

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025





Índice

SOBRE
EL REPORTE

3

CARTA DEL
GERENTE
GENERAL

4

HITOS
2025

5

SOBRE
CELEPSA

6

NUESTRO
COMPROMISO
CON LA
SOSTENIBILIDAD

13

GOBIERNO
CORPORATIVO

21

NUESTRO
DESEMPEÑO
ECONÓMICO-
FINANCIERO

38

GESTIÓN
SOCIAL

56

VALOR
COMPARTIDO
CON LAS
COMUNIDADES

77

CADENA DE
SUMINISTRO

84

GESTIÓN
AMBIENTAL

89

ANEXOS

105



Sobre el Reporte

(GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14)

NOMBRE COMERCIAL	Celepsa
RAZONES SOCIALES	Compañía Eléctrica El Platanal S.A. Celepsa Renovables S.R.L. Termochilca S.A.C.
UBICACIÓN SEDE CENTRAL	Av. República de Colombia 791 – Oficina 602, San Isidro, Lima, Perú.
UBICACIÓN DE NUESTRAS OPERACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Central Hidroeléctrica El Platanal: Km. 65 de la Carretera en Cañete – Yauyos, Distrito de Zúñiga, Provincia de Cañete, Departamento de Lima. • Central Hidroeléctrica Marañón: Centro Poblado Palanca, Distrito de Llata, Provincia de Huamalíes, Departamento de Huánuco. • Central Termoeléctrica Santo Domingo de los Olleros: Distrito de Chilca, Provincia Cañete – Departamento de Lima.
CONTACTO	(511) 619 2800 www.celepsa.com José Manuel Rivadeneira Casafranca jrivadeneira@celepsa.com
FECHA DE PUBLICACIÓN	Pendiente

El presente Reporte Integrado 2025 contiene información relevante sobre nuestro desempeño en la gestión de los impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), derivados de nuestras operaciones y de la interacción con nuestros grupos de interés durante el ejercicio 2025.

La frecuencia de este reporte es anual y la información presentada comprende las operaciones de Celepsa, la cual incluye las operaciones de la **Central Hidroeléctrica El Platanal**, **Central Hidroeléctrica Marañón** y la **Central Térmica Santo Domingo de los Olleros**.

El reporte incluye la totalidad de nuestras operaciones y actividades desarrolladas **del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025**, consistente con el periodo de los estados financieros consolidados. No obstante, estos consideran otras subsidiarias¹ que no forman parte del alcance de la información ASG presentada en este documento.

Este reporte ha sido elaborado de conformidad con los Estándares 2021 del Global Reporting Initiative (GRI) y considerando las métricas del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicables al sector Servicios Eléctricos y Generadores de Energía.

La aprobación del presente reporte y del análisis de materialidad asociado corresponde a la Gerencia General de Celepsa. Cierta información de años anteriores ha sido actualizada a partir de mejoras metodológicas en su cuantificación, en línea con nuestro compromiso de presentar información más precisa y comparable. El presente documento no ha sido sometido a verificación externa por un tercero independiente.

¹ Ambiental Andina S.A., Compañía Eléctrica San Bernardino S.A.C., Ecorer S.A.C.



Carta del Gerente General

(GRI 2-22)

Estimados accionistas, clientes, trabajadores y partes interesadas:

El 2025 marca un hito para nosotros: cumplimos 15 años generando energía que impulsa el desarrollo del país. En un sector en constante evolución, este aniversario es una oportunidad para mirar lo recorrido y proyectarnos hacia el futuro, renovando nuestra identidad para expresar con mayor claridad quiénes somos hoy y hacia dónde vamos.

Hoy nos guía un propósito claro y movilizador: transformar la energía que evoluciona el mundo hacia un futuro sostenible. Este propósito orienta cada decisión que tomamos y cada paso que damos, consolidándonos como aliados de confianza en energía sostenible y como referentes de crecimiento económico y humano en la región.

A lo largo de estos años, hemos aportado nuestro potencial energético al sistema eléctrico nacional con responsabilidad ambiental, eficiencia operativa y cercanía con las comunidades. Nuestro portafolio —que integra tecnologías hidroeléctricas y generación con gas natural— nos permite acompañar la transición energética de manera segura y sostenible, y brindar esa resiliencia y confiabilidad que el sector demanda frente a las crecientes exigencias del mercado y los desafíos asociados al cambio climático.

En este camino, el 2025 marca también una evolución: presentamos una nueva identidad que recoge nuestro origen y proyecta nuestra mirada de largo plazo. Una identidad que nace de nuestra energía positiva y de la actitud que nos impulsa a avanzar con determinación, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del país.

En esta evolución constante, energía positiva expresa nuestra forma de ser y actuar.

Es nuestra actitud.

Es creer en la colaboración como motor de transformación.

Es actuar con integridad, innovar con propósito y poner a las personas en el centro.

Refleja nuestra cultura compartida como parte del Grupo UNACEM, basada en valores que nos unen: integridad, sostenibilidad, colaboración, compromiso, desarrollo humano, seguridad y salud, innovación, excelencia y orientación al cliente.

Para nosotros, energía positiva no es solo una expresión; es la manera en que hacemos posible nuestro propósito. Es la fuerza que nos impulsa a desarrollar soluciones energéticas que acompañan el crecimiento del país, cuidan los recursos y generan valor sostenible para todos nuestros grupos de interés.

Durante este año, dimos **pasos concretos** que reflejan esta visión.

Firmamos un PPA de largo plazo con Zelestra, que permitirá el desarrollo de un nuevo proyecto solar y representa un avance estratégico para diversificar nuestro portafolio y acelerar la transición energética del país.

Asimismo, fortalecimos la confiabilidad del sistema eléctrico mediante la modernización de la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros, mejorando su eficiencia y capacidad operativa.

En el ámbito social y cultural, seguimos consolidando una organización más diversa e inclusiva. A través del programa Voces Unidas, y en alianza con Aequales, evaluamos y fortalecimos nuestros indicadores de diversidad, equidad e inclusión, alcanzando un incremento significativo en nuestros resultados.

Además, presentamos la segunda promoción de Women in Energy by Celepsa, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo humano y el liderazgo femenino en el sector energético.

Con estos y muchos otros logros, celebramos estos 15 años con orgullo por lo construido y con entusiasmo por lo que viene. Seguiremos avanzando con una visión de largo plazo, actuando con responsabilidad y compromiso, convencidos de que nuestra energía puede transformar un futuro más sostenible y próspero para todos.

Somos energía positiva que impulsa un futuro sostenible.



EDUARDO RIVAS
Gerente General - Celepsa



Hitos 2025

1 Firmamos un **PPA de largo plazo con Zelestra**, que hará posible un proyecto solar. Este representa un avance clave para diversificar nuestro portafolio, suministrar energía 100% renovable para nuestros clientes y seguir impulsando la transición energética del país.

2 Seguimos avanzando con nuestras estrategias de diversidad, equidad e inclusión a través de nuestro programa Voces Unidas. De la mano de **Aequales**, este año evaluamos nuestros indicadores y alcanzamos un importante incremento.

3 Presentamos la segunda promoción de **Women in Energy by Celepsa**. En Celepsa creemos que el desarrollo humano es clave para un futuro sostenible. Por eso, impulsamos el liderazgo femenino en el sector energético con una nueva generación de mujeres listas para transformar el sector.

4 Llevamos nuestra energía a un espacio donde la naturaleza y la innovación se encuentran. Inauguramos el primer **sistema solar de autogeneración** en un Área de Conservación Privada: el Santuario de Amancay de UNACEM.

5 Certificamos nuestras centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón bajo el estándar internacional **I-REC**, garantizando energía 100% renovable. De esta manera, acompañamos a nuestros clientes en el cumplimiento de sus metas ambientales a través de la entrega de **Certificados de Energía Renovable**.

6 **Este año marcamos presencia en los principales eventos del sector.** Participamos en **Perú Energía** y fuimos nuevamente **auspiciadores exclusivos de Energízate**, que impulsa la innovación en el sector. En **PERUMIN 37**, dimos el primer paso hacia nuestra nueva identidad frente a nuestro principal aliado: la minería. Y en **Perú Sostenible**, junto al **Grupo UNACEM**, mostramos cómo el concreto, el cemento y la energía se unen como motores de desarrollo para el país.

7 Fortalecimos la confiabilidad del sistema eléctrico con la **modernización en nuestra Central Térmica Santo Domingo de los Olleros**, lo que permitió **incrementar en más del 7% la potencia de generación y mejorar la eficiencia operativa** de su turbina a gas.

8 Certificamos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la central hidroeléctrica El Platanal y la central térmica Santo Domingo de los Olleros, conforme al estándar **ISO 45001:2018**.



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025

1

SOBRE EL REPORTE

2

CARTA DEL GERENTE GENERAL

3

HITOS 2025

4

SOBRE CELEPSA

5

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

6

GOBIERNO CORPORATIVO

7

NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO-FINANCIERO

8

GESTIÓN SOCIAL

9

VALOR COMPARTIDO CON LAS COMUNIDADES

10

CADENA DE SUMINISTRO

11

GESTIÓN AMBIENTAL

12

ANEXOS



4

SOBRE CELEPSA

(GRI 2-1, 2-6)



Somos una compañía peruana sostenible de generación, comercialización y servicios de energía eléctrica. Desde hace más de quince años, hemos aportado energía renovable al país a través de nuestras centrales hidroeléctricas. En los últimos años, para sostener nuestro compromiso de suministro y reducir la exposición a la variabilidad hidrológica, incorporamos a nuestro portafolio una central termoeléctrica a gas natural. Esta combinación de tecnologías —dos centrales hidroeléctricas y una termoeléctrica— nos permite aportar energía de manera confiable al Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN) y contribuir con la transición energética del país de una manera segura y sostenible.

Pertenece al Grupo UNACEM, un conglomerado empresarial peruano con un portafolio diversificado en los sectores de cemento, concreto, energía y servicios, y una sólida trayectoria en los ámbitos nacional e internacional. Las empresas que integran el Grupo UNACEM comparten UNA sola cultura organizacional, lo que garantiza su crecimiento como equipo sólido y unido, que contribuye al desarrollo de un mundo más justo y sostenible.

PROPÓSITO

Transformamos la energía que evoluciona el mundo hacia un futuro sostenible.

ASPIRACIÓN

Ser los aliados de confianza en energía sostenible, referentes de crecimiento económico y humano en la región.

+ Conoce más del Grupo UNACEM en: www.celepsa.com



CENTRALES DE GENERACIÓN

CH Marañón
Ubicación: Nuevas Flores, Huánuco.
Potencia efectiva: 19.9 MW

CT Santo Domingo de los Olleros
Ubicación: Chilca, Lima.
Potencia efectiva: 297.3 MW.

CH El Platanal
Ubicación: Cañete Yauyos.
Potencia efectiva: 227.1 MW

PROYECTO EN DESARROLLO

CSF Solimana
Ubicación: Camaná, Arequipa.
Potencia nominal: 250 MW



Desarrollamos nuestra actividad gestionando de manera responsable y eficiente los recursos naturales, con el fin de aprovechar de forma sostenible nuestro potencial energético. Durante el ejercicio **2025**, nuestras centrales generaron un total de **2,587 GWh** y alcanzaron una potencia efectiva de **566 MW**.

Son 15 años de historia, crecimiento y logros que reflejan nuestra apuesta por el desarrollo del país y por una transición energética segura y sostenible. Esta línea de tiempo recoge los momentos más representativos de nuestra historia: decisiones estratégicas, proyectos emblemáticos y avances tecnológicos que han fortalecido nuestra operación.



Energía positiva que impulsa un futuro sostenible.



Top 5
en el mercado



+500
tCO₂eq
evitadas por nuestras hidroeléctricas



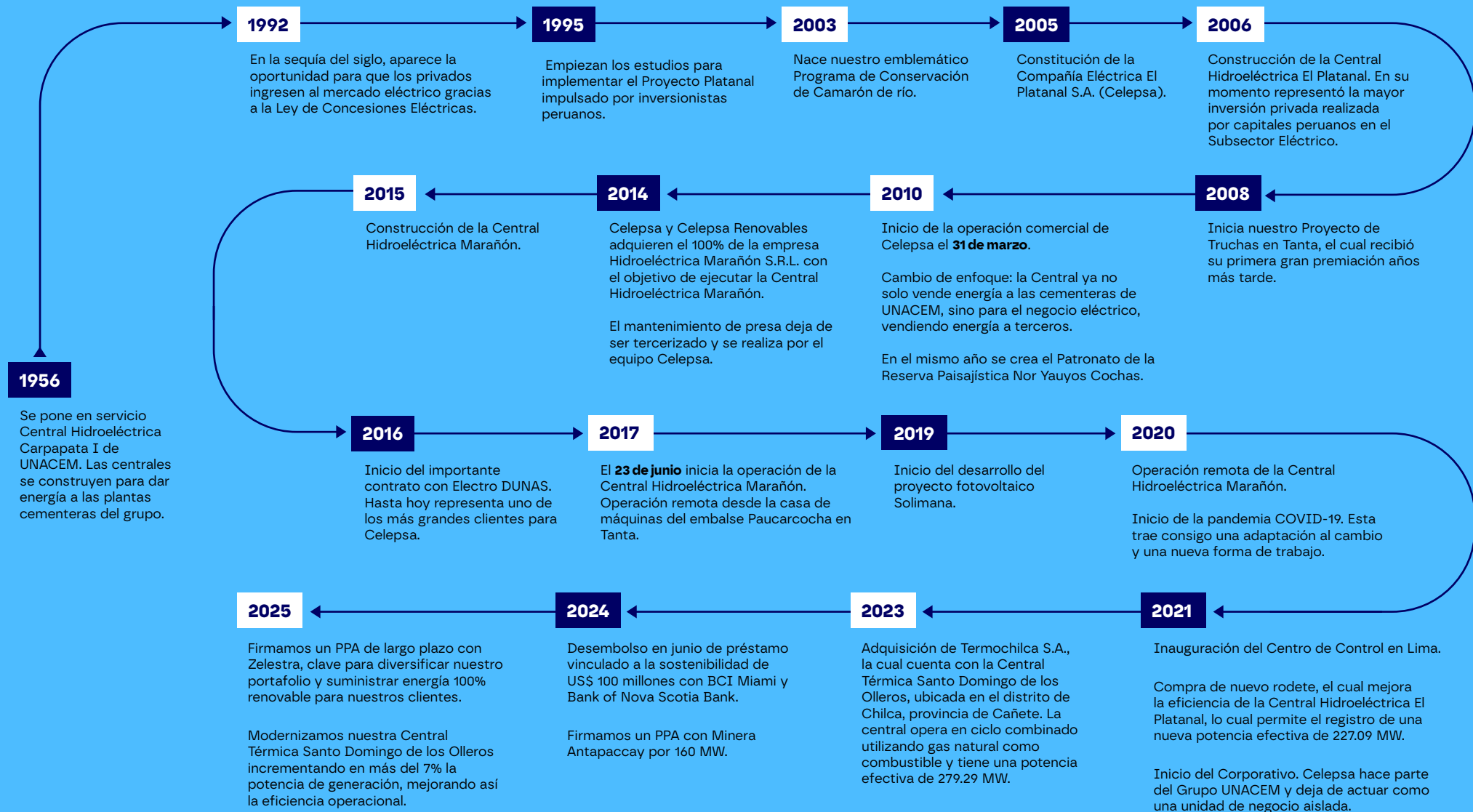
4,300 GWh
de energía comprometida con clientes²



² La energía comprometida total corresponde a los compromisos contractuales con clientes de Compañía Eléctrica El Platanal S.A., Celepsa Renovables S.R.L. y Termochilca S.A.C.



LÍNEA DE TIEMPO





LA EVOLUCIÓN DE NUESTRA ENERGÍA: PROCESO DE REBRANDING

Cada paso que hemos dado a lo largo de los años ha sido parte de una misma evolución: transformar nuestra energía para generar un impacto cada vez más sostenible.

En el marco de nuestro decimoquinto aniversario, este camino nos llevó a reconocer un momento clave: evolucionar también en la forma en que nos presentamos y proyectamos, en un contexto de transición energética y de nuevos desafíos para el sector.

Un proceso que implicó mirarnos, redefinir nuestro propósito y aspiración, y dar forma a una identidad renovada que hace visible hacia fuera lo que hemos desarrollado como organización y lo que proyectamos hacia adelante.

Como parte del Grupo UNACEM, este proceso recoge una evolución compartida, alineada a una visión común de desarrollo sostenible y a la consistencia entre sus unidades de negocio.

En este contexto, el *rebranding* surge como una expresión natural de quiénes somos hoy y hacia dónde queremos llegar como organización.



Así, damos forma a una identidad que hace visible nuestra evolución y la energía que nos impulsa a seguir avanzando.



TESTIMONIO

“Este cambio no responde solo a una nueva imagen, sino a la evolución que hemos vivido como compañía en estos años. Hoy damos este paso con una identidad renovada que proyecta nuestra visión de largo plazo y lo que buscamos construir hacia adelante. Porque, en el fondo, se trata de hacer más visible lo que siempre ha estado ahí: nuestra energía positiva, la que nos impulsa a avanzar sin límites y que hoy se refleja no solo en la evolución de nuestro símbolo —el infinito—, sino en toda nuestra identidad visual”

Antonella Guerra
Coordinadora de Comunicación Externa



NUESTRA CULTURA UNA

(GRI 2-23)

Formamos parte del Grupo UNACEM, un grupo empresarial peruano con presencia nacional e internacional y un portafolio diversificado en los sectores de cemento, concreto, energía y servicios.

Las empresas que integran el Grupo comparten la cultura UNA, un modelo basado en tres pilares —Unión, Negocio y Acción— que orientan nuestra manera de trabajar de forma colaborativa, sostenible y con altos estándares de desempeño. Este modelo se apoya en nueve valores transversales que guían nuestras decisiones y acciones, y contribuyen a la creación de valor económico, social y ambiental.



+ Para más información, puede consultar los siguientes enlaces: www.grupounacem.com
<https://www.youtube.com/watch?v=90rZvDEx9hc&t=21s>



1
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025

2
SOBRE EL REPORTE

3
CARTA DEL GERENTE GENERAL

4
HITOS 2025

5
SOBRE CELEPSA

6
NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

7
GOBIERNO CORPORATIVO

8
NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO-FINANCIERO

9
GESTIÓN SOCIAL

10
VALOR COMPARTIDO CON LAS COMUNIDADES

11
CADENA DE SUMINISTRO

12
GESTIÓN AMBIENTAL

ANEXOS

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS



ISO 14064 - GASES DE EFECTO INVERNADERO

Por quinto año consecutivo, obtuvimos la certificación por nuestra adecuada contabilización y gestión de gases efecto invernadero.



ISO 45001 - SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Contamos con la certificación ISO 45001 en nuestra Central Hidroeléctrica El Platanal y en la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros.



GREAT PLACE TO WORK

Recibimos el certificado para el periodo noviembre 2024 – noviembre 2025, validando nuestra sólida cultura corporativa y reafirmando nuestro compromiso de seguir brindando un ambiente laboral que cumpla con los estándares mundiales.



ELSA - ESPACIOS LABORALES SIN ACOSO

Fuimos reconocidos, por segundo año consecutivo, por nuestra labor y compromiso con la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de acoso.



PROTEGE 365

Recibimos el reconocimiento por la aseguradora Pacifico Seguros en la categoría de Mejor Gestión de Riesgos de Seguridad en el Sector Energía. El premio destaca nuestra excelencia en la prevención de riesgos durante el año 2024.



HUELLA DE CARBONO PERÚ

Durante 2025, nuestras centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón recibieron la segunda estrella del programa Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente, reconocimiento que acredita la gestión exitosa de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.



PREMIOS ESG - SEMANA ECONÓMICA

Nuestro proyecto “Afianzamiento Hídrico en la Cuenca Alta del Río Cañete” ha sido reconocido en los IV Premios ESG en la categoría Ambiental Sectores Manufactureros.



DISTINTIVO EMPRESA GESTIÓN SOSTENIBLE

Recibimos la distinción por parte del más importante rating de sostenibilidad del país otorgado por Perú Sostenible.



5

**NUESTRO
COMPROMISO
CON LA
SOSTENIBILIDAD**

(GRI 2-23, 2-24)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Nuestra estrategia de sostenibilidad se fundamenta en una visión que trasciende la acción climática y la compensación de nuestras emisiones de carbono. Incluye el uso responsable de los recursos naturales, la conservación de ecosistemas clave y el impulso del bienestar y desarrollo de todos los integrantes de nuestra cadena de valor. Actualmente, estamos revisando nuestra estrategia para adaptarnos a los cambios y tendencias globales, manteniéndonos a la vanguardia en concordancia con el corporativo, Grupo UNACEM.



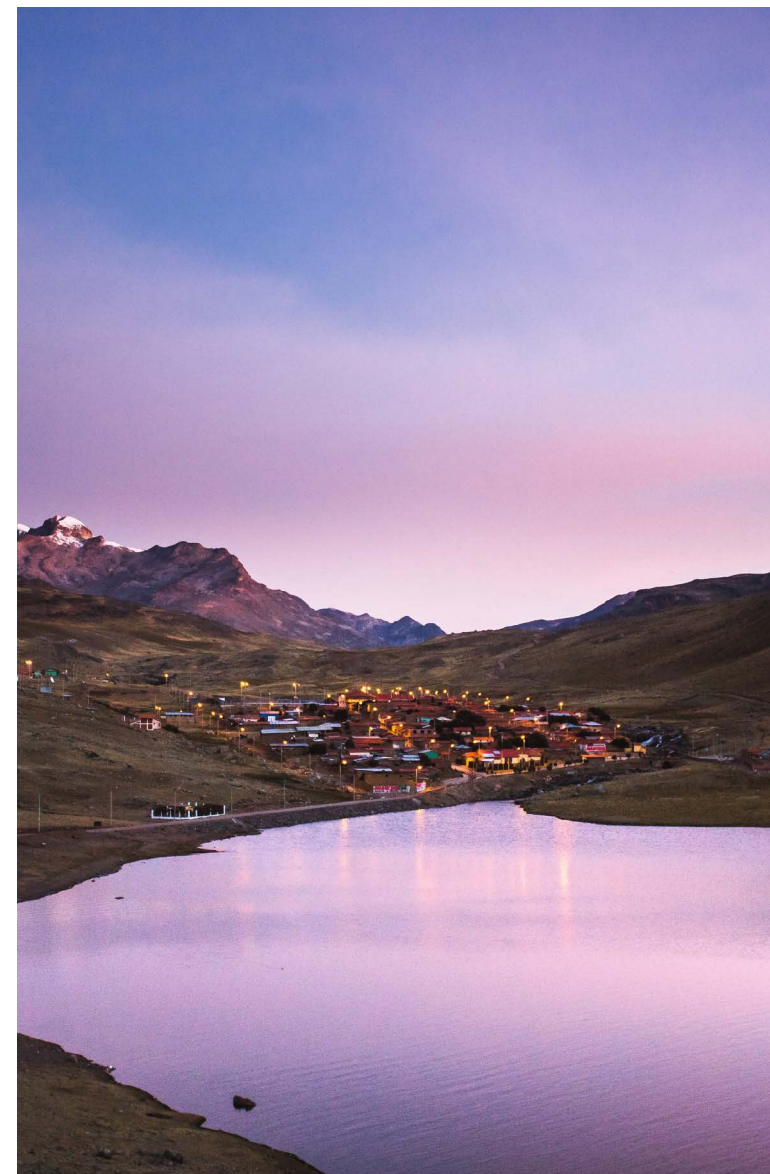
En 2025, invertimos más de S/ 1.5 millones en proyectos de desarrollo económico y social.

En Celepsa, la sostenibilidad cumple un rol fundamental en la continuidad del negocio, ya que nos permite identificar y gestionar los riesgos e impactos asociados a nuestras operaciones en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza. Este enfoque forma parte de la manera en que ponemos nuestra energía positiva al servicio de un desarrollo responsable y sostenible del país.












En materia ambiental, priorizamos el uso responsable de los recursos naturales, la protección de los ecosistemas y la gestión de emisiones en nuestras áreas de influencia, así como acciones orientadas a la mitigación y adaptación al cambio climático. En el ámbito social, promovemos el bienestar y el desarrollo sostenible a lo largo de nuestra cadena de valor.

En materia de gobernanza, gestionamos los riesgos asociados a la ética empresarial, la corrupción, los conflictos de interés, la libre competencia y el cumplimiento normativo. Con ello, promovemos una cultura de integridad y transparencia en la organización.

En el 2025, mantuvimos este enfoque estratégico y aseguramos su coherencia con los objetivos corporativos del Grupo UNACEM.





PILAR	ESTRATEGIA	ACCIONES 2025	ODS
CAMBIO CLIMÁTICO	<ul style="list-style-type: none"> Gestionamos continuamente las emisiones de carbono de nuestras operaciones y cadena de valor. Promovemos la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono con nuestras soluciones energéticas. Fomentamos la remoción de carbono con la promoción de soluciones basadas en la naturaleza. Incentivamos a los actores de la sociedad a tomar acción frente a la crisis climática. 	<ul style="list-style-type: none"> 623,803.64 tCO₂eq de emisiones de GEI en 2025, lo que representa una reducción de 11.75% respecto de 2024. Participamos en el Carbon Forum 2025, reflejando nuestro compromiso con una industria energética carbono neutral. 	  
BIENESTAR Y CADENA DE VALOR	<ul style="list-style-type: none"> Promovemos un trabajo seguro y significativo para nuestros trabajadores con los Programas Vida Primero, Desarrollo de Talento y Bienestar Integral. Impulsamos el desarrollo económico y social de nuestros proveedores para que brinden el mejor servicio. Fomentamos el desarrollo sostenible de las comunidades dentro de nuestra área de influencia. Acompañamos el crecimiento de nuestros clientes con soluciones energéticas y climáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> 0 accidentes fatales e incapacitantes durante el 2025. Programa integral de bienestar (seguro de salud EPS y oncológico, salud mental, asesoría nutricional y actividades deportivas). + 1.5 millones de soles invertidos en proyectos de desarrollo económico y social. Ejecutamos la segunda etapa de nuestro Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles. Para ello incorporamos indicadores ASG y el valor de Seguridad y Salud en nuestros proveedores estratégicos. Entregamos el 100% de los certificados I-REC a nuestros clientes El Brocal, La Arena, Veta Dorada, UNACEM, Huaron, Saint-Gobain, UNICOM e Icatom. Asimismo, respaldamos su consumo de energía renovable para fortalecer su compromiso con la descarbonización y sus metas ambientales. 	 
AGUA SEGURA	<ul style="list-style-type: none"> Gestionamos diligente y responsablemente los recursos hídricos mediante infraestructura que regula la escorrentía superficial durante la temporada de lluvias. Durante la temporada de estiaje, el embalse Paucarcocha aporta un caudal promedio entre 3 a 6 m³/seg. También promovemos el afianzamiento hídrico a través de la conservación de bofedales, la promoción de siembra y cosecha de agua y otras acciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo anual del agua superficial en el sector del caudal ecológico y semestral en el embalse Paucarcocha. Monitoreo trimestral del efluente doméstico tratado proveniente del campamento San Juanito y la calidad del agua en el cuerpo receptor (río Cañete). Impulsamos el afianzamiento hídrico en la cuenca del río Cañete, a través del Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas. 	  
CIUDADES CIRCULARES	<ul style="list-style-type: none"> Fomentamos iniciativas de economía circular. Suministramos energía carbono neutral al mercado para un desarrollo bajo en emisiones. Impulsamos el desarrollo de emprendimientos y soluciones innovadoras que resuelvan los desafíos del sector energético y la descarbonización. 	<ul style="list-style-type: none"> 30% de residuos reciclados/reutilizados. 1,381 GWh de energía renovable vendida a nuestros clientes. 	  



NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

(GRI 3-3: Derechos humanos, 2-23, 2-24, 408-1, 409-1)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

La gestión de los derechos humanos dentro de una organización impacta directa o indirectamente en la vida, la dignidad y las libertades de las personas. Hoy en día, respetar los derechos humanos no es solo una responsabilidad ética, sino también un requisito legal, reputacional y estratégico.

Como parte del Grupo UNACEM, en Celepsa asumimos el compromiso de respetar y promover los derechos humanos en el desarrollo de nuestras actividades. Actuamos en línea con la *Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas*, la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)* y los *Principios Rectores del Pacto Global de las Naciones Unidas*. Este compromiso se encuentra establecido en la [Política Corporativa de Derechos Humanos](#), aplicable a todas las unidades de negocio del Grupo.

En línea con el fortalecimiento de la gestión social del Grupo, durante el año **avanzamos en la incorporación del enfoque de derechos humanos como eje transversal de la Estrategia Social Corporativa**. Este enfoque reconoce y valora la diversidad de género, cultural, generacional y de capacidades en las intervenciones que desarrollamos en nuestros territorios de operación. Asimismo, incorpora una mirada preventiva de los riesgos sociales, considerando las particularidades de cada territorio y la situación de los grupos en condición de vulnerabilidad.

Para asegurar su implementación, difundimos la Política Corporativa de Derechos Humanos entre nuestros trabajadores y reforzamos nuestra política de tolerancia cero frente a la discriminación y el hostigamiento mediante campañas de sensibilización,

capacitaciones obligatorias y la difusión de los canales de denuncia. Cualquier presunto incumplimiento puede reportarse a través de la [Línea Ética](#) y es evaluado por el Comité de Ética, que define las acciones correspondientes.

Además, desde 2022, contamos con el programa Voces Unidas, orientado a fortalecer una cultura de respeto, equidad y tolerancia en la organización.

En 2025, como parte del enfoque de debida diligencia del Grupo UNACEM, se hizo un análisis general de riesgos en derechos humanos para cada unidad de negocio, incluida Celepsa, el cual considera nuestras operaciones, cadena de valor y nuevas relaciones comerciales. Como resultado, se identificaron riesgos potenciales, sin evidenciarse impactos reales.

Bajo este marco, mantenemos una postura estricta de tolerancia cero frente al trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de explotación o abuso. Todas las contrataciones deben cumplir con la edad mínima de 18 años y no se toleran prácticas de coerción o castigo físico. Estos principios también se extienden a nuestros socios comerciales y aliados, quienes deben adherirse a los estándares establecidos por el Grupo. Durante el periodo reportado, no se identificaron riesgos significativos ni casos de trabajo infantil o trabajo forzoso en nuestras operaciones ni en nuestra cadena de valor.





NUESTROS PRINCIPIOS EN DERECHOS HUMANOS



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Promovemos la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización, sin distinción de género, raza o nacionalidad, y fomentamos un entorno inclusivo y respetuoso con nuestros grupos de interés y las comunidades del entorno.



DISCRIMINACIÓN

Fomentamos un trato igualitario y libre de discriminación hacia nuestros trabajadores y grupos de interés, sin distinción por condición socioeconómica, orientación sexual, sexo, raza, edad o discapacidad.



SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Desarrollamos nuestras actividades de manera segura y eficiente, priorizando el bienestar de nuestros trabajadores por encima de cualquier otro objetivo.



EQUIDAD

Garantizamos el respeto de los derechos laborales de todas las personas, con lo cual aseguramos la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, una participación equitativa en la toma de decisiones y una remuneración justa.



TRABAJO FORZOSO

Rechazamos toda forma de trabajo forzado, explotación, abuso o castigo físico, y exigimos a nuestros socios comerciales actuar bajo los mismos estándares.



MEDIO AMBIENTE

Desarrollamos nuestras actividades de forma responsable y sostenible, minimizando nuestro impacto ambiental y en las comunidades, y promoviendo la participación ciudadana y la transparencia en la información ambiental.



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Respetamos el derecho de nuestros trabajadores a organizarse libremente y a participar en negociaciones colectivas.



TRABAJO INFANTIL

No admitimos el trabajo infantil y aseguramos que todas nuestras contrataciones se realicen únicamente con personas mayores de 18 años.



CLIMA LABORAL

Fomentamos un entorno laboral en el que se valora la contribución de cada persona, promoviendo un ambiente libre de acoso y hostigamiento.



ANTICORRUPCIÓN

Actuamos con integridad y transparencia, rechazando cualquier práctica de corrupción.



RELACIONAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29)

Mantenemos un relacionamiento permanente con las comunidades y organizaciones locales en nuestras zonas de influencia. De manera complementaria, fortalecemos nuestra conexión con autoridades regionales y nacionales, entidades regulatorias, clientes y otras empresas del sector, con quienes mantenemos canales de comunicación y coordinación acordes a la naturaleza de cada vínculo.

El detalle de los grupos de interés identificados y los mecanismos de relacionamiento establecidos para cada uno se presenta en los anexos de este reporte.

ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

(GRI 3-1, 3-2)

Durante 2024, hicimos un análisis de doble materialidad, el cual nos permite identificar los temas en los que la organización genera impactos significativos —positivos o negativos— sobre la sociedad, el ambiente y a nivel de gobierno corporativo, así como aquellos que representan riesgos u oportunidades relevantes para su desempeño financiero y sostenibilidad del negocio.

DIMENSIONES DE LA DOBLE MATERIALIDAD



MATERIALIDAD DE IMPACTO

Impacto de las empresas en las personas y el ambiente



MATERIALIDAD FINANCIERA

Riesgos y oportunidades que afectan el desempeño financiero





Evaluamos tanto variables financieras como factores climáticos que puedan afectar nuestras operaciones.

EVALUACIÓN DEL ESTADO ACTUAL

Llevamos a cabo un análisis de las operaciones de Celepsa y su contexto externo. Esta etapa incluyó la revisión de información interna y del entorno regulatorio, sectorial y estratégico.

DEFINICIÓN DE TEMAS MATERIALES A EVALUAR

Elaboramos una lista inicial de temas ASG relevantes para el sector energía y para la compañía. Esta identificación consideró:

- Documentos internos
- Marcos regulatorios y voluntarios
- Tendencias globales
- Prácticas de empresas pares en el sector

PARTICIPACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS

Recogimos la perspectiva de *stakeholders* clave mediante:

- Entrevistas con líderes del Grupo UNACEM
- Encuestas a líderes del sector energético
- Consulta a proveedores y clientes
- Consideración de comunidades externas

Esta etapa permitió contrastar la visión interna con la percepción externa sobre la relevancia de los temas.

PUNTUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE TEMAS

Evaluamos cada tema considerando dos dimensiones:

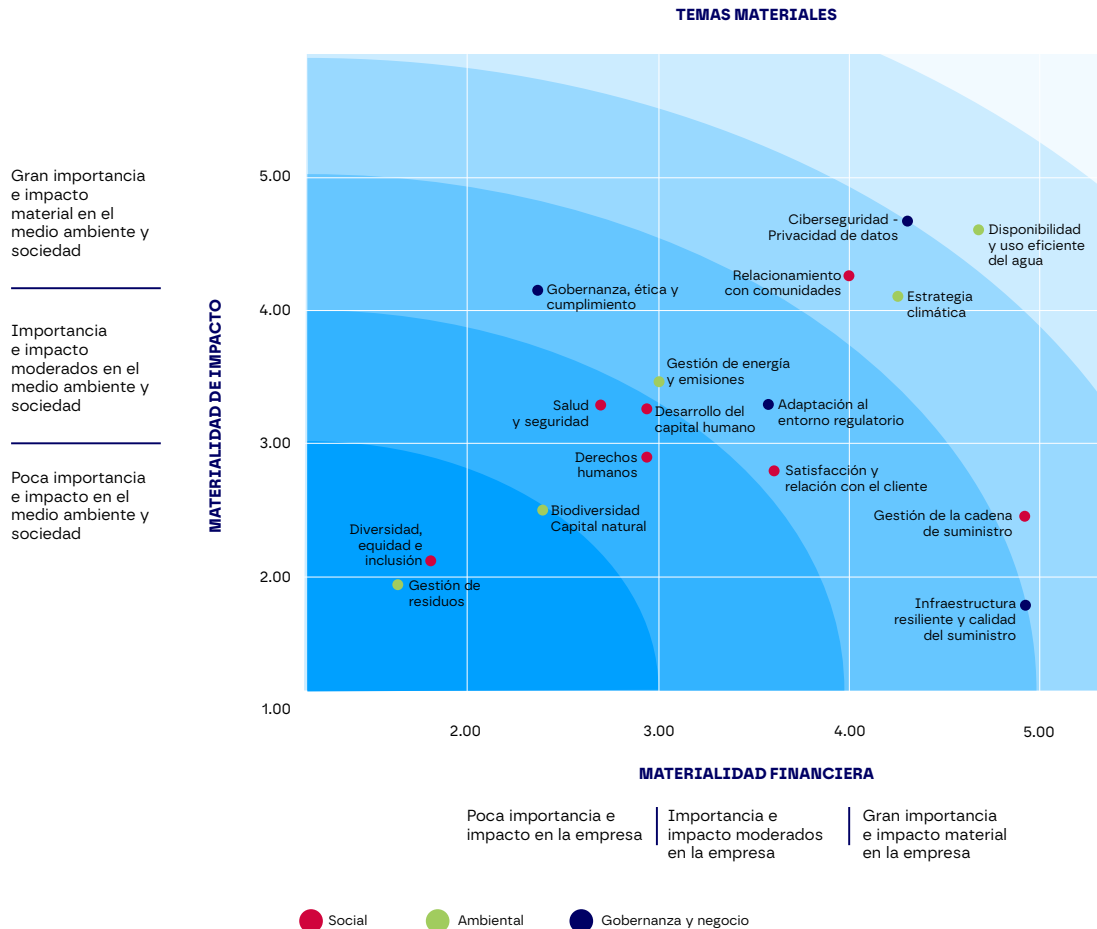
- Impacto en el negocio (impactos financieros, estratégicos y operativos para Celepsa)
- Impacto hacia el entorno (impactos sociales y ambientales generados por la compañía)

Con base en esta evaluación se elaboró la matriz de doble materialidad, que posiciona los temas según su relevancia en ambas dimensiones. Los resultados fueron validados por el equipo de liderazgo de Celepsa y el Grupo UNACEM, asegurando su alineamiento estratégico.



Para el *Reporte de Sostenibilidad 2025* se llevó a cabo una revisión del estudio de doble materialidad realizado en 2024 para asegurar su alineación con las prioridades actuales del negocio eléctrico de Celpepa. El ejercicio se basó en la revisión de información interna, la matriz de riesgos y el análisis de tendencias y prácticas del sector. Los resultados fueron validados por el Comité Ejecutivo.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



Los temas posicionados en el cuadrante superior derecho constituyen las prioridades estratégicas para Celpepa. No obstante, la matriz refleja una evaluación realizada en un momento específico y, más allá de su ubicación, todos los temas identificados pueden impactar el desempeño y la sostenibilidad del negocio.

TEMAS MATERIALES

(GRI 3-3)

TEMAS AMBIENTALES

- Estrategia climática
- Gestión de energía y emisiones
- Disponibilidad y uso eficiente del agua
- Gestión de los residuos
- Biodiversidad / Capital natural

SOCIALES

- Desarrollo del capital humano
- Diversidad, equidad e inclusión
- Derechos humanos
- Salud y seguridad
- Infraestructura resiliente y calidad del suministro
- Relacionamiento con comunidades locales
- Gestión de la cadena de suministro
- Satisfacción y relación con el cliente

GOBERNANZA

- Gobernanza, ética y cumplimiento
- Ciberseguridad / Privacidad de datos
- Adaptación a nuevas regulaciones

La definición y el alcance de cada tema material se detallan en los anexos del presente reporte.



REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2025

1

SOBRE EL
REPORTE

2

CARTA
DEL
GERENTE
GENERAL

3

HITOS
2025

4

SOBRE
CELEPSA

5

NUESTRO
COMPROMISO
CON LA
SOSTENIBILIDAD

6

GOBIERNO
CORPORATIVO

7

NUESTRO
DESEMPEÑO
ECONÓMICO-
FINANCIERO

8

GESTIÓN
SOCIAL

9

VALOR
COMPARTIDO
CON LAS
COMUNIDADES

10

CADENA DE
SUMINISTRO

11

GESTIÓN
AMBIENTAL

12

ANEXOS



GOBIERNO CORPORATIVO

(GRI 3-3: Gobernanza,
ética y cumplimiento)



Promovemos una gobernanza sólida basada en principios de ética y cumplimiento en una cultura de integridad y transparencia, que orienta nuestra toma de decisiones y sustenta la creación de valor a largo plazo. A través de este marco, prevenimos y mitigamos riesgos de corrupción, conflictos de interés y otras conductas indebidas que pudieran surgir, fortaleciendo la confianza de nuestros grupos de interés y nuestra credibilidad institucional.



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Impulsa la creación de valor a largo plazo para la empresa, sus accionistas y todos los grupos de interés. Mejora la credibilidad de la empresa ante inversionistas, clientes, empleados y entidades reguladoras, propiciando relaciones duraderas y confiables. Las empresas con buen gobierno corporativo suelen destacarse en sus sectores, pues mejoran su imagen de marca y atraen talento comprometido con la ética y la sostenibilidad, su experiencia en el sector reduce los riesgos en la empresa y facilita una toma de decisiones responsable.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-19)

La Junta General de Accionistas (JGA) de Celepsa está conformada por **UNACEM Corp S.A.A.**, titular del 90% de las acciones, y por **Corporación Aceros Arequipa S.A.**, con el 10% restante. La JGA es el máximo órgano de la Sociedad y designa a los miembros del Directorio.

DIRECTORIO

La dirección y administración de la Sociedad corresponde al Directorio, que está integrado por un mínimo de tres (3) y un máximo de diez (10) miembros, elegidos por la JGA, y se reúne de forma trimestral, es decir, como mínimo cuatro veces al año. El Directorio tiene la responsabilidad de representar a la empresa y velar por el cumplimiento de la legislación, el estatuto y los acuerdos de la JGA. Asimismo, desarrolla, aprueba y actualiza la estrategia y las políticas de la compañía, cuya implementación y operación delega en la Gerencia General y en los equipos correspondientes.

El gerente general ha sido designado como el responsable de atender y absolver los requerimientos de información de nuestros accionistas o socios, ya sea a través de correo electrónico o llamadas telefónicas. Asimismo, informa trimestralmente al Directorio sobre la ejecución de la estrategia, el avance en el cumplimiento de los objetivos establecidos y los resultados de la operación, incluyendo aquellos vinculados al desempeño ambiental, social y de cumplimiento normativo.



DIRECTORIO

RICARDO CÉSAR RIZO PATRÓN DE LA PIEDRA **PRESIDENTE DE DIRECTORIO**

Dependiente
Nacionalidad: Peruana

MARCELO RIZO PATRÓN DE LA PIEDRA **MIEMBRO**

Dependiente
Nacionalidad: Peruana

ALFREDO JOAQUÍN GASTAÑETA ALAYZA **MIEMBRO**

Dependiente
Nacionalidad: Peruana

JAIME FERNANDO SOTOMAYOR BERNOS **MIEMBRO**

Dependiente
Nacionalidad: Peruana

ÁLVARO ANTONIO MORALES PUPPO **MIEMBRO**

Dependiente
Nacionalidad: Peruana

RICARDO CILLONIZ CHAMPIN **MIEMBRO**

Dependiente
Nacionalidad: Peruana

PEDRO ALFONSO LERNER RIZO PATRÓN **MIEMBRO**

Dependiente
Nacionalidad: Peruana

ALEX ALBERTO ALVARADO ARAUZO **MIEMBRO**

Independiente
Nacionalidad: Peruana

ALFREDO LEN ÁLVAREZ **MIEMBRO**

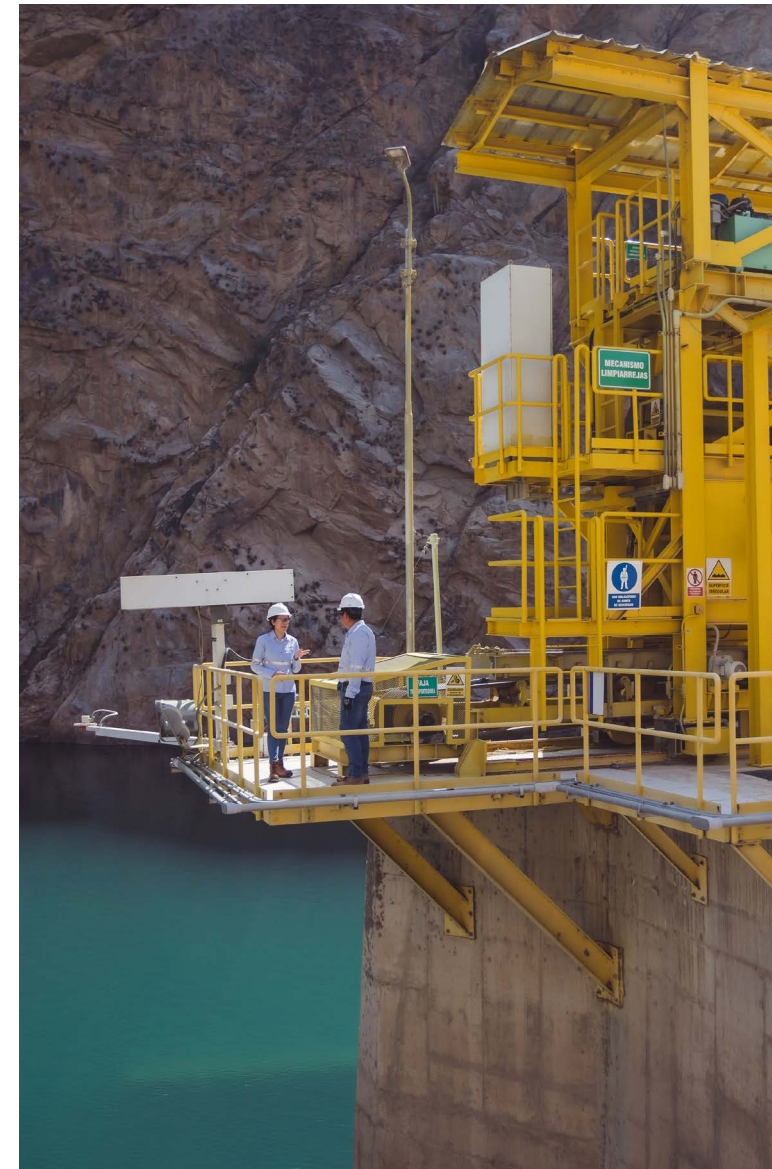
Dependiente
Nacionalidad: Peruana

VANIA MARÍA DIEZ CANSECO RIZO PATRÓN **MIEMBRO**

Independiente
Nacionalidad: Peruana

Al cierre de 2025, el Directorio estuvo conformado por diez integrantes. Todos los directores cuentan con una sólida trayectoria en la industria y con destacados valores y cualidades personales. Ningún miembro cumple funciones ejecutivas dentro de Celepsa.

En materia de remuneración, los miembros del Directorio reciben dietas por asistencia a las sesiones, bajo una tarifa fija. Adicionalmente, la JGA puede aprobar una compensación complementaria basada en la participación en las utilidades.





COMITÉ EJECUTIVO

(GRI 2-9, 2-12, 2-19)

Contamos con un Comité Ejecutivo, cuyos integrantes son designados por el Directorio en función de su experiencia profesional, conocimiento del sector y trayectoria.

Está conformado por el gerente general y los gerentes de las principales áreas de la compañía, quienes se reúnen semanalmente para dar seguimiento a la gestión de los aspectos financieros y no financieros del negocio. Al cierre del presente reporte, el Comité Ejecutivo está integrado por 30% de mujeres y 70% de hombres.



EDUARDO RIVAS
GERENTE GENERAL



CARLOS TÚPAC
GERENTE COMERCIAL



NICOLÁS SAMARDZICH
GERENTE DE DESARROLLO



FRANCISCO BARÚA
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



PATRICIA MEDINA
GERENTE DE GESTIÓN HUMANA



CARLOS A. GONZÁLEZ
GERENTE DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO



JORGE ARIAS
GERENTE LEGAL Y DE REGULACIÓN



JUAN PABLO PROBOSTE
GERENTE DE GESTIÓN DE ACTIVOS Y DE INNOVACIÓN



NATALIE NAKAMURA
GERENTE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



ANALÍA CALMELL DEL SOLAR
GERENTE DE ASUNTOS INSTITUCIONALES Y SOSTENIBILIDAD



EDUARDO RIVAS
GERENTE GENERAL

Ingeniero Eléctrico de la Universidad Católica de Valparaíso, Chile, con más de 20 años de experiencia en la industria de energía e infraestructura en América del Sur y Europa, en las áreas de operaciones, planeamiento estratégico, desarrollo de negocios, gestión comercial, M&A y gestión de proyectos. Cuenta con un Máster en Ingeniería Industrial de la Universidad Católica de Valparaíso, Chile, y con un MBA de Warwick Business School en Reino Unido.

NICOLÁS SAMARDZICH
GERENTE DE DESARROLLO

Ingeniero de materiales con mención en Ingeniería Mecánica de la Universidad de Queensland, Brisbane, Australia. Cuenta con más de 15 años de experiencia, de los cuales 5 de ellos han sido dedicados a la dirección y construcción de centrales hidroeléctricas y líneas de transmisión.

FRANCISCO BARÚA
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Economista por la Universidad del Pacífico y MBA por la Tuck School of Business at Dartmouth (EE. UU.), complementa su formación con programas ejecutivos en instituciones de reconocido prestigio internacional. Cuenta con más de 12 años de experiencia en UNACEM Perú, donde ha desarrollado una sólida trayectoria profesional contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

CARLOS TÚPAC
GERENTE COMERCIAL

Bachiller en Ciencias con mención en Ingeniería Eléctrica por la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), con más de 15 años de experiencia en el sector eléctrico. Es experto en la gestión de contratos de suministro de energía, gestión de portafolios de negocios eléctricos y la operación de sistemas eléctricos de potencia.

CARLOS A. GONZÁLEZ
GERENTE DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO

Ingeniero Mecánico de la Universidad Nacional de Colombia, con más de 15 años de experiencia en la Industria de la Energía y Gas, en las áreas de Operaciones, Mantenimiento, Planeación, Contratos OEM, Gerencia, Confiabilidad de Activos y Desarrollo de Proyectos en Plantas de Generación Térmica y Procesos de Fraccionamiento de Gas. Cuenta con un MBA del INALDE Business School, Colombia, y un Máster en Gerencia de Proyectos. Además, ha realizado estudios en Sistemas Energéticos Sostenibles Fotovoltaicos e Hidrógeno.

JUAN PABLO PROBOSTE
GERENTE DE GESTIÓN DE ACTIVOS Y DE INNOVACIÓN

Ingeniero mecánico de la Universidad Austral de Chile y cuenta con un Máster en Gestión de Activos de la Universidad Técnica Federico Santa María. Tiene más de 17 años de experiencia liderando con éxito proyectos energéticos y de rehabilitación, destacándose principalmente en el ámbito de las obras hidráulicas y eólicas.

PATRICIA MEDINA
GERENTE DE GESTIÓN HUMANA

Abogada por Universidad San Martín de Porres con máster en Dirección de Recursos Humanos y Habilidades Directivas del IEDE Business School Chile – Universidad Europea de Madrid. Cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector privado, siendo Consultora en temas legales con Conocimiento Procesal y Legislación Laboral. Asimismo, en Diseño, Implementación y Monitoreo de Estrategias en la Gestión de Recursos Humanos.

JORGE ARIAS
GERENTE LEGAL Y DE REGULACIÓN

Abogado y Magíster en Gestión de la Energía por la Universidad ESAN, ha cursado el Management Program for Lawyers en Yale University. Cuenta con más de 18 años de experiencia en áreas legales en organizaciones transnacionales, gremiales y gubernamentales de la industria energética. Enfocado en derecho corporativo, contratos, cumplimiento, regulación, así como en relacionamiento con el Gobierno.

NATALIE NAKAMURA
GERENTE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Bachiller en Ingeniería Química de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, especialista en Gestión de Proyectos por DeSales University y magíster en Administración y Dirección de Proyectos de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Con más de 15 años de experiencia en ámbitos de Calidad, Medio Ambiente, Salud y Seguridad en los sectores de energía, hidrocarburos, minería, pesca, agricultura, alimentos, construcción y ambiente.

ANALIA CALMELL DEL SOLAR
GERENTE DE ASUNTOS INSTITUCIONALES Y SOSTENIBILIDAD

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú y magíster en Desarrollo Social y Políticas Públicas por el Institute of Social Studies de La Haya-Erasmus. Cuenta con más de 20 años de experiencia en sostenibilidad, asuntos corporativos y relaciones institucionales en sectores como minería y energía, habiendo liderado proyectos en distintos países de la región.



Anualmente, evaluamos el desempeño de los miembros del Comité Ejecutivo sobre la base del cumplimiento de metas corporativas e individuales asociadas a nuestra estrategia.

Los resultados de esta evaluación se reflejan en su esquema de compensación, que contempla una remuneración fija y un componente variable, el cual, conforme a nuestra Política Corporativa de Bono Anual por Desempeño, está vinculado al logro de metas financieras y no financieras.

OTROS COMITÉS

Además del Comité Ejecutivo, contamos con otros órganos internos que gestionan los aspectos clave de la compañía, los cuales presentamos a continuación:



COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

Responsable de la gestión y análisis de denuncias e infracciones del Código de Ética.

Integrantes

- Eduardo Rivas
Gerente General (Presidente)
- Jorge Arias
Gerente Legal y de Regulación
- Patricia Medina
Gerente de Gestión Humana
- Micaela Canelo Llanos
Oficial de Cumplimiento



COMITÉ DE DESARROLLO

Encargado de la revisión y aprobación de lo relacionado a proyectos de desarrollo y diversificación del portafolio empresarial.

Integrantes

- Eduardo Rivas
Gerente General (Presidente)
- Nicolás Samardzich
Gerente de Desarrollo
- Carlos Túpac-Yupanqui
Gerente Comercial
- Francisco Barúa
Gerente de Administración y Finanzas
- Jorge Arias
Gerente Legal y de Regulación
- Jorge Arroyo
Gestor de Proyectos



COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Órgano compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores, con una estructura bipartita y paritaria, cuyo objetivo es fomentar el compromiso, la colaboración y participación de todos los empleados en la prevención de riesgos laborales.

Integrantes

CCST Central Celepsa 2025-2027:

- Héctor Ocharán (Presidente)
Jefe de Centro de Control
- Marvin Pariona (Secretario)
Operador de Centro de Control
- Denis Ramos (Miembro)
Mantenedor y Operador de Centrales
- Natalie Nakamura (Miembro)
Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional
- Jorge Atarama (Miembro)
Subgerente de Mantenimiento

CCST Central Santo Domingo de los Olleros 2024-2026

- Eduardo Sanes (Presidente)
Subgerente de Operaciones
- Percy Delgado (Secretario)
Jefe de Turno
- Nick Silva (Miembro)
Subgerente de Mantenimiento
- Juan Pacompia (Miembro)
Especialista de Automatización, Protecciones y Telecomunicaciones



COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

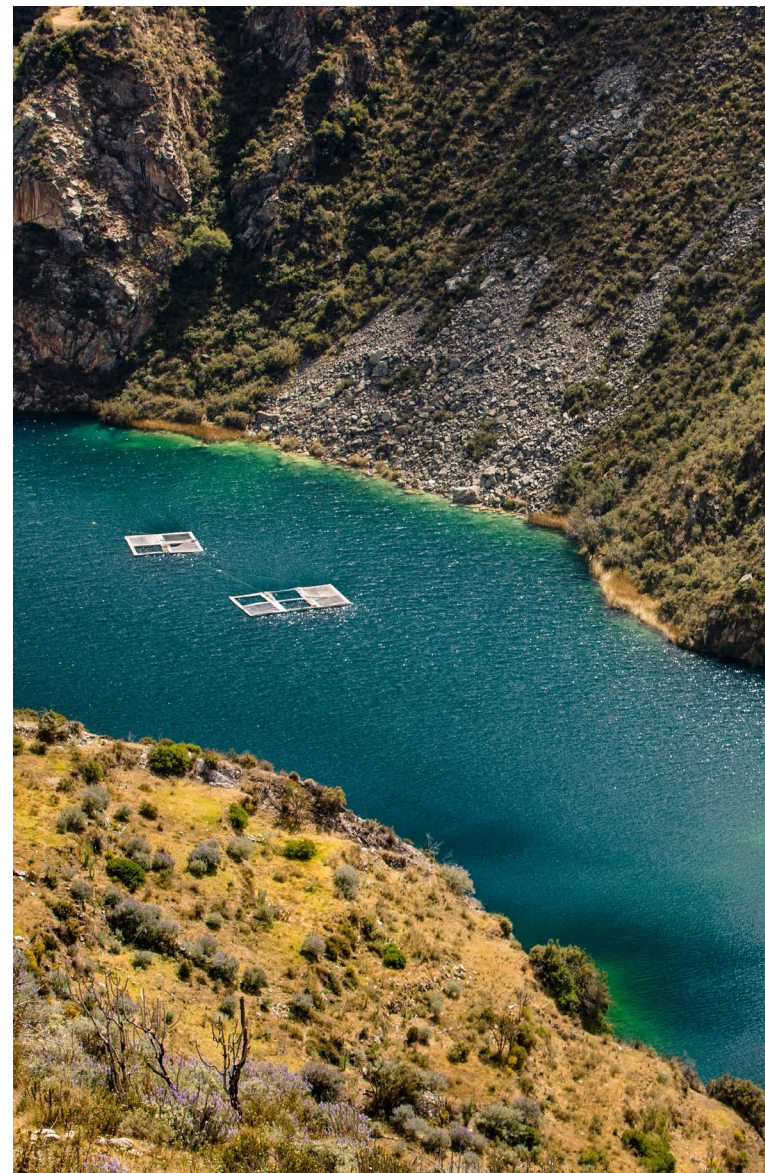
Encargado de la investigación y sanciones, así como de las medidas complementarias para evitar casos de hostigamiento sexual en la empresa.

Integrantes

- Francisco Barúa
Gerente de Administración y Finanzas
- Patricia Medina
Gerente de Gestión Humana
- Ricardo Melo
Supervisor de Gestión de Recursos Hídricos
- Ariana Sotelo
Analista Contable Junior

Suplentes:

- Fiorella Urbina
HR Business Partner





COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Órgano creado en diciembre del 2023 con el objetivo de liderar, promover y llevar a cabo la estrategia y proyectos de diversidad, equidad e inclusión en toda la organización, y con ello fomentar un entorno laboral más inclusivo, diverso y justo.

Integrantes

- Patricia Medina
Gerente de Gestión Humana
- Milagros Mendoza
Jefe de Cultura y Comunicación Interna
- Fiorella Urbina
HR Business Partner
- José Manuel Rivadeneira
Analista de Sostenibilidad
- Judith Torres
Mantenedor mecánico
- Walter Nayra
Operador de Centro de Control
- José Sánchez
Coordinador de Relaciones Comunitarias
- Shirley Cáceres
Especialista en Gestión de Seguridad Industrial



COMITÉ DE LÍDERES

Espacios de colaboración entre los líderes de la empresa para asegurar una coordinación eficaz de las iniciativas y logros de objetivos organizacionales.

Integrantes

- Todos los subgerentes y jefes de la empresa (liderado por Gestión Humana), además de los oficiales de Cumplimiento y Riesgo



COMITÉ DE RIESGOS

Tiene el objetivo de supervisar el proceso adecuado de gestión y reporte de los riesgos dentro de la organización.

Integrantes

- Comité Ejecutivo
- Oficial de Riesgos



COMITÉ DE DONACIONES

Destinado a revisar las solicitudes de donaciones provenientes de los grupos de interés de la empresa, en línea con la política corporativa de donaciones.

Integrantes

- Eduardo Rivas
Gerente General
- Jorge Arias
Gerente Legal y de Regulación
- Francisco Barúa
Gerente de Administración y Finanzas
- Micaela Canelo
Oficial de Cumplimiento (secretaria)



ESTRUCTURA DE CAPITAL Y ACCIONARIADO



CAPITAL SOCIAL

S/ 630,598,840.00

ESTRUCTURA ACCIONARIA (CON MÁS DEL 5%)

ACCIONISTAS	%	ACCIONES	PAÍS	GRUPO ECONÓMICO
UNACEM CORP S.A.A.	90	567,538,956	Perú	Grupo UNACEM
CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S.A.A.	10	63,059,884	Perú	Corporación Aceros Arequipa S.A.
TOTAL	100	630,598,840		

ACCIONES CON DERECHO A VOTO	630,598,840
TENENCIA POR TIPO DE ACCIONISTA	El 100% de los accionistas corresponde a empresas privadas constituidas en el Perú
TENENCIA POR RESIDENCIA DE LOS TITULARES DE LAS ACCIONES	El 100% de los accionistas son domiciliados

REFERENCIA	ACCIONES COMUNES
CLASES DE ACCIONES CREADAS Y EMITIDAS	
Creadas	630,598,840
Emitidas	630,598,840
NÚMERO Y VALOR NOMINAL DE LAS ACCIONES EMITIDAS	630,598,840 acciones de un valor nominal de S/ 1.00 cada una

El libro de matrícula de acciones está bajo custodia del gerente general y se encuentra debidamente legalizado por un notario público, en él se consigna la titularidad de los actuales accionistas.

Los estatutos de Celepsa se encuentran inscritos en la Partida Electrónica del Registro Público de Personas Jurídicas de Lima y regula las reglas de convocatoria, quórum y mayorías para los acuerdos de la Junta de Accionistas. Además, mediante acta de sesión de Directorio de octubre de 2022, la Junta General de Accionistas de Celepsa aprobó el Reglamento del Directorio, el cual regula el funcionamiento y la organización del Directorio, así como los requisitos, derechos y deberes.

ACUERDOS RELEVANTES ASOCIADOS A ACTIVOS DE GENERACIÓN

En el marco del desarrollo del proyecto El Platanal, la compañía mantiene acuerdos que contemplan el pago de regalías por el uso de estudios, diseños y activos asociados. Estos acuerdos fueron establecidos con los promotores del proyecto, Cementos Lima S.A. y Cemento Andino S.A., actualmente Unión Andina de Cementos S.A.A. (UNACEM), y corresponden al 3.55% de los ingresos netos mensuales por la venta de energía y potencia, por un periodo de 25 años.



COMPROMISOS Y POLÍTICAS

(GRI 2-23, 2-24)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Para nosotros es prioritario actuar de manera ética, íntegra y en cumplimiento de las leyes para alcanzar los objetivos que determinamos como empresa. Para ello, creamos valor a través de una estrategia orientada hacia el crecimiento sostenible y la eficiencia operativa, y encontramos con ello el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo social.

Nuestra gestión se sustenta en políticas sólidas en materia de sostenibilidad, que integran el respeto por el entorno natural y social con el cumplimiento de la normativa vigente.

Nos alineamos a las políticas corporativas del Grupo UNACEM y desarrollamos lineamientos internos en coherencia con ellas. Todas nuestras políticas corporativas son aprobadas por el Directorio, como máximo órgano de gobierno, y establecen los principios y conductas esperadas de nuestros trabajadores, proveedores y demás grupos de interés.

Comunicamos de manera clara y oportuna nuestros compromisos y políticas a todos nuestros grupos de interés a través de distintos canales, como el correo electrónico, la intranet corporativa (*Workplace*) y sesiones de capacitación virtuales y presenciales.

Asimismo, brindamos orientación sobre la aplicación de nuestras políticas y prácticas vinculadas a una conducta empresarial responsable. El público en general puede formular consultas o expresar inquietudes mediante estos canales, a través de la [Línea Ética](#) o mediante contacto directo con el área de Gestión Humana o el Oficial de Cumplimiento.

+ Para conocer el detalle de nuestras políticas, puede consultar los anexos del presente reporte, así como las políticas corporativas del Grupo UNACEM disponibles en: <https://grupounacem.com/gobierno-corporativo/>



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

(GRI 3-3: Gobernanza, ética y cumplimiento, 2-27)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

El *Compliance* no solo permite evitar sanciones legales, multas o daños reputacionales, sino que también protege la continuidad del negocio y fortalece la confianza de los grupos de interés. Además, el *Compliance* pone en el centro al equipo humano al ofrecer lineamientos claros, promover entornos laborales transparentes y proteger a los colaboradores frente a riesgos éticos o conductas inapropiadas. Esto refuerza el compromiso, el sentido de pertenencia y el orgullo de ser parte de una organización que actúa con integridad.

La ética y el cumplimiento forman parte del marco de gobernanza que orienta nuestra conducta y la forma en que nos relacionamos con nuestros grupos de interés. Contamos con políticas corporativas como el Código de Conducta (CODEC), la Política Anticorrupción, la Política de Libre Competencia y la Política de Gestión de Conflictos de Interés, cuya implementación es supervisada por el área de *Compliance*. Además, el Comité de Ética y Conducta atiende los reportes e inquietudes recibidas a través de la [Línea Ética](#).

Este marco incorpora el cumplimiento de la normativa local e internacional aplicable a nuestras operaciones. Para ello, hacemos evaluaciones periódicas y promovemos procesos de mejora continua que nos permiten adaptarnos oportunamente a cambios regulatorios.

De esta manera, fortalecemos la prevención, detección y tratamiento de posibles incumplimientos. Protegemos a la continuidad del negocio y mitigamos riesgos legales y reputacionales, al tiempo que consolidamos la confianza de nuestros grupos de interés.

La integridad forma parte de nuestro ADN y orienta la manera en que desarrollamos nuestras operaciones y relaciones. Trabajamos de manera continua en

fortalecer esta cultura, promoviendo una actuación ética que no responda únicamente al cumplimiento normativo, sino a una convicción compartida por toda la organización.

Buscamos consolidar un entorno en el que cada persona pueda reconocer, prevenir y actuar frente a conductas inadecuadas, con responsabilidad y transparencia. Esta visión se extiende a nuestros clientes, proveedores y socios estratégicos, lo cual fortalece las relaciones basadas en la confianza e integridad.



Fortalecemos la prevención, detección y tratamiento de posibles incumplimientos.



En este contexto, durante el periodo continuamos fortaleciendo nuestra cultura de cumplimiento a nivel corporativo y en cada Unidad de Negocio mediante las siguientes acciones:

SENSIBILIZACIÓN EN COMPLIANCE

Desarrollo de inducciones dirigidas a todos los trabajadores para fortalecer la cultura de cumplimiento en la organización.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Formación orientada a promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

LIBRE COMPETENCIA

Capacitación dirigida al equipo comercial sobre prácticas de competencia leal.

GESTIÓN RESPONSABLE DE DATOS PERSONALES

Capacitación orientada al adecuado tratamiento y protección de datos personales.

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capacitación enfocada en la prevención, detección y actuación frente a casos de hostigamiento sexual.

INTEGRITY TALKS

Creación de espacios de reflexión y diálogo sobre temas de integridad y cumplimiento en todas las sedes.

CONFLICTO DE INTERÉS

Capacitación dirigida al Comité de Comunicaciones sobre identificación y gestión de conflictos de interés.

TALLER "INTEGRIDAD ANTE TODO"

Espacio formativo dirigido a líderes UNA para reforzar la toma de decisiones éticas.

COMPLIANCE FEST

Desarrollo de una iniciativa participativa para fortalecer la cultura de cumplimiento a través de actividades de alto impacto.

Como resultado de este enfoque y de las acciones implementadas, durante el periodo reportado no registramos incumplimientos significativos³ que hayan derivado en multas relevantes o sanciones no monetarias.

³ Se consideran incumplimientos significativos, las multas mayores a US\$ 40,000 S.A.C.



LÍNEA ÉTICA

(GRI 2-16, 2-25, 2-26)

Ponemos a disposición nuestra [Línea Ética](#), un canal confidencial, anónimo y operado por un tercero independiente, que permite no solo reportar posibles incumplimientos a nuestro Código de Ética y Conducta (CODEC), sino también realizar consultas y recibir orientación sobre las políticas y lineamientos que forman parte de nuestro Sistema Integrado de Cumplimiento. Este canal se encuentra disponible para trabajadores, proveedores y público en general, garantizando la protección del usuario y el adecuado tratamiento de la información.

Las comunicaciones recibidas, ya sean reportes o consultas, son gestionadas conforme al procedimiento interno establecido. Ello asegura la confidencialidad, el debido proceso y la aplicación de una política de cero represalias frente a comunicaciones ejecutadas de buena fe. Asimismo, se mantiene informadas a las partes involucradas sobre el estado y las acciones adoptadas, según corresponda.

La gestión de los casos es supervisada por el Comité de Ética y Conducta, el cual hace seguimiento a su tratamiento e informa periódicamente al Directorio sobre los asuntos relevantes identificados. De manera complementaria, la Oficial de Cumplimiento

desempeña un rol activo en la administración del canal al promover su uso, no solo como un mecanismo de reporte sino como un espacio de orientación preventiva. Ello contribuye al fortalecimiento de una cultura de integridad en la organización.

Durante el 2025, la Línea Ética se mantuvo como el canal formal para la recepción y gestión de reportes, registrándose un caso relacionado con un potencial conflicto de interés, el cual fue atendido de manera oportuna conforme a los protocolos internos, garantizando la confidencialidad y el debido proceso.

Asimismo, en línea con el fortalecimiento de una cultura preventiva, se promovió el uso de los canales de Cumplimiento no solo para la gestión de reportes, sino también como espacios de consulta y orientación. En este contexto, se atendieron diversas consultas canalizadas directamente al área de Cumplimiento, principalmente en materias como Regalos y Atenciones, Interacción con Funcionarios Públicos, Protección de Datos Personales, Conflictos de Interés y procesos de Debida Diligencia.

La canalización directa de estas consultas evidencia la confianza de los trabajadores en la función de Cumplimiento, así como su rol activo como aliado estratégico para la toma de decisiones éticas y el fortalecimiento de una cultura de integridad en la organización.



PÁGINA WEB

<https://grupounacem.com/linea-etica/>



CORREO ELECTRÓNICO

eticagrupoUNACEM@pwc.com



LÍNEAS GRATUITAS

Disponibles de lunes a viernes de 9am a 6pm, y buzón de voz para mensajes.

Perú: 0800-18422

Chile: 1888-0020-1271

Estados Unidos de Norteamérica: 1833-4312-405

LÍNEA TELEFÓNICA CON COSTO EN PERÚ

(511) 211-6534

(511) 211-6531



GESTIÓN ANTICORRUPCIÓN

(GRI 205-1, 205-2, 205-3, 2-17)

Mantenemos una postura de tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción por parte de nuestros trabajadores y socios de negocio. Para ello, contamos con un Sistema Integral de Cumplimiento y un Sistema de Gestión Antisoborno, alineados a nuestra Política Corporativa de Anticorrupción, de obligatorio cumplimiento para todos los directores y trabajadores del Grupo UNACEM, incluidas sus subsidiarias y unidades de negocio.

La eficacia de esta gestión es responsabilidad del Comité de Ética, el Gerente General Corporativo, el Gerente General y el Director Corporativo de Riesgos y Cumplimiento. Durante el año, el 100% de los miembros del Directorio, del Comité Ejecutivo y de nuestros trabajadores recibió capacitación en políticas anticorrupción. Asimismo, comunicamos nuestra Política Corporativa de Anticorrupción al 100% de nuestros socios comerciales.

Como parte del proceso de incorporación de nuevos aliados o proveedores, llevamos a cabo verificaciones para confirmar la ausencia de registros en listas restringidas, con el fin de mitigar riesgos financieros y reputacionales. Adicionalmente, evaluamos los riesgos de corrupción en todas nuestras operaciones y realizamos los controles necesarios para su adecuada gestión.

Al cierre del periodo reportado, no se registraron casos de corrupción confirmados, ni se interpusieron acciones legales relacionadas con hechos de corrupción.

CONFLICTO DE INTERÉS

(GRI 2-15)

Nuestra Política Corporativa de Gestión de Conflictos de Interés define las situaciones que pueden constituir conflicto y establece los procedimientos para su declaración y manejo. Los trabajadores deben informar oportunamente cualquier conflicto real o potencial y abstenerse de participar en decisiones relacionadas hasta recibir orientación. La no declaración se considera una falta, por lo que se exige la presentación periódica de una declaración jurada de intereses.

Al cierre del presente reporte, no se registraron denuncias por conflictos de interés en Celepsa ni en sus subsidiarias.

COMPETENCIA DESLEAL

(GRI 206-1)

Actuamos en estricto cumplimiento de la normativa de libre competencia aplicable al mercado eléctrico peruano. Este opera bajo un esquema regulado y supervisado, en el que el despacho de energía es administrado por el COES conforme a criterios técnicos y económicos, y las tarifas del sector regulado son establecidas por la autoridad competente. En el segmento de clientes libres, la contratación se desarrolla en un entorno competitivo que permite la libre negociación entre generadores y usuarios.

Este marco normativo y de supervisión contribuye a mitigar el riesgo de conductas anticompetitivas y del ejercicio de posiciones dominantes. En este contexto, mantenemos lineamientos claros para asegurar una actuación independiente y transparente en nuestros procesos comerciales.

Nuestra postura está recogida en el Código de Conducta (CODEC) y en la Política Corporativa de Libre Competencia, que orientan la conducta de nuestros trabajadores. Para reforzar su aplicación, capacitamos a nuestros trabajadores y comunicamos estos principios a nuestros grupos de interés. Asimismo, contamos con la Línea Ética como canal para reportar posibles incumplimientos, lo que nos permite adoptar las medidas correctivas que correspondan.

Durante 2025, no registramos procesos judiciales pendientes ni concluidos relacionados con infracciones a la normativa de libre competencia o prácticas monopólicas en las que Celepsa haya estado involucrada.



ASUNTOS PÚBLICOS

(GRI 3-3: Adaptación a nuevas regulaciones, 2-28, 201-4, 415-1)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Una correcta gestión de asuntos públicos permite identificar y adaptarse a cambios en políticas públicas, leyes y regulaciones, lo que reduce incertidumbre y evita conflictos o sanciones. Participar en espacios o mesas de trabajo en colaboración con otras empresas y gobiernos puede ayudar a impulsar marcos regulatorios más justos, sostenibles e innovadores, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En Celepsa gestionamos nuestros asuntos públicos bajo un enfoque ético y transparente, manteniendo un relacionamiento responsable con autoridades, organismos reguladores y otras instituciones del Estado. Participamos activamente en diálogos públicos, comités del sector energía y asociaciones empresariales, contribuyendo al análisis y desarrollo de marcos regulatorios que favorezcan la sostenibilidad y el desarrollo del país.

Nuestro relacionamiento institucional se rige por el CODEC y la Política Corporativa Anticorrupción, que establecen que toda interacción con autoridades responde a nuestras obligaciones y derechos, y se enmarca estrictamente en las leyes y regulaciones vigentes.

En línea con este compromiso, declaramos que no realizamos contribuciones financieras ni de ningún otro tipo a partidos o representantes políticos, ya sea de manera directa o indirecta. Asimismo, aseguramos que nuestras donaciones y auspicios no encubren servicios, financiamiento de actividades ilícitas ni aportes políticos. Del mismo modo, no recibimos asistencia financiera del gobierno para nuestras operaciones.



A continuación, presentamos las principales asociaciones, gremios y espacios de diálogo en los que participamos.



ARTICULAC

Formamos parte de la Comunidad de Prácticas sobre Articulación Público-Privada para la Acción Climática en Latinoamérica, con el objetivo de estructurar y alinear estrategias y acciones climáticas que contribuyan al cumplimiento de las metas del Acuerdo de París y los ODS.

INVERSIÓN (S/): 0



CÁMARA DE COMERCIO
CHILCA - PUCUSANA

CÁMARA DE COMERCIO DE CHILCA Y PUCUSANA

Formamos parte de la Cámara de Comercio Chilca-Pucusana, asociación empresarial que agrupa a 25 empresas fundadoras de ambos distritos, con el propósito de colaborar en el impulso del desarrollo sostenible de la economía local.

INVERSIÓN (S/): 7,488



PERÚ SOSTENIBLE

Formamos parte de Perú Sostenible, donde participamos de manera activa en la promoción del cumplimiento de los ODS en el país, en colaboración con otros actores del sector privado.

INVERSIÓN (S/): 18,000



Asociación Peruana de Hidrógeno

ASOCIACIÓN PERUANA DE HIDRÓGENO

Somos miembros de esta asociación con el propósito de impulsar la descarbonización de la economía y promover el desarrollo sostenible del país a través del uso del hidrógeno verde.

INVERSIÓN (S/): 0



SOCIEDAD NACIONAL DE MINERÍA, PETRÓLEO Y ENERGÍA

SOCIEDAD NACIONAL DE MINERÍA, PETRÓLEO Y ENERGÍA

Formamos parte de diversas mesas de trabajo en las que discutimos los retos y oportunidades del sector energético.

INVERSIÓN (S/): 115,260



RedE América

REDEAMÉRICA

Somos miembros de esta organización la cual tiene la finalidad de generar espacios que fortalecen el desarrollo social de nuestras zonas de influencia, través de intercambio conocimientos y la construcción de alianzas.

INVERSIÓN (S/): 18,000



GESTIÓN DE RIESGOS



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Al identificar y gestionar riesgos relacionados con nuestra empresa, es posible anticipar, prevenir y responder de manera responsable a amenazas que puedan afectar su continuidad, reputación y entorno. Una gestión de riesgos sostenible va más allá del corto plazo financiero, considerando impactos éticos, sociales y ambientales. Clientes, inversores, reguladores y comunidades valoran a las empresas que manejan adecuadamente sus riesgos ya que su nivel de gestión refleja directamente en la seriedad y profesionalismo de sus relaciones con sus *stakeholders*.

Nuestro Sistema de Gestión Integral de Riesgos permite identificar, evaluar y gestionar riesgos estratégicos y operativos que puedan afectar el desarrollo de nuestras actividades. Se sustenta en la Política y el Manual de Gestión Integral de Riesgos del Grupo UNACEM y adopta como marco de referencia estándares internacionales como COSO ERM 2017 e ISO 31000, incorporando mejores prácticas de gestión de riesgos a nivel global.

GOBERNANZA DE GESTIÓN DE RIESGOS⁴

DIRECTORIO GRUPO UNACEM

- Aprueba el apetito de riesgo
- Da seguimiento a la estrategia de gestión de riesgos

COMITÉ DE RIESGOS CORPORATIVO

- Consolida la información de riesgos del Grupo
- Promueve el cumplimiento del proceso de gestión de riesgos, fortaleciendo la cultura organizacional en esta materia

COMISIONES DE RIESGOS DE LAS UNIDADES DE NEGOCIO

- Promueve el cumplimiento del proceso de gestión de riesgos

COMITÉ DE AUDITORÍA, RIESGOS Y CUMPLIMIENTO

- Supervisa el cumplimiento de los lineamientos establecidos

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO

- Diseña estrategias, políticas y procedimientos
- Coordina las actividades relacionadas con la gestión de riesgos en todo el grupo

COMISIÓN DE RIESGOS CELEPSA

- Integrada por el Comité Ejecutivo y el Oficial de Riesgos
- Reporta los riesgos organizacionales, alineados a la política y metodología corporativa
- Se reúne al menos tres veces al año

El Oficial de Riesgos lidera y coordina el proceso de gestión de riesgos, reportando directamente a la Gerencia de Administración y Finanzas. Sus hallazgos son elevados a la Comisión de Riesgos de Celepsa, que a su vez informa al Comité de Riesgos Corporativo. Este consolida la información de todas las unidades de negocio del Grupo UNACEM y la presenta al Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento del Directorio, lo cual asegura que la Alta Dirección esté informada sobre la evolución de los principales riesgos y pueda actualizar oportunamente el perfil de riesgo de la organización.

Dado que los riesgos evolucionan y pueden modificar las prioridades del negocio, llevamos a cabo revisiones periódicas que nos permiten actualizar el mapa de riesgos y ajustar, cuando corresponde, nuestros planes. En este marco, continuamos con el fortalecimiento de la integración de aspectos relacionados con derechos humanos en nuestros informes de riesgo, y aseguramos su alineación con nuestra política corporativa y consolidando nuestro enfoque de gestión responsable.

Al cierre del periodo reportado, contamos con 54 riesgos identificados: 4 de nivel alto y 43 de nivel medio. Estos se agrupan en las siguientes categorías: comercial, continuidad, estrategia, operaciones, regulatorio, social, cadena de suministro y tecnología de la información.

⁴ Para más información acerca de las fases de la gestión de riesgos y las responsabilidades del Comité de riesgos, pueden consultar el [Reporte de Sostenibilidad 2024 de Celepsa](#).



REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2025

1

SOBRE EL
REPORTE

2

CARTA
DEL
GERENTE
GENERAL

3

HITOS
2025

4

SOBRE
CELEPSA

5

NUESTRO
COMPROMISO
CON LA
SOSTENIBILIDAD

6

GOBIERNO
CORPORATIVO

7

NUESTRO
DESEMPEÑO
ECONÓMICO-
FINANCIERO

8

GESTIÓN
SOCIAL

9

VALOR
COMPARTIDO
CON LAS
COMUNIDADES

10

CADENA DE
SUMINISTRO

11

GESTIÓN
AMBIENTAL

12

ANEXOS



**NUESTRO
DESEMPEÑO
ECONÓMICO-
FINANCIERO**



GESTIÓN FINANCIERA Y TRANSPARENCIA



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

En Celepsa, impulsamos nuestro crecimiento en armonía con nuestro entorno, contribuyendo a un futuro más sostenible. Desde la perspectiva económica, entendemos que nuestra labor no solo genera valor para nuestros accionistas, sino que también impacta positivamente en el desarrollo del país, en particular en nuestras zonas de influencia. Por ello, administramos de manera sostenible nuestros recursos esenciales, tanto naturales como humanos y financieros, con el propósito de generar valor compartido para nuestros grupos de interés, incluyendo proveedores, colaboradores, comunidades y entidades gubernamentales.

En 2025, registramos un sólido desempeño económico y operativo, impulsado por mayores volúmenes de venta de energía y condiciones hidrológicas favorables.

Como resultado, los ingresos de **Compañía Eléctrica El Platanal S.A. y Celepsa Renovables S.R.L.** por **ventas de energía** ascendieron a **S/ 598.7 millones**, 20.8% superiores a los de 2024. El EBITDA alcanzó los S/ 222.8 millones, superando los S/ 189 millones del año anterior, debido principalmente a **mejores márgenes brutos asociados a condiciones hidrológicas más favorables y una estrategia de contratos de muy corto plazo con distribuidoras**. En cuanto a la gestión termoeléctrica, los ingresos de **Termochilca S.A.C.** alcanzaron los S/ 258.7 millones y el EBITDA los S/ 27.5 millones.

A nivel consolidado, registramos **ingresos récord por S/ 833 millones, 6.3% superiores a los de 2024**, y un **EBITDA récord de S/ 250.7 millones**, lo que representa un **crecimiento de 4.9%** respecto al año anterior.

Para mayor detalle acerca de la información financiera y tributaria por entidad legal, se pueden consultar los anexos del presente reporte.

Con el objetivo de fortalecer la transparencia, elaboramos nuestros **estados financieros conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)** emitidas por el International Accounting Standards Board (IASB), asegurando comparabilidad y consistencia sectorial. Además, **nuestros reportes anuales son auditados** por un tercero independiente, lo que refuerza nuestro compromiso con la integridad y la rendición de cuentas.



Evaluamos tanto variables financieras como factores climáticos que puedan afectar nuestras operaciones.

Asimismo, promovemos la innovación y el desarrollo de nuevos negocios para fortalecer nuestros ingresos y contribuir a la estabilidad de costos y precios en el largo plazo.



FISCALIDAD

(GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207-4)

Cumplimos nuestras obligaciones tributarias en estricto apego al marco legal vigente. Con ello mantenemos una relación formal y transparente con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). Esta práctica contribuye a la sostenibilidad financiera, la adecuada gestión de riesgos y la estabilidad de largo plazo del negocio.

El enfoque fiscal se integra en la organización a través de la identificación, gestión y monitoreo de riesgos tributarios, para lo cual consideramos la normativa aplicable y sus posibles modificaciones. En este marco, buscamos eficiencias tributarias sin incurrir en prácticas contrarias a la ley. La responsabilidad del cumplimiento de la estrategia fiscal recae en la Gerencia de Administración y Finanzas.

Aseguramos el pago oportuno de tributos, la presentación de declaraciones juradas, así como la correcta llevanza de libros y registros electrónicos. Asimismo, emitimos los comprobantes de pago de acuerdo con la normativa vigente y calculamos anualmente la tasa efectiva del Impuesto a la Renta, la cual en 2025 se situó en un rango superior a la tasa nominal entre 1% y 5%.

No estamos obligados a presentar información consolidada para fines tributarios. La información se reporta por empresa a entidades como SUNAT, municipalidades, Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), Ministerio de Energía y Minas (MINEM) y al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).

Los aspectos fiscales se incorporan en nuestros estados financieros auditados. Al 31 de diciembre de 2025, la deuda total de Celepsa con entidades bancarias, expresada en dólares, ascendió a 117,488,657.

GESTIÓN DE RIESGOS FISCALES

Gestionamos las contingencias tributarias mediante un enfoque estructurado que permite identificar, controlar y monitorear los riesgos fiscales de manera oportuna.

Los riesgos se identifican y gestionan en distintas etapas del proceso, incluso en la elaboración del presupuesto, la revisión de contratos y el análisis de gastos. En este marco, toda operación es validada por la Sénior de Impuestos, quien revisa los aspectos tributarios y formula observaciones cuando corresponde, y posteriormente es presentada para aprobación de la Gerencia de Administración y Finanzas. Asimismo, la Subgerencia de Contabilidad supervisa el cumplimiento de las obligaciones tributarias mensuales.

Como parte del soporte técnico, contamos con asesoría tributaria externa y servicios especializados de consulta, que nos permiten resolver criterios complejos y mantenernos actualizados frente a cambios en la normativa.

El tratamiento tributario es objeto de monitoreo y verificación independiente a través de la revisión anual del cálculo del Impuesto a la Renta por terceros, así como de auditorías externas basadas en muestreo, que incluyen la validación de evidencias documentarias, pagos, retenciones y cumplimiento de declaraciones.



DESEMPEÑO COMERCIAL



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

En Celepsa, impulsamos nuestro crecimiento en armonía con nuestro entorno, contribuyendo a un futuro más sostenible. Desde la perspectiva económica, entendemos que nuestra labor no solo genera valor para nuestros accionistas, sino que también impacta positivamente en el desarrollo del país, en particular en nuestras zonas de influencia. Por ello, administramos de manera sostenible nuestros recursos esenciales, tanto naturales como humanos y financieros, con el propósito de generar valor compartido para nuestros grupos de interés, incluyendo proveedores, colaboradores, comunidades y entidades gubernamentales.

Participamos en el mercado de generación eléctrica. De esta manera, operamos tanto en el mercado regulado como en el mercado de contratos⁵. En este último, suscribimos acuerdos de compraventa de energía y participamos en procesos de licitación, ofreciendo soluciones competitivas y de valor para nuestros clientes.

Nuestra propuesta comercial se desarrolla bajo un enfoque de excelencia y sostenibilidad, sustentado en cinco principios:

1 Energía sostenible, segura y certificada

2 Asesoría para soluciones regulatorias, tecnológicas y de sostenibilidad

3 Tarifas competitivas en el suministro de energía

4 Alto nivel de atención al cliente

5 Operación y monitoreo en tiempo real a través de un centro de control moderno e innovador



Las empresas de energía manejan altos costos en infraestructura. Una buena gestión comercial permite maximizar el retorno sobre esas inversiones mediante una operación más rentable y eficiente. Somos pieza clave en la transición energética del sector gracias a nuestro portafolio mixto que promueve el uso de tecnologías y soluciones limpias y seguras. Mantenemos una relación armoniosa con nuestro territorio gracias a nuestros proyectos sociales y al impacto que hemos generamos en sus actividades económicas y culturales con nuestra presencia. En cuanto a lo medioambiental, cumplimos con las normativas y estándares requeridos en el territorio nacional y promovemos la conservación y recuperación de ecosistemas clave.

Buscamos construir relaciones de mediano y largo plazo con energía positiva que ponen al cliente en el centro de nuestras decisiones, que aseguren la rentabilidad del negocio y, al mismo tiempo, contribuyan con una gestión responsable de sus operaciones mediante soluciones que reducen su huella de carbono e impulsan un mercado eléctrico más limpio en el Perú.

⁵ Para conocer más acerca del mercado eléctrico nacional, puede consultar el siguiente enlace: [Mercado de electricidad, mercado spot y mercado de contratos en el Perú | Blogs | GESTIÓN.](#)



TRANSICIÓN ENERGÉTICA

(GRI 3-3: Estrategia climática)

Impulsamos la incorporación de tecnologías innovadoras que fortalecen nuestra competitividad, optimizan la operación y reducen nuestro impacto ambiental. En un mercado eléctrico que requiere un *mix* diversificado para operar con seguridad frente a la variabilidad climática, asumimos un rol activo en la transición energética y promovemos prácticas empresariales que contribuyen al desarrollo sostenible y confiable del sector.



ACCESO A ENERGÍA LIMPIA

Servicios Energéticos

- Suministro de energía limpia
- Gestión de la demanda



IMPULSANDO EL CRECIMIENTO

Infraestructura para clientes

- Autogeneración
- Interconexión eléctrica



CAMINO A UN FUTURO SOSTENIBLE

Servicios de descarbonización

- Certificados de energía renovable
- Asesorías sostenibles



ENERGÍA RENOVABLE CERTIFICADA PARA NUESTROS CLIENTES

En 2025, entregamos el 100% de los certificados I-REC a nuestros clientes El Brocal, La Arena, Veta Dorada, UNACEM, Huaron, Saint-Gobain, UNICOM e Icatom, respaldando su consumo de energía renovable para fortalecer su compromiso con la descarbonización y sus metas ambientales.



ENERGÍA QUE IMPULSA LA EFICIENCIA: MODERNIZACIÓN DE LA CENTRAL SANTO DOMINGO DE LOS OLLEROS

En línea con nuestro compromiso con la mejora continua de nuestras operaciones, implementamos un proceso de optimización en la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros, orientado a incrementar su eficiencia operativa y fortalecer su desempeño ambiental.

Esta iniciativa permitió mejorar la eficiencia de generación e incrementar la potencia instalada en más de **7%**, optimizando el uso de combustible y contribuyendo a la reducción de emisiones, como parte de nuestra estrategia de eficiencia energética y gestión responsable de los recursos.

El proyecto reafirma nuestro enfoque en la innovación aplicada a la operación, como habilitador clave para avanzar hacia un sistema energético más eficiente, confiable y sostenible.

Así, nuestra energía positiva se traduce en operaciones más eficientes, confiables y sostenibles.



TESTIMONIO

“La mejora implementada en la central es resultado de un trabajo técnico orientado a la optimización de procesos y a la eficiencia operativa, integrando soluciones que permiten un mejor desempeño de la unidad y un uso más eficiente de los recursos en la generación”

Nick Silva
Subgerente de Mantenimiento de Santo Domingo de los Olleros



POTENCIA EFECTIVA Y ENERGÍA PRODUCIDA

Nuestra matriz energética nos permite gestionar la variabilidad de los recursos naturales —incluida la estacionalidad hidrológica— y responder con mayor flexibilidad a las dinámicas del mercado eléctrico, fortaleciendo la confiabilidad del suministro para nuestros clientes.

En 2025, la potencia efectiva fue de **566.04 MW**, lo que representa un incremento de **3.99%** respecto al año anterior, producto del upgrade realizado en la Central Térmica W de Olleros.

TABLA 01: ENERGÍA PRODUCIDA POR TIPO DE FUENTE

(SASB IF-EU-000.D)

Fuente	2023 (GWh)	2024 (GWh)	2025 (GWh)	% 2025
C.H. EL PLATANAL	1,103.00	1,175.99	1,239.64	47.93
C.H. MARAÑÓN	145.00	129.85	141.45	5.47
TOTAL PRODUCCIÓN ENERGÍA RENOVABLE (HIDROELÉCTRICA)	1,248.00	1,305.84	1,381.09	53.40
C.T. SANTO DOMINGO DE LOS OLLEROS	1,584.85	1,290.93	1,205.42	46.60
TOTAL PRODUCCIÓN ENERGÍA NO RENOVABLE	1,584.85	1,290.93	1,205.42	46.60
TOTAL PRODUCCIÓN DE ENERGÍA	2,832.85	2,596.77	2,586.51	100.00

Nuestra matriz de generación presenta una composición equilibrada entre fuentes renovables (53%) y no renovables (47%), integrando generación hidroeléctrica y termoeléctrica para respaldar la estabilidad operativa, en un contexto de transición energética progresiva.

ENERGÍA SUMINISTRADA⁶

(SASB IF-EU-000-B)

En 2025, la energía suministrada alcanzó 3,764.6 GWh, lo que representa un crecimiento de 14.3% respecto a 2024 y de 14.8% frente a 2023. Este incremento fue impulsado principalmente por una mayor participación en contratos con distribuidores, lo cual consolidó la diversificación y estabilidad del portafolio comercial.

TABLA 02: ENERGÍA SUMINISTRADA

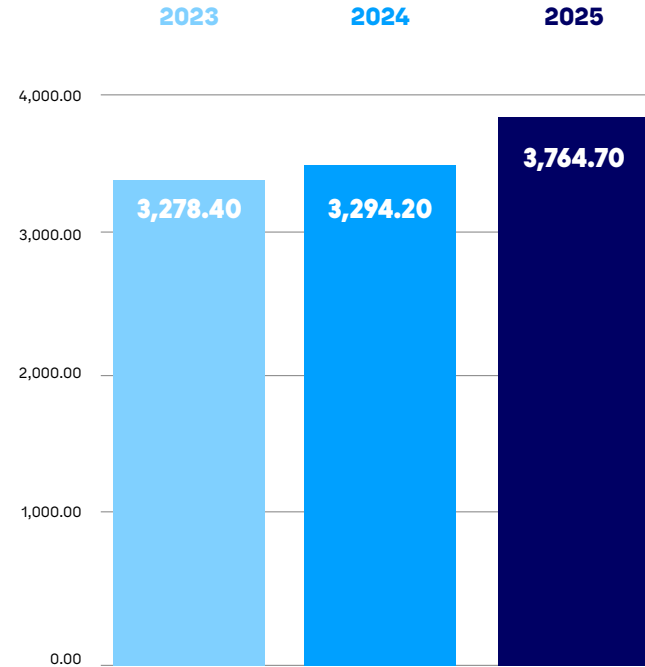
(SASB-IF-EU-000.B)

Concepto	2023 (GWh)	2024 (GWh)	2025 (GWh)
LIBRES	1,370.8	1,357.5	1,392.5
DISTRIBUIDORES	1,248.5	1,697.9	2,249.0
OTROS	659.1	238.8	123.2
TOTAL	3,278.4	3,294.2	3,764.7

⁶ No atendemos clientes residenciales ni comerciales. Suministramos energía principalmente a clientes industriales y empresas distribuidoras de energía, y no realizamos ventas a clientes mayoristas.



ENERGÍA SUMINISTRADA (EVOLUCIÓN)



(SASB IF-EU-000.E)

El total de energía comprada en el mercado mayorista durante el periodo fue de 1,087.5 GWh, lo que representa un incremento de 75.5% respecto a 2024 (619.7 GWh⁷). Este aumento responde principalmente a la incorporación de contratos de muy corto plazo a nuestra cartera de clientes en 2025, que generó una mayor necesidad de compras en el mercado spot para cumplir con los compromisos contractuales asumidos con nuestros clientes.

Nota: Las cifras de energía suministrada de 2023 y 2024 han sido actualizadas respecto al reporte anterior debido a mejoras metodológicas en su cuantificación, en línea con nuestro compromiso de presentar información más precisa y comparable.

⁷ El dato previamente reportado para 2024 (774,08 GWh) ha sido ajustado por mejoras metodológicas.



ENERGÍA QUE IMPULSA LA SOSTENIBILIDAD DE NUESTROS CLIENTES: CERTIFICACIÓN I-REC

Como parte de nuestro compromiso con transformar la energía para impulsar un futuro sostenible, en 2025 certificamos nuestras centrales hidroeléctricas bajo el estándar internacional I-REC. Toda la energía eléctrica generada por nuestras centrales El Platana y Maraón cuenta con esta certificación, que garantiza la trazabilidad de su origen renovable.

The International REC Standard Foundation (I-REC) es un instrumento reconocido mundialmente que acredita que 1 MWh de electricidad ha sido generado a partir de fuentes renovables. Contar con esta certificación permite a nuestros clientes respaldar el uso de energía renovable en sus operaciones y avanzar en sus estrategias de descarbonización.

Así, nuestra energía positiva respalda la transición hacia operaciones más sostenibles en sectores productivos estratégicos del país, que hoy avanzan hacia operaciones más sostenibles y competitivas gracias al uso de energía renovable certificada.



Durante 2025, suministramos 860 GWh de energía certificada bajo el estándar I-REC, un 25% más de energía certificada a clientes que en 2024, contribuyendo a la transición energética de sectores productivos clave, como la minería.



Impulsores de energía positiva



TESTIMONIO

“La certificación I-REC representa un paso en la evolución de nuestra oferta de energía renovable. Si bien ya contábamos con certificaciones locales, este estándar internacional nos permite brindar a nuestros clientes un mayor nivel de trazabilidad y respaldo en sus compromisos de descarbonización”

Carlos Túpac-Yupanqui
Gerente Comercial



EFICIENCIA OPERACIONAL

(GRI 3-3: Infraestructura resiliente y calidad del suministro)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

La optimización y correcto cuidado de nuestros activos permite disminuir los costos de operación y mantenimiento, aumentando la rentabilidad de la planta. Mejorar la eficiencia operacional ayuda a minimizar paradas no programadas, reducir tiempos de mantenimiento y extender la vida útil de los equipos críticos. De esta manera ofrecemos una energía segura y de calidad lo cual mantiene la estabilidad del mercado eléctrico peruano en beneficio de nuestros clientes.

Gestionamos nuestra infraestructura de generación para asegurar la calidad, confiabilidad y continuidad del suministro eléctrico, gracias a lo cual se incorpora innovación y transformación digital como habilitadores claves para fortalecer la resiliencia de nuestros activos frente a eventos operativos y externos.

Nuestra gestión se centra en la optimización continua de procesos y recursos, y prioriza el mantenimiento preventivo, la eficiencia operacional y la mejora continua. Esto nos permite reducir paradas no programadas, optimizar los tiempos de intervención, extender la vida útil de equipos críticos y mantener estándares elevados de disponibilidad.

A través de tecnologías avanzadas y metodologías de gestión eficientes, promovemos una operación ágil, rentable y sostenible, asegurando energía segura y de calidad en beneficio de nuestros clientes y del sistema eléctrico nacional.

MANTENIMIENTOS

EL PLATANAL

Efectuamos el **cambio de dos inyectores en la Unidad Generadora 1 (UG1)**, componentes que regulan el flujo de agua que acciona la turbina y permiten su operación eficiente y estable.

Asimismo, reemplazamos las rejillas de piso en el recinto de turbinas de las UG1 y UG2, con lo cual fortalecimos la infraestructura de soporte de los equipos de generación.

MARAÑÓN

Mejoramos los componentes del generador de la Unidad Generadora 1 (UG1), mediante un mantenimiento integral que incluyó el reemplazo de cuñas del estator. Esta intervención contribuye a preservar la estabilidad eléctrica del generador, fortalecer su confiabilidad operativa y asegurar la continuidad del servicio.

SANTO DOMINGO DE OLLEROS

Ejecutamos el **upgrade F4X de la turbina a gas TG1**, una intervención orientada a modernizar la unidad, mejorar su desempeño operativo y fortalecer su confiabilidad en el mediano y largo plazo.



CENTRO DE CONTROL

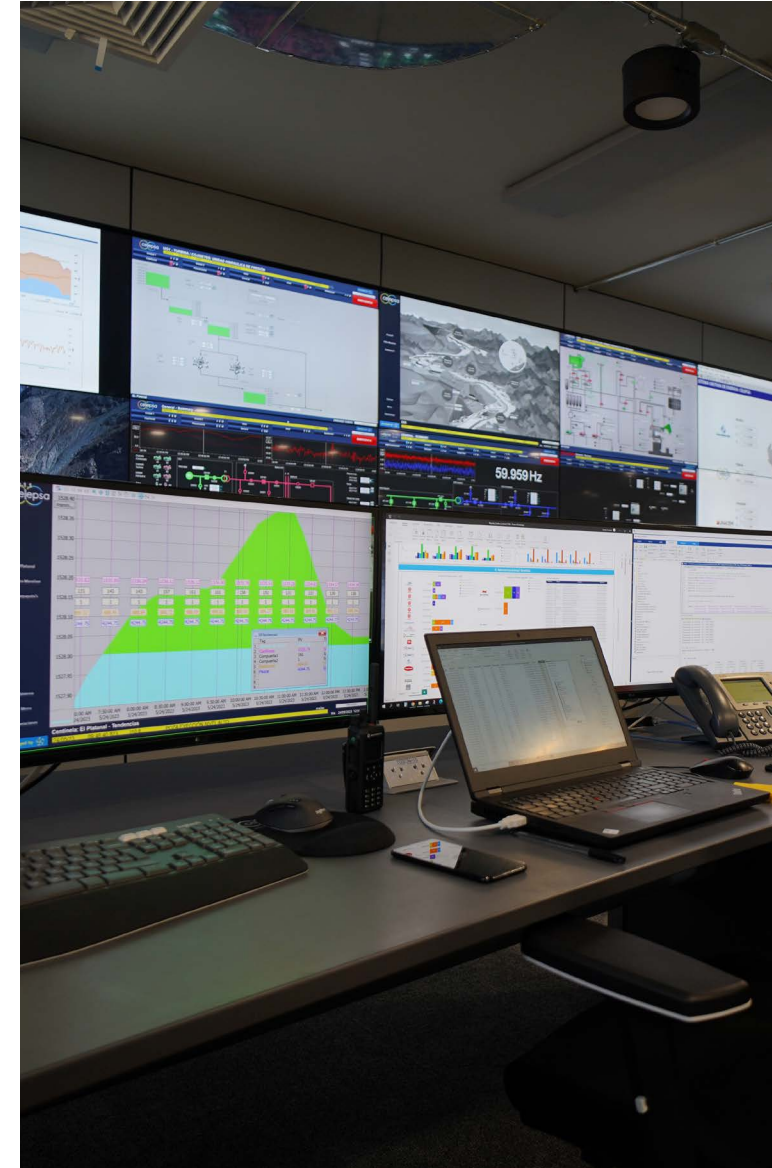
Contamos con un Centro de Control diseñado bajo la Norma ISO 11064, que opera con 2 ingenieros en turno y de manera ininterrumpida las 24 horas del día, los 365 días del año. Desde este espacio gestionamos de forma remota nuestras centrales y las de terceros, coordinamos el despacho de generación hidroeléctrica y térmica y monitoreamos en tiempo real el consumo de nuestros clientes y las operaciones del mercado eléctrico.

Esta gestión centralizada optimiza procesos, reduce traslados operativos —con la consecuente disminución de emisiones— y fortalece la calidad y confiabilidad del suministro. Asimismo, generamos indicadores alineados con la Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos y realizamos mediciones periódicas para verificar el cumplimiento de parámetros de frecuencia y tensión de nuestros clientes, todo lo cual asegura una operación eficiente y estable.

DISPONIBILIDAD OPERATIVA Y CONFIABILIDAD DEL SERVICIO

TABLA 03: DISPONIBILIDAD Y CONFIABILIDAD DEL SERVICIO

Año	Operación	Disponibilidad operativa (%)	Confiabilidad del servicio (%)
2023	C.H. El Platanal	96.29	99.29
	C.H. Marañón	97.86	99.89
	C.T. Santo Domingo de Olleros	87.12	97.47
2024	C.H. El Platanal	97.87	99.86
	C.H. Marañón	92.92	94.59
	C.T. Santo Domingo de Olleros	93.71	99.50
2025	C.H. El Platanal	97.67	99.91
	C.H. Marañón	96.14	99.73
	C.T. Santo Domingo de Olleros	84.20	99.80





92.67%

Disponibilidad operativa promedio



> 99%

Confiabilidad del servicio



95%

de las interrupciones registradas fueron planificadas



Upgrade F4X

de la turbina a gas TG1



En 2025, las centrales registraron una disponibilidad operativa promedio de 92.67% y mantuvieron, en todos los casos, una confiabilidad del servicio superior al 99,89%, lo que evidenció la solidez y estabilidad de la operación y fue, asimismo, el mejor resultado de los últimos años.

La mejora en la confiabilidad respecto a los dos años anteriores responde principalmente al fortalecimiento de la gestión operativa y del mantenimiento programado, así como a una menor tasa de fallas, producto de una mayor atención y seguimiento a las averías en planta.

En promedio, el **95% de las interrupciones registradas durante el año fueron planificadas**, asociadas a actividades de mantenimiento preventivo y estratégico. En las centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón se priorizó la detección temprana de desviaciones operativas y la ejecución de mantenimientos preventivos para evitar fallas funcionales. Con ello, se fortaleció la confiabilidad operativa y aseguró la continuidad del servicio.

Por su parte, la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros registró una menor disponibilidad (84.20%) debido principalmente a **la ejecución del mantenimiento mayor y al upgrade F4X de la turbina a gas TG1**. Estas intervenciones estratégicas refuerzan el desempeño, eficiencia y confiabilidad futura de la unidad.

CORTES DE ENERGÍA

(SASB IF-EU-550a. 2)

Gestionamos activamente las interrupciones en el suministro eléctrico, tanto planificadas como imprevistas, que puedan afectar a nuestros clientes. A través de nuestro Centro de Control, supervisamos y coordinamos la atención de eventos y situaciones de emergencia junto con las empresas responsables de la transmisión y distribución. De esta manera, aseguramos una respuesta oportuna y el cumplimiento de los plazos establecidos para los cortes programados.

TABLA 04: FRECUENCIA DE CORTES DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Celepsa	2023	2024	2025
NÚMERO DE CORTES	49	92	105
CORTE/CLIENTES	2.46	2.24	2.5

TABLA 05: DURACIÓN PROMEDIO DE CORTES DE SUMINISTRO

Celepsa	2023	2024	2025
N.º TOTAL DE HORAS DE CORTE	225	637	442
N.º HORAS DE CORTE/CLIENTE	11.28	15.53	10.53

EXPANSIÓN DE PROYECTOS RENOVABLES

En Celepsa, asumimos un rol activo en la transición energética, orientando nuestras inversiones hacia proyectos que amplían la participación de energías limpias en nuestra matriz. Con ello, contribuimos a un sistema eléctrico más sostenible, resiliente y competitivo. A continuación, presentamos nuestro portafolio de proyectos:



CENTRAL SOLAR FOTOVOLTAICA SOLIMANA

Camaná - Arequipa

257 MW

Evitará la emisión de 262 mil tCO₂eq/año

El proyecto cuenta con:

- Declaración de impacto Ambiental (DIA)
- Estudio de Preoperatividad (EPO)
- Concesión Definitiva
- Servidumbre de Ocupación Permanente



SOLUCIONES TECNOLÓGICAS RENOVABLES

Actuamos como socios estratégicos de nuestros clientes, ofreciendo soluciones energéticas integrales y sostenibles, adaptadas a sus necesidades específicas.

LABORATORIO RENOVABLE (LABTEC)

Tarma - Junín

168 kWp

(solar + BESS)
1er laboratorio híbrido del Perú

SISTEMA FOTOVOLTAICO OFF GRID*

Pachacámac - Lima

48 kWp

Único proyecto a nivel nacional en un área de conservación privada

SISTEMA DE ALMACENAMIENTO DE ENERGÍA - BESS

Villa María del Triunfo - Lima

1 MW/2 MWh

Una de las más grandes del Perú para la aplicación de *Peak Shaving*^º

LÍNEAS DE TRANSMISIÓN

(SASB IF-EU-000.C)

Operamos una línea de transmisión de 37.14 kilómetros que conecta la subestación Marañón con la subestación Huaricashash (L-6169), con una tensión de 60 kV. Esta infraestructura es de uso exclusivo y privado de la central hidroeléctrica Marañón.

* Sistema de generación de energía solar que funciona de manera independiente, sin conexión a la red eléctrica. Está diseñado para proveer electricidad en lugares remotos o donde no hay acceso confiable a la red pública.

º Estrategia para reducir el consumo de electricidad durante las horas de máxima demanda (picos de consumo), con el objetivo de disminuir costos y optimizar el uso de la energía.



NUESTROS CLIENTES

(GRI 3-3: Satisfacción y relación con el cliente, 417-1) (SASB IF-EU-000.A)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Cientes satisfechos y bien gestionados son más propensos a mantenerse en el tiempo. Esto permite ingresos estables y crecimiento sostenido, lo cual es clave para la sostenibilidad empresarial. Retener clientes existentes es mucho más económico que captar nuevos. Una gestión adecuada permite segmentar, personalizar y optimizar recursos, lo que reduce el desperdicio comercial y operativo.

Mantenemos una relación cercana y de largo plazo con nuestros clientes, basada en la confianza, el acompañamiento permanente y la transparencia. Brindamos información clara y oportuna sobre facturación, condiciones de servicio, certificación del origen renovable de la energía y soluciones orientadas a la eficiencia energética. Con ello, gestionamos de manera ágil sus consultas y requerimientos.

Atendemos principalmente a grandes consumidores (demanda superior a 10 MW) y distribuidoras, así como a clientes de otros sectores. Nuestra cartera se compone de usuarios libres y empresas distribuidoras, con quienes construimos vínculos sostenidos en el tiempo.

TABLA 06: COMPOSICIÓN DE CLIENTES POR TIPO

	2023	2024	2025
CLIENTES LIBRES	19	32	29
DISTRIBUIDORAS	4	9	6
TOTAL	23	41	35

ASEQUIBILIDAD DEL SUMINISTRO

(SASB IF-EU-240a.1, IF-EU-240a.4)

La asequibilidad de la electricidad para los clientes está determinada por la estructura de costos del sistema eléctrico. El precio final del suministro incorpora, principalmente, el costo de generación —cuyo referente es el costo marginal del sistema determinado por el despacho económico administrado por el COES—, así como los costos regulados de transmisión y distribución.

El costo de generación puede verse influido por factores externos como las condiciones hidrológicas, la disponibilidad de unidades de generación, la incorporación de nueva capacidad renovable y el comportamiento de los precios de los combustibles. Asimismo, variables macroeconómicas como la inflación y el tipo de cambio inciden tanto en los costos operativos del sector como en los mecanismos de indexación aplicables en determinados contratos.

En este contexto, Celepsa participa como empresa generadora que comercializa energía principalmente mediante contratos bilaterales con clientes libres y empresas distribuidoras. Estos contratos establecen condiciones de precio previamente pactadas, lo que reduce la exposición directa de los clientes a la volatilidad del mercado *spot*. No obstante, dependiendo de la estructura contractual, pueden contemplarse mecanismos de indexación vinculados a inflación, tipo de cambio u otras referencias económicas.

De este modo, si bien factores externos inciden en la dinámica general del sistema eléctrico, la modalidad contractual bajo la cual opera Celepsa contribuye a otorgar mayor estabilidad y previsibilidad en los costos de suministro para sus clientes.

Para más información sobre las tarifas establecidas, consultar el siguiente enlace del OSINERGMIN: <https://www.osinergmin.gob.pe/empresas/electricidad/generacion/contratos-de-usuarios-libres>



SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

(GRI 416-1, 416-2, 418-1)

Nuestra prioridad es brindar servicios alineados con los más altos estándares de calidad y resguardar en todo momento la seguridad y el bienestar de nuestros clientes. Para ello, aplicamos estrictos protocolos de seguridad y procesos de evaluación de riesgos que nos permiten anticipar y prevenir cualquier posible afectación asociada al 100% de nuestras operaciones o soluciones.

Este compromiso se extiende también a la protección de los datos personales y a la confidencialidad de la información que recopilamos. Cumplimos con la normativa aplicable en materia de privacidad y protección de datos, e implementamos medidas de seguridad para prevenir accesos no autorizados o usos indebidos de la información. Asimismo, promovemos la transparencia y el consentimiento informado. Para ello, brindamos a nuestros clientes control sobre sus datos y explicando de manera clara cómo se utilizan en nuestros procesos.

En línea con este enfoque integral, durante 2025 no se reportaron incumplimientos relacionados con impactos en la salud o seguridad de nuestros clientes, ni se registraron reclamos vinculados con la pérdida o vulneración de datos personales.

COMUNICACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

(GRI 417-1, 417-2, 417-3)

Garantizamos que el 100% de nuestros servicios de suministro eléctrico se rige por procedimientos

formales que aseguran que la información entregada a nuestros clientes sea clara, precisa y veraz, en cumplimiento de la normativa aplicable. De esta manera, promovemos una comunicación ética y responsable. De esta forma, evitamos generar confusión o expectativas indebidas y fortalecemos la transparencia y la confianza en nuestra relación comercial.

Como parte de nuestro compromiso con una relación cercana, incorporamos además un *newsletter* dirigido a nuestros clientes, a través del cual compartimos periódicamente novedades del sector energético y actualizaciones de nuestra empresa. Con ello, brindamos información de valor.

Se debe destacar que este canal se complementa con la asignación de un gestor de cuenta para cada cliente, quien se encarga de canalizar sus consultas, atender sus requerimientos y mantener una comunicación directa y fluida, así como de fortalecer una relación de confianza y acompañamiento permanente.

En nuestra más reciente **encuesta de satisfacción**, alcanzamos un **resultado de 92%**, lo que evidencia la confianza de nuestros clientes y nuestra capacidad para ofrecer un suministro de energía seguro y eficiente. Este resultado refuerza, además, nuestro compromiso con el fortalecimiento del sistema eléctrico nacional y con la provisión confiable de energía para un mayor número de usuarios en el país.

En 2025, no se han reportado casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios, ni con nuestras comunicaciones de marketing.



CIBERSEGURIDAD¹⁰

(SABS IF-EU-550a.1)

Resguardar la integridad de nuestra infraestructura tecnológica y la confidencialidad de la información es un elemento clave para la eficiencia operacional y la continuidad del negocio. Para ello, implementamos sistemas de protección y monitoreo que permiten detectar y prevenir posibles amenazas, asegurando la confiabilidad de nuestras plataformas y la protección de la información de nuestros clientes.

Nuestra estrategia de ciberseguridad está alineada a la estrategia del negocio y es supervisada a nivel gerencial por el gerente de Administración y Finanzas en estrecha coordinación con el CISO Corporativo (Chief Information and Security Officer), quien reporta periódicamente sobre su desempeño. Esta estrategia se gestiona mediante indicadores clave (KPI) y se fortalece a través de evaluaciones periódicas, simulacros de vulnerabilidad y pruebas de los sistemas de seguridad, realizadas al menos una vez al año.

La identificación y gestión de riesgos de ciberseguridad forman parte de nuestro sistema integral de gestión de riesgos corporativos. En este marco, invertimos en su identificación, evaluación y mitigación, con el fin de proteger la continuidad operativa.

Contamos además con planes de continuidad del negocio y con un *Incident Management Plan IT* y *playbooks* específicos que establecen el procedimiento para el reporte, atención y gestión de eventos de seguridad de la información. Complementariamente, promovemos la capacitación continua en ciberseguridad para nuestros trabajadores y disponemos de un canal formal para la recepción y tratamiento de denuncias o reportes relacionados con seguridad de la información (centrodeayuda@celepsa.com).

Como resultado de este marco de gestión, durante 2025 no registramos incidentes de no conformidad con estándares ni con regulaciones aplicables en materia de seguridad física o ciberseguridad.



¹⁰ Para conocer nuestro modelo de cuatro capas en la prevención y mitigación de ataques informáticos puede consultar la página 40 de nuestro reporte de sostenibilidad 2024: https://celepsa.com/media/internals/27112025_CELEPSA_RS-24-25-11-2025-OK.pdf



ENERGÍA QUE PRIORIZA LA VIDA Y LA SEGURIDAD: PROGRAMA CORPORATIVO VIDA PRIMERO



Como parte de nuestro compromiso con la seguridad y salud de las personas, venimos fortaleciendo el programa corporativo Vida Primero, que impulsa el liderazgo en seguridad, la gestión de riesgos e incidentes y el desarrollo de capacidades en toda la organización.

A lo largo de los años, este programa ha contribuido a consolidar una cultura de seguridad cada vez más madura; además, promueve la prevención, la responsabilidad compartida y la toma de decisiones seguras en todos los niveles.

Este enfoque cuenta con mecanismos de participación activa de nuestros trabajadores, que fortalecen la gestión de la seguridad y la mejora continua. Para ello, contamos con espacios como:



1 Espacios de gestión, como el Comité de SST y el Comité de Socios Estratégicos con contratistas, que fortalecen la gobernanza en seguridad.

2 Herramientas de participación, como Yo Reporto para el registro de actos y condiciones subestándares, así como inspecciones de seguridad, observaciones de comportamiento y encuestas.

3 Acciones de cultura preventiva, como campañas, simulacros, liderazgo visible y brigadistas, que impulsan la mejora continua.

Así, nuestra energía positiva se traduce en una cultura de interdependencia en seguridad, donde cada persona asume un rol activo en el cuidado propio y de los demás, en nuestro camino hacia el 2030.



Impulsores de energía positiva



TESTIMONIO

“Vida Primero ha sido clave para fortalecer nuestra cultura de seguridad a lo largo del tiempo. Hoy contamos con equipos más conscientes de los riesgos, con mayor participación y un liderazgo que promueve la prevención en cada nivel de la organización. Este avance se refleja en la mejora continua de nuestro sistema de gestión, alineado a estándares como ISO 45001, y nos permite seguir construyendo entornos de trabajo más seguros, donde cada persona asume la seguridad como un valor compartido”

Natalie Nakamura
Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional



GESTIÓN SOCIAL



GESTIÓN LABORAL

(GRI 3-3: Desarrollo del capital humano)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Una adecuada gestión laboral permite a la empresa y a sus colaboradores crecer de manera conjunta cumpliendo sus metas personales y empresariales. Se busca que las empresas mantengan condiciones de trabajo justas, seguras, inclusivas y motivadoras, respetando los derechos laborales y fomentando el desarrollo del talento humano. De esta manera se evitan fugas de talento clave que pueda afectar el desempeño o desarrollo de la organización.

El desarrollo de nuestro capital humano es un habilitador estratégico para el cumplimiento de nuestros objetivos y la sostenibilidad del negocio.

Desde el ingreso a la compañía, promovemos procesos de selección basados en criterios objetivos e igualdad de oportunidades, orientados a atraer talento alineado con nuestra cultura. A lo largo de su trayectoria en la organización, fomentamos el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de habilidades técnicas y de liderazgo; asimismo, nos adaptamos a los cambios del mercado y la tecnología, y aseguramos la continuidad del conocimiento y el desempeño organizacional.

Promovemos un entorno de trabajo respetuoso, colaborativo y libre de acoso o discriminación, basado en la comunicación clara, la equidad de trato y el respeto de los derechos laborales. Nuestra gestión se sustenta en instrumentos como la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, el Código de Ética y de Conducta, el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros lineamientos internos¹¹ que sitúan nuestro actuar.

Asimismo, impulsamos programas de bienestar que favorecen el equilibrio entre la vida personal y laboral, y contribuyen al bienestar físico, emocional y financiero de nuestros trabajadores. De esta manera, fortalecemos su compromiso, motivación y permanencia, y consolidamos con ello un equipo sólido y preparado para afrontar los desafíos del negocio.

¹¹ Para conocer las políticas de la organización, puede consultar los anexos del presente reporte.



NUUESTRO EQUIPO¹²

(GRI 2-7)

En 2025, contamos con 188 trabajadores, quienes conforman un equipo comprometido y colaborativo que impulsa nuestros resultados.



69%
Hombres



31%
Mujeres



76%
Trabajadores permanentes



24%
Trabajadores temporales



98%
Trabajadores de nacionalidad peruana

La fuerza laboral continúa siendo mayoritariamente masculina (68.62% en 2025); no obstante, la participación femenina registra un incremento leve, alcanzando el 31.38%.

Este nivel de participación femenina se encuentra alineado con el promedio global del sector de energías

renovables (32%), según el informe *Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2025* de IRENA¹³. No obstante, aún se mantiene por debajo del promedio de participación femenina en la fuerza laboral de la economía global (43.4%), lo que representa para nosotros una oportunidad para continuar fortaleciendo la diversidad de género en el sector.

TABLA 07: TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL, POR GÉNERO

(GRI 405-1, 2-8)

	Masculino			Femenino		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
GERENTES Y SUBGERENTES	7.24%	11.76%	11.94%	6.34%	15.87%	13.43%
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	21.01%	27.21%	31.34%	17.47%	17.46%	22.39%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	25.37%	25.00%	20.90%	52.39%	53.97%	41.79%
PERSONAL OPERARIO	39.13%	31.62%	32.09%	4.76%	3.17%	10.45%
PRACTICANTES	7.25%	4.41%	3.73%	19.05%	9.52%	11.94%
TOTAL	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Nota: Los porcentajes se calcularon dividiendo el número de trabajadores de cada género en cada categoría laboral entre el total de trabajadores del mismo género, multiplicado por 100.

La participación femenina se concentra principalmente en roles administrativos, mientras que su presencia es menor en posiciones operativas y de liderazgo. Este patrón es consistente con la tendencia observada a nivel global en industrias vinculadas a la energía y a disciplinas STEM, donde la participación de mujeres suele ser mayor en funciones de soporte y menor en roles técnicos, y de toma de decisiones¹⁴.

¹² En los últimos tres años no se ha registrado dotación de personal en planilla correspondiente a Celepsa Renovables (C.H. Maraón); en consecuencia, esta sociedad no se incluye en la información presentada en el presente capítulo. Asimismo, todos los trabajadores de Celepsa laboran en la provincia de Lima.

¹³ International Renewable Energy Agency (IRENA). *Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2025*. Enero 2026. Disponible en: <https://www.irena.org/Publications/2026/Jan/Renewable-energy-and-jobs-Annual-review-2025>

¹⁴ International Renewable Energy Agency (IRENA). (2025). *Renewable Energy: A Gender Perspective y Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2025*.



En este contexto, en 2025 registramos **un incremento de 7 puntos porcentuales en la participación femenina en roles operativos** respecto de 2024, lo que constituye un avance relevante hacia una mayor incorporación de mujeres en funciones técnicas.

TABLA 08: TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL

(GRI 2-7)

Categoría laboral	2023		2024		2025	
GERENTES Y SUBGERENTES	14	6.97%	26	13.07%	25	12.44%
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	40	19.90%	48	24.12%	57	28.36%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	68	33.83%	68	34.17%	56	27.86%
PERSONAL OPERARIO	57	28.36%	45	22.61%	50	24.88%
PRACTICANTES	22	10.94%	12	6.03%	13	6.47%
TOTAL DE TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL (SIN PRACTICANTES)	179	89.06%	187	93.97%	188	93.53%
TOTAL DE TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL (INCLUYE PRACTICANTES)	201	100.00%	199	100.00%	201	100.00%

En el periodo se observa un fortalecimiento de las posiciones de jefatura, coordinación y supervisión, cuya participación en la estructura organizacional en el último año pasó de 24.12% a 28.36%. Esta evolución se da en un contexto de expansión de las operaciones tras la incorporación de la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros (Termochilca S.A.C.) en 2023, lo que implicó ajustes en la estructura organizacional para acompañar la integración y gestión de las operaciones.

En cuanto a la distribución de trabajadores por edad, esta se mantuvo estable en relación con el periodo anterior.

CONTRATACIONES DE PERSONAL¹⁵

(GRI 401-1)

Fomentamos la atracción y permanencia del mejor talento a través de procedimientos y políticas que aseguran procesos de selección objetivos, transparentes y basados en la igualdad de oportunidades. Como parte de este esfuerzo, durante 2025 implementamos los procedimientos de selección de personal y promociones internas, con el objetivo de fortalecer la transparencia en los procesos de reclutamiento, promover el desarrollo del talento interno y asegurar que las oportunidades de crecimiento dentro de la organización se gestionen bajo criterios claros y equitativos.

TABLA 09: CONTRATACIONES POR GÉNERO

Nuevas contrataciones por género	2023		2024		2025	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
M	28	22.22	19	14.62	13	9.30
F	11	20.75	14	24.56	11	25.42
TOTAL DE CONTRATACIONES	39	21.79	33	17.65	24	14.36

Nota: Tasa de contratación (fórmula) = nuevas contrataciones por género/total de trabajadores por género x 100. Durante el 2023 y 2024, 22 personas (11 cada año) pasaron a planilla de Celepsa. No se contabiliza como contratación en este informe. El total de contrataciones por género del 2023 ha sido actualizado respecto a lo reportado en el *Reporte de Sostenibilidad 2024*, debido a mejoras en la sistematización de la información. Por otro lado, a partir de 2025 el registro de contrataciones no incluye practicantes.

La dinámica de incorporación continúa mostrando una mayor participación femenina, lo que contribuye progresivamente a equilibrar la composición de la fuerza laboral por género.

¹⁵ Para conocer el número de contrataciones y ceses de trabajadores por categoría laboral y grupo etario, así como otros indicadores vinculados a la gestión del talento de Celepsa, puede consultar los anexos del presente reporte.



CESES DE PERSONAL¹⁶

(GRI 401-1)

Llevamos a cabo un seguimiento de la rotación de personal para identificar sus causas y promover acciones de mejora. Para ello, aplicamos entrevistas de salida y encuestas, así como el monitoreo de indicadores de rotación y el análisis de herramientas de gestión del talento, como evaluaciones de desempeño, planes de desarrollo individual, programas de capacitación y encuestas de clima laboral. Esta información se comparte con las gerencias con mayores niveles de rotación para definir, junto con Gestión Humana, medidas orientadas a fortalecer la fidelización del talento.

Entre 2024 y 2025 se observa una reducción general en el número de ceses. No obstante, la rotación femenina se mantiene proporcionalmente por encima de la masculina. En este escenario, continuamos promoviendo entornos de trabajo cada vez más inclusivos y compatibles con la vida familiar, así como iniciativas orientadas a fortalecer el liderazgo femenino, como el programa **Women in Energy by Celepsa**, que busca potenciar el desarrollo y la proyección de mujeres líderes en el sector energético.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

(GRI 2-30, 407-1)

Actualmente no contamos con organizaciones sindicales dentro de la empresa; sin embargo, respetamos plenamente el derecho de nuestros trabajadores a organizarse y a ejercer la negociación colectiva, de conformidad con la legislación vigente. No aplicamos restricciones ni prácticas que limiten el ejercicio de estos derechos.

Asimismo, promovemos relaciones laborales basadas en el diálogo abierto y el respeto mutuo, y mantenemos canales formales de comunicación con los trabajadores que permiten atender consultas, inquietudes y oportunidades de mejora en el entorno laboral.

En ese sentido, durante el periodo reportado, no hemos identificado operaciones ni proveedores en los que el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación o a la negociación colectiva se encuentre en riesgo significativo.

TABLA 10: CESES POR GÉNERO

Cesés por género	2023		2024		2025	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
M	27	21.43	23	17.97	16	12.36
F	15	28.30	11	20.00	10	17.24
TOTAL CESES POR GÉNERO	42	23.46	34	18.58	23	13.87

Nota: La tasa de rotación por género se calculó dividiendo el número de ceses registrados durante el periodo en cada género entre el promedio de trabajadores de ese género al inicio y al final del periodo, multiplicado por 100. Los datos de ceses de personal de 2023 y 2024 reportados en el *Reporte de Sostenibilidad 2024* han sido actualizados debido a mejoras en la sistematización de la información. Por otro lado, a partir de 2025 el registro de ceses de personal no incluye a practicantes.

¹⁶ Durante 2025, la totalidad de los ceses registrados correspondió a trabajadores de nacionalidad peruana.



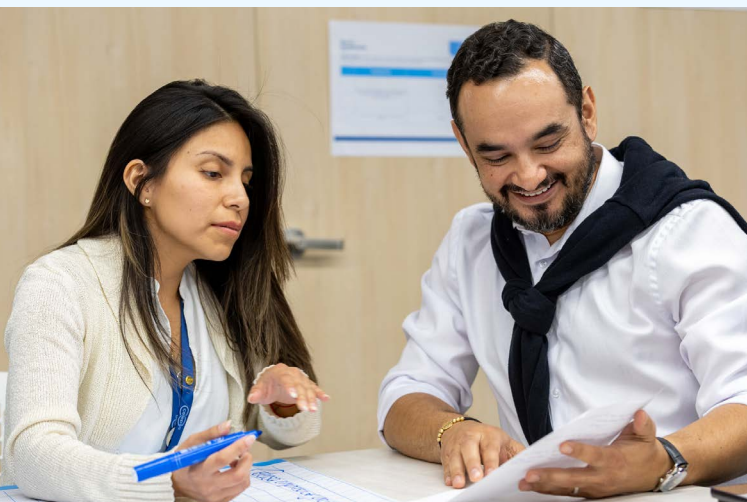
TALENTO Y CULTURA

(GRI 3-3: Desarrollo del capital humano, 404-1)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

El recurso más importante dentro de una organización es la persona. Apostar por su desarrollo profesional y personal permitirá a la empresa mejorar su rendimiento; con ello crea una base sólida de conocimientos, habilidades y liderazgo que fortalece la continuidad del negocio, generando así un mercado más competitivo.



FORMACIÓN

Reconocemos que el desarrollo de nuestros trabajadores es fundamental para fortalecer el desempeño organizacional y asegurar la continuidad del negocio. Motivo por el cual, contamos con un procedimiento de capacitación que establece lineamientos para asegurar que los trabajadores reciban la formación necesaria para desempeñar sus funciones de manera segura y efectiva; con ello se fortalecen sus capacidades y se contribuye al logro de los objetivos del negocio.

Este proceso es gestionado por la Gerencia de Gestión Humana, a través del área de Talento y Compensaciones, e incluye una evaluación anual de necesidades de capacitación que orienta el diseño de programas formativos para toda la organización.

Las capacitaciones se desarrollan en modalidades presencial, virtual o híbrida y están orientadas tanto al fortalecimiento de competencias técnicas como al desarrollo de habilidades de liderazgo.

El impacto de las capacitaciones se evalúa mediante el proceso de evaluación de desempeño, encuestas de clima laboral, encuestas de satisfacción de los participantes y evaluaciones de conocimiento que certifican competencias técnicas.

TABLA 11: MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL

Capacitación por categoría laboral	2023	2024	2025
GERENTES Y SUBGERENTES	60.4	28.42	48.42
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	55.92	42.95	65.36
PERSONAL ADMINISTRATIVO	34.7	35.32	39.17
PERSONAL OPERARIO	28.7	61.52	62.84
PRACTICANTES	7.1	19.12	18.02

Nota: Para el año 2023, la información reportada corresponde únicamente a las horas de capacitación registradas en Celepsa. A partir de 2024, el reporte incorpora información consolidada de Celepsa y Termochilca. La media de horas de capacitación por categoría laboral se obtuvo dividiendo el total de horas de formación impartidas durante el periodo a cada categoría laboral entre el número total de trabajadores de dicha categoría.

Existe una tendencia general de incremento en la media de horas de capacitación por categoría laboral, lo que refleja el fortalecimiento de nuestras iniciativas de formación orientadas al desarrollo de capacidades técnicas y de gestión dentro de la organización.



TABLA 12: MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR GÉNERO

Capacitación por género	2023	2024	2025
M	35.5	44.74	56.86
F	37	33.57	55.01

Nota: Para el año 2023, la información reportada corresponde únicamente a las horas de capacitación registradas en Celepsa. A partir de 2024, el reporte incorpora información consolidada de Celepsa y Termochilca. La media de horas de capacitación por género se calculó dividiendo el total de horas de formación impartidas a cada género durante el periodo entre el número total de trabajadores de ese género.

En 2025 se observa un incremento en la media de horas de capacitación tanto en hombres como en mujeres, con un crecimiento más pronunciado en el caso de las colaboradoras.

DESARROLLO DEL TALENTO Y LIDERAZGO¹⁷

(GRI 404-2)

Durante el periodo reportado, implementamos programas de formación orientados al fortalecimiento de habilidades de liderazgo y gestión. Entre ellos destaca el programa **Leaders in Energy** dirigido a personas en posiciones de liderazgo, enfocado en el desarrollo de competencias blandas, autoconocimiento y capacidades para la toma de decisiones y resolución de problemas en contextos organizacionales.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

(GRI 404-3)

Contamos con un proceso de gestión y evaluación del desempeño orientado a fortalecer las competencias de nuestros trabajadores y alinear los objetivos individuales con las metas estratégicas del negocio.

La evaluación se aplica a trabajadores con una antigüedad mínima de tres meses y se desarrolla en tres etapas: definición de objetivos alineados con la estrategia de la empresa, revisión de avance y retroalimentación a mitad de año, y evaluación final al cierre del periodo. En función del cumplimiento de los objetivos establecidos, se otorga un bono anual por desempeño conforme a la Política Corporativa del Bono Anual por Desempeño.

Asimismo, el corporativo del Grupo UNACEM incorporó una evaluación por competencias, basada en diez competencias clave evaluadas mediante comportamientos observables e incluyendo retroalimentación desde distintas perspectivas, como jefe directo, pares, reportes directos y clientes internos. Este sistema se implementó inicialmente para el Comité Ejecutivo y se desplegará de manera gradual en la organización.

TABLA 13: TRABAJADORES EVALUADOS POR CATEGORÍA LABORAL

Categoría laboral	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
GERENTES Y SUBGERENTES	100.00	96.15	96.00
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	91.30	97.91	100.00
PERSONAL ADMINISTRATIVO	80.88	92.65	96.43
PERSONAL OPERARIO	95.45	88.89	98.00
PRACTICANTES	0.00	0.00	0.00
TOTAL	89.65	89.95	97.87

TABLA 14: TRABAJADORES EVALUADOS POR GÉNERO

Género	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
M	89.89	91.17	97.67
F	84.78	83.30	98.31
TOTAL	89.65	89.95	97.87

¹⁷ Actualmente la organización no cuenta con programas específicos de transición laboral orientados a facilitar la empleabilidad posterior o la gestión del retiro por jubilación o desvinculación.



54.85

horas de capacitación por colaborador en promedio



+60%

de incremento en capacitación en posiciones de liderazgo



98%

trabajadores evaluados en su desempeño



CLIMA LABORAL

(GRI 402-1)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

La gestión del ambiente laboral en una empresa influye directamente en el bienestar, la productividad y el compromiso de los trabajadores, lo cual repercute en el rendimiento global de la organización. Un clima tóxico puede generar ansiedad, burnout y conflictos personales, enfermedades o situaciones que pueden causar daños perjudiciales a la salud.

Fomentamos un entorno orientado al bienestar integral de nuestros trabajadores; asimismo, impulsamos un clima laboral favorable y una cultura de pertenencia basada en la energía positiva del equipo mediante iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y el equilibrio entre el trabajo y el espacio personal.

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, evaluamos anualmente el clima laboral mediante la encuesta Great Place to Work (GPTW), aplicada por una consultora externa. En 2025, **la medición contó con la participación del 100% de nuestros trabajadores y alcanzó un 84% de satisfacción.** Los resultados se analizan para identificar oportunidades de mejora y definir acciones que se integran en el plan anual de clima organizacional. Asimismo, los resultados de la encuesta se comunican a toda la organización.

Promovemos una comunicación interna abierta y transparente a través de diversos canales, como la intranet **Mi Celepsa**, la **red social interna Workvivo**, pantallas digitales y transmisiones en vivo, los cuales se complementan con mecanismos de retroalimentación continua, como encuestas posteriores a actividades y espacios de diálogo con los trabajadores.

En este marco, informamos con al menos una semana de anticipación acerca de los cambios operacionales significativos que puedan afectar a nuestro personal, con el fin de facilitar los procesos de adaptación y transición.





BENEFICIOS LABORALES¹⁸

(GRI 401-2)

Otorgamos beneficios que van más allá de lo establecido por la legislación vigente, orientados a promover el bienestar y la salud de nuestros trabajadores y sus familias. A continuación, presentamos los principales beneficios que brindamos.

BENEFICIOS POR LEY



BENEFICIOS POR LEY

- Participación en las utilidades legales.
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- Compensación por tiempo de servicio.
- Seguro de vida ley.
- Lactario para uso de las madres lactantes.



BENEFICIOS POR LEY EXTENDIDO

- **Maternidad:** al retorno laboral, las colaboradoras cuentan con **dos meses de jornada reducida**, trabajando solo **4 horas diarias**.
- **Paternidad:** otorgamos **5 días adicionales a lo establecido por ley**, alcanzando un total de **15 días de licencia por paternidad**.
- **Adopción:** otorgamos **5 días adicionales a lo establecido por ley**, alcanzando un total de **35 días de licencia por adopción**.
- **Licencia de apoyo familiar:** otorgamos 3 días para atender casos de familiares directos con enfermedades graves, como cáncer o Alzheimer.
- **Licencia por enfermedad grave o terminal y fallecimiento:** otorgamos 3 días adicionales a lo establecido por la normativa vigente, alcanzando un total de 8 días de permiso para atender y acompañar ante la pérdida de un familiar directo.

PERMISO PARENTAL

(GRI 401-3)

El 100% de nuestros trabajadores tiene derecho al permiso parental. Durante 2025, un total de 9 trabajadores hicieron uso de este beneficio (7 hombres y 2 mujeres). En todos los casos, los trabajadores retornaron a sus labores tras finalizar el permiso y se mantuvieron empleados al menos 12 meses después de su reincorporación.

PLANES DE JUBILACIÓN

(GRI 201-3)

Cumplimos con las disposiciones del sistema de pensiones, tanto público como privado. En este sentido, se realizan los descuentos correspondientes sobre las remuneraciones brutas — aproximadamente el 13% — y se efectúan los aportes de acuerdo con el cronograma establecido.

Dado que la afiliación al sistema pensionario es obligatoria para nuestros trabajadores, no ha sido necesario implementar planes de jubilación adicionales o complementarios.

¹⁸ No contamos con personal a tiempo parcial. Los beneficios se otorgan a todo el personal, sin distinción del tipo de contrato que mantengan con la empresa, ya sea de duración indefinida o determinada.



BENEFICIOS ADICIONALES

SALUD Y BIENESTAR



- Seguro EPS, SCTR, oncológico¹⁹ para el colaborador, esposa e hijos menores de edad y seguro EPS para los padres.
- Evaluación médica anual (la normativa establece una periodicidad mínima de dos años).
- Programa de salud mental **“Celepsa Contigo”**: charlas y línea de soporte emocional, además de pausas y *podcast* de salud mental.
- Programa nutricional: charlas y consultorías bimensuales.

BIENESTAR EMOCIONAL



- Horarios flexibles (*Early Friday*).
- Política de teletrabajo: modalidad híbrida con posibilidad de registrar hasta dos lugares de trabajo (domicilio u otro).
- Puentes vacacionales, orientados a favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Días Celepsa: otorgamos 3 días de permiso anual remunerado.

BIENESTAR Y DESARROLLO



- Convenios con instituciones educativas para el colaborador y su familia directa.
- Bono por escolaridad y educación superior dirigida a los hijos de nuestros trabajadores.
- Préstamos y adelantos de gratificación al personal.
- Vacaciones útiles para hijos.
- Estacionamiento en oficinas administrativas.

BIENESTAR SOCIAL



- Actividades deportivas internas (Olimpiadas) y externas (Copa de la Energía).
- Eventos de camaradería y celebraciones en fechas especiales (Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias, Navidad, entre otros).

¹⁹ Seguro Oncológico Adicional y Seguro indemnizatorio Oncológico.



COMPENSACIONES

(GRI 2-19, 2-20)

Nuestra Política de Gestión de Compensaciones define los niveles, categorías y subcategorías de los puestos dentro de la organización. Esta política permite que los trabajadores conozcan la banda salarial y la categoría en la que se encuentran, promoviendo transparencia en la gestión de las remuneraciones. La política se entrega a los trabajadores desde su primer día de labores y se explica mediante charlas informativas.

Para asegurar la competitividad de nuestras remuneraciones, participamos en el **Club de Energía**, de la consultora especializada Korn Ferry, que anualmente lleva a cabo un estudio de mercado salarial. Este análisis permite evaluar la equidad salarial interna y la competitividad externa, así como identificar posibles brechas de género por categoría ocupacional.

La gestión de compensaciones se basa en criterios objetivos, como el desempeño, las responsabilidades del puesto y las competencias requeridas, sin considerar factores discriminatorios relacionados con género, edad u otras condiciones personales.

Asimismo, contamos con una **Política Corporativa de Bono Anual por Desempeño**, aplicable a nuestros trabajadores y vinculada al cumplimiento de metas

individuales y de la empresa. Adicionalmente, el Grupo UNACEM cuenta con una **Política Corporativa de Incentivos de Largo Plazo**, dirigida a la Alta Dirección y a los reportes directos de las unidades de negocio.

Para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales, mantenemos registros de planillas de pago, en las que se detallan sueldos, beneficios, descuentos y aportes. El cumplimiento de los pagos se evidencia mediante los abonos realizados y las boletas de pago remitidas a los trabajadores. Además, participamos junto con el área contable en auditorías financieras y tributarias internas trimestrales.

En algunos casos contamos con personal extranjero en posiciones ejecutivas, cuya contratación se realiza conforme a la normativa vigente y bajo un esquema de remuneración integral anual.

A nivel corporativo, la estrategia de compensaciones es supervisada por el **Comité de Nombramientos y Compensaciones** del Grupo UNACEM. Por su parte, la Gerencia Corporativa de Compensaciones y el líder de Gestión Humana se encargan de la implementación, actualización y comunicación de estas políticas.





DIVERSIDAD E IGUALDAD

(GRI 3-3: Diversidad, equidad e inclusión, 406-1)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Promover el respeto por las diferencias fortalece la equidad, y genera valor tanto humano como económico. No es solo cumplir con las normas, lo ideal es crear una cultura organizacional que refleje justicia, innovación y sostenibilidad a largo plazo. Cuando las personas se sienten valoradas y representadas, trabajan con mayor compromiso, confianza y satisfacción fortaleciendo así su sentido de pertenencia con la organización. Fomentar todos estos valores mencionados anteriormente son vitales teniendo en cuenta que los trabajadores son el reflejo de la empresa en cualquier otro espacio.

Promovemos un entorno laboral basado en el respeto por las diferencias, la equidad y la igualdad de oportunidades. Nuestro objetivo es garantizar que todos los trabajadores puedan desarrollarse profesionalmente sin barreras relacionadas con género, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión u otras características personales.

Este compromiso se sustenta en la **Política Corporativa de Diversidad e Inclusión**, así como en el **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)**, el **Reglamento contra la Violencia y la Discriminación**, el **Código de Ética**

y **Conducta (CODEC)** y la **Política Corporativa de Derechos Humanos**, que establecen lineamientos para prevenir cualquier forma de discriminación y promover un entorno laboral respetuoso e inclusivo.

La estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DEI) es gestionada por el área de Gestión Humana y cuenta con el apoyo del Comité DEI, conformado por ocho trabajadores de distintas áreas, responsable de diseñar y dar seguimiento al plan de acción anual. Asimismo, participamos en el **Comité Voces Unidas** del Grupo UNACEM, donde se comparten buenas prácticas entre las unidades de negocio, que ponen en valor la variedad de voces en nuestra organización.

ACCIONES 2025	
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEI	Implementamos un plan de comunicación y sensibilización en temas de diversidad, equidad e inclusión dentro de la organización.
PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Aplicamos anualmente la encuesta ELSA , orientada a identificar riesgos y fortalecer las acciones de prevención del hostigamiento sexual laboral.
RECLUTAMIENTO INCLUSIVO	Actualizamos el procedimiento de reclutamiento y selección incorporando criterios que promueven procesos más inclusivos.
BENEFICIOS	Homologamos los beneficios entre sedes, con el objetivo de garantizar condiciones más equitativas para los trabajadores.
LIDERAZGO FEMENINO	Continuamos con el programa Women in Energy , orientado a impulsar el desarrollo y liderazgo de mujeres en el sector energético.



Durante 2025, realizamos un diagnóstico integral con la consultora Aequales, que incluyó encuesta de percepción, revisión documental y participación en el Ranking PAR. Como resultado, **alcanzamos 79% de avance en la madurez de nuestra gestión en diversidad, equidad e inclusión**, lo que representa un **incremento de 25 puntos porcentuales respecto de 2023**. Asimismo, obtuvimos un 74% en el Ranking PAR, un 78% en la encuesta de percepción de Aequales y un 88% en la evaluación documental.



79%

Avance en nuestra gestión DEI²⁰



74%

Ranking PAR



0

Casos de discriminación

²⁰ De acuerdo con el diagnóstico realizado por Aequales.



ENERGÍA QUE IMPULSA LA DIVERSIDAD Y EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS: TRES AVANCES QUE MARCAN LA DIFERENCIA



Como parte de nuestro compromiso con una cultura diversa, equitativa e inclusiva, seguimos consolidando una estrategia que impulsa entornos de trabajo más seguros, representativos y con igualdad de oportunidades. Este 2025, **dimos pasos concretos a través de tres iniciativas clave que reflejan este avance.**

• Consolidación de nuestra estrategia DEI

Seguimos avanzando junto a aliados estratégicos en la medición y gestión de nuestros indicadores de diversidad, logrando un incremento que evidencia la consolidación de nuestro programa Voces Unidas, orientado a promover la participación y el reconocimiento de todas las voces dentro de la organización.

• Reconocimiento a entornos laborales seguros

Por segundo año consecutivo, fuimos reconocidos con el premio ELSA – Espacios Laborales Sin Acoso, renovando nuestra certificación como organización comprometida con la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de acoso. Además, en 2025 recibimos la distinción Top

Performer ELSA, que reconoce a las empresas con avances destacados en la prevención del hostigamiento laboral y altos estándares en sus prácticas y resultados.

• Impulso al liderazgo femenino en energía

Lanzamos la segunda edición del programa Women in Energy by Celepsa, iniciativa desarrollada en alianza con el World Energy Council (WEC), que busca empoderar a mujeres y fortalecer su liderazgo en el sector energético. En esta edición, 13 colaboradoras participan en un proceso de formación orientado a potenciar sus habilidades y desarrollo profesional. Todo ello contribuye a una mayor equidad en un sector tradicionalmente masculinizado.



TESTIMONIO

“Impulsar una cultura diversa e inclusiva es un proceso continuo que se construye desde las personas. A través de programas como Voces Unidas y Women in Energy, venimos generando espacios donde todas las voces son escuchadas y donde cada persona puede desarrollarse plenamente”

Patricia Medina
Gerente de Gestión Humana

Así, nuestra energía positiva se refleja en entornos donde la diversidad se traduce en desarrollo y mejores resultados.



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(GRI 3-3 Salud y seguridad, 403-1, 403-8)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Ninguna persona debería enfermarse o lesionarse por causa de su trabajo. La gestión adecuada de la salud y seguridad en una empresa ayuda a prevenir los accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y trastornos físicos o mentales. Las políticas y procedimientos ayudan a proteger el bienestar de las personas y prevenir multas o sanciones por incumplimiento que pueden conllevar a clausuras o paradas de operaciones.

Asumimos el compromiso de proteger la salud y seguridad del 100% de nuestros trabajadores y del 100% de las personas que interactúan con nuestras operaciones. Promovemos condiciones de trabajo seguras y saludables, tanto físicas como mentales, con el objetivo de prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Para ello, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) implementado conforme a la normativa peruana aplicable —incluida la [Ley N.º 29783](#) y sus reglamentos— lo que nos permite identificar, evaluar y gestionar los riesgos laborales de

manera preventiva para todas nuestras actividades y operaciones. El desempeño de nuestro sistema de gestión es evaluado mediante auditorías internas y externas bajo el estándar ISO 45001:2018, así como mediante evaluaciones del **programa corporativo Vida Primero**.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

(GRI 403-2, 403-7)

Implementamos procesos para identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles orientados a prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en nuestras operaciones, tanto para nuestros trabajadores como para nuestros contratistas.

Nuestra principal herramienta para la gestión preventiva es la **Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC)**. Este instrumento se revisa periódicamente y se actualiza ante cambios en los procesos operativos, la incorporación de nuevos equipos o proyectos, la investigación de incidentes o los reportes realizados por los trabajadores.



La evaluación de riesgos se realiza de manera continua y es revisada mensualmente como parte de las actividades del sistema de gestión. En este proceso también se consideran los hallazgos derivados de herramientas internas como **Yo Reporto**, las **Verificaciones de Ciclo de Trabajo (VCT)** y las **Observaciones de Comportamiento (ODC)**, que permiten identificar condiciones inseguras y generar acciones correctivas.

Asimismo, se evalúa si determinadas actividades o puestos pueden ser desarrollados por personas con habilidades diferentes; en estos casos, se identifican los riesgos asociados en la matriz IPERC y se implementan capacitaciones específicas y medidas de control para asegurar una adecuada gestión de los riesgos vinculados a sus actividades.



En caso de incidentes o accidentes, contamos con el Procedimiento formal de investigación aplicable tanto a trabajadores propios como a contratistas.

En caso de incidentes o accidentes, contamos con el **Procedimiento formal de investigación** aplicable tanto a trabajadores propios como a contratistas que desarrollan actividades en nuestras instalaciones. Dependiendo de la gravedad del evento, se conforma un comité de investigación encargado de analizar las causas y definir medidas correctivas para evitar su recurrencia.

Para la gestión de los riesgos identificados **aplicamos una jerarquía de controles** que prioriza la eliminación de peligros y riesgos, la sustitución progresiva de factores de riesgo, el tratamiento, control o aislamiento de los peligros, la reducción al mínimo de los riesgos remanentes y el uso de equipos de protección personal (EPP) adecuados.

Adicionalmente, contamos con la **Política Stop Work**, que faculta a los trabajadores a detener o retirarse de una tarea cuando identifiquen condiciones que puedan generar lesiones, enfermedades o situaciones inseguras. Este mecanismo busca reforzar la cultura preventiva y garantizar que las personas puedan priorizar su seguridad sin temor a represalias.

Estas acciones se desarrollan en el marco del **programa corporativo Vida Primero**, cuyos componentes son liderados por gerentes y subgerentes de distintas áreas. Mensualmente, el Comité Vida Primero revisa los resultados y propone mejoras al sistema de gestión. Asimismo, durante el periodo se llevó a cabo una revisión por la Dirección en el marco de ISO 45001:2018, de la que se derivaron acuerdos de mejora, y se dio tratamiento a las no conformidades identificadas a partir de los hallazgos de la auditoría interna.

PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(GRI 403-4)

Promovemos la participación activa de nuestros trabajadores en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) mediante diversos mecanismos de consulta y comunicación, que permiten su involucramiento en la planificación, implementación y mejora continua del sistema de gestión.

Contamos con un **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)** de carácter paritario, que se reúne mensualmente para supervisar el cumplimiento de la normativa, analizar incidentes, promover acciones preventivas y aprobar el plan anual de SST. Asimismo, contamos con instancias de gestión en nuestras operaciones, como subcomités de SST y supervisores de seguridad. En el caso de empresas contratistas, llevamos a cabo reuniones mensuales a través del **Comité de Socios Estratégicos**, donde se revisan indicadores de seguridad, se comunican lineamientos y se refuerzan compromisos para garantizar condiciones de trabajo seguras.

Adicionalmente, contamos con diversos mecanismos que facilitan la comunicación y participación de los trabajadores, como la plataforma **Yo Reporto** para el registro de actos y condiciones subestándares, inspecciones de seguridad, observaciones de comportamiento seguro, verificaciones de ciclo de trabajo y encuestas de opinión. Estos espacios se complementan con campañas preventivas, simulacros de emergencia, intervenciones visibles de liderazgo y la participación voluntaria de trabajadores como brigadistas. Gracias a esto se fortalece la cultura de prevención y se consigue la mejora continua en la organización.



CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(GRI 403-5)

Para asegurar que nuestros trabajadores cuenten con las competencias necesarias para gestionar los riesgos asociados a sus funciones, desarrollamos un programa continuo de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Las necesidades de formación se identifican a partir de la evaluación de peligros y riesgos de cada puesto de trabajo. Para ello se consideran la matriz IPERC y el análisis realizado conjuntamente con las subgerencias.

Durante 2025, las capacitaciones se organizaron en tres componentes:

1

INDUCCIÓN

- Inducción de seguridad para personal nuevo.

2

CAPACITACIONES OBLIGATORIAS

- Pausas activas.
- Gestión del estrés laboral.
- Primeros auxilios.
- Inspecciones de SST.

3

CAPACITACIONES ESPECIALIZADAS PARA ACTIVIDADES DE MAYOR RIESGO

- Trabajo en altura.
- Izaje mecánico de cargas.
- Aislamiento de energías peligrosas.
- Trabajos en caliente.
- Trabajos en espacios confinados.
- Interpretación de ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.
- Formación de auditores internos.
- Entrenamiento de brigadistas para la atención de emergencias.



Las capacitaciones se desarrollan mediante modalidades *e-learning* y sesiones presenciales impartidas por proveedores especializados. Todas se realizan dentro de la jornada laboral y son financiadas por la empresa. Para evaluar su efectividad, al finalizar cada capacitación se aplican encuestas a los participantes.

En el caso de los contratistas, se exige que su personal participe en una inducción de seguridad antes de ingresar a nuestras instalaciones y que cuente con la formación necesaria para ejecutar trabajos críticos.

Estas capacitaciones pueden ser impartidas por empresas especializadas homologadas por Celepsa y sus necesidades se determinan según el nivel de riesgo de las actividades. Los costos de formación son asumidos por las empresas contratistas, quienes también evalúan la eficacia de las capacitaciones mediante encuestas al finalizar las sesiones.

SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

(GRI 403-3, 403-6)

Promovemos el bienestar integral de nuestros trabajadores mediante servicios de salud ocupacional y programas orientados a prevenir enfermedades, fortalecer hábitos saludables y contribuir a un entorno laboral seguro.

Contamos con un médico ocupacional encargado de supervisar la salud de los trabajadores y gestionar su información médica de forma confidencial. Dependiendo del caso, puede comunicar información relevante a las jefaturas o al área de Gestión Humana. En nuestras operaciones también **disponemos de paramédicos, tópicos equipados y ambulancias** tipo II, ubicadas en centros de trabajo como San Juanito y la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros, para brindar atención inmediata ante emergencias.

Nuestros trabajadores acceden a servicios de atención médica mediante **EPS** o EsSalud, además de los seguros establecidos por ley, como **Seguro Vida Ley y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**. Para las empresas contratistas que operan en nuestras instalaciones exigimos exámenes médicos ocupacionales (EMO), afiliación al SCTR y la participación en inducciones de seguridad y salud.

La revisión de los EMO la lleva a cabo el médico ocupacional de Celepsa. La organización mantiene un enfoque de no discriminación por motivos de salud, aunque pueden aplicarse medidas preventivas cuando la condición médica lo requiera.

Complementariamente, impulsamos iniciativas de bienestar a través del programa corporativo **Una Vida Sana**, que incluye charlas de salud mental y nutrición, orientación nutricional para la elaboración de menús en operaciones, campañas de alimentación saludable — como la entrega de frutas en oficinas y centros de trabajo — y beneficios como descuentos en gimnasios, promoviendo así estilos de vida saludables para nuestros trabajadores.

LESIONES Y DOLENCIAS RELACIONADAS AL TRABAJO

(GRI 403-9, 403-10) (SASB IF-EU-320a.1)

Entre las actividades que pueden implicar riesgos potenciales de daño físico para nuestros trabajadores se encuentran las siguientes:

- Trabajos con energía peligrosos.
- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos de izaje mecánico de carga.
- Trabajos en altura.
- Trabajo en caliente.
- Trabajos en cuerpos de agua.



TABLA 15: LESIONES POR ACCIDENTES LABORALES²¹

	Trabajadores			Contratistas		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
NÚMERO DE FALLECIMIENTOS	0	0	0	0	0	0
TASA DE FALLECIMIENTOS (%)	0	0	0	0	0	0
NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTES GRAVES	2	0	1	2	2	2
TASA DE LESIONES POR ACCIDENTES GRAVES (%)	6.67	0	2.45	7.64	5.29	3.72
NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE	0	1	0	1	2	4
TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE (%)	0	0	0	0	0	0
NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS	299,696.00	384,051.52	408,283.00	261,336.00	378,408.00	537,701.00

TABLA 16: DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

	Trabajadores			Contratistas		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
NÚMERO DE FALLECIMIENTOS	0	0	0	0	0	0
NÚMERO DE DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES	0	0	0	0	0	0

En el 2025 no tuvimos enfermedades ocupacionales, los principales peligros que nuestros trabajadores están expuestos que podrían incurrir en una enfermedad son:

- Ruido excesivo.
- Vibraciones.
- Iluminación deficiente o excesiva.
- Exposición a polvo.
- Exposición a gases y vapores químicos.
- Contacto con solventes y sustancias tóxicas.
- Contacto con sustancias irritantes o corrosivas.
- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas o prolongadas.
- Trabajo prolongado frente a pantallas.
- Esfuerzos físicos intensos.
- Estrés laboral.
- Jornadas laborales prolongadas o turnos nocturnos.
- Alta carga mental o presión laboral.
- Fatiga y somnolencia laboral.

²¹ Los principales accidentes laborales registrados corresponden a eventos puntuales. En el caso de trabajadores, se reportó un incidente relacionado con la operación de un dron; mientras que, en el caso de contratistas, se registraron golpes menores, como impacto en la nariz y golpes con piedra en las operaciones de Santo Domingo de los Olleros (SDO) y San Juanito.



ENERGÍA QUE PROTEGE: CERTIFICACIÓN ISO 45001 EN SEGURIDAD Y SALUD

En línea con nuestro compromiso con una operación segura y sostenible, obtuvimos la certificación internacional ISO 45001 en nuestra **Central Hidroeléctrica El Platanal** y en la **Central Térmica Santo Domingo**, que valida la implementación de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la identificación, evaluación y control de riesgos, en cumplimiento de la normativa peruana y estándares internacionales.

Este sistema se sustenta en la estrategia corporativa Vida Primero, que promueve el liderazgo en seguridad, la participación activa de los trabajadores, la capacitación continua y el fortalecimiento de una cultura preventiva orientada a la protección de la salud y seguridad de colaboradores y contratistas en todas las operaciones.

Nuestro compromiso con una operación segura se refleja en una gestión donde la energía que generamos también se traduce en bienestar y protección para las personas.



TESTIMONIO

“La certificación ISO 45001 respalda la solidez de nuestro sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y refuerza un enfoque preventivo basado en la identificación y control de riesgos, la mejora continua y el compromiso de toda la organización con la protección de las personas en nuestras operaciones”

Jessica Campos
Coordinadora SIG



VALOR COMPARTIDO CON LAS COMUNIDADES

(GRI 3-3: Relacionamiento con comunidades locales, 413-1)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Cuando una empresa invierte en su territorio de actividades, ambas partes se benefician ya que es vital para la organización construir vínculos sólidos con las comunidades, ya que le permitirá fortalecer la reputación corporativa y evitar conflictos, con lo cual obtiene una licencia social. Por su parte, la población se beneficiará en aspectos como educación, salud, empleo local, infraestructura o emprendimiento, elevando así su calidad de vida gracias a la promoción de un entorno estable y colaborativo.

Construimos relaciones de confianza, diálogo y cooperación con las comunidades de nuestra área de influencia, con el fin de promover entornos estables y asegurar una convivencia armoniosa entre ambas partes. En ese sentido, generamos valor compartido basado en un nuevo enfoque de relacionamiento que nace de la energía positiva, que fomenta la cercanía y colaboración mediante el fortalecimiento de las capacidades locales, el impulso de iniciativas que fomenten el desarrollo económico y social, y la promoción de espacios de diálogo que permitan comprender las expectativas y necesidades de la población.

Nuestro enfoque combina compromisos sociales establecidos en nuestros instrumentos ambientales con iniciativas voluntarias orientadas al desarrollo sostenible del territorio. Estas acciones se implementan mediante nuestro **Plan de Gestión Social en las zonas de influencia** y son lideradas por la **Gerencia de Asuntos Institucionales y Sostenibilidad**, quien asegura su alineamiento con la estrategia corporativa. Asimismo, contamos con una **Política Corporativa de Donaciones** y un **Reglamento Interno de Donaciones** que regulan la entrega de aportes sociales, garantizando que estos se realicen de manera transparente y conforme a criterios establecidos.

Los objetivos y metas de las intervenciones sociales se definen a partir de **diagnósticos territoriales** y de la información recogida mediante el relacionamiento con las comunidades, proceso que es facilitado por el equipo de Relaciones Comunitarias a través de espacios de comunicación como **talleres, charlas y reuniones de trabajo**.



El progreso de las iniciativas se evalúa mediante indicadores de resultado e impacto y evaluaciones periódicas que consideran, entre otros aspectos, el nivel de satisfacción de los beneficiarios, el número de participantes y la aplicación práctica de las capacidades desarrolladas en sus actividades económicas.

Entre las iniciativas que fortalecen el vínculo con la comunidad se incluyen programas de pasantías en nuestras operaciones, que permiten a los actores locales conocer directamente los procesos de la empresa y promover una relación más cercana y transparente con nuestras actividades.



Con el Plan de Gestión Social, hemos identificado oportunidades de mejora que han fortalecido nuestra gestión.

A partir de la implementación del Plan de Gestión Social, hemos identificado oportunidades de mejora que han fortalecido nuestra gestión, entre ellas la capacitación continua del equipo, el fortalecimiento de los mecanismos de escucha activa con los grupos de interés y el desarrollo de herramientas más robustas para el análisis del impacto de nuestras intervenciones. Estas acciones nos permiten consolidar un enfoque de gestión social basado en el diálogo, la mejora continua y la generación de valor compartido en las comunidades donde operamos.



100%

de solicitudes, quejas y reclamos atendidos.



100%

de nuestras operaciones tienen programas sociales



0

impactos negativos significativos



PARTICIPACIÓN DE LAS COMUNIDADES Y MECANISMOS DE ATENCIÓN DE INQUIETUDES

(GRI 2-24, 2-25, 413-2)

Como parte de nuestro compromiso con una conducta empresarial responsable, contamos con un proceso formal para la gestión de solicitudes, quejas y reclamos provenientes del territorio, que constituye un mecanismo accesible para que nuestros grupos de interés soliciten asesoramiento, planteen inquietudes o reporten posibles impactos asociados a nuestras operaciones. Estos pueden presentarse a través de distintos canales, como líneas telefónicas directas, mensajería instantánea, mesa de partes virtual, entrega de documentos físicos o de manera presencial en campo a través de nuestros coordinadores de Relaciones Comunitarias.

Una vez recibidas, las solicitudes, quejas o reclamos se registran en una plataforma de gestión. Posteriormente, los clasificamos y priorizamos según su tipo y nivel de gravedad, y designamos a un responsable para su investigación y análisis, con el fin de identificar las causas y definir las acciones correspondientes. Durante el periodo reportado se registraron 212 casos, los cuales fueron atendidos en su totalidad.

Cuando identificamos posibles afectaciones vinculadas a nuestras operaciones, implementamos medidas correctivas orientadas a remediar los impactos negativos y restaurar las condiciones afectadas. Entre los impactos identificados en el territorio se encuentran las afectaciones sociales —como daños a canales de riego, campos de cultivo o bocatomas—, así como posibles efectos ambientales asociados a las maniobras operativas, que podrían incidir en los ecosistemas locales o en la biodiversidad.

Para cada evento específico hicimos un análisis integral de riesgos en coordinación con las áreas pertinentes para lo cual consideramos factores ambientales, sociales y económicos. Con base en este análisis, desarrollamos planes de acción específicos, contruidos de manera colaborativa entre las áreas involucradas y posteriormente socializados con las partes interesadas, lo que contribuye a fortalecer la transparencia, la coordinación interna y la capacidad de respuesta ante eventuales afectaciones.

Asimismo, contamos con herramientas para la identificación temprana y atención oportuna de posibles conflictos, lo que nos permite abordar de manera proactiva situaciones potenciales antes de que éstas escalen. Durante la etapa de seguimiento y evaluación, solicitamos retroalimentación a los stakeholders sobre su experiencia y nivel de satisfacción con la atención brindada, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora en el proceso de gestión de solicitudes, quejas y reclamos y fortalecer nuestros mecanismos de diálogo con las comunidades.





PROYECTOS DE DESARROLLO SOCIAL

(GRI 203-1, 203-2, 413-1)

TABLA 17: PRINCIPALES PROYECTOS REALIZADOS

Categoría	Proyecto	Descripción	Impacto	Inversión US\$
DESARROLLO LOCAL	Programa de desarrollo sostenible del camarón de río.	Promoción de un modelo de gestión extractiva sostenible, favoreciendo las capacidades de los camaroneros de la cuenca del río Cañete.	La población de camarón de río se multiplicó por casi 20 entre 2001 y 2023 (incremento de aproximadamente 1,882%), pasando de 91,682 a 1,817,000 individuos.	85,758
INFRAESTRUCTURA	Revestimiento de canales de regadío.	Ejecución de tres jornadas anuales de limpieza de canales ecológicos en cumplimiento del Convenio Tripartito.	48 beneficiarios.	97,226
DEPORTE	Programa Impactando Vidas liderado por la Asociación Mónica Liyau.	Desarrollo integral de niños y adolescentes mediante la formación deportiva en tenis de mesa y el fortalecimiento de habilidades personales.	704 beneficiarios.	38,385
EDUCACIÓN	Formación integral de niños de primaria.	Impulso de la formación integral de estudiantes de primaria mediante educación ambiental, desarrollo de capacidades y fomento de la música.	<ul style="list-style-type: none"> 562 niños y niñas. 3 instituciones educativas. 	15,871
RELACIONAMIENTO	Campaña Navideña.	Desarrollamos actividades navideñas dirigidas a la población de nuestra zona de influencia, orientadas a promover el bienestar emocional, la integración familiar y el fortalecimiento del tejido social en las comunidades donde operamos.	950 beneficiarios.	10,535

TABLA 18: INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD (S/)

Criterio	CH El Platanal	Marañón	CTSD Olleros	Total
COMPROMISOS	406,029	17,330.40	147,069.83	570,429.18
DONACIONES	54,802	13,233.60	33,638.40	101,673.94
INICIATIVAS / PROYECTOS	1,051,485	20,505.60	112,243.00	1,184,233.46
TOTAL	1,512,316	51,069.60	292,951.22	1,856,336.58

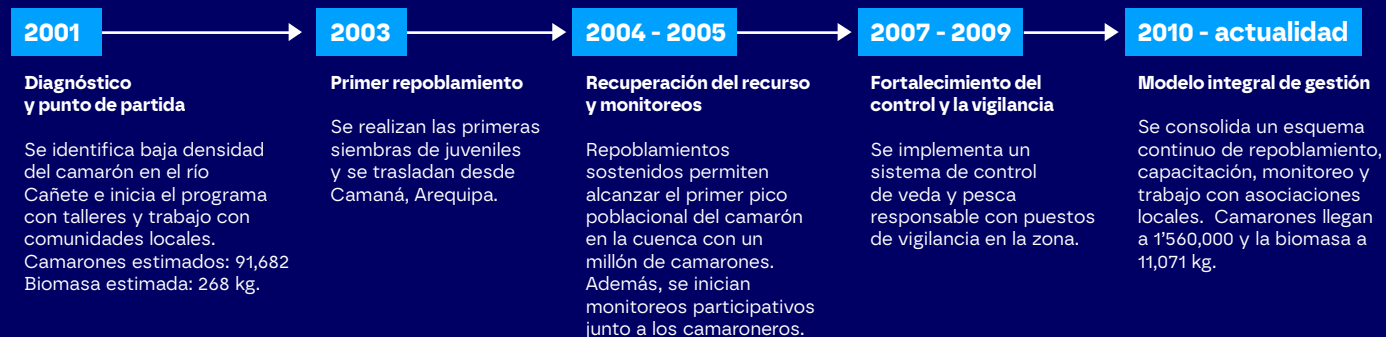


ENERGÍA PARA LA CONSERVACIÓN DEL CAMARÓN DE RÍO CAÑETE: MÁS DE 20 AÑOS DE EVOLUCIÓN SOSTENIBLE

Durante más de 20 años, Celepsa impulsa el aprovechamiento responsable del camarón de río en Cañete, integrando ciencia, gestión ambiental y conservación. El programa se origina a partir de un diagnóstico que evidenció la baja densidad del recurso y la necesidad de acciones para su recuperación. Este trabajo sostenido y colaborativo ha permitido la recuperación del recurso en la zona.

Asimismo, el programa cuenta con cuatro pilares: **repoblamiento de juveniles, capacitación técnica, control y vigilancia, y monitoreos**, desarrollados en coordinación con asociaciones de camaroneros, entidades públicas y organizaciones locales.

EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA



IMPACTO ACUMULADO

Incremento del 1,800% en la población del camarón de río, entre 2001 y 2024, consolidando un modelo sostenible de gestión del recurso.

Así, este programa refleja una evolución sostenida del trabajo conjunto, reafirmando nuestro compromiso con la conservación del camarón de río en Cañete y la sostenibilidad de sus ecosistemas.



TESTIMONIO

“El programa de camarón de río en Cañete se desarrolla desde antes del inicio de nuestra operación comercial en 2010, consolidando a lo largo del tiempo un modelo de gestión basado en evidencia técnica y articulación con actores clave del territorio. Este trabajo sostenido ha permitido la recuperación progresiva del recurso y la generación de resultados medibles y sostenibles en la cuenca”

Ana Cecilia Muñoz
Jefe de Hidrobiología



ENERGÍA QUE IMPULSA LA SOSTENIBILIDAD HÍDRICA Y EL DESARROLLO LOCAL: ADECUACIÓN DE BOCATOMAS

Como parte de nuestro compromiso con una gestión social y ambiental responsable, desarrollamos el proyecto de Adecuación de Bocatomas en la cuenca media del río Cañete, con el objetivo de garantizar el abastecimiento de agua para riego, fortalecer la resiliencia hídrica y promover una operación sostenible en coordinación con las comunidades de la zona. Este proyecto permitió asegurar la disponibilidad del recurso hídrico durante la época de estiaje, minimizar impactos sociales y ambientales; así como fortalecer las relaciones con nuestros grupos de interés.

¿CÓMO LO HICIMOS?

- Realizamos la coordinación continua con cinco comunidades campesinas y tres comités de riego, en el marco de convenios tripartitos vigentes desde 2009.
- Incorporamos mano de obra no calificada local. Esto genera oportunidades laborales directas para 88 trabajadores de las zonas de influencia.
- Implementamos el monitoreo permanente de bocatomas y acciones preventivas para garantizar el abastecimiento de agua a los canales de riego durante todo el año.
- Contratamos proveedores locales para alimentación, transporte, alojamiento y otros servicios. Con ello, promovimos la dinamización económica en las comunidades.

RESULTADOS

Actualmente, el proyecto atiende 41 bocatomas en la cuenca media del río Cañete, lo cual garantiza el abastecimiento de agua para uso agrícola y contribuye a la ampliación de fronteras agrícolas en aproximadamente 502 hectáreas.



Con una gestión hídrica sostenible, contribuimos al desarrollo de las comunidades, fortalecemos el cuidado del entorno y generamos valor compartido.

Impulsores de energía positiva



TESTIMONIO

“Este proyecto no solo garantiza la sostenibilidad del recurso hídrico, que asegura la continuidad operativa, sino que también fortalece el vínculo con las comunidades, promoviendo empleo local y una gestión responsable basada en el diálogo y la colaboración permanente”

Gloria Zea
Subgerente de Gestión Social



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025

1

SOBRE EL REPORTE

2

CARTA DEL GERENTE GENERAL

3

HITOS 2025

4

SOBRE CELEPSA

5

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

6

GOBIERNO CORPORATIVO

7

NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO-FINANCIERO

8

GESTIÓN SOCIAL

9

VALOR COMPARTIDO CON LAS COMUNIDADES

10

CADENA DE SUMINISTRO

11

GESTIÓN AMBIENTAL

12

ANEXOS



CADENA DE SUMINISTRO

(GRI 3-3: Gestión de la cadena de suministro, 2-6)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Una organización siempre debe buscar y contar con proveedores que les ofrezcan productos o servicios de calidad; con ello se asegura de que sus actividades se pueden desarrollar de la mejor manera. En la actualidad, las empresas son evaluadas no solo por sus propios actos, sino por la conducta de todos los actores de su cadena. Por eso, la responsabilidad no solo debería estar en su contratación sino también en su desarrollo. Finalmente, el contar con un enfoque de priorización de proveedores locales ayuda al entorno a dinamizar su economía.

Los bienes y servicios que contratamos influyen en la continuidad y eficiencia de nuestras actividades. Por ello, buscamos establecer relaciones con proveedores que contribuyan a generar valor sostenible; asimismo, promover prácticas empresariales basadas en la integridad, el respeto por los derechos humanos y el cumplimiento de nuestras políticas corporativas internas, la normativa nacional vigente y estándares internacionales que regulan la actividad energética.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

(GRI 308-1, 414-1)

Contamos con mecanismos de **selección, homologación, contratación, debida diligencia, evaluación y desarrollo de proveedores**, orientados a asegurar que los bienes y servicios contratados se alineen con nuestros principios corporativos.

SELECCIÓN DE PROVEEDORES	A través de un equipo especializado y plataformas digitales de licitación, seleccionamos proveedores que cumplen con los requisitos establecidos y ofrecen propuestas competitivas, lo cual garantiza transparencia y eficiencia.
HOMOLOGACIÓN Y DEBIDA DILIGENCIA	Antes de establecer cualquier vínculo comercial, verificamos que los potenciales proveedores cumplan con criterios de seguridad y salud en el trabajo, además de requisitos administrativos, comerciales, legales, económicos y operativos, según el sector de abastecimiento.
CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES	Incorporamos lineamientos corporativos como el Código de Conducta para Proveedores , el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo , la Política del Sistema Integrado de Gestión , la Política Anticorrupción y los requisitos de pólizas de seguro .
EVALUACIÓN DE PROVEEDORES	Evaluamos periódicamente a nuestros proveedores para verificar el cumplimiento de estándares éticos, sociales y laborales, incluyendo el respeto por los derechos humanos.
DESARROLLO DE PROVEEDORES	Fortalecemos el desempeño ambiental, social y de gobernanza de nuestros proveedores estratégicos a través del Programa de Desarrollo de Proveedores , impulsando la adopción progresiva de buenas prácticas de sostenibilidad en sus operaciones.



El **Código de Conducta para Proveedores** establece los principios éticos y de sostenibilidad que deben cumplir todos los proveedores, contratistas, subcontratistas y socios comerciales. Entre sus disposiciones se incluyen **compromisos en materia de derechos humanos y condiciones laborales**, como la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la no discriminación y el respeto por la libertad de asociación, así como el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y de la normativa ambiental aplicable.

Asimismo, hemos establecido diversos canales de comunicación y transparencia con nuestros proveedores. Por un lado, el **Portal de Proveedores** constituye un espacio de comunicación directo y transparente a través del cual las empresas interesadas pueden conocer nuestro propósito, valores, requisitos y estándares de calidad. Asimismo, disponemos de una **Línea Ética**, a la que también pueden acceder proveedores y terceros para reportar de forma confidencial conductas ilegales, antiéticas o contrarias a nuestros principios corporativos.

BASE DE PROVEEDORES Y COMPRAS LOCALES

TABLA 19: DISTRIBUCIÓN DE PROVEEDORES POR UBICACIÓN

Ubicación	2023	2024	2025
LOCALES	8	15	15
NACIONALES	544	772	800
INTERNACIONALES	20	65	85

Entre 2023 y 2025 se observa un crecimiento significativo en la base de proveedores. En particular, el número de proveedores nacionales aumentó en 47%, pasando de 544 en 2023 a 800 en 2025. Asimismo, la base de proveedores internacionales se incrementó de 20 a 85 en el mismo periodo, lo que representa un aumento superior a cuatro veces respecto al número registrado en 2023.

TABLA 20: ESTRUCTURA DE LA BASE DE PROVEEDORES Y GASTO ASOCIADO

	Unidad	2022	2023	2024	2025
TOTAL PROVEEDORES NIVEL 1	N.º	579	572	852	900
TOTAL PROVEEDORES SIGNIFICATIVOS NIVEL 1	N.º	103	89	122	106
GASTO TOTAL EN PROVEEDORES NIVEL 1	S/	50,177,359	61,711,915	96,213,229	140,097,4165
GASTO TOTAL EN PROVEEDORES SIGNIFICATIVOS NIVEL 1	S/	40,239,540	49,378,723	77,078,792	112,164,197
PROVEEDORES SIGNIFICATIVOS QUE NO SON NIVEL 1	N.º	83	63	77	62
COMPRAS TOTALES A PROVEEDORES NIVEL 1	%	80	80	80	80
COMPRAS TOTALES A PROVEEDORES CRÍTICOS NIVEL 1	%	31	43	45	47
COMPRAS TOTALES A PROVEEDORES CRÍTICOS QUE NO SON NIVEL 1	%	1	2	2	2

Registramos **900 proveedores Nivel 1²²**, de los cuales el 12% fue clasificado como Proveedores significativos²³. Entre 2022 y 2025, el número de proveedores aumentó aproximadamente en 55%, mientras que el gasto total en proveedores registró un incremento cercano al 180%.

²² Proveedores con contrato legal, que trabajan en planta y son proveedores únicos (por ejemplo: representantes de marca, proveedores directos).

²³ Proveedores que representan el 80% del volumen de compras.



PROVEEDORES LOCALES

Priorizamos la contratación de proveedores ubicados en nuestra zona de influencia, con el objetivo de fortalecer el tejido económico local y generar valor compartido en los territorios donde operamos. En 2025, Celepsa contó con **15 proveedores locales** en su base de proveedores Nivel 1.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES SOSTENIBLES

El **Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles** es una iniciativa orientada a fortalecer el desempeño ambiental, social y de gobernanza de nuestros proveedores estratégicos. El programa es asumido económicamente por Celepsa y busca acompañar a los proveedores en la adopción progresiva de buenas prácticas de sostenibilidad en sus operaciones.

La supervisión de la implementación del programa se lleva a cabo a través de la Jefatura de Logística, con el soporte de una consultora externa mediante un

esquema de **capacitación, acompañamiento técnico y herramientas de seguimiento**. A través de esta iniciativa, se brinda asesoría a los proveedores para facilitar su alineamiento con estándares internacionales reconocidos, como el Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la norma ISO 20400 sobre compras sostenibles.

El programa aborda cuatro dimensiones principales:

GOBERNANZA	Promoción de políticas anticorrupción, ética empresarial y buenas prácticas de gestión.
AMBIENTAL	Gestión responsable de residuos y cumplimiento de estándares ambientales.
SOCIAL	Respeto por los derechos laborales y responsabilidad con las comunidades locales.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fortalecimiento de la gestión preventiva bajo el programa corporativo Vida Primero.

A partir de los resultados de las evaluaciones y auditorías, **cada proveedor recibe un plan de mejora con acciones correctivas, responsables y plazos definidos²⁴**.

CONTRATISTAS EN OPERACIONES

(GRI 2-8)

En 2025, contamos con 5,903 trabajadores que no son empleados los cuales prestaron servicios de soporte operativo bajo esquemas de tercerización o de intermediación laboral. Estos servicios comprenden actividades en operaciones que requieren soporte especializado.

²⁴ Para conocer los resultados del proceso de evaluación de proveedores puede consultar los anexos del presente reporte.



ENERGÍA QUE IMPULSA UNA CADENA DE VALOR RESPONSABLE: PROGRAMA DE DESARROLLO DE PROVEEDORES SOSTENIBLES

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, impulsamos el Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles para fortalecer capacidades e integrar criterios ASG. En 2025, sumamos un cuarto pilar: seguridad y salud, reafirmando que no hay sostenibilidad sin cuidar a las personas. Así, buscamos elevar estándares y construir una cadena de valor más resiliente, alineada a nuestra cultura Vida Primero.

¿CÓMO LO HICIMOS?

Implementamos un modelo de acompañamiento y evaluación progresiva para desarrollar a nuestros proveedores, organizado en cinco etapas:

- 1. Selección de proveedores**, en el que priorizamos su nivel de criticidad dentro de la operación.
- 2. Evaluación del diagnóstico**, mediante la revisión de evidencias en criterios ASG y seguridad y salud en el trabajo (SST).
- 3. Priorización de criterios ASG**, que define los principales temas a desarrollar en cada proveedor.
- 4. Capacitación y monitoreo**, a través de talleres, asesorías personalizadas y espacios de acompañamiento.
- 5. Cierre de brechas**, para identificar avances, oportunidades de mejora y resultados del programa.

Así, nuestra energía positiva se extiende a nuestros proveedores, al fortalecer una cadena de valor sostenible basada en su desarrollo y en la generación de valor compartido.

RESULTADOS

El programa permitió mejorar el desempeño de nuestros proveedores, reflejado en el fortalecimiento de sus evaluaciones ASG y en la adopción de prácticas más sostenibles. Además, contribuyó a fortalecer su competitividad, reducir riesgos en la cadena de suministro y consolidar relaciones de largo plazo basadas en la confianza.

24
PROVEEDORES

NOTA PROMEDIO INICIAL
48%

4 CRITERIOS EVALUADOS

- Ambiental
- Social
- Gobernanza
- SST



TESTIMONIO

“El Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles nos ha permitido evolucionar en la forma en que gestionamos nuestra cadena de suministro. Hoy trabajamos más de cerca con nuestros proveedores, fortaleciendo sus capacidades e integrando criterios ASG en su gestión. Este año, además, incorporamos el pilar de seguridad y salud, reforzando nuestro compromiso con una cadena de valor más responsable y resiliente”

Gisella Rosales
Jefa de Logística



REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2025

1

SOBRE EL
REPORTE

2

CARTA
DEL
GERENTE
GENERAL

3

HITOS
2025

4

SOBRE
CELEPSA

5

NUESTRO
COMPROMISO
CON LA
SOSTENIBILIDAD

6

GOBIERNO
CORPORATIVO

7

NUESTRO
DESEMPEÑO
ECONÓMICO-
FINANCIERO

8

GESTIÓN
SOCIAL

9

VALOR
COMPARTIDO
CON LAS
COMUNIDADES

10

CADENA DE
SUMINISTRO

11

GESTIÓN
AMBIENTAL

12

ANEXOS

11

GESTIÓN AMBIENTAL

(GRI 3-3: Estrategia climática)



SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Toda empresa responsable con su entorno y el planeta debe identificar, controlar y reducir aspectos ambientales negativos que puedan tener sus operaciones. Así la compañía esté segura de no tener tal tipo de impacto, su entorno necesita saber que esta lleva a cabo todos los procesos necesarios para asegurar esta información. De esta manera, la empresa puede operar con la tranquilidad de no impactar negativamente a su alrededor, favoreciendo la convivencia con sus vecinos y protegiendo los ecosistemas.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental permite identificar, prevenir y gestionar los impactos ambientales asociados a nuestras actividades, mediante la implementación de prácticas orientadas al uso eficiente de los recursos naturales y a la protección de los ecosistemas. Asimismo, promovemos iniciativas que fortalecen la resiliencia climática de nuestras operaciones.

Para ello, integramos políticas, responsabilidades, instrumentos de gestión, procesos de capacitación y mecanismos de supervisión que orientan la **gestión responsable de aspectos ambientales clave**.

Adicionalmente, **contribuimos a la transición energética mediante la implementación de tecnologías más limpias y eficientes**, incluyendo el desarrollo de proyectos de generación solar en nuestro portafolio, e impulsamos la incorporación de soluciones innovadoras que optimizan nuestras operaciones y reducen nuestro impacto ambiental²⁵.

²⁵ Para más información sobre nuestros proyectos de energía renovable en desarrollo, puede consultarse el capítulo [Nuestro desempeño económico-financiero](#) del presente reporte.



ENFOQUE DE ESTRATEGIA CLIMÁTICA

Gestión preventiva y de mejora continua, orientada a minimizar impactos ambientales y fortalecer la resiliencia climática de nuestras operaciones mediante la gestión de los siguientes aspectos claves:

- Residuos.
- Energía.
- Emisiones.
- Agua.
- Biodiversidad.

MARCO NORMATIVO Y LINEAMIENTOS DE GESTIÓN

- Política Integrada de Seguridad, Salud en el Trabajo, Protección Ambiental y Calidad (actualizada en 2025).
- Cumplimiento de normativa ambiental y otros requisitos aplicables.
- Compromiso con la prevención de la contaminación y el uso sostenible de los recursos naturales.
- Gestión alineada con el estándar ISO 14001.

GOBERNANZA

Subgerencia de Gestión Inmobiliaria y Medio Ambiente (Gerencia de Asuntos Institucionales y Sostenibilidad).

Funciones principales:

- Liderar y articular la gestión ambiental en las operaciones.
- Seguimiento del cumplimiento de la normativa ambiental y compromisos asociados.
- Implementación y seguimiento a objetivos y metas ambientales.

GESTIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS

Las operaciones gestionan sus impactos ambientales mediante instrumentos ambientales aprobados y sistemas de control, los cuales aseguran el cumplimiento normativo y la implementación de medidas de prevención en sus áreas de influencia.

- Estudio de Impacto Ambiental (EIA)
- Plan de Manejo Ambiental (PMA)
- Plan de Adecuación Ambiental Detallado (PAAD)
- Informe Técnico Sustentatorio (ITS)

Estos instrumentos establecen medidas de prevención, mitigación y control de impactos ambientales.

FORTEALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Los lineamientos ambientales se difunden a trabajadores mediante:

- Inducciones.
- Capacitaciones.
- Plataformas internas y paneles informativos.

También se comunican a contratistas y proveedores mediante Términos de Referencia e inducciones.

Programa de Capacitación Ambiental que incluye formación en:

- Manejo de residuos.
- Manejo de materiales peligrosos.
- Atención de derrames.
- Legislación ambiental.

Durante 2025 se concluyó la formación de auditores internos del Sistema Integrado de Gestión, quienes iniciarán funciones en 2026.



ACCIÓN CLIMÁTICA

(GRI 3-3: Estrategia climática, 201-2)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

Gestionar los impactos que trae consigo el cambio climático en la empresa es vital dentro del análisis de riesgos general puesto que, si no se atienden a tiempo los riesgos físicos y de transición, pueden provocar paradas de operación ocasionando grandes golpes económicos.

En 2024, a nivel corporativo y con la participación de todas las unidades de negocio del Grupo UNACEM, **hicimos un análisis de riesgos climáticos con horizontes a 2030 y 2050**, considerando distintos escenarios climáticos con el objetivo de anticipar posibles impactos en nuestras operaciones, fortalecer la resiliencia del negocio e identificar oportunidades vinculadas a la transición energética.

Sobre la base de este análisis, durante 2025 **incorporamos formalmente los riesgos de sostenibilidad en nuestro Manual de Gestión de Riesgos, integrando estas amenazas climáticas al Sistema Integral de Gestión de Riesgos** y a sus respectivos planes de mitigación. Este enfoque reconoce que los impactos asociados al cambio climático pueden incidir tanto en la continuidad de la cadena de suministro como en el desempeño y la eficiencia de nuestras operaciones.





ANÁLISIS DE RIESGOS CLIMÁTICOS

OPORTUNIDADES ASOCIADAS AL CAMBIO CLIMÁTICO

Las oportunidades asociadas al cambio climático se relacionan principalmente con la transición hacia una matriz energética más limpia y con la incorporación de tecnologías que contribuyan a reducir las emisiones y optimizar las operaciones.

Principales oportunidades identificadas

- Desarrollo de proyectos de generación de energía renovable que contribuyen a diversificar nuestro portafolio energético.
- Incorporación de tecnologías más eficientes e innovadoras en nuestras operaciones.

Posibles implicaciones financieras

- Diversificación de fuentes de ingresos mediante nuevos proyectos de generación renovable.
- Mejoras en la eficiencia operativa y optimización de costos.
- Mejor posicionamiento en el despacho eléctrico.

RIESGOS FÍSICOS

Los riesgos físicos se relacionan con una mayor exposición a eventos climáticos extremos y cambios en los patrones hidrológicos, especialmente relevantes para nuestras operaciones debido a la dependencia del recurso hídrico en la generación eléctrica.

Principales riesgos identificados:

- Mayor exposición a incendios forestales, olas de calor, inundaciones y huacos.
- Sequías inesperadas y menor disponibilidad del recurso hídrico.
- Variaciones en la disponibilidad de agua en embalses, que pueden afectar la generación eléctrica.
- Impactos asociados al fenómeno de El Niño y a la variabilidad climática.

Posibles implicaciones financieras

- Interrupciones operativas o paradas de planta.
- Menor generación de energía debido a la disponibilidad de agua.
- Potenciales pérdidas económicas asociadas a la reducción en la producción eléctrica.

RIESGOS DE TRANSICIÓN

Los riesgos de transición se relacionan con los cambios regulatorios, tecnológicos y de mercado asociados a la transición hacia una economía baja en carbono.

Principales riesgos identificados

- Posible implementación de impuestos al carbono.
- Cambios en los límites permitidos de emisiones y otras exigencias regulatorias ambientales.
- Variaciones en los precios de la energía y los combustibles asociadas a la transición energética.
- Riesgos regulatorios y legales vinculados al cumplimiento de compromisos ambientales.

Posibles implicaciones financieras

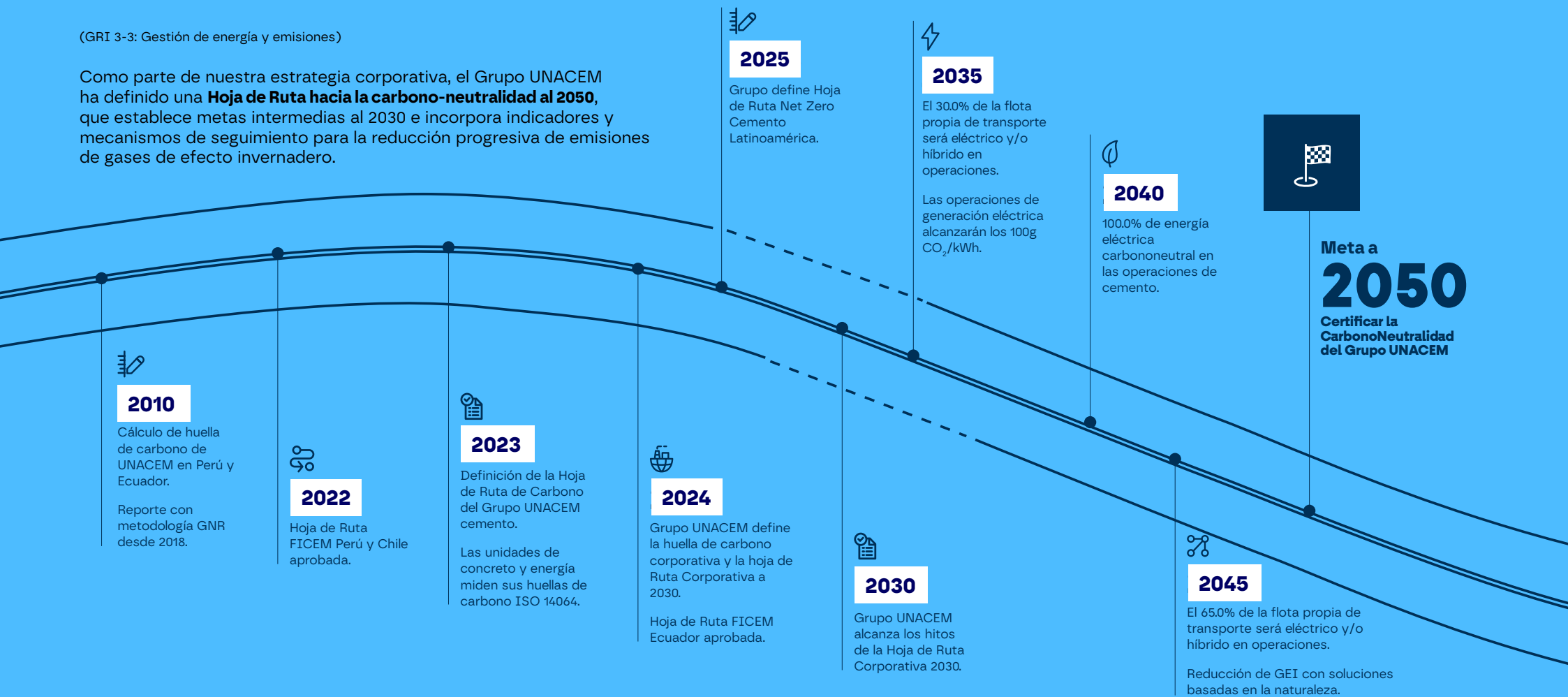
- Incremento de costos operativos asociados a nuevas exigencias regulatorias.
- Necesidad de inversiones adicionales en tecnologías o procesos para cumplir con nuevas regulaciones.
- Posibles cambios en la estructura de costos del sector energético.



HOJA DE RUTA HACIA LA CARBONO-NEUTRALIDAD AL 2050

(GRI 3-3: Gestión de energía y emisiones)

Como parte de nuestra estrategia corporativa, el Grupo UNACEM ha definido una **Hoja de Ruta hacia la carbono-neutralidad al 2050**, que establece metas intermedias al 2030 e incorpora indicadores y mecanismos de seguimiento para la reducción progresiva de emisiones de gases de efecto invernadero.





LÍNEAS DE ACCIÓN HACIA LA CARBONO-NEUTRALIDAD AL 2050

En el sector eléctrico, esta hoja de ruta prioriza tres líneas de acción:



MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

Durante 2025, llevamos a cabo un **mantenimiento programado de la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros**, destinada a ejecutar trabajos de optimización de su infraestructura. Estas mejoras permitieron fortalecer su eficiencia operativa, mejorar su posicionamiento en el despacho eléctrico e incrementar su potencia de salida en **22 MW**.



INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Asimismo, aplicamos **prácticas de monitoreo y control del consumo energético**, así como la **medición y evaluación periódica de nuestras emisiones**, considerando nuestras principales operaciones: las centrales hidroeléctricas **El Platanal y Marañón**, la **Central Térmica Santo Domingo de los Olleros**, nuestras oficinas administrativas y los embalses **Paucarcocha, Capillucas y Cañete**.



INCREMENTO PROGRESIVO DE LA GENERACIÓN RENOVABLE

Nuestras centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón continuaron desempeñando un rol clave en la producción de energía de la compañía. Asimismo, **avanzamos en el desarrollo de nuevos proyectos de generación renovable**, entre los que destaca la central solar Solimana (257 MW) actualmente en ejecución.



ENERGÍA Y EMISIONES

(GRI 3-3 Gestión de energía y emisiones)

Nuestra huella de carbono proviene principalmente de la energía eléctrica adquirida del sistema, que representa aproximadamente el 99% de nuestras emisiones, y la utilizamos para compensar la variabilidad de la generación hidroeléctrica. Asimismo, una pequeña proporción corresponde a emisiones naturales generadas por la descomposición de materia orgánica en los embalses (0.60%), mientras que el 0.40% restante proviene de otras actividades bajo nuestro control, como el transporte, la gestión de residuos y el consumo de insumos.

TABLA 21: CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (GJ)

(GRI 302-1, 302-3, 302-4)

Consumo de energía eléctrica (GJ)	2023	2024	2025
C.H. EL PLATANAL	17,777.59	20,770.34	20,770.34
C.H. MARAÑÓN	1,125.31	735.47	735.47
C.T. SANTO DOMINGO DE OLLEROS	61.64	0	285.39
TOTAL	18,964.54	21,505.81	21,791.20

Se convirtieron los valores expresados en kWh a GJ utilizando un factor de 3.6 GJ/kWh.

TABLA 22: CONSUMO DE COMBUSTIBLE (DIÉSEL B5) PARA GRUPOS ELECTRÓGENOS (GJ)

Consumo de combustible Diésel B5	2023	2024	2025
C.H. EL PLATANAL	746.71	613.3	73.08
C.H. MARAÑÓN	17.14	15.51	15.84
C.T. SANTO DOMINGO DE OLLEROS	0	0	36.50
TOTAL (GJ)	763.85	628.8	125.4

Se convirtieron los valores expresados en kWh a GJ utilizando un factor de 3.6 GJ/kWh.

TABLA 23: CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA (GJ) Y RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA

Consumo total de energía (GJ)	2023	2024	2025
C.H. EL PLATANAL	18,524.30	21,383.63	20,843.42
C.H. MARAÑÓN	1,142.45	750.98	751.31
C.T. SANTO DOMINGO DE OLLEROS	61.64	0	321.90
TOTAL (GJ)	19,728.39	22,134.61	21,916.62
RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA GJ/GWH	6.96	8.52	8.48

Se convirtieron los valores expresados en kWh a GJ utilizando un factor de 3.6 GJ/kWh.



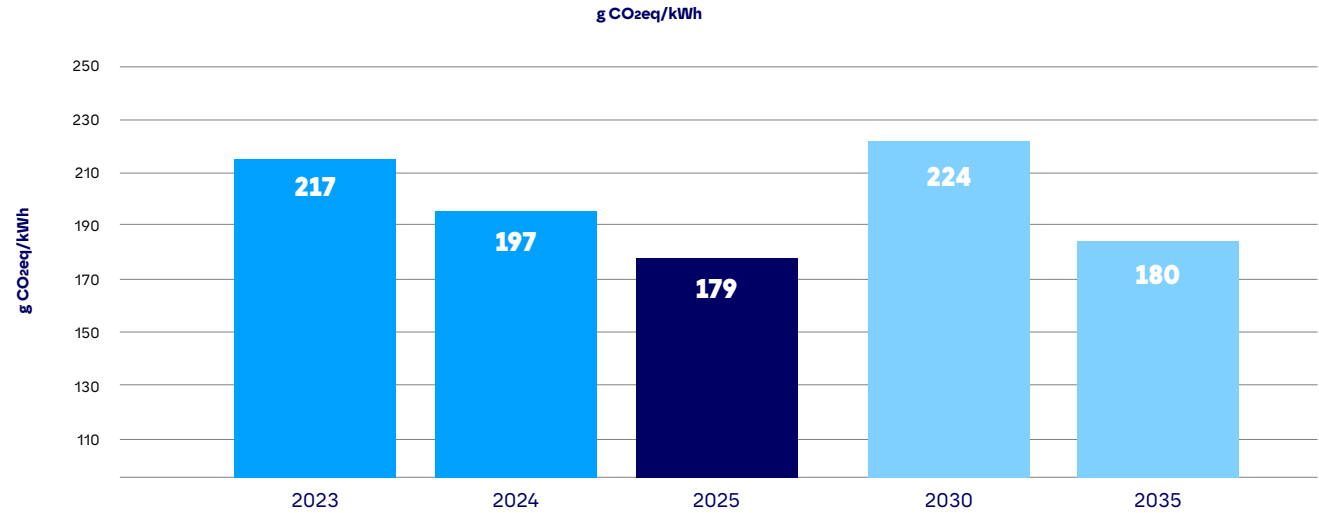
TABLA 24: EMISIONES GENERADAS (TCO₂EQ)

(GRI 305-1, 305-2, 305-3,305-4, 305-5)
(SASB IF-EU-110a.1, IF-EU-110a.2, IF-EU-110a.3)

	2023	2024	2025
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1 - CATEGORÍA 1)	614,923.85	511,291.95	462,929.42
EMISIONES INDIRECTAS (ALCANCE 2 - CATEGORÍA 2)	89.71	69.67	96.43
OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 3 - CATEGORÍAS 3 Y 4)	140,679.15	195,476.82	160,777.79
TOTAL	755,692.71	706,838.44	623,803.64

GRÁFICO 06- INTENSIDAD DE EMISIONES (TCO₂EQ/KWH)

Hoja de Ruta Electricidad Grupo UNACEM



Nota: 2023: Año base y certificados con la norma ISO 14064.
Para el cálculo de intensidad de emisiones se contempla los alcances de Categoría 1 y 2, para las siguientes operaciones del Perú: C.H. El Platanal (hidro), C.H. Marañón (hidro) y CTSD Olleros (térmica).

Durante el periodo 2023-2025 se evidencia una reducción progresiva en la intensidad de emisiones, que pasó de 217 gCO₂e/kWh en 2023 a 179 gCO₂e/kWh en 2025.

Esta reducción se explica principalmente por cambios en el mix de generación de la compañía. Mientras que en 2023 la generación termoeléctrica representaba el 56% de la producción total, en 2025 la generación hidroeléctrica pasó a representar el 53.4%, reduciendo la participación térmica a 46.6%.



ENERGÍA QUE IMPULSA UNA GESTIÓN AMBIENTAL TRANSPARENTE: SISTEMA DE MONITOREO CONTINUO DE EMISIONES

Como parte de nuestro compromiso con una gestión ambiental responsable, avanzamos en la actualización de nuestro sistema de monitoreo continuo de emisiones (CEMS, por sus siglas en inglés), que permite medir en tiempo real los gases generados en nuestros procesos de generación eléctrica en la central térmica Santo Domingo de los Olleros. En respuesta a los nuevos requerimientos regulatorios, este proceso fortaleció nuestra capacidad de monitoreo y aseguró la compatibilidad del sistema con los estándares vigentes.

¿CÓMO LO HICIMOS?

- La actualización del software para integrarlo con el formato API desarrollado por el OEFA, lo cual permite la transferencia de información en tiempo real.
- La adecuación del sistema para incorporar la medición de parámetros adicionales —temperatura, presión atmosférica y humedad relativa—. Gracias a esto se optimiza la precisión y confiabilidad de las mediciones.
- La implementación de una red privada virtual (VPN) que garantiza la transmisión segura de datos bajo condiciones de ciberseguridad.

RESULTADOS

Actualmente, el sistema CEMS de Santo Domingo de los Olleros transmite en tiempo real las mediciones de NOx al OEFA, entidad encargada de su seguimiento preventivo para verificar el cumplimiento de los Límites Máximos Permisibles (180 mg/Nm³).

De esta manera, hacemos visible nuestra energía positiva a través de una gestión ambiental más rigurosa, transparente y basada en datos.



TESTIMONIO

“Gracias a esta actualización, hoy contamos con información continua y confiable que se transmite directamente al OEFA, fortaleciendo el cumplimiento de la normativa ambiental y facilitando la toma de decisiones operativas basadas en datos”

Pamela Ponce
Especialista de Protección Ambiental



GESTIÓN HÍDRICA

(GRI 3-3: Disponibilidad y uso eficiente del agua) (GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5) (SASB IF-EU-140a.1, IF-EU-140a.2, IF-EU-140a.3)

El agua es un recurso vital para la salud, el bienestar y el desarrollo del país, además de ser un insumo fundamental para la generación de energía y la sostenibilidad de nuestras operaciones. En coherencia con los lineamientos corporativos del Grupo UNACEM, promovemos una gestión hídrica orientada al **uso eficiente del recurso, al seguimiento de nuestro desempeño** y a la **incorporación del riesgo hídrico en la gestión ambiental y en la evaluación de riesgos**.

GESTIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS

- Plan Anual de Monitoreos Ambientales de Calidad del Agua.
- Matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales.
- Indicadores de uso del recurso hídrico para evaluar la eficiencia del proceso de generación.
- Licencias de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) para uso de fuentes hídricas superficiales o subterráneas, según corresponda.

USO DEL AGUA EN EL PROCESO DE GENERACIÓN

- En **El Platanal y Marañón**, el 99% del agua captada se utiliza para generación y se devuelve al mismo río en condiciones naturales.
- En la central termoeléctrica **Santo Domingo de los Olleros**, el agua se utiliza principalmente en el ciclo de vapor asociado a la generación eléctrica, así como en el sistema de enfriamiento y en servicios auxiliares de la planta, como limpieza de instalaciones y servicios sanitarios.

TRATAMIENTO DE EFLUENTES EN NUESTRAS OPERACIONES

- Aseguramos que los efluentes cumplan con los Límites Máximos Permisibles (LMP) establecidos en la normativa vigente²⁶ antes de su descarga al cuerpo receptor, como parte de nuestro sistema de gestión ambiental. Durante el periodo, no registramos incidentes de incumplimiento asociados a permisos, estándares o regulaciones relacionados con la calidad del agua.

Central Hidroeléctrica **El Platanal**:

- Los efluentes domésticos del campamento San Juanito son tratados en una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD).
- Promedio de tratamiento: 112,80 m³ diarios.
- Llevamos a cabo monitoreos trimestrales tanto del agua tratada como del cuerpo receptor.

Central Hidroeléctrica **Marañón**:

- Debido al número reducido de personal, los efluentes domésticos son gestionados mediante un pozo séptico que permite su tratamiento y filtración controlada en el terreno, evitando vertimientos a cuerpos de agua.

Central Térmica **Santo Domingo de los Olleros**:

- En 2025 no generamos vertidos, ya que reutilizamos **el 100% del agua tratada para el riego de áreas verdes**.

²⁶ Decreto Supremo N.º 003-2010-MINAM, referente a los Límites Máximos Permisibles para los efluentes de plantas de tratamiento de aguas residuales domésticas o municipales.



GESTIÓN DEL AGUA CON COMUNIDADES

Central Hidroeléctrica El Platanal:

- La infraestructura de regulación hídrica contribuye a la protección de la población de la cuenca del río Cañete mediante el monitoreo permanente del comportamiento del río, lo que permite anticipar y mitigar riesgos asociados a sequías, huacos y desbordes. Asimismo, favorece la estabilización del régimen hídrico y el aprovechamiento del recurso para usos multisectoriales, como la agricultura y el consumo humano.

INFRAESTRUCTURA DE REGULACIÓN HÍDRICA

Evaluamos cada tema considerando dos dimensiones:
Central Hidroeléctrica **El Platanal**:

- Mediante el embalse Restitución almacenamos estratégicamente el recurso hídrico excedente durante la temporada de lluvias, para garantizar la continuidad operativa incluso en periodos de estiaje²⁷.

La infraestructura de regulación hídrica:

- Maximiza el aprovechamiento de la capacidad instalada.
- Mitiga avenidas²⁸ o sequías extremas.
- Controla crecidas de escorrentía²⁹ por lluvias intensas.

Central Hidroeléctrica **Marañón**:

- El agua del río Marañón impulsa tres turbinas Francis ubicadas en la casa de máquinas, transformando su energía potencial en electricidad.
- La central opera bajo un esquema de central de paso, por lo que no cuenta con infraestructura de regulación hídrica ni embalses y aprovecha directamente el caudal natural del río para la generación de energía.

TABLA 25: COMPARATIVO DE EXTRACCIÓN, CONSUMO Y VERTIDO DE AGUA (M3)³⁰

	2023	2024	2025
EXTRACCIÓN DE AGUA	33,018	41, 233.92	1,524,365,737.02
VERTIDO DE AGUA	4,636.00	3,903.90	1,524,330,000
CONSUMO DE AGUA	28,382.00	37,330.02	35,737.00

Durante 2025, la extracción total de agua de nuestras operaciones ascendió a 1,524,365,737.02 m³, mientras que el consumo total fue de 35,737.00 m³. De este volumen, 54.43% de la extracción y 0.002% del consumo se registraron en cuencas clasificadas como zonas de estrés hídrico. Estos resultados reflejan que, si bien parte de nuestras operaciones se ubica en zonas con estrés hídrico, el consumo de agua asociado a la generación de energía es mínimo, debido a que el uso del recurso en las centrales hidroeléctricas es principalmente no consuntivo y el agua es devuelta al mismo cuerpo de agua tras su paso por el proceso de generación.

²⁷ Periodo del año en el que un río o cuerpo de agua presenta sus niveles y caudales más bajos, generalmente debido a la disminución de precipitaciones y a condiciones climáticas estacionales.

²⁸ Incrementos temporales y significativos del caudal de un río o curso de agua, generalmente provocados por lluvias intensas, deshielo o tormentas, que pueden ocasionar crecidas e inundaciones.

²⁹ Movimiento del agua de lluvia o deshielo que fluye sobre la superficie del terreno hacia cauces naturales, cuando el suelo no puede absorberla completamente.

³⁰ La diferencia significativa en la extracción de agua entre 2023, 2024 y 2025 se debe a que en los primeros años solo se consideró el agua utilizada en servicios auxiliares; mientras que en 2025 se incluye también el agua utilizada en la generación hidroeléctrica.



BIODIVERSIDAD

(GRI 3-3: Biodiversidad / Capital natural, 101-2, 101-5)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

En la actualidad, la civilización ya ha tomado conciencia de lo importante que es cuidar de nuestros ecosistemas. Al momento de que una empresa entra en operación, esta debe hacer los esfuerzos necesarios para proteger, preservar o recuperar la biodiversidad que se encuentra a su alrededor. Las actividades económicas y culturales de las comunidades cercanas a una operación y el funcionamiento de la empresa generalmente dependen de ecosistemas saludables, por ello se debe estar conectado directamente con todos los actores comprometidos en la conservación del entorno natural.

Gestionamos la biodiversidad y el capital natural considerando la interacción entre nuestras operaciones y los ecosistemas de nuestras zonas de influencia. En nuestras **centrales hidroeléctricas**, este enfoque se relaciona con los ecosistemas acuáticos y de cuenca —incluyendo el régimen de caudales, la dinámica de sedimentos y las condiciones de hábitat de especies—, mientras que en las **centrales termoeléctricas** aborda el uso del recurso hídrico, la gestión de emisiones, residuos y efluentes y su interacción con el entorno natural local.

Nuestra gestión se enmarca en la **Política de Seguridad, Salud en el Trabajo, Protección Ambiental y Calidad**, que establece compromisos de protección ambiental, prevención de la contaminación y uso sostenible de los recursos naturales aplicables a nuestras operaciones y a las actividades de contratistas.

En este marco, identificamos y evaluamos las interacciones entre nuestras operaciones y el entorno natural mediante los **Instrumentos de Gestión Ambiental** aprobados para cada operación, principalmente los **Estudios de Impacto Ambiental** y sus actualizaciones, que incorporan líneas base biológicas, la identificación de hábitats sensibles y la evaluación de nuestras actividades en las áreas de influencia.



En 2025, el Grupo UNACEM desarrolló su **Estándar de Conservación**, orientado a uniformizar los criterios técnicos que guían las intervenciones de conservación en sus unidades de negocio e integrar la gestión de riesgos ambientales y sociales y el enfoque de Soluciones Basadas en la Naturaleza; gracias a ello, fortalece la resiliencia de las operaciones ubicadas en ecosistemas sensibles.

En este contexto, nuestras acciones de conservación se concentran principalmente en el ámbito de la Central Hidroeléctrica El Platanal, ubicada en la zona de la **Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas**. Por su parte, las plantas en Marañón y Santo Domingo de Olleros no se superponen a áreas naturales protegidas de administración nacional, zonas de amortiguamiento ni áreas de conservación regional.

PATRONATO DE LA RESERVA PAISAJÍSTICA NOR YAUYOS COCHAS

Los bofedales y pajonales altoandinos cumplen un rol fundamental en la regulación y almacenamiento natural del agua en la cuenca del río Cañete, ya que permiten la infiltración y liberación gradual del recurso hídrico, sosteniendo los caudales en épocas de estiaje. Estos ecosistemas son clave tanto para las actividades productivas de las comunidades locales como para la disponibilidad del recurso hídrico utilizado en la generación de energía hidroeléctrica.

En los últimos años, el retroceso de los glaciares en la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas —donde se ha perdido aproximadamente el 80% de la cobertura de nevados— ha reducido la disponibilidad de agua y afectado la extensión de bofedales. Frente a este contexto, reafirmamos nuestro compromiso con la conservación mediante nuestra **alianza estratégica con el Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas**, a través de la cual impulsamos el proyecto de afianzamiento hídrico en la cuenca del río Cañete.

Este proyecto promueve la **conservación y restauración de bofedales y pajonales, la gestión de infraestructura hidráulica tradicional** — como diques, canales de infiltración y bocatomas — y **el ordenamiento ganadero para mejorar la sostenibilidad del uso del territorio**. A través de estas acciones se gestionan **42 bocatomas** que contribuyen a mantener el caudal ecológico en temporadas de lluvias y estiaje, **y se han recuperado y conservado más de 25,000 hectáreas de cobertura vegetal**. De esta forma **se ha incrementado la disponibilidad de agua en aproximadamente 513,771 m³** y favorecido la **captura de más de 2 millones tCO₂eq**.

PREVENIR

Implementamos controles operativos orientados a prevenir alteraciones en el entorno natural.

- Gestión adecuada de residuos y efluentes.
- Control de derrames.
- Regulación del tránsito en campo.
- Mantenimiento de equipos para reducir ruido y polvo.

CONSERVAR

Desarrollamos acciones orientadas a mantener las condiciones de los ecosistemas asociados a nuestras operaciones.

- Manejo del caudal ecológico
- Control de sedimentos durante maniobras operativas
- Monitoreo de especies en los tramos de influencia de nuestras centrales
- Estudios y programas de conservación de especies
- Desarrollamos el proyecto Ríos Limpios, orientado a promover buenas prácticas ambientales en instituciones educativas y fortalecer la conciencia sobre el cuidado del agua en nuestras zonas de influencia



Durante 2025, **ejecutamos un dique adicional que incorporó 6,500 m³ de volumen de agua.** Con ello, las intervenciones impulsadas por el Patronato alcanzan a la fecha **31 diques y 45,38 km de canales de infiltración en 467 ha.** Esto ha favorecido la retención e infiltración del agua y contribuido a la regulación del régimen hídrico de la cuenca.

Estas acciones también se articulan con **iniciativas de conservación de biodiversidad acuática.** En este contexto, desarrollamos actividades para la **protección y recuperación de especies hidrobiológicas en la laguna Paucarcocha,** especialmente del camarón de río y de la trucha arcoiris, mediante repoblación, acompañamiento técnico y coordinación con actores locales.

Este trabajo se complementa con capacitaciones, control en periodos de veda y articulación con asociaciones de camaroneros y autoridades competentes, lo que ha contribuido al **incremento de la población de camarones y al repoblamiento con alevinos de trucha** en Yauyos.

Paralelamente, **fortalecimos la generación de información para la conservación de bofedales** mediante la medición de 20 bofedales y el análisis de 191 muestras, y ampliamos el conocimiento sobre su dinámica de carbono e infiltración.

Asimismo, promovimos la revalorización de la andenería ancestral, la conservación de la agrobiodiversidad y el acompañamiento a 96 áreas de pastoreo, integrando la conservación ambiental con el fortalecimiento de las prácticas productivas locales.

RESIDUOS

(GRI 3-3: Gestión de los residuos / economía circular)
(GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5) (DJSI 2.3)



¿POR QUÉ ES SOSTENIBLE?

La gestión responsable de residuos es fundamental para la protección del medio ambiente y el bienestar de las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Uno de los grandes problemas de nuestro país es la segregación de basura en las calles. Desechar correctamente los residuos y optar por el reciclaje ayuda a fomentar una economía circular que puede beneficiar económicamente a la empresa y proveedores locales.

Contamos con **planes de manejo de residuos en nuestras tres plantas** que permiten asegurar la segregación, el almacenamiento, la valorización y la disposición final adecuada de los residuos, en línea con la normativa ambiental aplicable.

La gestión es liderada por el área de **Gestión Inmobiliaria y Medio Ambiente,** que supervisa el manejo interno de los residuos y evalúa la efectividad de lo implementado mediante registros internos, certificados de residuos, reporte trimestral de residuos peligrosos

en la plataforma SIGERSOL y un *dashboard* interno que permite hacer seguimiento mensual a la generación de residuos por sede. Estas herramientas facilitan la verificación interna, la contrastación de la información reportada y la identificación de oportunidades de mejora.

La generación de residuos en nuestras operaciones se concentra principalmente en **actividades de mantenimiento de equipos e infraestructura,** en la **limpieza de los sistemas de captación de agua en las centrales hidroeléctricas y mantenimiento de áreas verdes.** En el caso de las centrales hidroeléctricas, el mayor volumen de residuos proviene de la limpieza de rejillas, bocatomas y canales, donde se retira maleza y residuos arrastrados por el río.

Asimismo, las labores de mantenimiento de equipos mecánicos y eléctricos generan residuos como aceites usados, filtros, trapos contaminados, baterías y envases de productos químicos. Por su parte, en las centrales termoeléctricas se generan lodos y aguas residuales asociadas al tratamiento de agua y a los sistemas de enfriamiento.

El manejo inadecuado de estos residuos podría generar riesgos de contaminación de suelo y agua, por lo que se implementan procedimientos específicos para su correcto manejo y disposición final a través de **Empresas Operadoras de Residuos Sólidos autorizadas.**



TABLA 26: GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS³¹

	2023	2024	2025
PELIGROSOS (T)	30.03	90.88	67.64
NO PELIGROSOS (T)	446.60	332.17	237.95
TOTAL (T)	476.63	423.05	305.59

TABLA 27: RESIDUOS RECICLADOS

	2023	2024	2025
TOTAL (T)	35.78	100.24	68.53

TABLA 28: RESIDUOS TRASLADADOS Y DISPUESTOS EN RELLENO DE SEGURIDAD O SANITARIO

	2023	2024	2025
TOTAL (T)	440.86	322.81	237.06

³¹ Los datos de residuos correspondientes a los años 2023 y 2024 han sido actualizados en el presente reporte, en línea con mejoras en los procesos de medición, registro y consolidación de la información.





12

ANEXOS





TABLA 29: GRUPOS DE INTERÉS Y MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO

Grupo de interés	Subgrupos	Frecuencia	Mecanismos de diálogo
ACCIONISTAS	Accionistas, Grupo UNACEM y unidades de negocio del grupo de inversionistas	Anual / Trimestral / Según temática y necesidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de Junta General de Accionistas (anual) y reuniones de Directorio (trimestral) • Reuniones, comités, eventos virtuales, correos electrónicos y documentos institucionales
GOBIERNO Y REGULADORES	Reguladores, gobiernos regionales y locales, ministerios y entidades del sector energético y ambiental (OEFA, ANA, MINEM, SERFOR, SENACE, DREM, SERNANP, entre otros)	Sobre la base de requerimientos y según necesidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cartas formales, inspecciones e informes de supervisión • Actas e informes documentarios vinculados a licencias y permisos • Reuniones y eventos virtuales
COMUNIDADES	Comunidades campesinas y localidades ubicadas dentro de las áreas de influencia de las operaciones	Permanente y según requerimiento de sus representantes	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión personalizada y reuniones en territorio • Asambleas comunales y mesas de diálogo • Proceso de gestión de quejas y reclamos en territorio (presencial y virtual)
PROVEEDORES	Por tipo de servicio, lugar de compra y modalidad de pago	Según necesidad	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión <i>in situ</i>, llamadas telefónicas y correo electrónico
TRABAJADORES	Por lugar de trabajo y cargo	Diaria, semanal y según necesidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ecosistema de comunicación interna, correo electrónico y documentos institucionales
CLIENTES	Regulados y libres	Según necesidad	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión personalizada, llamadas telefónicas y correo electrónico



TABLA 30: DEFINICIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES DE CELEPSA

Tema material	Definición	Estrategia
ESTRATEGIA CLIMÁTICA	Implica la identificación de riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático, con el fin de fortalecer la resiliencia de la operación y orientar la definición de estrategias, políticas y mecanismos de medición en materia de mitigación y adaptación.	Definición de una Hoja de Ruta hacia la carbono-neutralidad al 2050 a nivel del Grupo UNACEM, que establece metas intermedias al 2030 e incorpora indicadores y mecanismos de seguimiento para la reducción progresiva de emisiones de gases de efecto invernadero.
GESTIÓN DE ENERGÍA Y EMISIONES	Comprende la gestión del consumo de energía en las operaciones, mediante la optimización de procesos, la mejora de la eficiencia energética y la incorporación de alternativas de menor intensidad de carbono, con el objetivo de reducir las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero y otros contaminantes atmosféricos, y mejorar el desempeño ambiental de la operación.	Optimización del <i>mix</i> de generación, priorizando fuentes renovables y mejorando la eficiencia de los activos térmicos. Esto incluye mayor aporte de las centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón y mejoras de eficiencia en la Central Térmica Santo Domingo de Olleros, contribuyendo a reducir la intensidad de gases de efecto invernadero (GEI). Estas acciones se complementan con la consolidación del trabajo híbrido, el ordenamiento de la movilidad hacia plantas y la operación remota de las centrales desde el Centro de Control, lo que permite disminuir las emisiones asociadas al transporte del personal.
DISPONIBILIDAD Y USO EFICIENTE DEL AGUA	Gestión del recurso hídrico orientada a asegurar su disponibilidad operativa para la generación de energía, mediante la planificación del uso del agua, la optimización de captaciones y descargas, la gestión de la estacionalidad y la reducción de riesgos regulatorios y operativos asociados al uso del recurso.	Conservación y restauración de ecosistemas altoandinos y gestión de infraestructura hidráulica tradicional en la cuenca del río Cañete, en alianza con el Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas. Esto se implementa a través del proyecto de afianzamiento hídrico, que promueve la infiltración, almacenamiento y regulación natural del agua, contribuyendo a sostener los caudales en épocas de estiaje, fortalecer la resiliencia de la cuenca frente al cambio climático.
GESTIÓN DE LOS RESIDUOS	Gestión de los residuos generados en la operación y mantenimiento de las centrales, incluyendo lodos, sedimentos y residuos peligrosos y orgánicos, así como su valorización y reaprovechamiento para reducir impactos ambientales y la disposición final.	Segregación, valorización y disposición final adecuada de los residuos generados en nuestras operaciones, en cumplimiento de la normativa ambiental vigente. Esto incluye la implementación de planes de manejo en nuestras tres plantas, el seguimiento de registros operativos, reportes en la plataforma SIGERSOL y el monitoreo de indicadores, priorizando la valorización y la gestión responsable de residuos a través de Empresas Operadoras de Residuos Sólidos autorizadas.
BIODIVERSIDAD / CAPITAL NATURAL	Gestión de los impactos sobre los ecosistemas y el entorno natural donde opera la empresa. En las centrales hidroeléctricas, considera los efectos sobre los ecosistemas acuáticos y de cuenca, incluyendo la alteración de caudales, la dinámica de sedimentos y la conectividad de especies. En las centrales termoeléctricas, aborda el uso del recurso hídrico, las emisiones atmosféricas y la gestión de residuos y efluentes, así como su interacción con el entorno natural local.	Identificación y gestión de las interacciones entre las operaciones y los ecosistemas de nuestras zonas de influencia, priorizando la prevención de impactos y la conservación de los sistemas naturales. Esto incluye la aplicación de controles operativos, monitoreos ambientales y el manejo de caudales ecológicos, así como programas de conservación y educación ambiental, con especial enfoque en el embalse Paucarcocha que forma parte de la Central Hidroeléctrica El Platanal, ubicada en la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas.



Tema material	Definición	Estrategia
DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	<p>Comprende la gestión integral del talento orientada a atraer, desarrollar, comprometer y retener a los trabajadores, mediante condiciones laborales que promueven el bienestar físico, emocional y financiero, la conciliación entre la vida personal y laboral y el desarrollo continuo de habilidades. Incluye la implementación de prácticas laborales responsables, tales como la libertad de asociación, un entorno de trabajo libre de acoso, condiciones laborales razonables e igualitarias, en cumplimiento estricto de la legislación y normativa laboral vigente.</p>	<p>Atracción, desarrollo y retención del talento mediante procesos de selección transparentes y programas de desarrollo profesional basados en capacitación, evaluación de desempeño y planes de desarrollo individual. La gestión se complementa con iniciativas orientadas al bienestar y clima laboral, una comunicación interna abierta y beneficios que favorecen el equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, se promueven prácticas laborales responsables, con respeto a la libertad de asociación, políticas de diversidad e inclusión y un sistema de compensaciones alineado al desempeño y a la competitividad del mercado.</p>
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	<p>Garantizar la igualdad sin distinción y el respeto entre los trabajadores, con tolerancia cero frente al acoso y la discriminación. Promover una fuerza laboral diversa —incluyendo, entre otros, género, edad, origen cultural, capacidades, raza, religión, orientación sexual y discapacidad— y asegurar la igualdad de oportunidades para todos. Asimismo, impulsamos políticas, programas de capacitación y acciones de apoyo orientadas a fortalecer la participación y el liderazgo de las mujeres, especialmente en una industria tradicionalmente masculinizada como el sector energético.</p>	<p>Implementación de políticas y procedimientos corporativos, programas de sensibilización y prevención del hostigamiento laboral, prácticas de reclutamiento inclusivo y acciones orientadas al desarrollo del liderazgo femenino. La gestión es liderada por el área de Gestión Humana, con el apoyo del Comité DEI y la participación en espacios corporativos del Grupo UNACEM para el intercambio de buenas prácticas y el seguimiento de avances en la materia.</p>
DERECHOS HUMANOS	<p>Implementación de políticas, mecanismos y procesos que garanticen el respeto a los derechos humanos fundamentales, incluyendo prevención del trabajo infantil, forzoso y esclavitud moderna, en los trabajadores, proveedores, promotores, clientes, comunidades y sociedad en general.</p>	<p>Desarrollo de acciones de debida diligencia para la identificación de riesgos, la difusión de principios y la realización de capacitaciones internas, así como la gestión de canales de denuncia a través del Comité de Ética. Asimismo, promovemos una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la libertad de asociación y la tolerancia cero frente al trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de abuso o explotación.</p>
SALUD Y SEGURIDAD	<p>Promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo orientada a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores y para las personas que interactúan con nuestras operaciones, considerando tanto las condiciones físicas como los factores psicosociales del trabajo.</p>	<p>Gestión preventiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante un sistema basado en la identificación, evaluación y control de riesgos, en cumplimiento de la normativa peruana y del estándar ISO 45001. La estrategia se apoya en el programa corporativo Vida Primero, que promueve el liderazgo en seguridad, la participación de los trabajadores, la capacitación continua y el fortalecimiento de una cultura preventiva orientada a proteger la salud y seguridad de trabajadores y contratistas.</p>



Tema material	Definición	Estrategia
INFRAESTRUCTURA RESILIENTE Y CALIDAD DEL SUMINISTRO	Gestión de la infraestructura de generación orientada a asegurar la calidad y confiabilidad del suministro eléctrico, mediante el mantenimiento y la optimización continua de los activos —incluida la presa— e incorporando la innovación y la transformación digital como habilitadores para optimizar procesos, fortalecer la resiliencia de la infraestructura frente a eventos operativos y externos y asegurar la continuidad del servicio.	Operación y mantenimiento de la infraestructura de generación mediante el monitoreo permanente de las centrales desde un Centro de Control diseñado bajo la norma ISO 11064, la ejecución de mantenimientos preventivos y estratégicos y la mejora del desempeño de los equipos de generación. Este enfoque se complementa con la gestión planificada de interrupciones, el cumplimiento de la Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos, la ciberseguridad y los planes de continuidad del negocio, fortaleciendo la confiabilidad del suministro y la resiliencia de los activos frente a eventos operativos y del sistema eléctrico.
RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES LOCALES	Comprende la gestión del relacionamiento con las comunidades locales en las áreas de influencia de las operaciones, mediante mecanismos de diálogo, participación y gestión social orientados a la prevención de conflictos, al fortalecimiento de una convivencia armónica y a la construcción de relaciones saludables con las comunidades del entorno.	Gestionamos nuestras intervenciones sociales en las zonas de influencia a través del Plan de Gestión Social del Territorio, que orienta las acciones a partir de diagnósticos territoriales y procesos de diálogo con las comunidades. Este enfoque se complementa con mecanismos formales de atención de solicitudes, quejas y reclamos, así como con iniciativas de desarrollo local que fortalecen capacidades, promueven oportunidades económicas y contribuyen a mantener relaciones saludables y de confianza con las comunidades.
GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO	Gestión de los impactos sociales, ambientales y de gobernanza asociados a las actividades de proveedores y contratistas a lo largo de la cadena de suministro. Incluye riesgos vinculados a condiciones de trabajo, seguridad y salud, comportamiento ético, cumplimiento normativo y efectos ambientales locales derivados de la actuación de terceros, así como la necesidad de asegurar la trazabilidad y el control de dichos impactos.	Gestión responsable de la cadena de suministro mediante procesos de selección, homologación, debida diligencia y evaluación periódica de proveedores, orientados a asegurar el cumplimiento de estándares éticos, sociales, ambientales y de seguridad y salud en el trabajo. Este enfoque se complementa con el Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles, que fortalece las capacidades ESG de proveedores estratégicos y promueve la adopción de buenas prácticas de sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor.
SATISFACCIÓN Y RELACIÓN CON EL CLIENTE	Comprende la gestión de la relación con los clientes a lo largo del ciclo contractual, orientada a asegurar un suministro confiable y de calidad, la provisión oportuna y transparente de información —incluyendo facturación y desempeño del servicio— y una comunicación continua y efectiva. Incluye la atención y resolución de consultas y reclamos, así como el cumplimiento de los compromisos contractuales, con el objetivo de fortalecer la confianza y la relación de largo plazo con los clientes.	Fortalecimiento de relaciones de largo plazo con nuestros clientes mediante una atención cercana y transparente, basada en información clara sobre condiciones de servicio, certificación del origen renovable de la energía y soluciones orientadas a la eficiencia energética. Este enfoque se complementa con canales de comunicación directa —como el <i>newsletter</i> y la asignación de gestores de cuenta— que permiten atender de manera ágil consultas y requerimientos, promoviendo confianza, previsibilidad en el suministro y altos niveles de satisfacción del cliente.



Tema material	Definición	Estrategia
GOBERNANZA, ÉTICA Y CUMPLIMIENTO	La ética y el buen gobierno corporativo sustentan una toma de decisiones íntegra y responsable, orientada a prevenir y mitigar riesgos de corrupción, conflictos de interés y otras conductas indebidas. Este tema material aborda tanto la estructura y funcionamiento del gobierno corporativo — incluyendo la designación y responsabilidades de sus órganos— como los comportamientos esperados del máximo nivel de gobierno y de toda la organización.	Fortalecemos nuestra gobernanza corporativa mediante una estructura de gobierno clara y un sistema de ética y cumplimiento que incluye políticas corporativas, prevención de la corrupción, gestión de conflictos de interés y una Línea Ética independiente. Este marco se complementa con la gestión responsable de asuntos públicos y un sistema integral de gestión de riesgos alineado con estándares internacionales, que contribuye a fortalecer la transparencia, la toma de decisiones responsables y la confianza de nuestros grupos de interés.
CIBERSEGURIDAD / PRIVACIDAD DE DATOS	Gestión de los riesgos asociados a la seguridad de la información y a la protección de datos mediante mecanismos de ciberseguridad orientados a resguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información y de los sistemas de la organización, así como los datos personales de trabajadores.	Gestión de los riesgos de seguridad de la información y protección de datos mediante mecanismos de ciberseguridad y monitoreo que resguardan la infraestructura tecnológica, los sistemas y la información de la organización. Este enfoque se articula con la gestión corporativa de riesgos, planes de continuidad del negocio y programas de capacitación para fortalecer la resiliencia digital.
ADAPTACIÓN A NUEVAS REGULACIONES	Comprende los riesgos y oportunidades asociados a la evolución del entorno regulatorio en un sector altamente regulado, y su impacto potencial en la viabilidad, el cronograma y la rentabilidad de los proyectos, más allá del cumplimiento normativo.	Seguimiento permanente del entorno regulatorio y participación responsable en espacios de diálogo del sector energético y asociaciones empresariales, con el fin de contribuir al análisis y desarrollo de marcos normativos que promuevan la sostenibilidad y el desarrollo del país. Este enfoque se desarrolla bajo principios de ética y transparencia, en cumplimiento del Código de Conducta y la Política Corporativa Anticorrupción.



TABLA 31: COMPROMISOS Y POLÍTICAS

(GRI 2-23, 2-24)

POLÍTICA CORPORATIVA ANTICORRUPCIÓN	Adopta un enfoque de tolerancia cero frente a la corrupción, aplicable a la organización y a sus relaciones con terceros.
CÓDIGO DE CONDUCTA (CODEC)	Define los principios y estándares de conducta en materia de ética, respeto, derechos humanos, anticorrupción y cumplimiento normativo. Su incumplimiento puede generar responsabilidades administrativas, civiles o penales.
POLÍTICA CORPORATIVA DE DEBIDA DILIGENCIA	Regula la debida diligencia de terceros, orientada a prevenir, identificar y mitigar riesgos de cumplimiento en el Grupo UNACEM y sus subsidiarias.
POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Establece el marco para prevenir y gestionar conflictos de interés, en alineación con el CODEC y los principios de debida diligencia.
POLÍTICA CORPORATIVA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS	Define criterios para asegurar la calidad operativa, gestionar riesgos y promover el uso sostenible de los recursos, en armonía con el entorno social y ambiental.
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	Formaliza el compromiso de la Alta Dirección con el respeto y la protección de los derechos humanos en toda la cadena de valor, en línea con los diez principios del Pacto Mundial.
POLÍTICA CORPORATIVA DE DONACIONES	Establece criterios para garantizar que las donaciones sean transparentes, íntegras y coherentes con nuestros valores y compromiso con las comunidades.
POLÍTICA CORPORATIVA DE LIBRE COMPETENCIA	Establece lineamientos para prevenir, detectar y erradicar conductas anticompetitivas, asegurando el cumplimiento del CODEC y de la normativa de libre competencia aplicable.
POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Promueve un entorno diverso e inclusivo, basado en el respeto y la igualdad de oportunidades. Orienta la gestión del talento y el desarrollo de nuestras políticas y procedimientos corporativos.
POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Política conforme a lo previsto en la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 014- 2019-MIMP).
POLÍTICA CORPORATIVA DE RELACIONAMIENTO CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS	Establece las normas de comportamiento para relacionarnos de manera íntegra y transparente con funcionarios públicos, previniendo presuntos actos de corrupción y conflictos de interés.
POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO, PROTECCIÓN AMBIENTAL Y CALIDAD	Orientada a fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable. Promueve la mejora continua en el desempeño de sus procesos, estableciendo objetivos y metas que permitan alcanzar la excelencia operativa.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Establece las normas que regulan la relación laboral entre la empresa y sus trabajadores, definiendo derechos, obligaciones y lineamientos de conducta en cumplimiento de la normativa laboral vigente.
REGLAMENTO CONTRA LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	Define los lineamientos y procedimientos para prevenir, identificar y atender conductas de violencia, hostigamiento o discriminación en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo para todos los trabajadores.



TABLA 32: TRABAJADORES TEMPORALES Y PERMANENTES, POR GÉNERO³²
(GRI 2-7)

SEXO	2023				2024				2025			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
PERMANENTES	95	41	136	76	104	40	144	77	105	38	143	76
TEMPORALES	31	12	43	24	26	17	43	23	24	21	45	24
TOTAL	126	53	179	100	130	57	187	100	129	59	188	100
%	70	30	100		70	30	100		69	31	100	

TABLA 33: TRABAJADORES PERMANENTES, POR OPERACIÓN
(GRI 2-7)

Trabajadores permanentes	2023		2024		2025	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
OFICINAS ADMINISTRATIVAS LIMA METROPOLITANA	74	54.41	87	60.42	88	61.54
CENTRALES HIDROELÉCTRICAS	31	22.79	37	25.69	34	23.78
CENTRAL TÉRMICA	31	22.79	20	13.89	21	14.69
TOTAL	136	100.00	144	100.00	143	100.00

TABLA 34: TRABAJADORES TEMPORALES, POR OPERACIÓN
(GRI 2-7)

Trabajadores temporales	2023		2024		2025	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
OFICINAS ADMINISTRATIVAS LIMA METROPOLITANA	29	67.44	30	69.77	25	55.56
CENTRALES HIDROELÉCTRICAS	11	25.58	9	20.93	12	26.67
CENTRAL TÉRMICA	3	6.98	4	9.30	8	17.78
TOTAL	43	100.00	43	100.00	45	100.00

TABLA 35: TRABAJADORES POR NACIONALIDAD

Nacionalidad	2023		2024		2025	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
PERUANA	178	99.44	185	98.93	185	98.40
CHILENA	0	0.00	1	0.53	2	1.06
COLOMBIANA	1	0.56	1	0.53	1	0.53
TOTAL	179	100	187	100	188	100

³² Todos los trabajadores son a tiempo completo. La información presentada corresponde a la planilla de personal al cierre del período reportado. No incluye practicantes.



TABLA 36: TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL, POR EDAD

(GRI 405-1)

Categoría laboral	Menores de 30 años (%)			Entre 30 y 50 años (%)			Mayores de 50 años (%)		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
GERENTES Y SUBGERENTES	0.00	0.00	0.00	8.87	14.07	13.87	15.01	28.00	24.00
JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES	3.50	2.56	2.56	25.00	30.37	35.04	35.01	24.00	32.00
PERSONAL ADMINISTRATIVO	47.37	61.54	56.41	30.65	28.15	21.90	15.01	24.00	16.00
PERSONAL OPERARIO	12.29	5.13	7.69	34.68	27.41	29.20	34.98	24.00	28.00
PRACTICANTES	36.84	30.77	33.33	0.81	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TABLA 37: CONTRATACIONES POR EDAD

(GRI 401-1)

Nuevas contrataciones por edad	2023		2024		2025	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
MENORES A 30 AÑOS	18	50.00	6	22.22	6	23.08
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	20	16.26	24	17.78	20	14.60
MAYORES A 50 AÑOS	1	5.00	3	12.00	1	4.00
TOTAL DE CONTRATACIONES POR EDAD	39	21.79	33	17.65	27	14.36

Nota: Tasa de contratación (fórmula): Nuevas contrataciones por edad / total de trabajadores por edad x 100. Durante el 2023 y 2024, 22 personas (11 cada año) pasaron a planilla de Celepsa. No se contabiliza como contratación en este informe.

TABLA 38: CONTRATACIONES POR NACIONALIDAD

NACIONALIDAD	2023		2024		2025	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
PERUANA	38	21.35	32	17.30	26	14.05
CHILENA	0	0.00	1	100.00	1	50.00
COLOMBIANA	1	100.00	0	0.00	0	0.00
TOTAL	39	21.79	33	17.65	27	14.36

Nota: Tasa de contratación (fórmula): Nuevas contrataciones por nacionalidad / total de trabajadores por nacionalidad x 100.

TABLA 39: CESES POR EDAD

EDAD	2023		2024		2025	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
MENORES A 30 AÑOS	11	30.56	9	28.57	5	18.87
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	29	23.58	23	17.83	17	12.50
MAYORES A 50 AÑOS	2	10.00	2	8.89	4	16.00
TOTAL CESES POR EDAD	42	23.46	34	18.58	26	13.87

Nota: La tasa de rotación por edad se calculó dividiendo el número de ceses registrados durante el periodo en cada grupo etario entre el promedio de trabajadores de esa edad al inicio y al final del periodo, multiplicado por 100.

TASA DE ROTACIÓN VOLUNTARIA 2025

5.75%



TABLA 40: OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD

Otros indicadores de Gestión del Talento	2025	%
Número total de trabajadores en todos los puestos de nivel <i>Top Management, Middle Management</i> y <i>Junior Management</i> - CALC	45	100
Número de mujeres en todos los puestos de nivel <i>Top Management, Middle Management</i> y <i>Junior Management</i> - CALC	14	31.11
Número total de trabajadores en puestos <i>Junior Management</i> - CALC	21	100
Número de mujeres en puestos <i>Junior Management</i> - CALC	6	28.57
Número total de trabajadores en puestos <i>Middle Management</i> - CALC	13	100
Número de mujeres en puestos <i>Middle Management</i> - CALC	5	38.46
Número total de trabajadores en puestos <i>Top Management</i> (es decir, como máximo a dos niveles del CEO o puestos comparables) - CALC	11	100
Número de mujeres en puestos <i>Top Management</i> (es decir, como máximo a dos niveles del CEO o puestos comparables) - CALC	3	27.27
Número total de trabajadores en puestos de <i>Management</i> en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI, legal, etc.) - CAL	3	100
Número de mujeres en puestos de <i>Management</i> en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI, legal, etc.) - CALC	1	33.33
Número total de trabajadores en puestos relacionados con STEM - CALC	50	100
Número de mujeres en puestos relacionados con STEM - CALC	11	22.00
Trabajadores en posiciones de dirección (<i>Top Management, Middle Management, Junior Management</i>) de nacionalidad peruana - CALC	42	93.33
Trabajadores en posiciones de dirección (<i>Top Management, Middle Management, Junior Management</i>) de nacionalidad chilena - CALC	2	4.44
Trabajadores en posiciones de dirección (<i>Top Management, Middle Management, Junior Management</i>) de nacionalidad colombiana - CALC	1	2.22

TABLA 41: TASA DE FRECUENCIA DE LESIONES CON TIEMPO PERDIDO (LTIFR) DE TRABAJADORES

(SASB IF-EU-320a.1)

LTIFR Trabajadores	Unidad	2025
NÚMERO DE LESIONES CON TIEMPO PERDIDO	N.º	1
NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS	N.º	408,283
LTIFR (N/MILLONES DE HORAS TRABAJADAS)	N.º	2.45
ÍNDICE TOTAL DE INCIDENTES REGISTRABLES (TRIR)	N.º	0.49
COBERTURA DE DATOS	%	100

TABLA 42: TASA DE FRECUENCIA DE LESIONES CON TIEMPO PERDIDO (LTIFR) DE CONTRATISTAS

(SASB IF-EU-320a.1)

LTIFR Contratistas	Unidad	2025
NÚMERO DE LESIONES CON TIEMPO PERDIDO	N.º	2
NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS	N.º	537,701
LTIFR (N/MILLONES DE HORAS TRABAJADAS)	N.º	3.72
ÍNDICE TOTAL DE INCIDENTES REGISTRABLES (TRIR)	N.º	2.23
COBERTURA DE DATOS	%	100



TABLA 43: TASA DE FRECUENCIA DE CUASIACCIDENTES DE TRABAJADORES

(SASB IF-EU-320a.1)

NMFR trabajadores	Unidad	2025
NÚMERO DE CUASIACCIDENTES	N.º	9
NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS	N.º	408,283
NMFR	N.º	4,41
COBERTURA DE DATOS	%	100

TABLA 44: TASA DE FRECUENCIA DE CUASIACCIDENTES DE CONTRATISTAS

(SASB IF-EU-320a.1)

NMFR Contratistas	Unidad	2025
NÚMERO DE CUASIACCIDENTES	N.º	13
NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS	N.º	537,701
NMFR	N.º	4,84
COBERTURA DE DATOS	%	100

TABLA 45: EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

(GRI 308-2, 414-2)

Evaluación de proveedores	2023	2024	2025
NÚMERO DE PROVEEDORES EVALUADOS VÍA <i>DESK/ON-SITE</i>	3	29	24
OBJETIVO DE NÚMERO DE PROVEEDORES EVALUADOS EN EL AÑO DE REPORTE	3	29	24
NÚMERO DE PROVEEDORES EVALUADOS CON IMPACTOS SIGNIFICATIVOS REALES O POTENCIALES	3	29	24
PORCENTAJE DE PROVEEDORES EVALUADOS CON IMPACTOS SIGNIFICATIVOS REALES O POTENCIALES QUE SE HAN COMPROMETIDOS CON INCLUIR UN PLAN DE ACCIÓN	0	0	100%
PORCENTAJE DE PROVEEDORES EVALUADOS CON IMPACTOS SIGNIFICATIVOS REALES O POTENCIALES QUE FUERON DADOS DE BAJA	0	0	0%



TABLA 46: INFORMACIÓN TRIBUTARIA Y FINANCIERA POR ENTIDAD LEGAL – PERIODO 2023

2023			
NOMBRES DE LAS EMPRESAS RESIDENTES	Compañía Eléctrica El Platanal S.A.	Celepsa Renovables S.R. L	Termochilca S.A.C.
INDICAR LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LA EMPRESA	Generación y comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del río Cañete	Generación y comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del río Marañón	Generación y venta de energía y potencia a las empresas de distribución del servicio público de electricidad, a clientes libres y mercado spot.
CANTIDAD DE EMPLEADOS	145	0	34
INGRESOS PROCEDENTES DE VENTAS A TERCEROS (S/)	564,967,314.6	36,765,926	942,555,903
INGRESOS PROCEDENTES DE TRANSACCIONES INTRAGRUPPO CON OTRAS JURISDICCIONES FISCALES (S/)	127,747,179	2,403,326	34,244,048
BENEFICIOS O PÉRDIDAS ANTES DE IMPUESTOS (S/)	19,691,322	1,430,104	155,963,765
INDICAR LOS ACTIVOS TANGIBLES DISTINTOS DE EFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO (S/)	747,636,731	233,344,323	787,679,872
IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES PAGADO EN EFECTIVO (S/)	14,218,210	155,429	5,196,029
IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES ACUMULADO SOBRE LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS (S/)	7,343,367.19	2,362,835.93	141,647,146.1
INDICAR LOS MOTIVOS DE LA DIFERENCIA ENTRE EL IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES ACUMULADO SOBRE LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS Y LOS IMPUESTOS CALCULADOS SI SE APLICA EL TIPO IMPOSITIVO LEGAL A LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS ANTES DE IMPUESTOS	Los activos de la Central Hidroeléctrica El Platanal fueron adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 10 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 40 años.	La mayor pérdida tributaria se debe a que fiscalmente las edificaciones se deprecian en línea recta en 20 años, mientras que financieramente se deducen en 40 años	



TABLA 47: INFORMACIÓN TRIBUTARIA Y FINANCIERA POR ENTIDAD LEGAL – PERIODO 2024

2024			
NOMBRES DE LAS EMPRESAS RESIDENTES	Compañía Eléctrica El Platanal S.A.	Celepasa Renovables S.R. L	Termochilca S.A.C.
INDICAR LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LA EMPRESA	Generación y Comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del río Cañete	Generación y comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del río Marañón	Generación y venta de energía y potencia a las empresas de distribución del servicio público de electricidad, a clientes libres y mercado <i>spot</i> .
CANTIDAD DE EMPLEADOS	164	0	24
INGRESOS PROCEDENTES DE VENTAS A TERCEROS (S/)	592,532,424.00	36,514,886.00	337,450,054.00
INGRESOS PROCEDENTES DE TRANSACCIONES INTRAGRUPUO CON OTRAS JURISDICCIONES FISCALES (S/)	114,784,441.00	2,635,902.00	27,283,434.00
BENEFICIOS O PÉRDIDAS ANTES DE IMPUESTOS (S/)	54,007,598.00	-	-
INDICAR LOS ACTIVOS TANGIBLES DISTINTOS DE EFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO (S/)	764,764,479.00	228,346,523.00	736,297,509.00
IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES PAGADO EN EFECTIVO (S/)	3,275,613.00	348,496.00	6,783,649.00
IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES ACUMULADO SOBRE LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS (S/)	23,450,240.00	773,782.00	-
INDICAR LOS MOTIVOS DE LA DIFERENCIA ENTRE EL IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES ACUMULADO SOBRE LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS Y LOS IMPUESTOS CALCULADOS SI SE APLICA EL TIPO IMPOSITIVO LEGAL A LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS ANTES DE IMPUESTOS	Los activos de la Central Hidroeléctrica El Platanal fueron adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 10 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 40 años.	La mayor pérdida tributaria se debe a que fiscalmente las edificaciones se depreciaban en línea recta en 20 años, mientras que financieramente se deducen en 40 años.	Los activos de la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros fueron adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 7.5 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 20 o 40 años.



TABLA 48: INFORMACIÓN TRIBUTARIA Y FINANCIERA POR ENTIDAD LEGAL – PERIODO 2025

2025			
NOMBRES DE LAS EMPRESAS RESIDENTES	Compañía Eléctrica El Platanal S.A.	Celepasa Renovables S.R. L	Termochilca S.A.C.
INDICAR LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LA EMPRESA	Generación y comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del río Cañete	Generación y comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del río Marañón	Generación y venta de energía y potencia a las empresas de distribución del servicio público de electricidad, a clientes libres y mercado <i>spot</i> .
CANTIDAD DE EMPLEADOS	171	0	24
INGRESOS PROCEDENTES DE VENTAS A TERCEROS (S/)	697,586,772.00	26,929,665.00	276,404,722.34
INGRESOS PROCEDENTES DE TRANSACCIONES INTRAGRUPUO CON OTRAS JURISDICCIONES FISCALES (S/)	120,550,736.00	4,344,633.00	32,601,169.00
BENEFICIOS O PÉRDIDAS ANTES DE IMPUESTOS (S/)	127,891,207.28	4,168,209.00	-
INDICAR LOS ACTIVOS TANGIBLES DISTINTOS DE EFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO (S/)	744,938,337.17	225,140,415.82	642,438,523.74
IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES PAGADO EN EFECTIVO (S/)	14,972,721	1,145,653.86	4,608,813.00
IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES ACUMULADO SOBRE LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS (S/)	56,908,213.02	4,020,917.97	0
INDICAR LOS MOTIVOS DE LA DIFERENCIA ENTRE EL IMPUESTO SOBRE EL BENEFICIO DE LAS SOCIEDADES ACUMULADO SOBRE LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS Y LOS IMPUESTOS CALCULADOS SI SE APLICA EL TIPO IMPOSITIVO LEGAL A LOS BENEFICIOS O PÉRDIDAS ANTES DE IMPUESTOS	Los activos de la Central Hidroeléctrica El Platanal fueron adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 10 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 40 años.	La mayor pérdida tributaria se debe a que fiscalmente las edificaciones se depreciaban en línea recta en 20 años, mientras que financieramente se deducen en 40 años.	Los activos de la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros fueron adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 7.5 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 20 o 40 años.



TABLA 49: RESULTADOS DE OTRAS SUBSIDIARIAS – PERIODO 2025

Celepsa cuenta con subsidiarias cuyos resultados se incluyen en los estados financieros consolidados de la compañía. Si bien estas no forman parte del alcance del presente Reporte de Sostenibilidad, se presentan a continuación sus principales resultados, con el fin de brindar una visión integral del desempeño del grupo.

	Ambiand Andina S.A. (Ambiand)	Compañía Eléctrica San Bernardino S.A.C.	Ecorer S.A.C.
DESCRIPCIÓN	<p>En 2025, los ingresos de Ambiand crecieron en 28% con respecto al 2024 principalmente por los servicios de meteorología representando el 23% de las ventas totales.</p> <p>La unidad de negocio de hidrología creció 48% con respecto al año anterior que representa el 55% sobre el total de las ventas.</p> <p>El EBITDA del año 2025 fue 1,04,0021 y como resultado se obtuvo una utilidad neta del 634,572.</p>	<p>Empresa constituida en Perú el 1 de junio de 2017, su actividad principal es el desarrollo, construcción, gestión y comercialización de proyectos de generación, transmisión o distribución eléctrica mediante energías renovables y no renovables, así como actividades necesarias para el cumplimiento de su objeto social.</p> <p>Celepsa y Celepsa Renovables son accionistas, con una participación del 99.99% y 0.1% del capital social, respectivamente.</p>	<p>Empresa constituida en mayo del 2019, tiene por objeto dedicarse a la generación y comercialización de electricidad de fuentes renovables no convencionales (solar, eólica, geotérmica y/o hidroeléctrica), así como la operación de sus bienes e instalaciones en general. Celepsa y ATN S.A. son accionistas, cada uno con una participación del 50% del capital social.</p>
VENTAS NETAS (S/)	2,996,285	-	-
RESULTADO NETO (S/)	634,572	142,094	521,750
PATRIMONIO NETO (S/)	1,660,804	-620,656	4,271,020



TABLA 50: ÍNDICE GRI

ÍNDICE GRI

DECLARACIÓN DE USO	Celepsa ha realizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025				
GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021				
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación		Omisión	
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	2-1	Detalles organizacionales	1		
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1		
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1		
	2-4	Actualización de información	1		
	2-5	Verificación externa	1		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5, 56		
	2-7	Empleados	39, 40, 75, 76		
	2-8	Trabajadores que no son empleados	40, 59		
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	16, 17		
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	16		
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	16		
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	16		



ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
	2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	16			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	1			
	2-15 Conflictos de interés	26			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	24			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	25			
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-		Información no disponible	
	2-19 Políticas de remuneración	16, 47			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	47			
	2-21 Ratio de compensación total anual	-		Confidencialidad	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2			
	2-23 Compromisos y políticas	8, 9, 12, 23, 74			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	9, 12, 23, 54, 74			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	24, 54			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24			

**GRI 2:
CONTENIDOS
GENERALES 2021**



ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos Generales					
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	23		
	2-28	Afiliación a asociaciones	26		
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	13		
	2-30	Convenios de negociación colectiva	42		
Temas materiales					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	13		
	3-2	Lista de temas materiales	13		
Derechos Humanos					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	12		
GRI 408: TRABAJO INFANTIL 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	12		
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO 2016	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	12		
GRI 410: PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD 2016	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	12		



ESTÁNDAR GRI	Contenido		Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido		Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Gobernanza, ética y cumplimiento						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	23			
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	25			
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	25			
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	25			
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL 2016	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	26			
	207-1	Enfoque fiscal	29, 30			
GRI 207: FISCALIDAD 2019	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	29, 30			
	207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	29, 30			
Adaptación al entorno regulatorio						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	26			
GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA 2016	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	26			
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	26			



ESTÁNDAR GRI	Contenido		Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido		Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Infraestructura resiliente y calidad del suministro						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	33, 34, 35			
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES 2016	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	37			
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	37			
Satisfacción y relación con el cliente						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	36			
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	36, 38			
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	38			
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	38			
Transformación digital y ciberseguridad						
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	38			
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE 2016.	418-1	Reclamaciones fundamentadas relacionadas con incumplimientos de la privacidad del cliente y pérdidas de datos de clientes	37			



ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Desarrollo del capital humano					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	39			
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	40, 76			
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	-		Confidencialidad	
GRI 401: EMPLEO 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	41, 77			
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	45			
	401-3 Permiso parental	46			
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	42			
GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	45			
	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	42			
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	43			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	44			
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	45			



ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Salud y seguridad					
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	48		
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	49		
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	51		
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	50		
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	50		
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	51		
	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	49		
	403-8	Trabajadores cubiertos por el sistema de SST	48		
	403-9	Accidentes ocupacionales	51		
	403-10	Enfermedades relacionadas al trabajo	51		
Diversidad, equidad e inclusión					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	47		
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47		



ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Relacionamiento con comunidades locales					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	53			
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	55			
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	55			
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	53			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	54			
Gestión de la cadena de suministro					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	56			
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	56			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	79			
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	56			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	79			
Estrategia climática					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	31, 59, 60			
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	61	iii y v.	Confidencialidad	



ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Gestión de energía y emisiones					
GRI 305: EMISIONES 2016	3-3	Gestión de los temas materiales	63		
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	64		
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	64		
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	64		
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	64		
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	64		
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	-		Información no disponible
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	-		Información no disponible
GRI 302: ENERGÍA 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	63		
	302-2	Consumo energético fuera de la organización	-		Información no disponible
	302-3	Intensidad energética	63		
	302-4	Reducción del consumo energético	63		
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	-		No aplica



ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Disponibilidad y uso eficiente del agua					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	64			
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	64			
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	64			
	303-3 Extracción de agua	64			
	303-4 Vertido de Agua	64			
	303-5 Consumo de Agua	64			
Gestión de los residuos					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	68			
GRI 306: RESIDUOS 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	68			
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	68			
	306-3 Residuos generados	69			
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	69	b, c, d, e	Información no disponible	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	69	b, c, d, e	Información no disponible	



ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Omisión		
ESTÁNDAR GRI	Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Biodiversidad / Capital natural					
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	66			
GRI 101: BIODIVERSIDAD 2024	101-1 Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	-		Información no disponible	
	101-2 Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	66	a iii, a iv, b, c, d, e, f		
	101-3 Acceso y participación en los beneficios	-		No aplica	
	101-4 Identificación de los impactos sobre la biodiversidad	-		Información no disponible	
	101-5 Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad	66			
	101-6 Impulsores directos de la pérdida de biodiversidad	-		Información no disponible	
	101-7 Cambios en el estado de la biodiversidad	-		Información no disponible	
	101-8 Servicios de los ecosistemas	-		Información no disponible	



TABLA 51: ÍNDICE SASB

Servicios eléctricos

Tema	Parámetro de contabilidad	Código	Ubicación	Omisión
EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS ENERGÉTICOS	(1) Emisiones globales totales de alcance 1, y porcentaje cubierto por (2) regulaciones que limitan emisiones y (3) regulaciones que exigen su reporte.	IF-EU-110a.1	64	
	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a las entregas de energía eléctrica.	IF-EU-110a.2	64	
	Descripción de la estrategia o plan, a corto y largo plazo, para gestionar las emisiones de alcance 1, las metas de reducción de emisiones y el análisis del desempeño frente a dichas metas.	IF-EU-110a.3	64	
CALIDAD DEL AIRE	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) óxidos de nitrógeno (NOx, excluyendo el N ₂ O), (2) óxidos de azufre (SOx), (3) material particulado (PM ₁₀), (4) plomo (Pb), y (5) mercurio (Hg); incluyendo el porcentaje de cada uno emitido en o cerca de zonas densamente pobladas.	IF-EU-120a.1	-	Información no disponible
GESTIÓN DEL AGUA	(1) Agua total extraída y (2) agua total consumida; con el porcentaje de cada una correspondiente a regiones con estrés hídrico base alto o extremadamente alto.	IF-EU-140a.1	65	
	Número de incidentes de incumplimiento asociados a permisos, estándares y regulaciones sobre calidad del agua.	IF-EU-140a.2	65	
	Descripción de los riesgos relacionados con la gestión del agua y análisis de las estrategias y prácticas implementadas para mitigarlos.	IF-EU-140a.3	65	
GESTIÓN DE CENIZAS DE CARBÓN	(1) Cantidad de productos de la combustión del carbón (CCPs) generados, (2) porcentaje reciclado.	IF-EU-150a.1	-	No aplica
	Descripción de las políticas y procedimientos de gestión de los productos de la combustión del carbón (CCPs) para operaciones activas e inactivas.	IF-EU-150a.3	-	No aplica



Tema	Parámetro de contabilidad	Código	Ubicación	Omisión
ASEQUIBILIDAD DE LA ENERGÍA	Tarifa eléctrica promedio para clientes (1) residenciales, (2) comerciales y (3) industriales.	IF-EU-240a.1	37	
	(1) Número de desconexiones del servicio eléctrico residencial por falta de pago, (2) porcentaje de reconexiones dentro de los 30 días.	IF-EU-240a.3	-	No aplica
	Descripción del impacto de factores externos en la asequibilidad de la electricidad para los clientes, incluyendo las condiciones económicas del área de servicio.	IF-EU-240a.4	37	
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de fatalidades, y (3) tasa de frecuencia de cuasiincidentes (NMFR) para (a) empleados directos y (b) empleados contratistas.	IF-EU-320a.1	52, 79	
EFICIENCIA Y DEMANDA DEL USO FINAL	Porcentaje de la carga eléctrica atendida mediante tecnología de red inteligente.	IF-EU-420a.2	-	No aplica
	Ahorros de electricidad de los clientes derivados de medidas de eficiencia, desglosados por mercado.	IF-EU-420a.3		No aplica
SEGURIDAD NUCLEAR Y GESTIÓN DE EMERGENCIAS	Número total de unidades de energía nuclear, desglosadas según los resultados de la revisión de seguridad independiente más reciente.	IF-EU-540a.1	-	No aplica
	Descripción de los esfuerzos para gestionar la seguridad nuclear y la preparación ante emergencias.	IF-EU-540a.2	-	No aplica
RESILIENCIA DE LA RED ELÉCTRICA	Número de incidentes de incumplimiento de normas o regulaciones de seguridad física o cibernética.	IF-EU-550a.1	39	
	(1) Índice de duración promedio de interrupciones del sistema (SAIDI), (2) Índice de frecuencia promedio de interrupciones del sistema (SAIFI), y (3) Índice de duración promedio de interrupciones por cliente (CAIDI), incluyendo los días de eventos mayores.	IF-EU-550a.2	-	No aplica



Parámetro de actividad	Código	Ubicación	Omisión
Número de clientes atendidos: (1) residenciales, (2) comerciales y (3) industriales.	IF-EU-000.A	37	
Electricidad total entregada a: (1) clientes residenciales, (2) comerciales, (3) industriales, (4) otros clientes minoristas y (5) clientes mayoristas.	IF-EU-000.B	33	
Longitud de las líneas de transmisión y distribución.	IF-EU-000.C	37	
Electricidad total generada, porcentaje por fuente principal de energía y porcentaje en mercados regulados.	IF-EU-000.D	32	
Electricidad total comprada al por mayor.	IF-EU-000.E	33	