

# REPORTE DE SOSTENIBILIDAD SISENER 2021

---



22 JUNIO - 2022

---

Organization Name: SISENER INGENIEROS S.A.

Sector: ENERGIA



## Tabla de contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016.....</b>        | <b>3</b>  |
| - <b>ESTRATEGIA.....</b>                              | <b>4</b>  |
| - <b>¿QUIENES SOMOS?.....</b>                         | <b>5</b>  |
| <b>ELABORACION DEL REPORTE 2021.....</b>              | <b>10</b> |
| <b>SERIE 200 – TEMAS ECONOMICOS.....</b>              | <b>11</b> |
| - <b>ANTICORRUPCIO .....</b>                          | <b>11</b> |
| <b>SERIE 300 – TEMAS AMBIENTALES.....</b>             | <b>16</b> |
| - <b>ENERGIA.....</b>                                 | <b>16</b> |
| - <b>RESIDUOS.....</b>                                | <b>20</b> |
| <b>SERIE 400 – TEMAS SOCIALES.....</b>                | <b>26</b> |
| - <b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....</b>         | <b>26</b> |
| - <b>DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....</b> | <b>36</b> |
| - <b>NO DISCRIMINACION .....</b>                      | <b>40</b> |
| - <b>TRABAJO INFANTIL .....</b>                       | <b>43</b> |
| - <b>TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.....</b>           | <b>47</b> |
| - <b>COMUNIDADES LOCALES .....</b>                    | <b>50</b> |
| <b>INDICE DE CONTENIDOS GRI .....</b>                 | <b>53</b> |

## GRI 102: Contenidos Generales 2016

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN: (GRI 102-1,102-3, 102-53)

**SISENER INGENIEROS S.A.**

Calle Monte Rosa N°271 Of. 5C, 5° Piso - Urb. Chacarilla del Estanque  
Santiago de Surco, Lima – Peru

Visite nuestra web: [www.sisener.com](http://www.sisener.com)

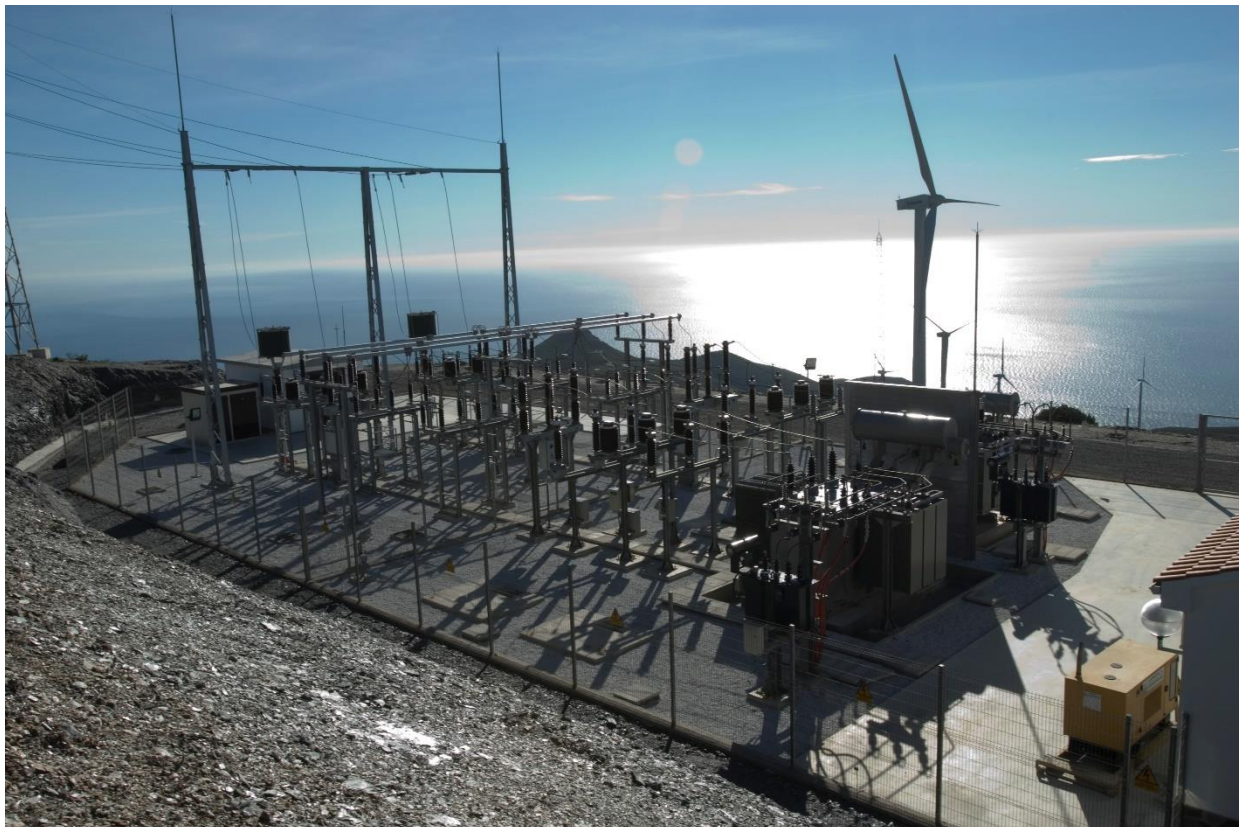
**Cualquier consulta, opinion y/o sugerencia a:**

**Sr. Oscar Pacheco, Gerente General**

**E-mail: [opacheco@sisener.com](mailto:opacheco@sisener.com)**

**Tlf: +511 372 5141 / Movil : +51 989 327 934**

Siguenos à traves de:



## ESTRATEGIA: Mensaje del Gerente General (GRI102-14)

Como representante de SISENER INGENIEROS S.A., presento nuestro segundo Reporte de Sostenibilidad 2021, a todos nuestros aliados, clientes, proveedores, directivos, empleados y población en general. El objetivo de este reporte es comunicar en forma clara y transparente los resultados de nuestra gestión en temas económicos, ambientales y sociales.



Por segundo 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.

Este año 2021 nos ha presentado retos y oportunidades que han merecido esfuerzos de toda la organización para mantener nuestras operaciones con la calidad y eficiencia que nos caracteriza. Trabajando por segundo año en modo remoto a causa del COVID-19, y cumpliendo con nuestro Plan de Contingencia ante esta Pandemia, hemos podido no solo mantener nuestras operaciones, sino hemos logrado:

- *incrementar en un 77% nuestros volúmenes de ventas*
- *mantener la estabilidad de nuestros trabajadores y colaboradores*
- *cumplir con nuestras obligaciones tributarias y fiscales*
- *apoyar a familias vulnerables mediante la ayuda a comedores populares*

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, en la medida de lo posible, los impactos negativos que eventualmente pueda generar sobre las comunidades locales, medioambiente y sociedad en general.*
- *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**

## ¿QUIENES SOMOS? (GRI 102-2,102-4, 102-5)

Sisener Ingenieros S.A. (**SISENER**) forma parte del GRUPO SISENER INGENIEROS, 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.


Inicia actividades el 20.10.2009 como Consultora Especializada en Estudios Eléctricos y de Ingeniería para el Desarrollo de Proyectos en Energía Renovable. Nuestra empresa 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.

Nuestros servicios se desarrollan a nivel nacional, pero nuestra sede se encuentra en la Ciudad de Lima; y por las limitaciones surgidas por la pandemia no se han podido atender a servicios en el extranjero durante este periodo.

**SISENER** es una empresa de sociedad anónima, y registrada como persona jurídica en la Oficina Registral N° IX Sede Lima de SUNARP.

**En SISENER 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, 5° 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



## DESARROLLAMOS ESTUDIOS ALTAMENTE ESPECIALIZADOS:



Subestaciones eléctricas



Líneas eléctricas aéreas y  
subterráneas



Parques eólicos



Plantas solares

### 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 Cortocircuitos
- Estudios de Estabilidad
- Estudios de Transitorios Electromagnéticos (EMT).
- Resonancia Subsíncrona (RSS)

### Asesoramiento para el Ingreso a Operación Comercial:

- Asesoramiento Comercial
- Revisión de Contratos de Suministro: Precio, Formulas de Actualización, Potencia Mínima, sobrecostos, etc.
- Proyecciones de Mercado: Demanda, Oferta, Costos Marginales (CMg.)  
Optimización del suministro de electricidad.

## Servicios Integrales en el Sector Energético (GRI 102-6, 102-7)

Nuestros servicios de consultoría se ofrecen 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.

*“Los 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 8 ingenieros especialistas, 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 2021, aún afectados por la pandemia generada por el COVID 19, **SISENER** no suspendió sus operaciones, se continuó desarrollando con éxito todos los encargos en modo trabajo remoto, garantizando la calidad que nos caracteriza.

Las operaciones (45 en total) están definidas por los proyectos desarrollados en el periodo desde 01.01.2021 al 31.12.2021. Detallando, se desarrollaron 16 estudios de Pre Operatividad, 14 Estudios de Análisis Eléctricos, 05 Estudios de Conexión, 05 Estudios de Factibilidad, y 05 Estudios de Ingeniería.



NUESTRAS CIFRAS (GRI 102-7, 102-8)



*“Incremento de un 77% en comparación al año anterior”.*

*“Trabajamos con capital propio, 0 deudas”*



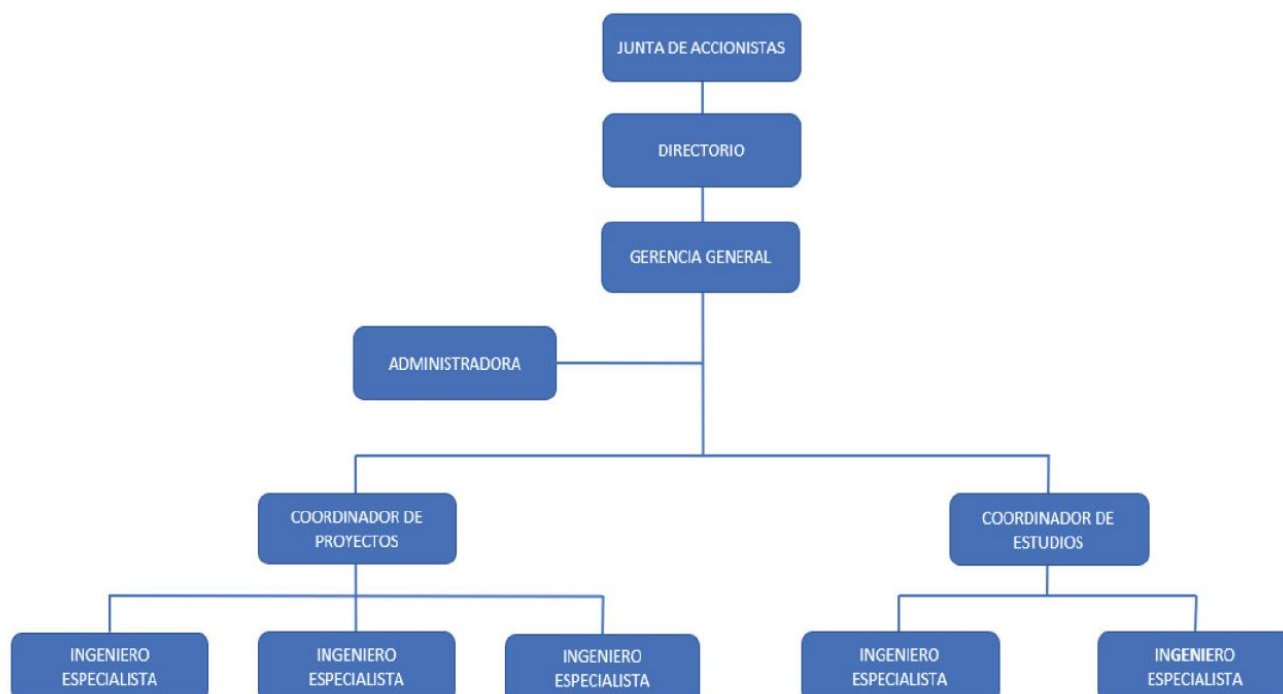
**02** empleadas con contrato de locacion, jornada parcial

**08** empleados permanentes jornada completa

*“Se cuenta con personal externo subcontratados para el área de administración, contabilidad. En total 10 trabajadores en la Región Perú”.*



## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (GRI 102-18)



La empresa está organizada por:

- La Junta de Accionistas.
- El Directorio.
- La Gerencia General
- Los Coordinadores de Proyectos y Estudios.
- Los Ingenieros especialistas

Según la legislación, peruana para el tamaño de la empresa, no es obligatorio contar con Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero si se tiene un Supervisor de SST.

Desde marzo de 2021 venimos implantando en el GRUPO SISENER un 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.

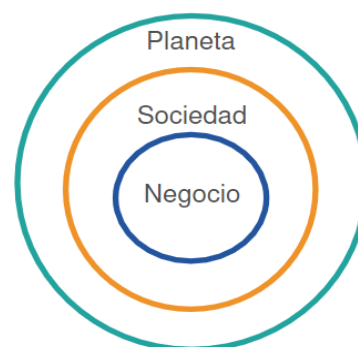
## ELABORACION DEL REPORTE 2021 (GRI 102-45, 102-46,102-47,102-48,102-49,102-50,102-51,102-52,102-53)

Este Reporte se ha elaborado gracias a la invitación de nuestro cliente ENEL, por segundo año estamos participando en el Programa de Negocios Competitivos y los contenidos han sido definidos por nuestro cliente ENEL. La cobertura interna y externa de los temas, incluye tanto a nuestro personal contratado (en planilla) y a nuestros proveedores con quienes cumplimos todas las obligaciones laborales que la ley establece.

Al ser un reporte GRI en REFERENCIA, **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
- Energía
- Residuos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Diversidad e Igualdad de Oportunidades
- No discriminación
- Trabajo Infantil
- Trabajo Forzoso u Obligatorio
- Comunidades Locales



Visión Consciente

Fuente: :ConsciousCapitalism, RajSisodia, 2012

Cabe resaltar que, respecto a la materialidad del año anterior, los cambios significativos en la lista de temas materiales son:



ENERGIA



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



NO DISCRIMINACION

El periodo objeto del informe comprende todas las operaciones realizadas desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2021, la memoria más reciente es el Reporte del año 2020 de fecha 30 de junio 2021. Es nuestro deseo poder realizar nuestro reporte de sostenibilidad cada año.

## Serie 200 (temas económicos)

### ANTICORRUPCION (GRI 103, 103-1, 103-2, 103-3)

**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.

Por el tamaño y tipo de empresa la Ley no nos obliga 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.

*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.*

Desde marzo de 2021 venimos implantando en el GRUPO SISENER un 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.

Se trata de un sistema de prevención de incumplimientos normativos que se establece con la finalidad de determinar los potenciales riesgos de incumplimiento que puedan producirse en el desarrollo de nuestra actividad, sistematizar su detección, procurar su control y adoptar medidas que eviten que se produzcan.

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.

**“TOLERANCIA CERO CON CUALQUIER MUESTRA DE SOBORNO Y CORRUPCION”**

### Política:

- **SISENER** realiza todas sus actividades y operaciones con honestidad, integridad, honradez y responsabilidad.
- Nuestra Política Anticorrupción es clara y aplicable a todos nuestros empleados, directivos y otros que actúen en nombre de la empresa.
- **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.
- No se ofrecen, aceptan o solicitan regalos o atenciones cuando esté pendiente la toma de alguna decisión o se pueda afectar el juicio de un tercero.

### 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 Especifico, Colusión, Tráfico de Influencias, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo previstos en la Ley 30424 Artículo 1 y sus modificatorias.

**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.

**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

**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](http://www.sisener.com/compliance)**

**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)

**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.

Con la implantación del Sistema de Gestión de Cumplimiento (**Compliance**), se cuenta con 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.

Para que este sistema sea eficaz, se constituyó 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 a día de hoy o bien serán objeto de implantación.

Durante este último año, se ha diseñado una normativa interna (ARBOL DE POLITICAS) que será comunicada dentro de un PLAN DE COMUNICACIÓN CORPORATIVO específico y será también objeto de acciones formativas.



#### 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 se realizan encuestas anuales 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.

***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***

## GRI 205: Anticorrupción 2016

### COMUNICACIÓN Y FORMACION SOBRE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCION (GRI 205-2)

#### A LOS ORGANOS DE GOBIERNO:

| NOMBRE DE LA REGION | COMUNICACIÓN |            | FORMACION |            |
|---------------------|--------------|------------|-----------|------------|
|                     | NUMERO       | PORCENTAJE | NUMERO    | PORCENTAJE |
| LIMA                | 4            | 100.00%    | 2         | 50.00%     |
| TOTAL               | 4            | 100.00%    | 2         | 50.00%     |

#### A LOS EMPLEADOS:

| NOMBRE DE CATEGORIA LABORAL | COMUNICACIÓN |            | FORMACION |            |
|-----------------------------|--------------|------------|-----------|------------|
|                             | NUMERO       | PORCENTAJE | NUMERO    | PORCENTAJE |
| EMPLEADOS                   | 8            | 100.00%    | 8         | 40.00%     |
| CONTRATOS DE LOCACION       | 2            | 100.00%    | 2         | 40.00%     |
| TOTAL                       | 10           | 100.00%    | 10        | 50.00%     |

| NOMBRE DE LA REGION | COMUNICACIÓN |            | FORMACION |            |
|---------------------|--------------|------------|-----------|------------|
|                     | NUMERO       | PORCENTAJE | NUMERO    | PORCENTAJE |
| LIMA                | 10           | 100.00%    | 10        | 40.00%     |
| TOTAL               | 10           | 100.00%    | 10        | 40.00%     |

#### A LOS SOCIOS DE NEGOCIOS:

| NOMBRE DE CATEGORIA LABORAL | COMUNICACIÓN |            |
|-----------------------------|--------------|------------|
|                             | NUMERO       | PORCENTAJE |
| CLIENTE                     | 17           | 100.00%    |
| PROVEEDOR                   | 26           | 80.00%     |
| TOTAL                       | 43           | 90.00%     |

| NOMBRE DE LA REGION | COMUNICACIÓN |            |
|---------------------|--------------|------------|
|                     | NUMERO       | PORCENTAJE |
| LIMA                | 43           | 90.00%     |
| TOTAL               | 43           | 90.00%     |

## Serie 300 (temas ambientales)

### ENERGIA (GRI 103, 103-1, 103-2)

El uso de la energía es clave fundamental para el desarrollo de la humanidad, pero también somos conscientes que el acceso a la electricidad en los países más pobres ha comenzado a acelerarse, la eficiencia energética continúa mejorando y la energía renovable está logrando resultados excelentes en el sector eléctrico.

*“Todas las energías verdes son renovables, pero no todas las renovables son verdes”*

Esto se debe a que algunas de ellas tienen un impacto ambiental elevado en su generación. Consideramos que la energía verde tiene que ser limpia y sostenible, como la solar, eólica, hidráulica, geotérmica, marina, la biomasa y el biogás.



Durante su trayectoria en estos 12 años en el mercado, **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 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.



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



Generadores RER que se encuentran en procesos de operación, en cuyo desarrollo participó SISENER INGENIEROS S.A.:

- P.E. Talara
- P.E. Marcona
- P.E. Nazca (Wayra)
- C.H. Las Pizarras
- C. H. Carhuac
- P.E. Cupisnique
- P.E. Tres Hermanas
- C.S.F. Rubi
- C.H. Manta
- C. T. Biomasa Huaycoloro



## **GESTION DE LA ENERGIA**

Por la tipología de nuestra empresa, empresa administrativa, la energía consumida es energía eléctrica (energía no renovable) y es suministrada por la empresa Luz del Sur. Actualmente, en el Perú la energía renovable representa menos del 5% de la oferta suministrada por el Sistema Interconectado. Es nuestro propósito el consumo de energía renovable, cuando ésta ya esté disponible en mayor proporción y gestionada con una Normativa adecuada que facilite esta implementación.

Este año 2021, en vista que nuestras actividades se han desarrollado en modo remoto, el consumo de electricidad registrado en nuestras instalaciones ha sido mínima, entre 50 - 75 KW-h al mes, teniendo un consumo anual aproximado de 900 kw-h.

### **Políticas:**

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

### **Compromisos:**

**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:**

Todo el personal de SISENER es responsable de:

- 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.

**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.

## GRI 302: Energía 2016

### CONSUMO ENERGETICO (GRI 302-1, 302-4)

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.

Para la determinación del consumo de energía anual hemos recurrido a los recibos emitidos por Luz del Sur durante el periodo 2021.

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

|                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| PROVEEDOR                        | LUZ DEL SUR      |
| CONSUMO TOTAL DE COMBUSTIBLE     | 0 KWH            |
| TIPOS DE COMBUSTIBLES UTILIZADOS | NO SE ESPECIFICA |
| PROCEDENCIA                      | NO SE ESPECIFICA |
| CONSUMO DE ELECTRICIDAD          | 900 KWH          |
| CONSUMO DE CALEFACCION           | 0 KWH            |
| CONSUMO DE VAPOR                 | 0 KWH            |

## RESIDUOS (GRI 103, 103-1, 103-2, 103-3)

**SISENER** compromete a desarrollar su actividad contribuyendo a generar valor económico y social y a reducir los impactos que pueda generar sobre las comunidades locales, medioambiente y sociedad en general. Así mismo se compromete a un estricto cumplimiento de la legislación medioambiental aplicable.

*La organización hace un uso eficaz y responsable de los recursos naturales y busca el mayor respeto posible al medio ambiente en el que desarrolla sus actividades y minimiza los efectos negativos que estas pudieran ocasionar.*

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:

- Manejo de residuos de equipos informáticos
- Manejo de Cartuchos y Tóner de Impresoras
- Reciclaje de Papel
- Optimización del uso eficiente de la electricidad



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.

La disminución de las impresiones, no indispensables, han permitido la disminución de consumibles como el papel y tintas /tóner de las impresoras.

## GESTION DE LOS RESIDUOS

Con un enfoque preventivo, mantenemos las condiciones seguras de nuestras operaciones y 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 las funciones y evitar así 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.

### Objetivos y metas:

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

Para ello se debe:

- Mejorar los rendimientos en las horas de trabajo.
- Imprimir sólo lo que sea necesario, evitar la anulación de documentos.
- Mantener mis 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.
- 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](http://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 de los objetivos por parte de la administración. Para evaluar la eficacia de lo establecido se han registrado los gastos anuales en insumos y servicios del año 2021 en comparación al año 2020.

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 referencial, y hay que tomarlo como tal.

*Se imprimen documentos estrictamente necesarios, y se usan ambas caras.  
A menor impresión menor consumo de suministros.*

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

**Disminución en el consumo (%)**

| <b>Año</b>  | <b>Papel</b> | <b>Tintas &amp; Toners</b> | <b>Electricidad</b> |
|-------------|--------------|----------------------------|---------------------|
| <b>2019</b> | <b>100</b>   | <b>100</b>                 | <b>100</b>          |
| <b>2020</b> | <b>59</b>    | <b>36</b>                  | <b>85</b>           |
| <b>2021</b> | <b>45</b>    | <b>25</b>                  | <b>75</b>           |

(\*) valor referencial no real por la situación de Pandemia y trabajo remoto.

## GRI 306: Residuos 2020

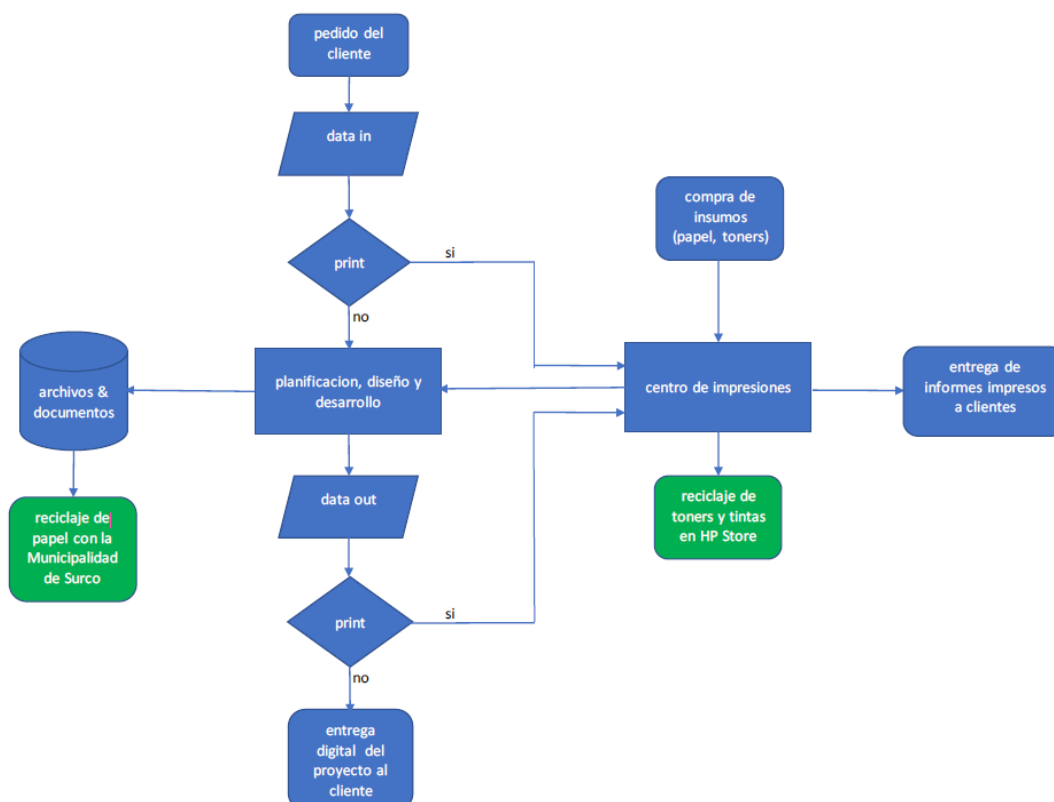
### Generación de residuos e impactos significativos (306-1)

Los insumos principales que generan residuos en nuestras actividades son: el papel y tinta de impresión, y los equipos informáticos que se descartan por obsolescencia.

Debido a la pandemia, la recepción y envío de documentos ha sido en un 80% en forma digital, por lo que el consumo de papel e impresión de documentos ha disminuido notablemente. Asimismo, el consumo y suministro de electricidad, es un bien que analizamos como residuos que afectan al medio ambiente.

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.

FLUJOGRAMA DE MANEJO DE RESIDUOS EN EL DESARROLLO DE LOS ESTUDIOS





## Gestión de impactos significativos (306-2)

Los insumos que se consumen en el desarrollo de nuestras actividades se compran 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.

Los residuos generados con papel de impresión son reciclados a través de la Municipalidad de Surco. Los residuos generados por las tintas de impresoras son reciclados y gestionados a través de HP con su programa Planet Partner.

El análisis de estos insumos, en los tres últimos años, muestran una disminución en el consumo anual de los mismos. Los datos se obtuvieron en base a los costos generados. Esta disminución se debe a las políticas establecidas para generar menor producción de residuos, es decir, impresión de documentos sólo si no se pueden manejar en forma digital; y el mantenimiento preventivo y adecuado de los equipos informáticos y eléctricos.



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 sí los equipos aún funcionan son entregados a jóvenes que se encuentran en situaciones desfavorables y no tienen la posibilidad de adquirir equipos nuevos.

## Serie 400 (temas sociales)

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (GRI 103, 103-1, 103-2, 103-3)

Para un buen desempeño empresarial es fundamental promover iniciativas que implementen estrategias y planes de salud ocupacional; pues éstas tienen la obligación legal y ética de incorporar políticas con la finalidad de asegurar tanto el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, como también el éxito de la propia empresa.

El alcance de este enfoque comprende a todas las actividades, servicios y procesos que desarrolla **SISENER** a nivel nacional. Las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo aplican y establecen las funciones y responsabilidades que con relación a la seguridad y salud en el trabajo deben cumplir obligatoriamente todos los trabajadores, 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 totales o parcialmente en las instalaciones de la empresa.

*“Garantizar la seguridad y salud en el trabajo para contribuir con el desarrollo del personal en nuestra Empresa”.*

**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. 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.

#### GESTION DE LA 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:

- 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 este Reglamento 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.
- 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 remoto.
- 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 con 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.



## GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018 (GRI 403-1, 403-2, 403-5, 403-6)

Dada las características y tamaño de la empresa, la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece, que se debe contar con un Supervisor encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dicho Supervisor es elegido por los trabajadores y se elige o reelige cada dos años. Asimismo, la empresa cuenta con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RI-SST).

*Para garantizar la calidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan Auditorías Internas y Externas en coordinación con el Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

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.
- 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.

### ¿QUÉ HACER ANTE SITUACIONES DE PELIGRO?

Ante situaciones de peligro, 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.

### **GESTION DE LA ACCIDENTALIDAD**

La gestión de la accidentalidad 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.

Como cada año se elabora el Programa de Capacitaciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, los temas se desarrollan en función de los riesgos laborales y los eventos ocurridos. Este año 2021 nuevamente se realizaron en forma virtual pues aún se viene trabajando en modo remoto.

## RECOMENDACIONES para un adecuado TRABAJO DESDE CASA

- 1** Establece un **horario** de trabajo. Fíjate plazos y objetivos para tus actividades.


- 2** Ubica en tu casa un **espacio exclusivo para el trabajo**. Evita las distracciones.


- 3** **Reduce el ruido** en el lugar de aislamiento o utiliza audífonos para atenuarlo.


- 4** Trabaja en un espacio **ventilado** y con iluminación bien distribuida, ya sea natural o artificial.


- 5** Mantén una **postura ergonómica** al sentarte frente a la computadora.


- 6** Evita que quienes estén en casa usen la **red wifi** mientras participas en una videoconferencia.

**LIBRE**


- 7** Asegura una **conexión estable** a Internet usando un cable de red, en lugar de wifi.







## FOMENTO DE LA SALUD EN EL TRABAJO (GRI 403-7)

*“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 o mantener estados saludables de los trabajadores. Durante estos dos años de trabajo remoto, no se han podido realizar encuentros deportivos o talleres de artes marciales y gimnasia, como en años anteriores.

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.

## LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL (GRI 403-9)

Las actividades que se realizan 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.

| Total de Horas trabajadas = 16448  |          |          |
|------------------------------------|----------|----------|
| LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL     |          |          |
|                                    | Número   | Tasa     |
| fallecimientos                     | 0        | 0.00%    |
| lesiones con grandes consecuencias | 0        | 0.00%    |
| accidentes laborales registrables  | 0        | 0.00%    |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>0</b> | <b>0</b> |

Existen medidas preventivas para eliminar y/o minimizar estos riesgos identificados, que se encuentran detallados en nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por la tipología de nuestras actividades, los impactos negativos para la salud y la seguridad en el trabajo son de consecuencias dañinas moderadas y tolerables; y están relacionados con los riesgos a los cuales podríamos estar expuestos. Ante estos riesgos evaluados, en nuestra oficina, se establecen:

- Colocar los implementos de trabajo que usa con mayor frecuencia al fácil alcance de las manos.
- Mantener las zonas de tránsito (pasillos dentro de la oficina, corredores, áreas comunes, vías de evacuación) libres de obstáculos (cajas, papeles, cables sueltos, etc.).
- No colocar materiales u objetos en la parte superior de armarios, archivadores o muebles, donde sea difícil de alcanzarlos.
- No ubicar cajas, papelería u otro tipo de elementos debajo de escritorios, o mesa de trabajo, pues esta situación, limita el acercamiento al plano de trabajo e incrementa la fatiga.
- Mantener los cajones de escritorios, archivadores, armarios, etc., siempre cerrados para evitar golpes o caídas del personal.
- Mantener en el puesto de trabajo o escritorio, sólo lo indispensable para realizar las actividades.

- No utilizar calentadores de agua en los puestos de trabajo, estos deben ser utilizados en las áreas destinadas para cafetería, lejos de materiales combustibles.
- Evitar ingerir alimentos cerca de los equipos de cómputo.

Para eventuales Visitas Técnicas de Campo o de Inspección, realizadas a pedido de nuestros clientes y cuando la evaluación de los proyectos lo requieran, se realizan exámenes médicos ocupacionales (trabajo en altura, trabajos con esfuerzo, etc.) el cual nos indican si el personal esta apto o no para la realización de dichos encargos. En las visitas técnicas, el personal no manipula equipos ni maquinarias y reciben charlas de inducción en prevención de accidentes en las instalaciones a visitar. Para desarrollar estas actividades, la empresa brinda al personal sus equipos de protección personal, el uso de ellos es obligatorio. La empresa gestiona los SCTR (seguros de vida y pensión) para el personal asignado que cubre cualquier eventualidad que pudiera ocurrir en el desarrollo de estas actividades.

Otros peligros y riesgos laborales analizados, y con efectos negativos en la salud de los trabajadores son las enfermedades ocupacionales y/o enfermedades de músculo esquelético por posiciones inadecuadas en el trabajo: fatiga visual, daño auditivo, fatiga física y stress. Ante estos riesgos se plantean las siguientes medidas:

- Disponer de luz natural y luz artificial (predominante) de luminarias LED con pantallas para disminuir la luminancia y el contraste.
- Se provee mobiliarios ergonómicos: La altura de las sillas se regula entre los 45 a 55 cm., la altura de la mesa de trabajo estará comprendida entre los 65 y 75 cm., y el respaldo de las sillas debe tener una prominencia para apoyar la zona lumbar.
- Ante los riesgos de fatiga mental y stress, provocados por los trabajos que exigen niveles de concentración y responsabilidad, se planifican las

tareas considerando los tiempos de descanso y pausas en las jornadas. En los programas de capacitación se les brinda información de ejercicios de estiramiento y relajación.



## DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (GRI 103, 103-1, 103-2, 103-3)

**SISENER** tiene como base ética, que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un entorno de trabajo digno con igualdad de oportunidades. El análisis de este tema es solicitado por nuestro Cliente ENEL.

*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.*

El impacto 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.

### GESTION DE LA DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SISENER proporciona 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.

#### Políticas:

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.

#### **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 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 y Evaluación de la Eficacia:

Se realizan charlas y comunicaciones que generen conciencia y sensibilización al personal.

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.

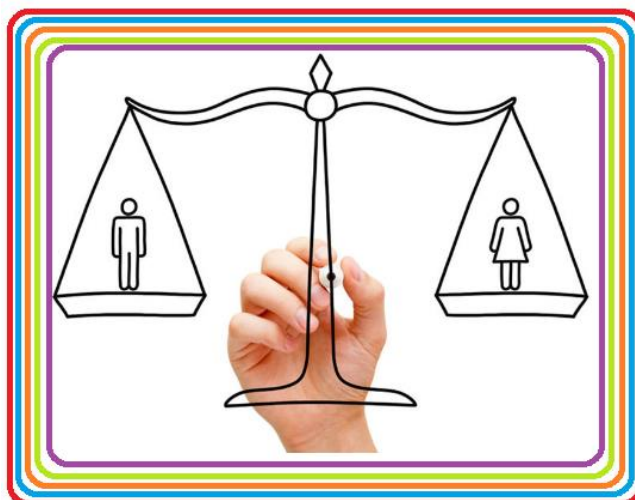
Se recompensa la toma de riesgos y la retroalimentación continua, para ello se facilita la comunicación en forma directa o a través de nuestro buzón de sugerencias en nuestra plataforma ERP.

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.

## **GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016**

(GRI 405-2)

**SISENER** tiene única sede en la ciudad de Lima, en la cual se realizan todas sus operaciones. Asimismo, cabe señalar, que hasta este año 2021, no se cuenta con personal femenino contratado en planilla, y no por discriminación alguna, sino que no se han postulado personal femenino en las convocatorias realizadas.



## NO DISCRIMINACION (GRI 103, 103-1, 103-2, 103-3)

Este Tema de No Discriminación es requerido en este reporte por solicitud de nuestro cliente Enel. Todo el personal de **SISENER** 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.

*“SISENER asegura entornos de trabajo dignos y no 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.

### 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.

**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 permitido 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, establece los siguientes objetivos y metas:

- 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.
- 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.

**GRI 406: No discriminación 2016 (GRI 406-1)**

**El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe = 0**

## TRABAJO INFANTIL (GRI 103, 103-1, 103-2, 103-3)

Este tema de Trabajo Infantil es material solicitado por nuestro Cliente ENEL. 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.
- 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 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:**

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.

## **GRI 408: Trabajo infantil 2016** (GRI 408-1)

*Registro de operaciones  
y/o proveedores con riesgo  
significativo de casos de  
trabajo infantil = 0*

## TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (GRI 103, 103-1, 103-2, 103-3)

El tema material es solicitado por nuestro Cliente Enel. 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.

*El trabajo forzoso no es solo una infracción grave de un derecho humano fundamental, sino que también perpetúa la pobreza y obstaculiza el desarrollo económico y humano*

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.

## 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 forzado u obligatorio: Se rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzado 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.
- 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 forzado.

### 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 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.

**GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016 (GRI 409-1)**

*Registro de operaciones y/o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio = 0*





## COMUNIDADES LOCALES (GRI 103, 103-1, 103-2, 103-3)

El tema material fue asignado por nuestro cliente. Ante este tema **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.

**ENEL. SISENER se compromete a desarrollar su actividad contribuyendo a generar valor económico y social, y reducir, en la medida de lo posible, los impactos que pueda generar sobre las comunidades locales, medioambiente y sociedad en general.**

**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.

En estos 13 años en el mercado, **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 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



Equipo de SISENER en P.E. Marcona

## GESTION FRENTE A LAS COMUNIDADES LOCALES

SISENER colabora en proyectos de ámbito social y en su proceso de mejora, valora la colaboración en otros proyectos sociales afines a la cultura y visión de la empresa.

### Políticas:

**SISENER** participa en el estudio y desarrollo de proyectos de Energía Limpia y Renovables, que no producen gases de efecto invernadero, que ayuden a combatir el cambio climático, y mitigar su efecto en el medio ambiente y en las comunidades sociales.

### Compromisos:

**SISENER** se compromete a apoyar y promover directamente los derechos humanos en las comunidades a las que sirve (en cooperación con organismos gubernamentales, organizaciones internacionales, organizaciones civiles y otras instituciones), y a controlar el impacto de las operaciones en las comunidades donde opera.

### Objetivos y metas:

**SISENER** reconoce el derecho de las comunidades a disfrutar de un medio ambiente limpio y saludable y se compromete a actuar bajo la premisa de la minimización del impacto ambiental en sus operaciones.

### Responsabilidades:

**SISENER** es responsable de que todas las actividades en las que participa comercialmente, se respete el derecho que tienen las comunidades de vivir en un ambiente limpio y saludable. Esta política es transmitida al personal en general y a los proveedores con los que trabaja en conjunto.

### Recursos:

Los recursos utilizados son la divulgación de nuestra política a través de nuestra plataforma ERP y vía correo electrónico dentro de nuestra organización. Se realizan charlas y comunicaciones que generen conciencia y sensibilización al personal.

### 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)

### Evaluación del enfoque:

SISENER trabaja para asegurar la implantación efectiva de esta política, analiza periódicamente su aplicación y valora el riesgo de incumplimiento en los entornos en donde opera. Asimismo, realiza reuniones de coordinación con la Gerencia y se analiza la gestión realizada cada año, con el objetivo de mejorar o incrementar la ayuda directa a las comunidades de nuestro entorno.

## **GRI 413: Comunidades Locales 2016** (GRI 413-1)

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”.
- 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 productos ellos (tarjetas de navidad, calendarios, libros, agendas, papel de regalo, láminas o puzles). 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.

*Operaciones con Participación  
de las Comunidades Locales y/o  
programas de Desarrollo = 0 %*

# 102-55 Índice de contenidos GRI

Reference Claim: Por favor, no borre el párrafo a continuación si tiene intención de registrar su informe con GRI.

Este material hace referencia al GRI 102: Contenidos Generales 2016, GRI 103: Enfoque de Gestión 2016, GRI 205: Anticorrupción 2016, GRI 302: Energía 2016, GRI 306: RESIDUOS 2020, GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018, GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016, GRI 406: No discriminación 2016, GRI 408: Trabajo infantil 2016, GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016, GRI 413: Comunidades locales 2016. Para una explicación detallada de los contenidos relevantes, vea el índice de Contenidos GRI

| GRI Standards Disclosure                                      | Número de página PDF | Parte omitida | Motivo de la omisión | Explicación de la omisión |
|---|----------------------|---------------|----------------------|---------------------------|
| <b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b>                     |                      |               |                      |                           |
| <b>Perfil de la organización</b>                              |                      |               |                      |                           |
| <b>102-1 Nombre de la organización</b>                        | <b>3</b>             |               |                      |                           |
| <b>102-2 Actividades, marcas, productos y servicios</b>       | <b>5</b>             |               |                      |                           |
| <b>102-3 Ubicación de la sede</b>                             | <b>3</b>             |               |                      |                           |
| <b>102-4 Ubicación de las operaciones</b>                     | <b>5</b>             |               |                      |                           |
| <b>102-5 Propiedad y forma jurídica</b>                       | <b>5</b>             |               |                      |                           |
| <b>102-6 Mercados servidos</b>                                | <b>7</b>             |               |                      |                           |
| <b>102-7 Tamaño de la organización</b>                        | <b>8</b>             |               |                      |                           |
| <b>102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores</b> | <b>8</b>             |               |                      |                           |
| <b>Estrategia</b>   |                      |               |                      |                           |
| <b>102-14 Declaración de altos ejecutivos</b>                 | <b>4</b>             |               |                      |                           |

|   |    |  |  |  |
|---|----|--|--|--|
| responsables de la toma de decisiones   |    |  |  |  |
| <b>Gobernanza</b>   |    |  |  |  |
| 102-18 Estructura de gobernanza   | 9  |  |  |  |
| <b>Prácticas para la elaboración de informes</b>                              |    |  |  |  |
| 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados            | 10 |  |  |  |
| 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema | 10 |  |  |  |
| 102-47 Lista de los temas materiales  | 10 |  |  |  |
| 102-48 Re expresión de la información   | 10 |  |  |  |
| 102-49 Cambios en la elaboración de informes                                  | 10 |  |  |  |
| 102-50 Periodo objeto del informe   | 10 |  |  |  |
| 102-51 Fecha del último informe   | 10 |  |  |  |
| 102-52 Ciclo de elaboración de informes                                       | 10 |  |  |  |
| 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe                      | 10 |  |  |  |
| 102-55 Índice de contenidos GRI   | 52 |  |  |  |

|   |           |   |                                  |  |
|---|-----------|---|----------------------------------|--|
|   |           |   |                                  |  |
| <b>Estándares temáticos</b>   |           |   |                                  |  |
| <b>Serie 200 (temas económicos)</b>   |           |   |                                  |  |
| <b>Anticorrupción</b>   |           |   |                                  |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |           |   |                                  |  |
| <b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>                             | <b>11</b> |   |                                  |  |
| <b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>                                  | <b>11</b> |   |                                  |  |
| <b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>  | <b>11</b> |   |                                  |  |
| <b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>   |           |   |                                  |  |
| <b>205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</b> | <b>15</b> |   |                                  |  |
| <b>Serie 300 (temas ambientales)</b>  |           |   |                                  |  |
| <b>Energía</b>  |           |   |                                  |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |           |   |                                  |  |
| <b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>                             | <b>16</b> |   |                                  |  |
| <b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>                                  | <b>16</b> |   |                                  |  |
| <b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>  |           | <b>Evaluación del enfoque de gestión.</b> | <b>Información no disponible</b> | <b>Nuestro enfoque está basado en la reducción del consumo de energía eléctrica.</b> |

|   |           |   |                                  |   |
|---|-----------|---|----------------------------------|---|
|   |           |   |                                  | <p>Se han implementado objetivos y metas que no se han podido evaluar aún por estar estos dos últimos años trabajando en modo remoto.</p> <p>Asimismo, este tema de Energía, no ha sido reportado en el año 2020, por lo que no contamos con información precedente para un mayor análisis.</p> |
| <b>GRI 302: Energía 2016</b>                              |           |   |                                  |   |
| <b>302-1 Consumo energético dentro de la organización</b> | <b>19</b> |   |                                  |   |
| <b>302-4 Reducción del consumo energético</b>             |           | <b>Reducción del Consumo Energético</b> | <b>Información no disponible</b> | <p>Este tema de energía no ha sido reportado antes, y no contamos con información a analizar sobre todo por el hecho que los años 2020 y 2021 hemos venido trabajando en modo remoto.</p>   |
| <b>Residuos</b>   |           |   |                                  |   |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>                        |           |   |                                  |   |
| <b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b> | <b>20</b> |   |                                  |   |

|   |           |   |                                  |  |
|---|-----------|---|----------------------------------|--|
| <b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>  | <b>20</b> |   |                                  |  |
| <b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>  | <b>20</b> |   |                                  |  |
| <b>GRI 306: RESIDUOS 2020</b>   |           |   |                                  |  |
| <b>306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos</b> | <b>24</b> |   |                                  |  |
| <b>306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos</b>               | <b>25</b> |   |                                  |  |
| <b>306-4 Residuos no destinados a eliminación</b>   |           | <b>Residuos no destinados a eliminación</b> | <b>Información no disponible</b> | <b>Para este reporte no se cuenta con información disponible en vista que por motivo de la pandemia estamos en modo teletrabajo, por este motivo el consumo de energía, papel y tóner de impresión han sido mínimos y por ello los residuos que se pudieran generar también han disminuido y no se han cuantificado.</b> |



|  |           |  |  |  |
|--|-----------|--|--|--|
| <b>Serie 400 (temas sociales)</b>  |           |  |  |  |
| <b>Salud y seguridad en el trabajo</b>   |           |  |  |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>   |           |  |  |  |
| <b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>  | <b>26</b> |  |  |  |
| <b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>   | <b>26</b> |  |  |  |
| <b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>   | <b>26</b> |  |  |  |
| <b>GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018</b>   |           |  |  |  |
| <b>403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</b>   | <b>30</b> |  |  |  |
| <b>403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes</b>   | <b>30</b> |  |  |  |
| <b>403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</b>   | <b>30</b> |  |  |  |
| <b>403-6 Fomento de la salud de los trabajadores</b>   | <b>30</b> |  |  |  |
| <b>403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales</b> | <b>33</b> |  |  |  |

|   |    |  |  |  |
|---|----|--|--|--|
| 403-9 Lesiones por accidente laboral  | 34 |  |  |  |
| <b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>                                 |    |  |  |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |    |  |  |  |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura                            | 36 |  |  |  |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes                                 | 36 |  |  |  |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión                                       | 36 |  |  |  |
| <b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>                   |    |  |  |  |
| 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 38 |  |  |  |
| <b>No discriminación</b>  |    |  |  |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |    |  |  |  |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura                            | 39 |  |  |  |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes                                 | 39 |  |  |  |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión                                       | 39 |  |  |  |
| <b>GRI 406: No discriminación 2016</b>  |    |  |  |  |
| 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas              | 41 |  |  |  |
| <b>Trabajo infantil</b>   |    |  |  |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |    |  |  |  |

|   |           |  |  |  |
|---|-----------|--|--|--|
| <b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>   | <b>42</b> |  |  |  |
| <b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>  | <b>42</b> |  |  |  |
| <b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>  | <b>42</b> |  |  |  |
| <b>GRI 408: Trabajo infantil 2016</b>   |           |  |  |  |
| <b>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</b>              | <b>45</b> |  |  |  |
| <b>Trabajo forzoso u obligatorio</b>  |           |  |  |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |           |  |  |  |
| <b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>   | <b>46</b> |  |  |  |
| <b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>  | <b>46</b> |  |  |  |
| <b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>  | <b>46</b> |  |  |  |
| <b>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016</b>  |           |  |  |  |
| <b>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</b> | <b>48</b> |  |  |  |
| <b>Comunidades locales</b>  |           |  |  |  |
| <b>GRI 103: Enfoque de Gestión</b>  |           |  |  |  |

|   |    |   |                 |   |
|---|----|---|-----------------|---|
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura  | 49 |   |                 |   |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   | 49 |   |                 |   |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión   | 49 |   |                 |   |
| <b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>  |    |   |                 |   |
| 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo |    | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | No es aplicable | por la tipología de nuestras actividades no trabajamos directamente con las comunidades, por lo tanto, no tenemos participación de ellas. |



Administrador del Reporte: Ing. Yvel Hinostraza

E-mail: [yhinostraza@sisener.com](mailto:yhinostraza@sisener.com)

SISENER INGENIEROS S.A. Calle Monte Rosa N° 271 Of. 5C - 5° piso  
 Urb. Chacarilla del Estanque, Santiago de Surco -Lima, Perú.  
 Telf.: (511) 372-5141

