente:

- Desarrollar acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación.
- Brindar igualdad de oportunidades.
- Respetar la diversidad y la individualidad de las personas.
- Propagar de una cultura plural y tolerante.
- Rechazar en absoluto todo acto de violencia.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

- Anular toda práctica que atente contra la dignidad de las personas.
- Impulsar la equidad de género y la equidad laboral.
- Respetar el derecho a la libre expresión de las ideas, sin menoscabo de los derechos de los otros.
- Convivir de manera respetuosa e incluyente.

Responsabilidades:

Todo personal de **SISENER** es responsable de cumplir con la igualdad de condiciones de trabajo que plantea esta política.

La Gerencia, la Administración y los Coordinadores de Áreas son los responsables de respetar y exigir, a los trabajadores, el cumplimiento de la política y objetivos establecidos para garantizar la no discriminación en la Empresa.

Recursos:

Los recursos utilizados son la divulgación de nuestra política a través de nuestra plataforma ERP y vía correo electrónico dentro de nuestra organización.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación:

En **SISENER** se cuenta con los medios a través de los cuales se pueden denunciar y/o presentar una queja o reclamación de alguna irregularidad cometida por algún miembro de la Empresa, y son los siguientes:

- Denuncia interpuesta oralmente por medio de reunión presencial;
- Denuncia realizada mediante comunicado escrito; y,
- Denuncia presentada por teléfono o a través del Canal de denuncias (formulario de la pestaña COMPLIANCE de la página web del GRUPO SISENER)



Acciones específicas:

Se realizan charlas y comunicaciones que generen conciencia y sensibilización al personal. Para asegurar la implantación efectiva de esta política:

- Se analiza periódicamente su aplicación y valorando el riesgo de incumplimiento en los entornos en donde opera.
- Se asegura los recursos adecuados para la previsión y mitigación de riesgos en todas las actividades y ámbitos de actuación a través de la implantación de las medidas correctoras identificadas, así como la responsabilidad del seguimiento de dichas medidas.

Los incumplimientos detectados en relación con el respeto a los derechos humanos se analizarán de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, pudiendo dar lugar a medidas disciplinarias.

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

408 (2016): Trabajo infantil

Para **SISENER**, los trabajos que realizan niños y niñas afectan su salud psíquico-física y les impiden el desarrollo de su infancia, limitan su tiempo de juego y de descanso e interfieren en su educación. Ninguna forma o modalidad de trabajo infantil es formativa.

“SISENER no recurre al trabajo infantil, ni incorpora a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo y se compromete a cumplir con lo que establece la Legislación peruana”.



Nuestra política se aplica en la contratación de puestos de trabajo en nuestra Empresa y también a las subcontratas y proveedores, el impacto se ve reflejada en todas nuestras actividades. Nuestra posición frente al trabajo infantil está expresada en nuestro Código de Conducta, y es de conocimiento público y transmitido a todo nuestro grupo de interés

Nuestra política de Contratación de personal establece que los candidatos cumplan con las características exigidas en el perfil de puesto, una de las exigencias es que sean mayores de 18 años, para ello deberán presentar su DNI en el cual se verifica dicha condición.

Asimismo, cuando se realizan subcontratas, se exige al proveedor que nos envíen información del personal asignado para realizar los servicios, adjuntando sus hojas de vida y copia de los documentos de identidad para verificar que todos sean adultos.

Siguiendo lo establecido en nuestro Código de Conducta, **SISENER** no recurre al trabajo infantil, ni incorpora a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo y se compromete a cumplir con lo que establece la Legislación peruana, Ley N° 28190 que protege a los menores de edad de la mendicidad y en la que prohíbe el trabajo infantil por debajo de la edad mínima de 14 años, conforme lo señala el Código del Niño y del Adolescente y el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

GESTION DE NO AL TRABAJO INFANTIL

Políticas:

SISENER rechaza el trabajo infantil y respeta las disposiciones del Convenio de la OIT y la edad mínima establecida para trabajar de acuerdo a la normativa vigente.

Compromisos:

SISENER se compromete a:

- No recurrir ni permitir en sus operaciones el trabajo infantil.
- No incorporar a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo.
- Cumplir con lo que establece la Legislación peruana, para evitar y prevenir el trabajo infantil.

Objetivos y metas:

Para proteger los derechos infantiles, **SISENER** no permite la explotación económica y/o el desarrollo de cualquier trabajo potencialmente peligroso o que impida el acceso a la educación, o que sea nocivo para la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de la población de influencia directa o indirecta.

Para lograr estos objetivos, se establece:

- Acatar las disposiciones en materia de edad mínima establecidas en el proceso de selección de personal de la empresa.
- Utilizar mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad de contratación (revisar DNI).
- Mantener registros precisos y actualizados de todos los trabajadores.

ÍNDICE

- En caso de que se presenten casos, retirar inmediatamente del trabajo a los niños que no hayan alcanzado la edad legal para trabajar con el acompañamiento que ello implique.
- Incluir cláusulas contractuales para los subcontratistas, proveedores y otros asociados comerciales que supongan compromisos firmes para la erradicación del trabajo infantil.

Responsabilidades:

Es responsabilidad de la Gerencia y la Administración, velar por el cumplimiento y respeto de las normas y procedimientos establecidos para prevenir el Trabajo Infantil. Todo personal de **SISENER** debe cumplir la política establecida contra el Trabajo Infantil.

Recursos:

Los recursos utilizados son la divulgación de nuestra política a través de nuestra plataforma ERP y vía corre electrónica dentro de nuestra organización.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación:

En **SISENER** se cuenta con los medios a través de los cuales se pueden denunciar y/o presentar una queja o reclamación de alguna irregularidad cometida por algún miembro de la Empresa, y son los siguientes:

- Denuncia interpuesta oralmente por medio de reunión presencial;
- Denuncia realizada mediante comunicado escrito; y,
- Denuncia presentada por teléfono o a través del Canal de denuncias (formulario de la pestaña COMPLIANCE de la página web del GRUPO SISENER)

Acciones específicas:

Trabajar comprometidamente para lograr la eliminación de mano de obra infantil en toda la cadena de valor. Sensibilizar y concientizar sobre la problemática del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente al personal de su empresa, clientes y proveedores. Generar, apoyar y brindar asistencia técnica a programas, planes y proyectos de intervención para la prevención y erradicación del trabajo infantil.



Evaluación del Enfoque:

El proceso de Contratación establece que todo personal de la empresa debe ser una persona adulta, es decir mayor de 18 años. Este requisito se evalúa al revisar las hojas de vida de cada trabajador, y más aún, por las características de nuestros servicios, el personal contratado debe ser un profesional egresado universitario con Título de Bachiller o Ingeniero Electricista.

Asimismo, en los servicios a subcontratar se exige como parte de la evaluación técnico económica, la información del personal que participará en los encargos, en las hojas de vida se verifica que todos sean mayores de edad y tengan la experiencia y conocimiento requerido.

Con los procesos de evaluación se logra evitar la contratación de niños y adolescentes en los trabajos que desarrollamos.

408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de Trabajo Infantil = CERO

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar 409 (2016): Trabajo forzoso u obligatorio

Para **SISENER**, el derecho al trabajo es la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Asimismo, entendemos como trabajo decente, al Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.

Con el objeto de procurar un comportamiento ético y responsable, **SISENER** aplica el respeto al trabajo digno y en libertad, en todas sus operaciones tanto en Perú como en aquellos países en los brinda sus servicios.



SISENER tiene como misión ofrecer a cada cliente una solución óptima a sus proyectos a través de servicios integrales de ingeniería. El recurso humano es la base de la empresa sobre la que se levanta todo nuestro desarrollo, siendo el principal activo de esta compañía. Con una organización flexible y abierta que permite el desarrollo de iniciativas individuales que enriquecen nuestro desempeño, desarrollo profesional, capacidad de liderazgo y de gestión.

"El Trabajo Forzoso, no sólo es una infracción grave de un derecho humano fundamental, sino que también perpetua la pobreza y obstaculiza el desarrollo económico y humano"

GESTION DE NO AL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

Políticas:

SISENER rechaza y prohíbe totalmente cualquier práctica de esclavitud moderna, trabajo forzado u obligatorio y trata de personas.

Compromisos:

SISENER se compromete a:

- Actuar con transparencia, ética e integridad en todas sus relaciones laborales.
- Garantizar que no existan dentro de la empresa estas formas de violentar la ley y los derechos humanos de las personas.
- Exigir a los servicios externalizados o proveedores con los que mantiene relación, que cumplan con las políticas establecidas y respeten nuestros valores y compromisos frente a este tema.

Objetivos y metas:

Para el cumplimiento de nuestra política, se establece:

- Rechazar el trabajo forzoso u obligatorio: Se rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

- Libertad de asociación y negociación colectiva: Se reconoce el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido.
- Reconocer así mismo el derecho a la representación de los trabajadores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral.

Responsabilidades:

La Gerencia y la Administración son los entes responsables de respetar y promover el desarrollo de las actividades en un ambiente de trabajo libre y digno. Asimismo, velar por el cumplimiento de la política establecida que rechaza el trabajo forzoso.

Recursos:

Los recursos utilizados son la divulgación de nuestra política a través de nuestra plataforma ERP y vía corre electrónica dentro de nuestra organización.

Mecanismos formales de queja y/o reclamación:

En **SISENER** se cuenta con los medios a través de los cuales se pueden denunciar y/o presentar una queja o reclamación de alguna irregularidad cometida por algún miembro de la Empresa, y son los siguientes:

- Denuncia interpuesta oralmente por medio de reunión presencial;
- Denuncia realizada mediante comunicado escrito; y,
- Denuncia presentada por teléfono o a través del Canal de denuncias (formulario de la pestaña COMPLIANCE de la página web del GRUPO SISENER)

Acciones específicas:

Se realizan campañas de sensibilización específicas para reconocer situaciones de mayor riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio. Se brinda información para evitar prácticas de contratación y empleo fraudulentas o abusivas. Se realizan charlas sobre los derechos y responsabilidades en el trabajo y sobre la manera de obtener asistencia si la necesitan.

Evaluación del enfoque:

Para evaluar el enfoque de gestión se requiere un sistema de control y de notificación efectivo que evalúe con precisión la eficacia de las políticas, y si las promesas se han traducido en medidas a través del establecimiento de las disposiciones legales y administrativas correspondientes. Por ello, a través del canal de denuncia se reciben las denuncias, quejas y sugerencias frente al incumplimiento de la política establecida. En caso, hubiera alguna incidencia reportada, se realizará la investigación correspondiente y se tomarán las medidas correctivas.

409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio = CERO

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

COMUNIDADES LOCALES

(Estándar 413 (2016), Contenido 413-1)

SISENER se compromete a una actuación socialmente responsable, en cumplimiento de la ley de los países en que actúa y, en particular, asume la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades.

SISENER contribuye positivamente en la sociedad gracias al tipo de servicios que realiza, con el desarrollo de estudios y proyectos de energías renovables que generan energía limpia y reducen la dependencia energética del uso de combustibles fósiles, el aprovechamiento y valorización de residuos y proyectos que fomentan el desarrollo sostenible mediante aplicación de la práctica de la economía circular.

SISENER viene participando en el estudio y desarrollo de proyectos de Energía Renovables desde el año 2009, promoviendo el uso de fuentes de energía limpias e inagotables que tienen un potencial de aprovechamiento y no producen gases de efecto invernadero. El desarrollo de energías limpias y renovables es imprescindible para combatir el cambio climático y mitigar su efecto en el medio ambiente y en las comunidades sociales.



Equipo de SISENER EN SS.EE. Montalvo y P.E. Marcona

413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo

Por las características de nuestras actividades, **SISENER** no realiza operaciones con participación de las Comunidades Locales y/o programas de desarrollo. Sin embargo, tiene una política de acción social comprometida.

Es así que colabora en proyectos de ámbito social local:

- Ayuda económica para la adquisición de Víveres a la “Olla Común del Asentamiento Humano Santa Rosa de Villa María del Triunfo”, comunidad cercana a nuestra ubicación.
- Estamos comprometidos en apoyar Proyectos de Utilidad Social, gracias a la relación con ENEL, con charlas magistrales de capacitación a los estudiantes de la carrera de Electrotecnia Industrial del ITS Pachacutec.
- Asimismo, apoya a APBP, Asociación de Pintores con la Boca y con el Pie, comunidad de artistas que, debido a su discapacidad física, ya sea por enfermedades o por accidentes, no pueden utilizar sus manos y pintan con la boca o con el pie. Se colabora con la compra de sus artículos, no sólo les ofrecemos un apoyo económico, sino que también un reconocimiento, que los anima a superarse vivir orgullosos de su trabajo.

413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo =CERO

ÍNDICE

GESTIÓN DE TALENTO

(Contenido 2-7, Contenido 2-8)

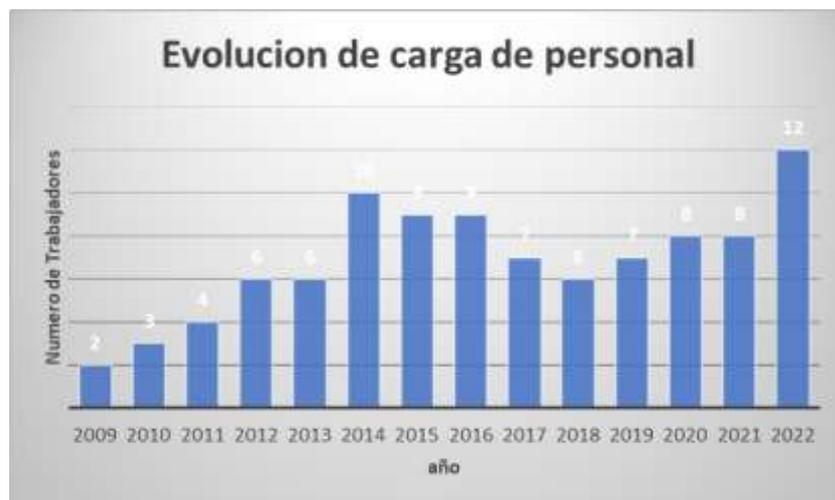
SISENER entiende que la Gestión de Talento es una de nuestras fortalezas, por ello establece como objetivo principal propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar un buen desempeño laboral. Todo empleado de **SISENER** ingresa con un contrato de trabajo sujeto a modalidad, que se celebra al amparo del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Desde el inicio de sus actividades, todo personal es ingresado a la planilla con los derechos y beneficios que establece la ley.



Nuestra empresa tiene una única sede en Lima. Nuestro personal viene trabajando en modalidad mixta (presencial y remota).



Gracias al incremento de servicios contratados hemos incorporado dos empleados más en comparación al periodo anterior (2021).



1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

2-7: Empleados:

	Mujer	Hombre	Otro*	No declarado	Total
Número de empleados (plantilla / equivalente de tiempo completo)	1	11	0	0	12
Número de empleados fijos (plantilla / equivalente de tiempo completo)	1	11	0	0	12
Número de empleados temporales (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0	0	0	0
Número de empleados por horas no garantizadas (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo completo (plantilla / equivalente de tiempo completo)	1	11	0	0	12
Número de empleados a tiempo parcial (plantilla / equivalente de tiempo completo)	0	0	0	0	0

*Género según lo declarado por los propios empleados.

2-8: Trabajadores que no son empleados:

En **SISENER** existen actividades que son realizadas mensualmente por personal externo, bajo la modalidad Contrato de prestación de servicios.

Empresa	Servicio	Mujer	Hombre	Otro*	Total
ASESORATE PERU SAC	Asesoría Contable	1	1	0	2
KUNAQ & ASOCIADOS SAC	Soporte Informático (hardware & software)	0	1	0	1
SUPPORT BRIGADES FIRE & SAFETY S.A.C.	Asesoría en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	0	0	1
PATRICIO BLAS MARINO	Limpieza y Mantenimiento de Oficina	0	1	0	1

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



8

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE

Declaración de uso	SISENER INGENIEROS S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2022 y 31 de diciembre de 2022 del periodo objeto del informe utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 2: Contenidos Generales 2021						
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-1: Detalles organizacionales	7				
	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5				
	Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	5				
	Contenido 2-4: Actualización de la información	5				
	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7				
	Contenido 2-7: Empleados	40				
	Contenido 2-8: Trabajadores que no son empleados	40				
	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	10				
	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4				
	Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	11				

ÍNDICE

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
GRI 3: Temas Materiales						
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	13				
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	13				
Anticorrupción						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	14				
Estándar 205 (2016): Anticorrupción	Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	17				
Energía						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18				
Estándar 302 (2016): Energía	Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización (*)	20				
	Contenido 302-4: Reducción del consumo energético	20				
Residuos						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	21				
Estándar 306 (2020): Residuos	Contenido 306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	21				
	Contenido 306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	22				
	Contenido 306-4: Residuos no destinados a eliminación	22				
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	24				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	25				
	Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	27				
	Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	29				
	Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	29				
	Contenido 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	29				
	Contenido 403-9: Lesiones por accidente laboral	30				
Diversidad e igualdad de oportunidades						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	31				
Estándar 405 (2016): Diversidad e igualdad de oportunidades	Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	32				
No discriminación						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	33				
Estándar 406 (2016): No discriminación	Contenido 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	34				

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

5. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

6. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

7. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI / Otra Fuente	Contenido	Número de página	Omisión			N° de referencia del Estándar Sectorial
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación	
Trabajo infantil						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	35				
Estándar 408 (2016): Trabajo infantil	Contenido 408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	36				
Trabajo forzoso u obligatorio						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	37				
Estándar 409 (2016): Trabajo forzoso u obligatorio	Contenido 409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	38				
Comunidades locales						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	39				
Estándar 413 (2016): Comunidades locales	Contenido 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	39				