



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023

DE COBRA PERÚ S.A.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO COOPERATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

1



CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2



SOBRE NUESTRO REPORTE

3



¿QUIENES SOMOS?

4



GOBIERNO COOPERATIVO

5



ÉTICA EMPRESARIAL

6



NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7



NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8



NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

9. GESTIÓN DE BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14. COMPROMISO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

9



GESTIÓN DE BIODIVERSIDAD

10



GESTIÓN DE EMISIONES

11



GESTIÓN DE RESIDUOS

12



NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

13



NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14



COMPROMISO CON NUESTROS TRABAJADORES

15



GESTIÓN DEL TALENTO

16



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17



ÍNDICE DE CONTENIDO GRI



1

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

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA (GRI 2-22)

Reciban un cordial saludo, esperando que ustedes y sus seres queridos estén muy bien de salud y bienestar. Tengo el agrado de presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad del 2023.

Quiero enfocar nuestra atención en un tema que considero fundamental para el presente y futuro de nuestra organización el cual es: “El Desarrollo Sostenible”.

En Cobra Perú S.A, entendemos que el desarrollo sostenible no solo implica cumplir con regulaciones y estándares, sino ir más allá, adoptando una visión integral que abarque la responsabilidad social, económica y ambiental en todas nuestras acciones. Queremos ser una fuerza positiva, generando un impacto significativo y duradero en las comunidades donde operamos.

Nuestra estrategia de contribución al desarrollo sostenible se basa en tres pilares fundamentales:

- 1. Energías Renovables y Eficiencia Energética:** Estamos comprometidos con la transición hacia una matriz energética más limpia y sostenible. Impulsando proyectos de energías renovables, como parques eólicos, y promoveremos la eficiencia energética en todas nuestras actividades. Contribuiremos activamente a la reducción de emisiones de carbono y al avance hacia un futuro más sostenible.
- 2. Cuidado del Medio Ambiente y Economía Circular:** Reconocemos la importancia de proteger y preservar nuestro entorno natural. Implementando prácticas responsables de gestión ambiental, minimizando los impactos negativos y promoviendo la conservación de los recursos naturales con soluciones innovadoras y tecnológicas que nos permitan operar de manera más sostenible y respetuosa con el medio ambiente.
- 3. Desarrollo Social y Económico:** generamos un impacto positivo en las comunidades donde trabajamos. Promovemos la creación de empleo, inclusión, igualdad de oportunidades y sociales a través de alianzas estratégicas.

El desarrollo sostenible no solo es un compromiso ético, sino también una oportunidad para destacarnos como líderes en nuestro sector. Al adoptar una mentalidad sostenible, fortalecemos nuestra posición en el mercado, atraemos a clientes y socios comprometidos con los mismos valores y nos aseguramos un futuro próspero y sostenible para nuestra organización y sociedad.

Este año logramos recuperar juntos, como equipo de Cobra Perú S.A, tenemos el poder de hacer una diferencia significativa. Avancemos con determinación y convicción hacia un futuro sostenible, dejando un legado positivo para las generaciones venideras.



Fernando Sanchez de Lamadrid



2

SOBRE NUESTRO REPORTE

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO COORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

SOBRE NUESTRO REPORTE

(GRI 2-2;2-3;2-4)

Cobra Perú S.A., se enorgullece de liderar y coordinar exclusivamente la elaboración del presente informe de sostenibilidad. Como única entidad involucrada en este proceso, nos comprometemos a proporcionar una visión integral y precisa de nuestras prácticas y desempeño en materia de sostenibilidad.

En este contexto, el presente informe de sostenibilidad abarca la gestión llevada a cabo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 a el 31 de diciembre de 2023. Es con gran satisfacción que presentamos el Segundo Reporte de Sostenibilidad de Cobra Perú, S.A.. Este año, hemos integrado al reporte la totalidad de las delegaciones de Cobra Perú, S.A., así como detalles de los alcances económicos.



Los datos aquí proporcionados reflejan nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y nuestros esfuerzos por generar un impacto positivo en nuestro entorno durante ese período, en consonancia con la transparencia y la responsabilidad en la divulgación de información sobre sostenibilidad.

Una vez establecido el plan con las actividades y operaciones de cada delegación, el equipo de Calidad y Medio Ambiente asume la responsabilidad de monitorear el progreso y el cumplimiento de este. Este plan de sostenibilidad para el año 2023 servirá como guía para la gestión de Cobra Perú, S.A. durante el próximo año, permitiéndonos abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presenten en nuestras diversas actividades.

El presente informe ha sido elaborado con referencia al Estándar GRI en el marco del Programa Negocios Competitivos, una iniciativa promovida por la reconocida organización internacional Global Reporting Initiative – GRI, cuyo propósito es fomentar la transparencia de la información en todo el mundo mediante la elaboración de reportes de sostenibilidad.



Katuska Camargo Varela



Franklin Puentes Nieves

Para cualquier consulta adicional, los interesados pueden ponerse en contacto con Katuska Carolina Camargo Varela, a través del correo electrónico katusca.camargo@cobraperu.com.pe, o con Franklin Wilhelm Puentes Nieves, Coordinador de Calidad y Medio Ambiente, cuyo correo electrónico es franklin.puentes@cobraperu.com.pe.



3

¿QUIÉNES SOMOS?

(GRI 2-6)



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

¿QUIENES SOMOS?

(GRI 2-6)

Cobra Perú S.A. forma parte del Grupo Cobra, una empresa con más de 80 años de experiencia internacional y actualmente de origen francés, dedicada al desarrollo de proyectos en los sectores de construcción, energía y servicios industriales. En nuestra organización, Cobra Perú, S.A., nos destacamos por la ejecución de proyectos innovadores bajo rigurosos estándares de seguridad y calidad. Contamos con la capacidad de ejercer autoridad e influencia en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, definiendo claramente las responsabilidades en cada nivel de nuestra estructura, en concordancia con las actividades que realizamos.

Además, hemos implementado una política integrada que refleja nuestro compromiso con la seguridad, salud en el trabajo, medio ambiente y calidad. Nos enfocamos en servir tanto como contratistas o promotores a clientes de todos los tamaños, así como a propietarios y entidades concesionarias en todo el mundo.

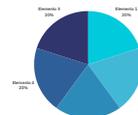
Nuestro objetivo es crear y operar infraestructuras industriales competitivas y duraderas, utilizando los mejores productos, procesos y tecnologías, respaldados por equipos humanos altamente motivados y, en caso necesario, atrayendo los recursos necesarios para llevar a cabo los mejores proyectos. Nuestra sede central está ubicada en la Calle Amador Merino Reyna N° 267, 902, Edificio Parque Plaza. Aunque nuestra operación principal se concentra en Perú, el Grupo Cobra tiene presencia en los cinco continentes y en más de 45 países.



> 18.700
Empleados en todo el Mundo



300
Delegaciones



3.056 M €
Ventas 2023



+ de 45 Países

Cobra Perú S.A atiende las siguientes actividades:

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO COORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

DELEGACIÓN 9117

- ✓ Emergencia de baja tensión
- ✓ Emergencia de media tensión
- ✓ Trabajos en tensión
- ✓ Mantenimiento preventivo y correctivo
- ✓ Servicio de alumbrado público
- ✓ Obra de distribución
- ✓ Obras de alta tensión
- ✓ Mantenimiento alta tensión



Narcis Costa Bosch



Pablo Carrascal Afanador

DELEGACIÓN 9112

- ✓ Operaciones de telecomunicaciones.
- ✓ Provisión.
- ✓ Mantenimiento.
- ✓ Servicios especiales.
- ✓ Planta externa

DELEGACIÓN 9122

- ✓ Corte y reconexión de suministros.
- ✓ Lectura de unidades correctoras.
- ✓ Lectura de medidores.
- ✓ Reparto de recibos de consumo de gas.
- ✓ Instalación de equipo de telemetría ECM-PL

DELEGACIÓN 9114

- ✓ Gas y mantenimiento.
- ✓ Soldadura en Cobre.
- ✓ Roscado de tuberías.
- ✓ Prueba de hermeticidad.
- ✓ Corte, purgado y puesta en funcionamiento.
- ✓ Pintado de tanque y líneas de instalación GLP

DELEGACIÓN 9110

- ✓ Instalación y calibración de trobas.
- ✓ Fuentes de poder: HFC, PEXT.
- ✓ Adecuaciones y migraciones: FTTH, HFC, REDES IP, CONMUTACIÓN, BANDA ANCHA.
- ✓ Operaciones de sistemas de telefonía.



Moises Castillo Alarcon

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO COORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

Otras actividades:

DELEGACIÓN 9111

- ✓ Operaciones de Electricidad de transmisión.
- ✓ Construcción de líneas y subestaciones de transmisión.
- ✓ Operación y mantenimiento de líneas de transmisión

DELEGACIÓN 9106

- ✓ Operación y mantenimiento de centrales hidroeléctricas.
- ✓ Mantenimiento de sistemas eléctricos.
- ✓ Mantenimiento de sistemas auxiliares.
- ✓ Mantenimiento de sistemas de turbina.
- ✓ Mantenimiento sistemas de wartsila.
- ✓ Servicios externos.

DELEGACIÓN 9106

- ✓ Operación y mantenimiento de centrales hidroeléctricas.
- ✓ Mantenimiento de sistemas eléctricos.
- ✓ Mantenimiento de sistemas auxiliares.
- ✓ Mantenimiento de sistemas de turbina.
- ✓ Mantenimiento sistemas de wartsila.
- ✓ Servicios externos.

DELEGACIÓN P117 -9115

- ✓ Electricidad en alta tensión.
- ✓ Trabajos en alta tensión.
- ✓ Montaje de obras electromecánicas de transmisión de energía eléctrica.
- ✓ Construcción de subestaciones eléctricas.
- ✓ Obras electromecánicas de transmisión



Raul Mendoza Tenaud

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO COORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

Misión, Visión, Valores

MISIÓN

Servir como contratistas o como promotores a pequeños y grandes Clientes, Propietarios y/o Entidades Concesionarias en todo el mundo para crear y operar infraestructuras industriales que sean competitivas y duraderas con los mejores productos, procesos y tecnologías, equipos humanos motivados y, si se requiere, atrayendo los recursos necesarios para realizar el mejor proyecto.

VISIÓN

Ser un referente mundial en infraestructuras industriales que da a sus Clientes servicios de alta calidad a través de equipos locales capaces de crear y compartir valores económicos, sociales y medioambientales en la comunidad.

VALORES

Imagen SEQ Imagen | ARABIC 2 Valores Cobra Perú*



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

POLÍTICAS

POLÍTICA INTEGRADA DE COBRA PERÚ

COBRA PERÚ S.A. adopta un Sistema Integrado de Gestión para sus actividades de prestación de servicios a Empresas de Gas, Agua, Electricidad, Energía, Minería, Montajes e Instalaciones Electromecánicas, Obras Civiles, Telecomunicaciones Ensayo de rigidez dieléctrica para equipos de protección y verificación de equipos eléctricos por lo que NOS COMPROMETIMOS a:

1. La búsqueda constante de la satisfacción del cliente, dándole la calidad que espera y a la que se ha comprometido la organización, cumpliendo plazos, cuidando los detalles y atendiendo sus necesidades.
2. Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el porque no hay valor superior al de la vida de las personas.
3. Identificar los aspectos e impactos ambientales para prevenir la contaminación y protección del medio ambiente en el desarrollo de nuestras actividades.
4. Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos aplicables que nuestra organización suscriba.
5. Aplicar el principio básico de prevención de la contaminación ambiental, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, con el objetivo de eliminar los peligros y reducir los riesgos.
6. Aportar hacia la mejora continua como herramienta básica de nuestro Sistema Integrado de Gestión, abocándonos al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos que refuercen la posición competitiva mediante el aumento de la productividad y rentabilidad de nuestras actividades.
7. Garantizar que los colaboradores y sus representantes sean consultados y participen activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
8. Contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con nuestros empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida.

Fernando Sánchez de Lamadrid Poveda
Gerente General

Lima, 18 de enero del 2024
Rev 011



POLÍTICA DE NEGATIVA AL TRABAJO DE RIESGO "STOP WORK"

El Grupo Cobra tiene un compromiso absoluto con la Seguridad y Salud en el Trabajo y mantiene la determinación de promover y consolidar una auténtica Cultura de Seguridad, en todas las actividades, independientemente del lugar donde se desarrola.

La Política Stop Work es un compromiso permanente que forma parte de la Política Integrada de Cobra Perú, y demás mantiene los siguientes lineamientos:

- Lo más importante es la Salud y la Seguridad de los Trabajadores, no hay valor superior al de la vida de las personas.
- Todo trabajo se debe ejecutar de forma 100% segura, en caso de duda o de discrepancia se paraliza el trabajo.

Por tanto, todo trabajador del Grupo Cobra o que trabaje para el Grupo Cobra tiene la potestad, autoridad y el deber de paralizar cualquier actividad que no sea 100% segura. Esta acción debe ser reportada a los superiores jerárquicos según los canales establecidos. Reporte de Incidentos (RDI).

Con esta colaboración se refuerza la conciencia y percepción del riesgo y se fomentan comportamientos responsables y prudentes.

La Política Stop Work debe aplicarse sin temor a las consecuencias. No se atribuirá ninguna culpa ni responsabilidad a los trabajadores o contratistas que señalen de buena fe una situación de riesgo o que detengan un trabajo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo es un valor irrenunciable que forma parte del día a día de todos los miembros del Grupo Cobra y es una herramienta que nos ayuda a alcanzar la excelencia operativa.

Fernando Sánchez de Lamadrid Poveda
Gerente General
Lima, 31 de enero del 2022
Rev. 011



POLÍTICA DE FATIGA Y SOMNOLENCIA

COBRA PERÚ S.A. es consciente de que, la fatiga y la somnolencia son una de las causas de los accidentes de trabajo y factor muy importante en la calidad del desempeño laboral de todo trabajador, por lo que NOS COMPROMETIMOS a:

1. Afianzar en los trabajadores los conceptos necesarios para identificar condiciones relacionadas a los estados de fatiga y somnolencia.
2. Enviar a los trabajadores las herramientas necesarias para prevenir estados de fatiga y somnolencia.
3. Monitorear en la Empresa el riesgo de accidentes relacionados a fatiga y somnolencia.
4. Respetar los jornadas, horarios de trabajo y refrigerio de nuestros trabajadores.
5. Concientizar al trabajador que debe descansar mínimo 8 horas de sueño profundo para un buen desempeño de su trabajo.
6. Ningún trabajador será sancionado si se niega a trabajar al sentir síntomas de fatiga o somnolencia durante la realización de su tarea. Previa comunicación a su jefe inmediato superior.

Fernando Sánchez de Lamadrid Poveda
Gerente General

Lima, 07 de enero del 2021
Rev. 030



POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

COBRA PERÚ S.A. Tiene un gran compromiso con la salud, seguridad y el bienestar de sus trabajadores, clientes y empresas colaboradoras, con el propósito de garantizar un adecuado desempeño laboral, fomentando un estilo de vida y proporcionando un lugar seguro de trabajo. COBRA PERÚ S.A. No acepta, ni tolera el uso ni el abuso de sustancias tóxicas; por lo cual se prohíbe el consumo, producción, tenencia, distribución y comercialización de bebidas alcohólicas, drogas, o medicamentos controlados sin prescripción médica en todos los lugares de trabajo e instalaciones y en sus rutas, hacia COBRA PERÚ S.A. y viceversa.

En caso de conocerse violación alguna a esta política, los trabajadores de COBRA PERÚ S.A. y de empresas colaboradoras están en la obligación de cooperar en las investigaciones correspondientes.

Para el cumplimiento de esta Política, COBRA PERÚ S.A.:

1. Promoverá y divulgará información educativa y de concientización para prevenir el consumo de bebidas alcohólicas, drogas u otros estupefacientes.
2. Realizará, en cualquier momento, pruebas de alcoholometría y de consumo de drogas, sin previo aviso. Respetando la dignidad y privacidad de los trabajadores, manteniendo confidencialmente la información respectiva.
3. De presentarse algún caso positivo o ante la negativa de someterse a una prueba de alcohol o drogas, será motivo de medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido.
4. Los empleados que por razones médicas deban usar drogas bajo prescripción, deberán informar al área de salud ocupacional, quien informará a su Gerente o Jefe de Obra antes de iniciar sus labores.

Toda violación de esta Política será considerada como FALTA MUY GRAVE y causa de acción disciplinaria, incluyendo el despido, de ser el caso.

Fernando Sánchez de Lamadrid Poveda
Gerente General

Lima, 03 de enero del 2021
Rev. 030





4

GOBIERNO CORPORATIVO



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 2-9;2-11;2-12;2-27;2-29)

Somos una empresa constituida como Sociedad Anónima, es una forma de organización empresarial en la que el capital está dividido en acciones y la responsabilidad de los accionistas se limita al monto de sus acciones suscritas. El máximo órgano de gobierno en Cobra Perú S.A. es la Gerencia General. El Órgano de Gobierno de la Organización es representado por la Dirección General, que demuestra su liderazgo y compromiso con el Sistema de Gestión Antisoborno de la siguiente manera:



Gonzalo Gómez Cabido

Aprobando la Política de Cumplimiento Normativo y Anti-soborno.

- Asegurando que la estrategia de la Organización y la Política de Cumplimiento Normativo y Anti-soborno se encuentran alineadas.
- Recibiendo y revisando los informes del Sistema de Gestión Anti-soborno.
- Asignando los recursos adecuados y apropiados para el funcionamiento eficaz del Sistema de Gestión Anti-soborno.
- Ejerciendo una supervisión razonable sobre la implementación del Sistema de Gestión Anti-soborno por la Alta Dirección.

La Organización forma parte del Grupo Cobra España, que a su vez se integra en COBRA SERVICIOS INDUSTRIALES, y ésta última en el Grupo VINCI. Su estructura corporativa en el Perú consta de la Dirección General, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección y Gerencia de Recursos Humanos, Dirección de Producción, Gerencia de Asesoría Jurídica y Gerencia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (en adelante "SSOMA"), y su estructura operativa se basa en las delegaciones, siendo ambas estructuras comunes para todas las sociedades de la Organización.

Cumplimiento normativo

En nuestra actividad, el cumplimiento de normas y leyes es un asunto crucial, especialmente dada la informalidad del entorno en el que operamos. Consideramos que es fundamental cumplir con estas regulaciones para fomentar el desarrollo del país, respetar la institucionalidad, contribuir al crecimiento nacional y garantizar un entorno laboral seguro y legal. Al hacerlo, evitamos posibles sanciones como el cierre temporal o definitivo de nuestras operaciones, multas financieras y daños a nuestra reputación. Además, al cumplir con las normativas, logramos obtener una valoración positiva por parte de nuestros grupos de interés al demostrar integridad en nuestra competencia y asegurar la transparencia en la divulgación de información.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

En Cobra Perú, S.A., nos comprometemos firmemente a cumplir con las normas y leyes pertinentes que nos aplican, reconociendo que este asunto tiene implicaciones tanto internas en la empresa como externas en nuestras relaciones con proveedores y clientes, así como en actividades específicas que requieren ser mencionadas. A continuación, se presenta un cuadro detallado con las normativas y leyes relevantes que guían nuestra conducta y operación:

Normas y Leyes	Aplicación
Ley General de Electricidad	Regulación de la producción y distribución de electricidad
Normas de Seguridad Laboral	Protección de los empleados y prevención de accidentes
Ley de Protección Ambiental	Regulación de las emisiones y gestión de residuos
Código de Conducta Empresarial	Normas internas de ética y comportamiento
Normas de Transparencia Financiera	Divulgación clara y precisa de información financiera
Regulaciones Fiscales	Cumplimiento de obligaciones tributarias
Normativa de VINCI	
Protocolos de Cobra Servicios, Comunicaciones y Energía	
Instrucciones de Régimen Interior de Cobra Servicios, Comunicaciones y Energía	
Plan de Prevención de Delitos de Cobra y su documentación asociada	



David Atoche Juarez

Durante el año 2023, Cobra Perú ha destacado por su integridad al no incurrir en ninguna sanción, multa o incumplimiento de la legislación. Este logro demuestra nuestro firme compromiso con las buenas prácticas éticas y el desempeño correcto de la organización en un entorno altamente competitivo.

En el caso de que ocurriera algún acto de incumplimiento o ilícito, nuestro oficial de cumplimiento llevará a cabo una exhaustiva investigación del incidente. Si se determina que la acción en cuestión merece una sanción, se procederá a aplicar las medidas disciplinarias correspondientes para abordar y resolver el problema de manera efectiva.

Nuestra empresa se compromete a actuar con transparencia, responsabilidad y prontitud en la gestión de cualquier situación que ponga en riesgo nuestra integridad y cumplimiento normativo

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para Cobra Perú, es importante generar lazos de confianza con nuestros grupos de interés identificando sus expectativas y el cumplimiento de estas.



PARTES INTERESADAS	EXPECTATIVAS	CUMPLIMIENTO
Casa Matriz / Zona	Expectativa de crecimiento, posicionamiento estableciendo una cultura preventiva en la organización y mejorando la imagen e integrando la gestión SSOMA	Reportes a casa matriz Informe de Auditorias Uso de plataformas digitales
Otras empresas del Grupo Vinci	Expectativa en incrementar la presencia de servicios	Cumplimiento de estándares del grupo
Empleados	Expectativa de formación para el desarrollo en el puesto. Buen Clima Laboral Reconocimiento del desempeño en la gestión SSOMA y del Cumplimiento de las metas operativas y Objetivos SSOMA Continuidad laboral / no sufrir accidentes	Contratos de trabajo Manual de funciones Programa de Capacitación Programa anual SSOMA / Infraestructura Difusión y capacitación de Políticas y lineamientos del SGSSOMA Reconocimiento al trabajador
CSST	Proteger a los trabajadores frente a los contagios de COVID 19. Reconocimiento del desempeño en la gestión SSOMA y del cumplimiento de las metas operativas y Objetivos SSOMA. Que no se generen accidentes. Continuidad laboral / no sufrir accidentes. Mantener condiciones de trabajo seguras y limpias. Involucrarse y ser parte de la mejora continua del sistema de gestión SSOMA en COBRA PERU	Seguimiento de casos sospechosos y confirmados. Reconocimiento al Trabajador Inspecciones de obra Reuniones, capacitaciones SSOMA constante, entre otros. Informe médico, entre otros.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL



PARTES INTERESADAS	EXPECTATIVAS	CUMPLIMIENTO
Proveedores	Expectativa de relaciones comerciales a largo plazo Expectativa de cumplir con nuestros estándares de seguridad y medio ambiente y compliance	Guía de remisión. Contratos de Trabajo. Ordenes de Servicios emitidos. Difusión y capacitación de Políticas y lineamientos del SGSSOMA
Empresas subcontratadas	Expectativa de continuidad de contrato Expectativa de relaciones comerciales a largo plazo Expectativa de cumplir con nuestros estándares de seguridad y medio ambiente y compliance Ejecutar en plazos establecidos	Cumplimiento de Contratos de Trabajo. Evaluación de desempeño de las empresas subcontratadas Reunión a la firma Difusión y capacitación de políticas y lineamientos del SGSSOMA
Gobierno y entidades reguladoras	No se generen sanciones	Matriz de requisitos legales
Clientes	Expectativa de respuesta inmediata a los requisitos de seguridad y medio ambiente pactados del servicio en el contrato.	Contratos Acta de conformidad Encuesta de satisfacción Inspecciones y/o visitas de seguimiento
Comunidad (Visitantes / vecinos y público en general)	Respeto y cuidado del medio ambiente y comunidad.	Contratos de trabajo Contratos del proyecto (en caso aplique)
Otros (AENOR, Clínicas)	Mejora continua basado en los requisitos según ISO Evitar sanciones y enfermedades ocupacionales	Mantenimiento del Sistema de Gestión ISO 45001, 14001 EMO

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL



Ximena Velit Poblete

La Alta Dirección de la Organización es representada por las Direcciones de Administración y Finanzas, de Recursos Humanos y de Producción, y las Gerencias de Recursos Humanos, de Asesoría Jurídica y de SSOMA, que demuestran su liderazgo y compromiso con el Sistema de Gestión Antisoborno de la siguiente manera:

- Asegurando que el Sistema de Gestión Antisoborno y sus objetivos, así como la Política de Cumplimiento Normativo y Antisoborno, se establece, implementa, mantiene y revisa para abordar adecuadamente los riesgos de soborno a los que se enfrenta la Organización.

- Asegurando que los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno se integran correctamente en los procesos de la Organización.

- Desplegando recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz del Sistema de Gestión Antisoborno.

- Comunicando interna y externamente la Política de Cumplimiento Normativo y Antisoborno.

- Comunicando internamente la importancia de la gestión eficaz del Sistema de Gestión Antisoborno.

- Asegurando que el Sistema de Gestión Antisoborno está diseñado adecuadamente para lograr sus objetivos.

- Dirigiendo y apoyando a los miembros de la Organización para contribuir a la eficacia del Sistema de Gestión Antisoborno.

- Promoviendo una cultura antisoborno apropiada dentro de la Organización.

- Promoviendo la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno.

- Apoyando a los miembros de la Organización a su cargo para demostrar su liderazgo en la prevención y detección de soborno en la medida en la que se aplique a sus áreas de responsabilidad.

- Fomentando el uso de los procedimientos para reportar sospechas de soborno y el soborno real.

- Asegurándose de que ningún miembro de la Organización sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias o por informes hechos de buena fe o sobre la base de una creencia razonable de violación o sospecha de violación de la Política de Cumplimiento Normativo y Antisoborno, o por negarse a participar en el soborno, incluso si tal negativa puede dar lugar a la pérdida de negocios para la Organización.

- Reportando al Órgano de Gobierno sobre el contenido y el funcionamiento del Sistema de Gestión Antisoborno y de las denuncias de soborno graves y/o sistemáticas.

El Cumplimiento Antisoborno, se revisa y actualiza anualmente en el contexto de la Organización o, si se requiere, cuando ocurran eventos relevantes que la afectan

Estructura accionaria

Cobra es un grupo con una destacada trayectoria en el desarrollo de infraestructuras industriales y la prestación de servicios, consolidándose como uno de los principales actores en el sector de las energías renovables en España y Latinoamérica.

La empresa ha establecido un modelo de negocio propio altamente eficiente, aprovechando su extensa red de delegaciones que trabajan de manera coordinada para enriquecer su oferta de servicios integrales. Respaldo por ocho décadas de experiencia y un profundo conocimiento de los mercados en los que opera, el Grupo se ha adaptado constantemente a las cambiantes necesidades de sus clientes y a la creciente demanda de proyectos que generen un impacto significativo en la sociedad y el medio ambiente.

La actividad empresarial del Grupo se rige por sólidos valores que incluyen un compromiso firme tanto con sus clientes como con sus empleados, una marcada orientación hacia la innovación y una determinación inquebrantable por alcanzar la excelencia en la gestión medioambiental en todos los países donde opera.

El Grupo Cobra Perú (la Organización) está liderado por la sociedad Cobra Perú, S.A., constituida en Lima (Perú) el 18 de julio de 1994. El resto de las sociedades que conforman la Organización son:

- Energía y Recursos Ambientales del Perú, S.A.
- Cobra Construcciones y Servicios Perú, S.A.
- Fides Facility Services, S.A.
- Concesionaria Angostura Siguan, S.A.
- Cobra Instalaciones y Servicios, S.A. Sucursal Perú
- Cobra Infraestructuras Hidráulicas, S.A. Sucursal Perú
- Técnicas de Desalinización de Aguas, S.A. Sucursal Perú
- Consorcio Cobra SCL UA&TC
- Planta de Reserva Fría de Generación de Eten, S.A.
- Bow Power, S.R.L.
- Agrocobra, S.A.
- Bisa Ingeniería de Proyectos, S.A.



El negocio de la Organización tiene lugar íntegramente en el Perú, y se centra en la ejecución de trabajos de ingeniería, diseño, financiamiento, construcción, rehabilitación, procura, instalación, montaje, operación y mantenimiento de obras, así como prestación de servicios, en los sectores de energía, refinería, electricidad, telecomunicaciones, saneamiento y agricultura (regadío).

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL



5

ÉTICA EMPRESARIAL

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO COORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

ÉTICA EMPRESARIAL

(GRI 3-3)

Nuestro programa de cumplimiento corporativo está comprendido por un conjunto de políticas y controles destinados a la prevención de delitos de corrupción, generación de una cultura ética y cuidado de reputación, los que conjuntamente abordan el comportamiento responsable de la entidad con relación a sus trabajadores, proveedores y sociedad en general, así como sus buenas acciones en pro del medio ambiente.

Cobra Perú S.A. consciente de la ética empresarial como factor diferenciador, establecen y aprueban la siguiente política de cumplimiento normativo y antisoborno, identificándose como una organización responsable e involucrada en el respeto a la ley.

Dentro de nuestros principales componentes se encuentran:

- Fomentar que todos los colaboradores actúen siempre con el fin de preservar la integridad y buena reputación de la Organización.
- Detectar, prevenir y evaluar los riesgos penales que podrían darse en la Organización.
- Compromiso de mejorar continua.
- Impulsar un comportamiento proactivo y responsable de todos los Colaboradores, en materia de cumplimiento corporativo penal.
- Difundir entre los colaboradores las consecuencias derivadas de actuaciones constitutivas de delito en relación con el PCC y al SGA.
- Asegurar la eficacia de la implementación de PCC y del SGA.

Código de conducta y políticas de cumplimiento

Contamos con un código de conducta que es compartido con todos nuestros colaboradores y socios estratégicos, así como con una serie de políticas y procedimientos que forman parte del respaldo a nuestro Programa de Cumplimiento Corporativo.

Nuestras políticas son aprobadas por nuestro gerente. La política antisoborno está a cargo del cumplimiento cuya responsable es realizar su despliegue y capacitación en relación con el tema a todos los empleados y socios estratégicos de Cobra Perú.

Sistema de Gestión Antisoborno

En el 2023., la certificadora AENOR llevó a cabo la auditoría de seguimiento respecto de la certificación ISO 370001:2016 Correspondiente al sistema de gestión de antisoborno, se logró auditar la totalidad de los procesos seleccionados y validar nuestra certificación.

Así mismo, en nuestro código de conducta se establece la obligación de todos los colaboradores de Cobra de revelar cualquier situación que califique como un potencial conflicto de interés.

A través de nuestro canal ético (denuncias y consultas), donde cualquier miembro de la organización que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento del Programa de Cumplimiento Corporativo (PCC), o dudas al respecto, podrá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o informar a través de nuestra plataforma digital.

Canal ético (Denuncias y consultas)

Es un canal de comunicación administrativa, que tiene como finalidad recibir denuncias sobre posibles vulneraciones a nuestro Código de conducta, Política Antisoborno o alguna de nuestras políticas de cumplimiento Corporativo. El canal permite que nuestros colaboradores y terceros realicen un reporte de buena fe o sobre la base de una creencia razonable para identificar las posibles falencias en nuestro comportamiento y así podamos mejorar y actuar oportunamente. Cabe resaltar que si una denuncia es enviada por otros medios (por ejemplo, Comunicación verbal con el superior jerárquico, correo ordinario al correo postal: Calle AMDOR Merino Reyna 267, oficina 902, 15046, San Isidro, Lima, Perú. A la atención de la Función de Cumplimiento Antisoborno, estas serán recibidas y procesadas.



6

NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

(GRI 3-1;3-2)

GRI 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales

Nuestro proceso de materialidad se enfocó en la construcción de valor a largo plazo, alineado con la orientación estratégica planteada para Cobra Perú S.A. Se han aplicado 8 principios del GRI para la elaboración de reportes, siendo estos los siguientes principios:

Contexto de Sostenibilidad

- 1.Exhaustividad
- 2.Precisión
- 3.Equilibrio
- 4.Claridad
- 5.Comparabilidad
- 6.Verificabilidad
- 7.Puntualidad

A continuación, se presenta el proceso realizado para la determinación de los temas materiales:

- Etapa 1: Entender el contexto de la organización
- Etapa 2: Identificar impactos reales y potenciales
- Etapa 3: Evaluar la importancia de los impactos
- Etapa 4: Priorizar los impactos más significativos sobre los que presentar información.

Lista de temas materiales

Nº	TEMA MATERIAL	COBERTURA	GRUPO DE INTERÉS VINCULADO
1	Ética Empresarial y Gobierno Corporativo	Interna y externa	Casa Matriz, Empleados, CSST, Proveedores, Empresas subcontratadas. Gobierno, Clientes
2	Relación con el cliente	Interna y externa	Casa Matriz, Empleados, CSST, Proveedores, Empresas subcontratadas. Gobierno, Clientes
3	Condiciones Laborales	Interna y externa	Casa Matriz, Empleados, CSST, Proveedores, Empresas subcontratadas. Gobierno, Clientes
4	Consumo de Energía dentro de la Organización	Interno y externo	Casa Matriz, Empleados, CSST, Proveedores, Empresas subcontratadas. Gobierno, Clientes
5	Cambio Climático y Medio Ambiente	Interno y externo	Casa Matriz, Empleados, CSST, Proveedores, Empresas subcontratadas. Gobierno, Clientes

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

6	Gestión de los Residuos	Interno y externo	Casa Matriz, Empleados, CSST, Proveedores, Empresas subcontratadas. Gobierno, Clientes
7	Gestión del Capital Humano	Interno y externo	Casa Matriz, Empleados, CSST, Proveedores, Empresas subcontratadas. Gobierno, Clientes
8	Impacto en la Sociedad	Interno y externo	Casa Matriz, Empleados, CSST, Proveedores, Empresas subcontratadas. Gobierno, Clientes

El pasado 21 de septiembre de 2023, hemos obtenido el reconocimiento por la elaboración del primer informe de sostenibilidad a través del Programa De Negocios Competitivos, lo que reafirma nuestro compromiso con la edificación de un Perú más sostenible. Este reconocimiento respalda nuestro constante esfuerzo por adoptar prácticas empresariales responsables, las cuales tienen como objetivo generar un impacto positivo en nuestra comunidad y medio ambiente



Después de un exhaustivo análisis de las tendencias globales, que incluyen factores sociales, de sostenibilidad y específicos de Cobra Perú, S.A., entre otros aspectos; así como del contexto de cada país, teniendo en cuenta los lineamientos de las políticas públicas y los resultados del análisis de materialidad realizado anualmente, hemos elaborado nuestro plan de sostenibilidad para el año 2023



7

NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA



ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestra Gestión Económica

GRI 3-3

Este año, nuestras ventas se incrementaron ligeramente respecto al ejercicio anterior en 1.5%; a pesar del estancamiento de la economía peruana y de la caída de inversiones exteriores, el grupo ha conseguido mantener su cartera y volumen de ventas. Nuestros principales costos directos se han reducido ligeramente (un 3.5%) principalmente por la continuación en la aplicación de buenas prácticas de control de gestión. Ello generó, entre algunos otros factores como la incorporación que termináramos el año con una utilidad neta superior en un 5% al del ejercicio anterior



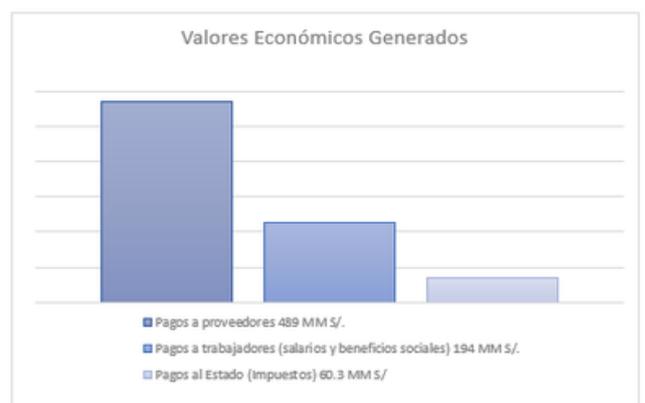
Francisco Yunta Toledo

El análisis de valor económico directo generado y distribuido refleja cómo nuestra actividad genera y distribuye riqueza, participando del desarrollo del sector y del país. Al hacerlo, promovemos mayor transparencia que nuestros grupos de interés valoran positivamente considerando el valor generado por todo el conjunto de actividades del grupo de empresas COBRA en Perú.

Para asegurar que tomamos decisiones financieras adecuadas y beneficiosas, evaluamos nuestros resultados a través de auditorías internas de nuestros accionistas, auditorías externas elaboradas por las principales firmas del mercado, consultores financieros y agencias de rating. El sistema de gestión y reporte de las empresas del grupo se lleva en sistema ERP de seguimiento constante y procesos de mejora continua de revisión y retroalimentación.

Los ingresos alcanzados por la empresa, durante el año 2023, nos han permitido generar un impacto económico positivo en los grupos de interés que forman parte de nuestra cadena de valor. Un 57% de ellos fue destinado al pago de proveedores, lo cual contribuyó a generar trabajo e ingresos para muchas familias peruanas. El 22.7% de los ingresos permitió cubrir el pago de salarios y beneficios sociales de nuestros trabajadores. Finalmente, un 7% se pagó al Estado a través de impuestos.

Valor Económico Generado		Soles	
Ingresos	856 MM Soles		
Valor Económico Distribuido		Soles	
Pagos a proveedores	489 MM S/.	57.1%	
Pagos a trabajadores (salarios y beneficios sociales)	194 MM S/.	22.7%	
Pagos al Estado (Impuestos)	60.3 MM S/.	7.05%	





8

NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE
NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. GOBIERNO
COORPORATIVO

5. ÉTICA
EMPRESARIAL

6. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA
GESTIÓN
ECONÓMICA

8. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

(GRI 3-3;302-1;302-3;302-3;302-5)



En Cobra Perú, contamos con un firme compromiso con el medio ambiente. Nuestras medidas de eficiencia energética contribuyen a generar ahorro en el consumo de energía y combustibles, alineándose con nuestra estrategia de sostenibilidad. En un contexto en el que el cambio climático muestra los límites del planeta, Cobra Perú se compromete a realizar acciones sostenibles que minimicen nuestra huella de carbono. Constantemente buscamos innovar en nuestros procesos para ser más ecoeficientes e ir más allá de lo que la normatividad exige; Reconocemos oportunidades a través de inversiones que mejoran el medio ambiente sin comprometer nuestra competitividad, generando un impacto positivo en toda nuestra cadena de valor. Queremos formar parte del cambio. Por este motivo, desde inicios del 2022, realizamos el cálculo del CO₂ equivalente resultantes de las actividades, con una iniciativa global que trabaja para mitigar el impacto de los gases de efecto invernadero en el mundo. Trabajamos para mantener las emisiones GEI de nuestras operaciones y estamos diseñando nuestros objetivos de reducción hacia los años 2030 y el 2050 como parte de una transición hacia una economía baja en carbono en línea con los compromisos internacionales. Evaluamos constantemente los riesgos ambientales asociados con el uso de energía y las emisiones de GEI en todas las etapas de nuestras actividades, desde media y baja tensión hasta la planificación de proyectos. Nuestra estrategia a mediano y largo plazo incluye diversificar fuentes de energía y reducir emisiones de CO₂, asegurando un futuro sostenible para todos.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO CORPORATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL



GRI 302-1: Consumo de energía dentro de la organización (*)

Las siguientes tablas muestran el consumo de energía eléctrica y de combustibles durante el 2023. Además, consumimos un total de 532 314.74 kWh de energía.

Energía Eléctrica - kWh

Delegaciones – Actividades de Cobra Perú	Consumo de Electricidad por año	
	2022	2023
9117	104 388	136 174.51
9112	-	223 487.13
9106	-	-
9111	-	49 020.35
9114	-	5 206.63
9122	-	7 609.68
9110	-	2 022.59
9100	-	95 578.05
9115-P117	-	13 215.80
Total	104 388	532 314.74

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO COOPERATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL

Consumo de combustible en vehículos

En 2023, se consumió un total de 375 481.3 galones de combustible Diesel, 82 995.3 galones de Gasolina, 48 078.8 Galones de GLP y 388.05 m3 de GNV.

Combustible consumido en galones

Delegaciones – Actividades de Cobra Perú	Consumo anual de combustible por tipo							
	2022				2023			
	DIESEL	GASOLIN	GLP	GNV	DIESEL	GASOLIN	GLP	GNV
9117	237 253	33 723	1 799	-	207 799.9	29 517.8	4 852.63	388.05
9112	-	-	-	-	138 004.6	38 574.1	39 069.8	-
9106	-	-	-	-	2 423.6	1 809.5	-	-
9111	-	-	-	-	47.5	617.6	-	-
9114	-	-	-	-	1 653.0	-	-	-
9122	-	-	-	-	7 782.6	5 104.4	-	-
9110	-	-	-	-	246.0	1 008.5	175.0	-
9100	-	-	-	-	-	6 329.9	3 981.4	-
9115-P117	-	-	-	-	37 523.9	33.5	-	-
Total	-	-	-	-	375 481.1	82 995.3	48 078.8	388.05

**** Las unidades de GNV son en m3



GRI 302-5: Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios

Con la idea de que nuestra sociedad tome conciencia sobre el ahorro de energía e incentivar un cambio de hábitos de consumo que permitan una mayor eficiencia en el uso de energía para el cuidado del medio ambiente, Cobra Perú, S.A. a través de tips de sensibilización, fomentando a que el personal reflexione y cree conciencia de la importancia del uso racional de la energía para nuestro propio beneficio.

ÍNDICE

1. CARTA DE NUESTRO MÁXIMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

2. SOBRE NUESTRO REPORTE

3. ¿QUIÉNES SOMOS?

4. GOBIERNO COOPERATIVO

5. ÉTICA EMPRESARIAL

6. NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

8. NUESTRA GESTIÓN AMBIENTAL



En el 2023, se realizaron campañas como:

- La hora del planeta.
- Dia mundial de la energía.
- Dia mundial del clima y la adaptación al cambio climático



ÍNDICE

1. CARTA DE
NUESTRO
MÁXIMO
REPRESENTANTE
DE LA EMPRESA

2. SOBRE
NUESTRO
REPORTE

3. ¿QUIÉNES
SOMOS?

4. GOBIERNO
COORPORATIVO

5. ÉTICA
EMPRESARIAL

6. NUESTRO
ENFOQUE EN
SOSTENIBILIDAD

7. NUESTRA
GESTIÓN
ECONÓMICA

8. NUESTRA
GESTIÓN
AMBIENTAL

Combustible

En Cobra Perú, S.A. sabemos que un buen conductor puede ahorrar en el consumo de combustible, en este sentido en el 2023 el área de Flota desarrollo distintos programas para ayudar a nuestros conductores a que puedan capacitarse de la mejor manera, así mismo se evalúa a los conductores en un proceso de selección previo a ser contratados, ya que este es un activo muy importante para optimizar nuestro negocio.





9

GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD (GRI 3-3, GRI 304-2)

En Cobra Perú, S.A., estamos firmemente comprometidos a preservar la biodiversidad y a minimizar cualquier impacto en los terrenos adyacentes a áreas protegidas o de alta biodiversidad. Nuestra empresa se adhiere estrictamente a las directrices de conservación del medio ambiente, integrándolas de manera integral en nuestra estrategia de mejora continua y progreso.



En línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 15 - Vida de Ecosistemas Terrestres, cumplimos rigurosamente con la legislación y normativa ambiental peruana para garantizar la preservación de los ecosistemas. Asimismo, nos aseguramos de que cada empleado esté plenamente capacitado para identificar, analizar y gestionar los posibles riesgos ambientales relacionados con sus actividades a través de programas de sensibilización y formación ambiental. Nuestro programa de capacitación y sensibilización incluye acciones dirigidas al personal, enfocadas en temas relevantes de biodiversidad.

Estamos comprometidos a fomentar un mayor entendimiento y conciencia sobre la importancia de preservar la biodiversidad entre nuestros colaboradores."



Este enfoque refleja el compromiso de Cobra Perú, S.A. con la preservación de la biodiversidad, así como la implementación de medidas concretas para lograr este objetivo, alineándose con estándares internacionales y la normativa ambiental local.

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14. IMPACTO A LA SOCIEDAD

15. COMPROMISO CON NOSOTROS

16. GESTIÓN DEL TALENTO

17. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



10

GESTIÓN DE EMISIONES



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14. IMPACTO A LA SOCIEDAD

15. COMPROMISO CON NOSOTROS

16. GESTIÓN DEL TALENTO

17. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GESTIÓN DE EMISIONES

(GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4)

GRI 3-3: Gestión de temas materiales

Para supervisar y administrar el impacto generado por nuestras actividades, empleamos un enfoque riguroso que incluye la cuantificación de nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) siguiendo los estándares reconocidos internacionalmente, como el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol), las directrices del Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático (IPCC) de la ONU y la Norma ISO 14064:2018. Además, llevamos a cabo evaluaciones de riesgos ambientales relacionados con el consumo energético y las emisiones de GEI en todas las etapas de nuestras actividades, desde operaciones de media, baja y alta tensión hasta la planificación de proyectos. Estas evaluaciones están integradas en una estrategia de mediano y largo plazo que incluye medidas para diversificar nuestras fuentes de energía y reducir nuestras emisiones de CO₂. En la actualidad, nuestro enfoque se centra en mantener bajo control las emisiones de GEI generadas por nuestras operaciones, al tiempo que diseñamos objetivos específicos de reducción para los años 2030 y 2050. Estos objetivos son parte de nuestra visión de transición hacia una economía baja en carbono, alineándonos con los compromisos globales para abordar el cambio climático y contribuir a la mitigación de sus efectos. Nuestra empresa está comprometida con la sostenibilidad ambiental y la reducción de nuestra huella de carbono. A través de acciones concretas y la implementación proactiva de medidas de mitigación, nos esforzamos por mejorar continuamente nuestra gestión ambiental y contribuir al desarrollo de un futuro más sostenible para las generaciones venideras.

GRI 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Las emisiones de alcance 1 se generan de fuentes que son propiedad o control de Cobra Perú e incluyen específicamente aquellas generadas directamente por nuestros vehículos utilizados para transportar a nuestros empleados a distintas ubicaciones dentro del país para realizar sus labores. Para calcular estas emisiones, nos basamos en el factor de emisión establecido en el Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero emitido por el MINAM.

Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	tCO ₂ eq
CO ₂	40901.76

GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)

Debido a la naturaleza de nuestras actividades, una parte significativa de nuestras emisiones de alcance 2 se origina en la generación de electricidad adquirida y utilizada por la empresa. Estas emisiones resultan del consumo eléctrico asociado con las actividades llevadas a cabo en nuestras instalaciones fijas. Para calcular estas emisiones, hemos considerado el factor de emisión de energía establecido por el MINAM.

Emisiones brutas (Alcance 2)	CO ₂
CO ₂	227.71

GRI 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

Se tiene identificadas que gran parte de nuestras emisiones de alcance 3 provienen del consumo de papel en nuestras instalaciones fijas y del uso de combustibles fósiles en los desplazamientos aéreos misionales. Para calcular estas emisiones, hemos utilizado el factor de emisión para el uso de papel establecido por el Informe de Huella de Carbono Corporativa de Red Energía del Perú (REP) y la cantidad de emisiones de CO2 por trayecto aéreo de la calculadora proporcionada por la aerolínea Avianca.

Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	tCO2 eq
CO2	273.75

GRI 305-4: Reducción de las emisiones de GEI

Alcances de Huella de Carbono	Emisiones de GEI (tCO2 eq)	
	2022 (1 delegación)	2023 (8 delegaciones)
Alcance 1: Emisiones Directas	2669.58	40901.76
Alcance 2: Emisiones Indirectas	17.3284	227.71
Alcance 3: Emisiones Indirectas	5.2992	273.75
Total	2692.2076	41403.22

Programa de capacitaciones y sensibilización

Realizamos acciones de sensibilización y capacitación dirigida al personal referente a temas de ahorro y consumo amigable de recursos, riesgos asociados al cambio climático.





11

GESTIÓN DE RESIDUOS

GESTIÓN DE RESIDUOS

(GRI 3-3, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5)

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14. IMPACTO A LA SOCIEDAD

15. COMPROMISO CON NOSOTROS

16. GESTIÓN DEL TALENTO

17. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Cobra Perú nos destacamos por nuestro compromiso en el uso responsable de los recursos mediante la minimización y reutilización de residuos. Nuestro enfoque se basa en un Plan de Gestión de Residuos Sólidos que abarca todas las etapas, desde la segregación inicial hasta la disposición final, siendo gestionado por una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) en total cumplimiento de la normativa ambiental peruana. Asimismo, nuestros residuos se gestionan conforme a normativas, separando peligrosos como aceites y solventes, y no peligrosos como metales y vidrio, promoviendo su reutilización o reciclaje.

Para evaluar la efectividad del programa ambiental de gestión integral de residuos del 2023, se llevó a cabo un seguimiento semestral que involucra a todo el personal. Este proceso incluyó la verificación del cumplimiento de nuestras metas y objetivos, que se establecieron de la siguiente manera:

- a) Lograr la reutilización y/o reciclaje del 3% de los residuos totales generados cada semestre, lo que equivale al 6% anual, según el consolidado de residuos.
- b) Alcanzar el 90% de ejecución de las actividades programadas durante el semestre.



Para monitorear el cumplimiento mensual de las actividades programadas, se implementó un Plan de Trabajo dentro del Programa Ambiental. Durante el período evaluado, se logró alcanzar un 89% de cumplimiento de las actividades programadas. Este análisis permitió identificar áreas de mejora y ajustar estrategias para alcanzar nuestros objetivos de manera más efectiva en el futuro.

Además, se llevó a cabo diversas capacitaciones y campañas dirigidas a todo nuestro personal, con el objetivo de concienciar sobre la gestión de residuos y promover prácticas que minimicen los impactos ambientales negativos. Estas iniciativas estuvieron diseñadas para fomentar un mayor nivel de conciencia y cultivar estilos de vida que sean respetuosos con el medio ambiente.



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14. IMPACTO A LA SOCIEDAD

15. COMPROMISO CON NOSOTROS

16. GESTIÓN DEL TALENTO

17. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



CÓDIGO DE COLORES PARA LA SEGREGACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

D.L. N° 1278 y su Reglamento D.S. 014-2017-MINAM
Norma Técnica Peruana 900.058:2019 GESTIÓN DE RESIDUOS.

RM N° 099-2020-MINAM
Recomendaciones para el manejo de residuos sólidos durante la Emergencia Sanitaria por COVID-19



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. IMPACTO A LA SOCIEDAD

15. COMPROMISO CON NOSOTROS

16. GESTIÓN DEL TALENTO

17. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los residuos generados entre peligrosos y no peligrosos se separan y disponen de acuerdo con los planes de gestión y los requisitos normativos específicos para cada material. Los principales residuos peligrosos producidos en nuestras actividades incluyen aceite residual, solventes, tierra contaminada, bolsas de cemento, baterías y tubos fluorescentes. Algunos de estos residuos son reusados eficientemente en procesos internos, otros son reciclados o dispuestos por una EORS. Los desechos no peligrosos (p. ej., chatarra metálica, desechos de madera, vidrio, botellas y tapitas plásticas, cartón y papel) se reciclan siempre que sea posible.

	Tipo de Residuos	2022	2023
Residuos No Peligrosos (tn)	Orgánicos (podas, Restos de comida, otro)	40.475	42.4728
	Vidrio	0.122	0.07307
	Metálicos	33.83	19.437
	Plástico	20.356	13.1118
	Papel/cartón	21.786	17.8267
	Residuos Generales	67.233	78.7397
	Madera	30.028	40.156
	Desmante	8346.045	30296.93
Residuos Peligrosos (tn)	Especiales (baterías, cartuchos de tinta, pilas)	0.059	0.47095
	Restos de pintura, solventes	0.374	5.3255
	Aceite usado	3.233	5.886
	Efluentes contaminados	0	50.0014
	Biocontaminados	4.4	1.2681
	Peligrosos (trapos, papel, filtros, etc., contaminados)	5.407	9.0757
Total		8573.35	30580,77

Según los datos obtenidos, se ha observado un aumento significativo en la cantidad total de residuos generados por Cobra Perú, S.A., pasando de 8,573.35 toneladas en 2022 a 30,580.8 toneladas en 2023. A pesar de este notable incremento, cabe destacar que la proporción de residuos no peligrosos se ha mantenido elevada en ambos años, representando el 99.84% en 2022 y el 99.76% en 2023.

Este hallazgo sugiere que, aunque la cantidad absoluta de residuos ha experimentado un aumento significativo, la composición general de los mismos en términos de peligrosidad se ha mantenido relativamente similar a lo largo de los dos años analizados. Este hecho refleja el compromiso y la eficacia de Cobra Perú en la gestión de residuos, demostrando la implementación de sistemas que separan y manejan adecuadamente los distintos tipos de residuos generados.

En conclusión, Cobra Perú ha demostrado mantener un enfoque efectivo en la gestión de residuos, logrando mantener altos estándares en la separación y manejo de los residuos generados, a pesar del aumento significativo en la cantidad total de residuos. Estos resultados refuerzan el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente a través de prácticas responsables en la gestión de residuos.

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. IMPACTO A LA SOCIEDAD

15. COMPROMISO CON NOSOTROS

16. GESTIÓN DEL TALENTO

17. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

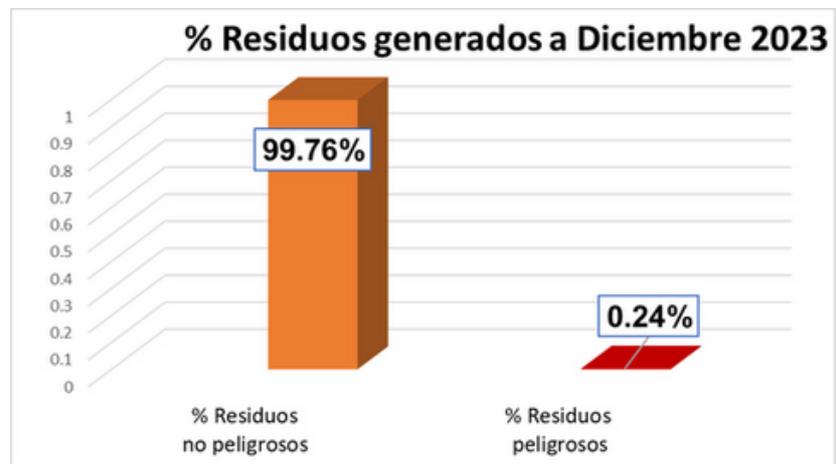


Gri 306-4: Residuos no destinados a eliminación

Los residuos no destinados a eliminación son los reciclables y generan principalmente vidrios, metales, plásticos, papel, cartón, madera y aceite usado

Gri 306-5: Residuos destinados a la eliminación

Los residuos peligrosos se disponen de acuerdo con los planes de gestión y los requisitos normativos específicos para cada material. Los principales residuos peligrosos producidos en nuestras operaciones incluyen aceite residual, solventes, tierra contaminada, bolsas de cemento, baterías y tubos fluorescentes. Donde el 0,24% representa la generación de estos residuos.



Programa de capacitaciones y sensibilización

Realizamos acciones de sensibilización y capacitación dirigida al personal referente a temas segregación de residuos.

Campañas socioambientales

Realizamos campañas de donación de residuos aprovechables a través de EMAUS una institución benéfica sin fines de lucro, que nace de la unión de amigos con el ideal de apoyar a los más necesitados mediante la recolección de objetos en desuso de las empresas públicas, privadas y familias de buena voluntad la cual permite financiar programas como: Donación de alimentos a comedores, Donación de ropa para comunidades, Campañas en fechas especiales para personas de bajos recursos, así mismo apoyan a programas de labor social como trabajo asistencial.



12

GESTIÓN SOCIAL

9. GESTIÓN DE BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

GESTIÓN SOCIAL

GRI-3-3;413-1;413-2)

En Cobra Perú, S.A., nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa es fundamental en todas nuestras actividades. Nos esforzamos por generar y distribuir valor de manera equitativa, centrándonos en la creación de sinergias que impulsen el crecimiento y la innovación en cada territorio donde operamos. Buscamos establecer colaboraciones y proyectos conjuntos que promuevan el desarrollo sostenible y el bienestar de las comunidades locales, generando un impacto positivo a largo plazo. La importancia de fortalecer nuestras relaciones con las comunidades es un pilar fundamental en nuestra estrategia de responsabilidad social.



En este sentido, nos comprometemos a respetar los derechos humanos y a aplicar los principios establecidos en nuestra política de Derechos Humanos en todas nuestras operaciones. Reconocemos que nuestras actividades pueden tener un impacto significativo en las comunidades donde operamos, y por tanto nos comprometemos a dirigir nuestras inversiones de manera sostenible y a fomentar iniciativas culturales, sociales y económicas que beneficien a las comunidades locales. Mediante un enfoque integral y colaborativo, buscamos contribuir al desarrollo y al bienestar de las comunidades donde estamos presentes, asegurando que nuestras operaciones tengan un impacto positivo y sostenible en el entorno. Estamos comprometidos con seguir fortaleciendo nuestras relaciones y promoviendo el desarrollo armonioso y sostenible de las comunidades en las que operamos.



9. GESTIÓN DE BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14. COMPROMISO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Ladrillos reciclados

Ciclo, ganadora de
Generación, recibió cofinanciamiento
y seguimiento en el proceso
INNÓVATE PERÚ del Ministerio



Nos enorgullece informar sobre la implementación exitosa de la economía circular en nuestras operaciones, en particular en el proyecto de construcción de la SET José Granda. A través de la adopción de cinco criterios esenciales -sostenibilidad, economía circular, innovación, activación económica y buen relacionamiento comunitario-, hemos logrado destacarnos como un 'Sitio de construcción sostenible y economía circular'. Durante la ejecución de este proyecto, hemos implementado prácticas de economía circular, incluyendo la reutilización de más de 100 toneladas de desmonte generadas por la demolición del edificio anterior. Estos materiales fueron sometidos a un proceso especializado y reintegrados al proyecto como adoquines instalados en las veredas internas de la subestación. De esta manera, pudimos brindar una segunda vida a los residuos propios de nuestras actividades, contribuyendo a la reducción de desperdicios y al fomento de la reutilización de recursos. Para evaluar nuestra gestión social y ambiental, hemos implementado evaluaciones del impacto social y ambiental de nuestra actividad a través de procesos participativos y de vigilancia ciudadana con los vecinos. Además, hemos participado en programas de desarrollo local a través de donativos, brindando nuestro apoyo a iniciativas que promueven el bienestar de las comunidades donde operamos.



9. GESTIÓN DE BIODIVERSIDAD

La economía circular es un modelo de producción y consumo que implica compartir, alquilar, reutilizar, reparar, renovar y reciclar materiales y productos existentes para crear valor añadido. Este enfoque estratégico no solo persigue objetivos de competitividad económica y reducción de riesgos, sino que también aborda desafíos globales, priorizando el cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad a largo plazo.

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. NUESTRA GESTIÓN SOCIAL

En el 2023, Cobra Perú, S.A. continuó impulsando la formación de personas sin experiencia en el sector de las comunicaciones a través de un enfoque teórico-práctico. Mediante nuestro programa de capacitación, ofrecimos a individuos la oportunidad de adquirir habilidades y conocimientos especializados en comunicaciones, preparándolos para afrontar el mercado laboral actual en constante evolución. Este proyecto no solo fortaleció la empleabilidad de los participantes, sino que también reafirmó nuestro compromiso con el desarrollo del talento local y la promoción de la inclusión social en el sector de las comunicaciones en el país.



13. NUESTRA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI



La continuación de este proyecto en 2023 refleja nuestro compromiso con la inversión en capital humano y desarrollo sostenible a largo plazo. A través de la combinación de conocimientos teóricos y experiencias prácticas, buscamos fomentar la formación integral de los participantes, preparándolos para enfrentar los desafíos y oportunidades del mercado laboral actual, contribuyendo al fortalecimiento de la industria de las comunicaciones y al progreso social en nuestra comunidad.



13 NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

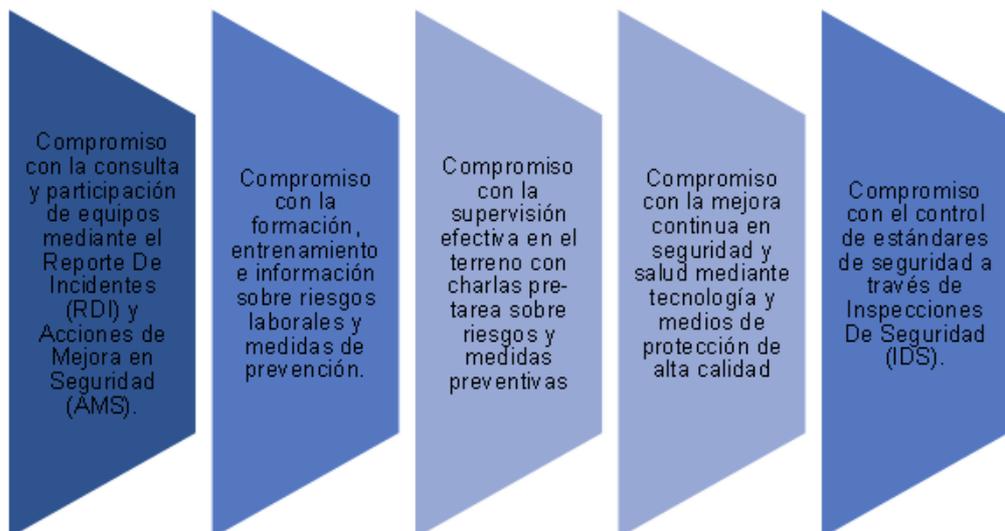
NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 3-3, GRI 403-1;403-2;403-3;403-4;403-4)



Jose Manuel Valer

El compromiso de los equipos directivos, así como el liderazgo visible en la gestión de la seguridad y salud, es el principal motor para la integración de la Cultura de Seguridad. Este compromiso activo tiene como meta alcanzar la excelencia operativa en todas las actividades y territorios donde el Grupo COBRA tiene presencia. La Cultura de Seguridad de la compañía se basa en 5 compromisos inherentes en todo el personal que conforma el Grupo, recogidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales:



En el Grupo COBRA no solo apuesta por el cumplimiento de las recomendaciones y obligaciones normativas, sino que incluye políticas más exigentes que ayudan a alcanzar la excelencia operativa, velando en todo momento por la seguridad de los equipos, clientes y colaboradores.

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI



Yoselinne Muñante

En el Grupo COBRA no solo apuesta por el cumplimiento de las recomendaciones y obligaciones normativas, sino que incluye políticas más exigentes que ayudan a alcanzar la excelencia operativa, velando en todo momento por la seguridad de los equipos, clientes y colaboradores.

¡La prioridad absoluta del Grupo es lograr CERO ACCIDENTES!

En COBRA PERÚ S.A. el alcance en las ISO 45001:2018 es:

- Instalación, mantenimiento y montaje de obras electromecánicas de transmisión y distribución de energía eléctrica.
- Ingeniería, procura y construcción en media y baja tensión, incluyendo obras civiles, subestaciones eléctricas e instalaciones industriales.
- Operación y mantenimiento en Alta, media y baja tensión, de Líneas de Transmisión, subestaciones eléctricas e instalaciones industriales.
- Lectura de consumo, reparto de recibos, conexiones, cortes y reconexiones de suministro de gas y energía.
- La ejecución de obras de planta externa (líneas y cables, canalización y fibra óptica) de telefonía básica. Ejecución de órdenes de servicios de altas de abonados y cambios de acometidas de telefonía básica.
- Instalaciones de líneas de transmisión de telecomunicaciones y radio.
- Ejecuciones de radio enlace de comunicaciones.
- Instalación de red digital de servicios integrados (RDSI).
- Estaciones base de telefonía móvil.
- Adecuaciones y obras civiles en estaciones base.
- Ingeniería, instalación, montaje y mantenimiento de instalaciones de GLP (a granel y canalizado).



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

- Mantenimiento preventivo y correctivo de planta de envasado y almacenamiento de GLP (eléctrico, inspección visual de esferas, tanques, válvulas y tubería, mecánico de sistemas contra incendios, instrumentación y equipos de control, detección de incendios). Supervisión técnica de operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones de GLP.
- Operación de minicentrales hidroeléctricas.
- Gestión de la edificación (movimiento de tierras, estructuras, instalaciones sanitarias, instalaciones eléctricas y de telecomunicaciones).

A finales de diciembre del 2023 tuvimos 3,155 colaboradores en nuestras delegaciones.

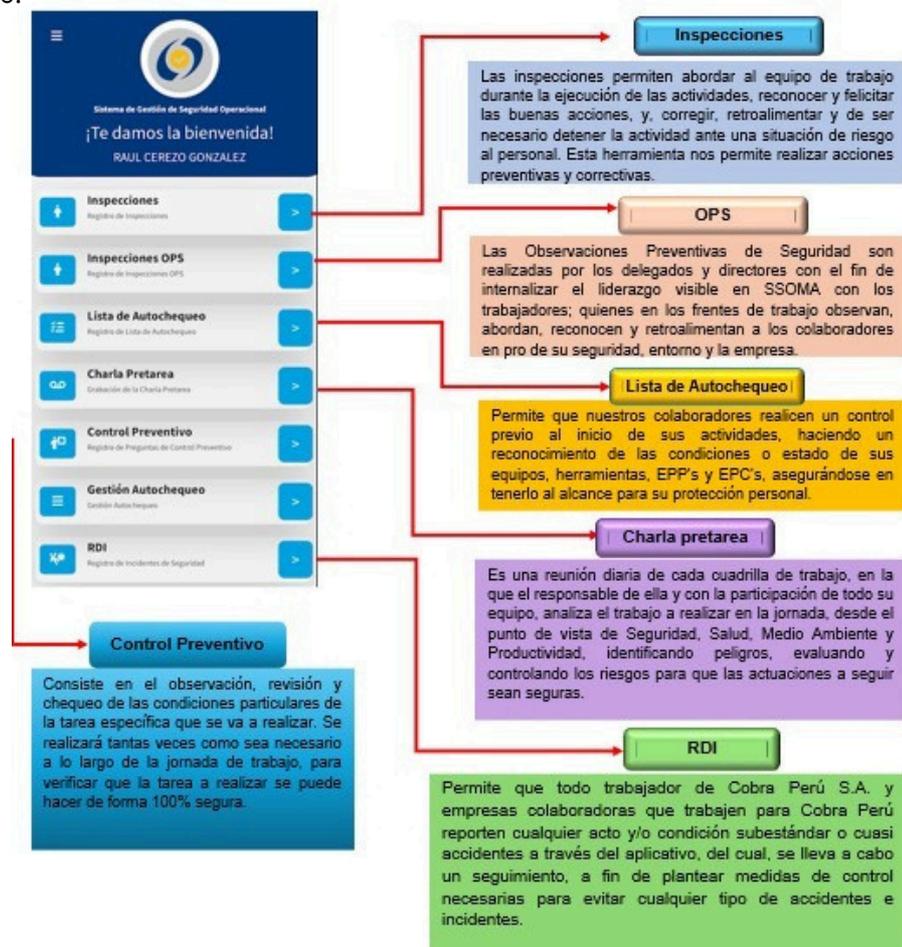
Según el alcance ISO 45001:2018 las delegaciones involucradas son las siguientes: 9100/9110/9111/9112/9114/9117/9122/P117, abarcando a 2531 colaboradores representando un 80.2% del total.

GRI 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Uno de los compromisos adoptados es brindar a nuestros colaboradores ambientes de trabajo seguros y saludables para lograr esto se realiza la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles; mediante nuestro procedimiento Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, en el que se establece la metodología a seguir para la identificación de peligros con la finalidad de establecer medidas de control preventivas que permitan eliminar o minimizar riesgos.

El proceso incluye la aplicación de la jerarquía de controles para el tratamiento de peligros y riesgos, es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año; con la participación del área Operativa, SSOMA de las delegaciones, en consulta con los trabajadores, así como sus representantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado de la identificación de peligros y evaluación de riesgos nos permite evaluar las medidas existentes, y proponer mejoras en las actividades realizadas. Cada delegación tiene su matriz IPERC según actividad y/o tarea en el equipo de trabajo.



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Esta herramienta permite gestionar SSOMA en COBRA PERU S.A. Cada delegación posee:

- Un responsable y/o equipo SSOMA que gestiona, mantiene y vela por la seguridad de nuestros colaboradores.
- Recursos según delegación.
- Seguimiento y vigilancia ocupacional.

La política STOP WORK es un compromiso permanente mantiene los siguientes lineamientos:

- Lo “más importante” es la Seguridad y la Salud de los trabajadores, no hay valor superior al de la vida de las personas.
- Todo trabajo se debe ejecutar de forma 100% segura en caso de deuda o de discrepancia se paraliza el trabajo.
- Se debe aplicar sin temor a las consecuencias.
- No se atribuirá ninguna culpa, responsabilidad a los trabajadores o contratistas que señalen de buena fe una situación de riesgo o que detenga un trabajo.
- Se debe aplicar sin temor a las consecuencias. No se atribuirá ninguna culpa, responsabilidad a los trabajadores o contratistas que señalen de buena fe una situación de riesgo o que detenga un trabajo.

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo

Acciones proactivas

Acciones formativas: se elabora la programación de cursos de formación a realizarse durante el 2023.



- **Charla pretarea:** el principal objetivo es comprobar y asegurar la viabilidad de la realización de los trabajos de forma 100% segura, realizando una charla previa a inicios de sus labores en las que identifican peligros y riesgos del trabajo a realizar.
- **Reporte de incidencias (RDI):** esta acción requiere la participación de todos los trabajadores, quienes son los que se encargan de reportar cualquier incidencia en el ámbito laboral que puede afectar la integridad de los trabajadores.
- **Inspecciones de seguridad:** se realizan inspecciones de seguridad previamente planificadas en las que requieren encontrar.
- **Acciones de Mejora de Seguridad (AMS):** Son propuestas que realiza cualquier trabajador, tanto propio como subcontratado, sobre acciones que mejoren las condiciones de Seguridad, Salud y Bienestar de los trabajadores. Se trata de una oportunidad para promover la iniciativa en materia de seguridad de todos los colectivos. Durante el año 2023 se realizaron 46 AMS.
- **Multiconferencia:** La ejecución de esta actividad, está a cargo del GERENTE GENERAL y el GERENTE SSOMA, con alcance a todos nuestros trabajadores y empresas contratistas

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

En COBRA Perú, los trabajadores cuentan con diversos mecanismos de participación y de que sus opiniones sean escuchadas, mediante:

- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: organismo paritario, formado por 6 representantes del empleador y 6 representantes de los trabajadores. Estos últimos son elegidos democráticamente y son el nexo de la opinión de los trabajadores en temas de seguridad con la parte empleadora.
- Lunes y la seguridad: practica realizada por COBRA PERU en el que trabajadores propios y subcontratas participan de la reunión realizadas una vez a la semana y lideradas por delegado y/o jefes de obra. En esta se dan a conocer las principales lecciones aprendidas, TIPS de seguridad, reconocimientos a los trabajadores, se divulgan políticas y se promueven campañas.
- Workshops: reuniones en las que se busca incentivar e involucrar a los trabajadores llevando a cabo la integración entre jefes SSOMA y técnicos operativos.
- Buddy partner “El aliado de la seguridad”: ocupa un rol fundamental en la prevención de accidentes y participa en todas las etapas del trabajo



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI



GRI 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

La formación en seguridad y salud en el trabajo es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Adicionalmente, brinda los conocimientos necesarios para desempeñarse de manera eficiente y segura sus labores.

COBRA Perú, maneja diversas plataformas para la formación del personal, siendo:

- Capacitaciones externas
- ✓ Plataforma MAPFRE: plataforma brindada por la empresa aseguradora para brindar capacitaciones específicas según el requerimiento de línea de negocio.
- ✓ Capacitaciones MAPFRE: brindadas por la empresa aseguradora a cada delegación según planificación anual.

- Capacitaciones internas
- ✓ Plataforma de Recursos humanos: plataforma manejada por COBRA PERU en la que se dictan capacitaciones generales a los colaboradores
- ✓ Capacitaciones en delegaciones: se realizan según programa anual de capacitaciones.

- Talleres didácticos: promueve la participación de los trabajadores, ya que permite internalizar los conocimientos a través de involucrar al trabajador.

- Se resalta que cada delegación tiene un “Programa de capacitación” estratégica hacia su actividad.

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI



GRI 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores

Cobra Perú S.A. tiene el servicio de Evaluación Médica Ocupacional y Vigilancia Médica hacia sus colaboradores el cual tiene como objetivo identificar factores de riesgo ocupacional, evaluar dichos riesgos y controlar la exposición a diferentes agentes ocupacionales en todas sus actividades laborales.

En nuestros locales tenemos oficinas de Salud Ocupacional brindando atención cercana hacia nuestros colaboradores de las delegaciones: 9117 – 9110 – 9114 – D224 – 9122 – 9112 pero, en caso exista atenciones fuera de Lima el soporte puede ser virtual.

GRI 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales

En Cobra Perú S.A. se cuenta con el servicio de vigilancia médica ocupacional cuya finalidad primordial de mantener, promover la salud y fomentar estilos de vida y trabajo saludable.





14

COMPROMISO CON NUESTROS
TRABAJADORES

COMPROMISO CON NUESTROS TRABAJADORES

(GRI 3-3, GRI, GRI 401-2)

Iniciativas de Impacto al Colaborador



Yannina Gutarra Barrientos

Nuestro equipo de Bienestar Social Interna trabaja exhaustivamente en la promoción de las diversas iniciativas de impacto directo en el colaborador, brindando apoyo en áreas clave como salud física, mental y nutricional, así como también oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Programas ejecutados en el 2023

En materia de salud físicas, como consultas físicas preventivas, campañas de salud en el lugar de trabajo, para realizar exámenes médicos regulares y promover la prevención de e



9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD



SEGUROS Y PR
CHARLA GRATUITA ·
"SEGURO EPS"

10. GESTIÓN DE EMISIONES

Objetivo: Mantener informado al trabajador sobre los s
cualquier siniestro

N° de registrados : 113 trabajadores

N° de asistentes : 63 trabajadores

¡PENSANDO en tu SALUD!



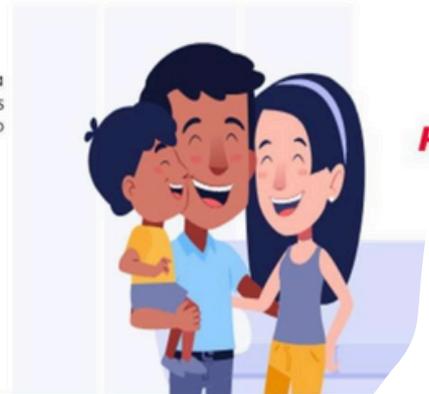
11. GESTIÓN DE RESIDUOS

CHARLA INFORMATIVA SEGURO EPS

Te invitamos a participar en la Charla Informativa del Seguro EPS, donde conocerás todo los detalles y condiciones de los beneficios que te ofrece sólo por ser trabajador de Cobra Perú.

Si deseas participar debes registrarte **AQUÍ**

Día: Jueves 18 de mayo
Hora: 6:00 pm



Si tienes duda o consulta puedes comunicarte con Yannina Gutarra al correo: Yannina.gutarra@cobra.com (9418471); y/o con Alejandra Cabrera al número: 941833777 o correo: Bienestar@cobra.com

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

Salud mental, con iniciativas de asesoramiento y apoyo psicológico; ofreciendo sesiones de asesoramiento y terapia psicológica con profesionales capacitados para ayudar a los empleados a gestionar el estrés, la ansiedad y otros problemas emocionales, talleres de bienestar emocional; organización de talleres y charlas sobre manejo del estrés, mindfulness, habilidades de afrontamiento y otras técnicas para promover el bienestar mental.

Objetivo: Prevenir y promover la salud mental en los empleados

¡PENSANDO en tu SALUD y la de tu FAMILIA!
Te invitamos a nuestro taller en línea



La risoterapia estimula el sistema nervioso y actúa mejorando nuestra calidad de vida. Produce **beneficios mentales y emocionales** por medio de la risa

Participa, libérate desconéctate riendo

miércoles **10 de mayo**
6:00 p.m.

Inscríbete Aquí

TALLER DE RISOTERAPIA

Recursos Humanos | Bienestar Social



15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Salud Nutricional, asesoramiento nutricional, programas de alimentación saludable; brindando consultas y orientación nutricional personalizada para ayudar a los empleados a adoptar hábitos alimenticios saludables.

Educación y Desarrollo, Estables convenios con instituciones educativas para ofrecer descuentos en programas de educación continua y certificaciones.

Recreación y Entretenimiento, Ofrecer descuentos corporativos con establecimientos de recreación y entrenamiento, así como la participación en carreras deportivas que fomentan la ayuda a niños vulnerables.

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMISO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI



SALUD MENTAL
LINEA PSICOLÓGICA GRATUITA
COMUNICACIÓN



Objetivo: Prevenir y promocionar la salud mental en los empleados

¡CUIDAMOS tu SALUD!!
Recuerda hacer uso de nuestro servicio de:



LÍNEA PSICOLÓGICA GRATUITA

Servicio **GRATUITO** donde recibirás atención telefónica de soporte emocional ante cuadros de: ansiedad, estrés, depresión y duelos. El servicio está a cargo de un especialista en salud mental - Psicólogo.

Agenda tu cita haciendo click **AQUÍ**:

Lunes a Viernes 9:00 AM a 7:00 PM
 Sábados 9:00 AM a 1:00 PM



Recursos Humanos Bienestar Social

* Para hacer uso del servicio debes estar registrado en planilla. El especialista se comunicará contigo un día antes para confirmar su cita programada. Para más detalles revisa el **MANUAL DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS** adjunto al comunicado.



INTEGRACIÓN
CONCURSO DÍA DE LA MADRE - GANADORES
"LO QUE HEREDÉ DE MAMÁ"



SALUD FÍSICO NUTRICIONAL
PROGRAMA INDIVIDUAL DE SEGUIMIENTO NUTRICIONAL
INDICADORES



Diagnóstico general

Número de colaboradores atendidos: **14**

Número total de consultas: **26**

Distribución de consultas por mes (N° consultas):

Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agst	Sept	Oct	Nov	Dic
0	0	14	14	-	-	-	-	-	-	-	-



Seguimiento

Número de colaboradores con seguimiento: **14**

Distribución porcentual según IMC (Abril)

Resultado

Promedio IMC inicial: **26.55 Kg/m²** (Sobrepeso-marzo 2023)
IMC ABRIL: **26.97 KG/m²** (sobrepeso-abril 2023)

Distribución según perímetro de cintura (Abril)



Distribución según IMC (Abril)





15

GESTIÓN DE TALENTO

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

GESTIÓN DE TALENTO (GRI 401-1, GRI 401-2)



Buscamos brindar a nuestros clientes productos y servicios de la mejor calidad, cumpliendo con los compromisos y plazos ofrecidos. No podríamos lograrlo sin nuestro gran equipo humano. Gracias a su compromiso hemos alcanzado nuestras metas año a año. Nuestra empresa está conformada por 2605 trabajadores, de los cuales 12.36% son mujeres y el 87.64% son hombres.



Número de Empleados 2023

Declaraciones de propios	# de empleados planilla/ equivalente de tiempo	# de empleados fijos planilla/ equivalente de tiempo completo	# de empleados fijos planilla/ equivalente de tiempo
Mujer	322	73	249
%	12.36 %	2.80 %	9.56 %
Hombre	2283	679	1604
%	87.64 %	26.07 %	61.57 %
Total	104 388	532 314.74	104 388

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

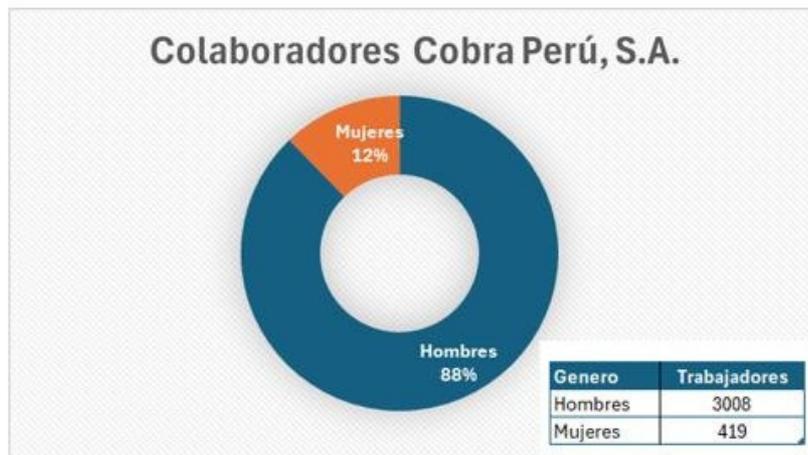
17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

GESTIÓN DE TALENTO (GRI 401-1, GRI 401-2)

Nuestro pilar más importa es nuestro equipo, en el 2023 ejecutamos diversas iniciativas que contribuyen al desarrollo personal y profesional de nuestro talento, para lo cual promovemos un ambiente seguro, diverso e inclusivo, basado en la igualdad de oportunidades, respeto e integridad, e impulsamos el bienestar integral y acciones para que nuestro talento se desarrolle y demuestre su máximo potencial.

Composición de nuestro equipo

No contamos empleados con contrato no fijo. Buscamos contribuir con el desarrollo sostenible a través de internalización a nuestros procesos de los regímenes laborales que brinden estabilidad laboral a nuestros colaboradores, en este sentido presentamos



Buscamos brindar a nuestros clientes productos y servicios de la mejor calidad, cumpliendo con los compromisos y plazos ofrecidos. No podríamos lograrlo sin nuestro gran equipo humano. Gracias a su compromiso hemos alcanzado nuestras metas año a año. Nuestra empresa está conformada por 2605 trabajadores, de los cuales 12.36% son mujeres y el 87.64% son hombres.



Número de Empleados 2023

Declaraciones de propios	# de empleados planilla/ equivalente de tiempo	# de empleados fijos planilla/ equivalente de tiempo completo	# de empleados fijos planilla/ equivalente de tiempo
Mujer	322	73	249
%	12.36 %	2.80 %	9.56 %
Hombre	2283	679	1604
%	87.64 %	26.07 %	61.57 %
Total	104 388	532 314.74	104 388



16

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (GRI 405-1,405-2)

Programa de Mujeres en Red

"Mujeres en Red" es una iniciativa innovadora y transformadora que busca empoderar a las mujeres a través de la tecnología y el desarrollo de habilidades en el rubro de Telecomunicaciones. Este programa se enfoca en promover la igualdad de oportunidades y reducir la brecha de género, facilitando el acceso a recursos y conocimientos que permitan a las mujeres integrarse y destacar en la asistencia Técnica de las Telecomunicaciones. Liderado por Telefónica del Perú, S.A.A., y apoyado por Cobra, se contribuye significativamente a las mejoras continuas y bienestar a la sociedad



Se han impartido talleres y cursos especializados, los cuales han obtenido una tasa de satisfacción del 100% entre las participantes. Estos cursos abarcan una amplia gama de temas, desde habilidades básicas en tecnología hasta competencias avanzadas en el uso e implementación en los clientes. La alta satisfacción refleja la calidad y relevancia de la formación proporcionada, que es crucial para el empoderamiento y desarrollo profesional de las mujeres involucradas.

En el año 2023, por tercer año consecutivo, recibimos reconocimiento por nuestro compromiso en la promoción del proyecto, especialmente en nuestra delegación de telecomunicaciones. Este reconocimiento subraya el esfuerzo continuo y la dedicación Cobra en impulsar la igualdad de género y la inclusión digital.



Al cierre de este informe, "Mujeres en Red", con una participación robusta, una formación de alta calidad y un compromiso continuo, el programa no solo ayuda a cerrar las brechas, sino que también promueve un desarrollo sostenible y equitativo. Telefónica y Cobra seguirán apoyando esta iniciativa, reafirmando su compromiso con la igualdad y el progreso social.





17

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Declaración de uso	Cobra Perú S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre del 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Carta del máximo representante de la empresa		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del máximo representante de la empresa
Sobre nuestro reporte		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Sobre nuestro reporte
	Contenido 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Sobre nuestro reporte
	Contenido 2-4: Actualización de la información	Sobre nuestro reporte
¿Quiénes somos?		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	¿Quiénes somos?
Gobierno corporativo		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición	Gobierno corporativo
	Contenido 2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobierno corporativo
	Contenido 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobierno corporativo
	Contenido 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	Gobierno corporativo
	Contenido 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Gobierno corporativo
Ética empresarial y gobierno corporativo		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno corporativo
Nuestro enfoque en sostenibilidad		
GRI 3: Temas Materiales	Contenido 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	Nuestro enfoque en sostenibilidad
	Contenido 3-2: Lista de temas materiales	Nuestro enfoque en sostenibilidad

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Nuestra gestión económica		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobierno corporativo
Nuestra gestión Ambiental		
Estándar 302 (2016)	Contenido 3-3: Gestión de temas ambientales	Nuestra Gestión Ambiental
	Contenido 302-1: Consumo de energía dentro de la organización	Nuestra Gestión Ambiental
	Contenido 302-2: Consumo de energía fuera de la organización	Nuestra Gestión Ambiental
	Contenido 302-3: Intensidad energética	Nuestra Gestión Ambiental
	Contenido 302-5: Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Nuestra Gestión Ambiental
Gestión de la biodiversidad		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión de la biodiversidad
Estándar 304 (2016): Biodiversidad	Contenido 304-2: Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Gestión de la biodiversidad
Gestión de emisiones		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión de emisiones
Estándar 305 (2016): Emisiones	Contenido 305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Gestión de emisiones
	Contenido 305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Gestión de emisiones
	Contenido 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Gestión de emisiones
	Contenido 305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	Gestión de emisiones
Gestión de residuos		
Estándar 306 (2020): Gestión de Residuos	Contenido 3-3: Gestión de temas materiales	Gestión de Residuos
	Contenido 306-3: Residuos generados	Gestión de Residuos
	Contenido 306-4: Residuos no destinados a eliminación	Gestión de Residuos
	Contenido 306-5: Residuos destinados a la eliminación	Gestión de Residuos

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Gestión Social		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión Social
Estándar 413 (2016): Comunidades locales	Contenido 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Gestión Social
	Contenido 413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Gestión Social

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Nuestra Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Salud y seguridad en el trabajo
Estándar 403 (2018): Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	Contenido 403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
	Contenido 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Salud y seguridad en el trabajo
	Contenido 403-3: Servicios de salud en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
	Contenido 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
	Contenido 403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo
	Contenido 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	Salud y seguridad en el trabajo
	Contenido 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Salud y seguridad en el trabajo

Compromiso con nuestros trabajadores		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Compromiso con nuestros trabajadores
Estándar 401 Empleo	Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Compromiso con nuestros trabajadores

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

9. GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

10. GESTIÓN DE EMISIONES

11. GESTIÓN DE RESIDUOS

12. GESTIÓN SOCIAL

13. NUESTRA GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

14. COMPROMIO CON NUESTROS TRABAJADORES

15. GESTIÓN DEL TALENTO

16. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Gestión de Talento		
GRI 401: Empleo 2016	Contenido 401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Gestión de Talento
	Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Gestión de Talento
Diversidad e igualdad de oportunidades		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Contenido 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Diversidad e igualdad de oportunidades
	Contenido 405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Diversidad e igualdad de oportunidades