

VERSIÓN PRELIMINAR

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024

**CELEPSA | CELEPSA RENOVABLES |
TERMOCHILCA**



Una empresa del Grupo UNACEM

¿Qué es sostenibilidad?

Según el Global Reporting Initiative, la sostenibilidad se define como el “Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.

Para las empresas, la sostenibilidad debe ser un componente que se encuentre de manera transversal a la estrategia de la organización y que contemple no solo actividades puntuales, sino también la forma cómo se ejecutan; estas impulsan el desarrollo y protección de los intereses de la operación y su entorno.

¿Qué es un reporte de sostenibilidad?

Un reporte de sostenibilidad es un documento donde una organización comunica públicamente sus impactos significativos en tres pilares: la economía, el ambiente y las personas, incluidos los derechos humanos. Este proceso se basa en la identificación de temas materiales, es decir, aquellos asuntos que reflejan sus impactos más relevantes y determinantes para el desarrollo sostenible. Los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) guían la elaboración de estos reportes, lo cual asegura que la información sea precisa, equilibrada, comparable y accesible, y permite que los grupos de interés evalúen el desempeño sostenible de la organización y su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas.

La importancia de un reporte de sostenibilidad radica en su capacidad para impulsar el cambio organizacional y fortalecer la gobernanza. Al medir y reportar los impactos, las empresas pueden identificar riesgos, oportunidades y áreas de mejora, así como contribuir a una gestión más eficiente y responsable. Además, estos reportes facilitan la toma de decisiones informadas por parte de inversores, reguladores y otros grupos de interés, lo cual promueve la confianza y la reputación corporativa.

Cómo leer este reporte

El presente reporte presenta el proceso de rendición de cuentas y transparencia implementado por Celepsa para informar a sus grupos de interés acerca de su desempeño durante el año 2024. El documento sigue los Estándares Universales 2021 del *Global Reporting Initiative* (GRI) y los lineamientos establecidos por la Junta de Normas de Contabilidad de Sustentabilidad (SASB). Además, incluye una descripción de nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Con el objetivo de facilitar la identificación de cada estándar utilizado y la información que se reporta, se podrá encontrar los códigos correspondientes a los estándares GRI (por ejemplo, GRI 2-1) o SASB (por ejemplo, SASB IF-EU-000-A) al inicio de cada sección. Asimismo, el lector podrá consultar el índice de contenidos GRI, SASB u ODS al final del informe para obtener mayor detalle sobre la información reportada.

Análisis de materialidad

(GRI 3-1)

Para el presente reporte de sostenibilidad 2024, se mantuvo el análisis de materialidad realizado con el apoyo de una consultora externa, el cual se basó en un estudio para determinar los temas materiales, siguiendo las orientaciones recomendadas por el GRI 3: Temas materiales 2021, y las de la doble materialidad usando primordialmente el SASB según el siguiente detalle:

Paso 1: Entender el contexto de la organización

En este paso, se realizó una investigación inicial para comprender el funcionamiento de la empresa. Utilizamos estudios de tendencias mundiales tales como el *Sustainability Yearbook 2023* de S&P y el último estudio de riesgos globales del *World Economic Forum*. También se utilizaron herramientas sectoriales como los parámetros del SASB del sector de empresas eléctricas y generadores de energía, para determinar la doble materialidad, enfoque que incorpora los temas materiales ambientales y sociales, los materiales financieros. Adicional a ello, para identificar las mejores prácticas ASG, se realizó un *benchmark* con empresas representativas del sector en el ámbito internacional, regional y local que realizan actividades similares a Celepsa.

Asimismo, se revisó información pública disponible en la página web y redes sociales de la empresa, así también documentos internos de la misma lo cual comprendió políticas, procedimientos, registros, presentaciones, informes, entre otros.

Paso 2: Identificar impactos actuales y potenciales

Adicional a la investigación del Paso 1, se realizaron entrevistas con los Gerentes de la organización, así como con sus líderes expertos incluyendo las siguientes áreas:

- Estrategia
- Ambiente
- Gestión social
- Gestión humana
- Salud y seguridad ocupacional
- Sostenibilidad
- Operaciones
- Tecnología e innovación
- Cadena de suministro
- Comercial
- Riesgos

Paso 3: Evaluar la relevancia de los impactos

Luego de haber identificado impactos que podrían convertirse en temas materiales usando los documentos del paso 1 y las entrevistas del paso 2, se listaron 35 impactos identificados agrupándolos en 24 en temas materiales.

Paso 4: Priorizar los impactos más relevantes para reportar

Los temas fueron priorizados utilizando dos criterios.

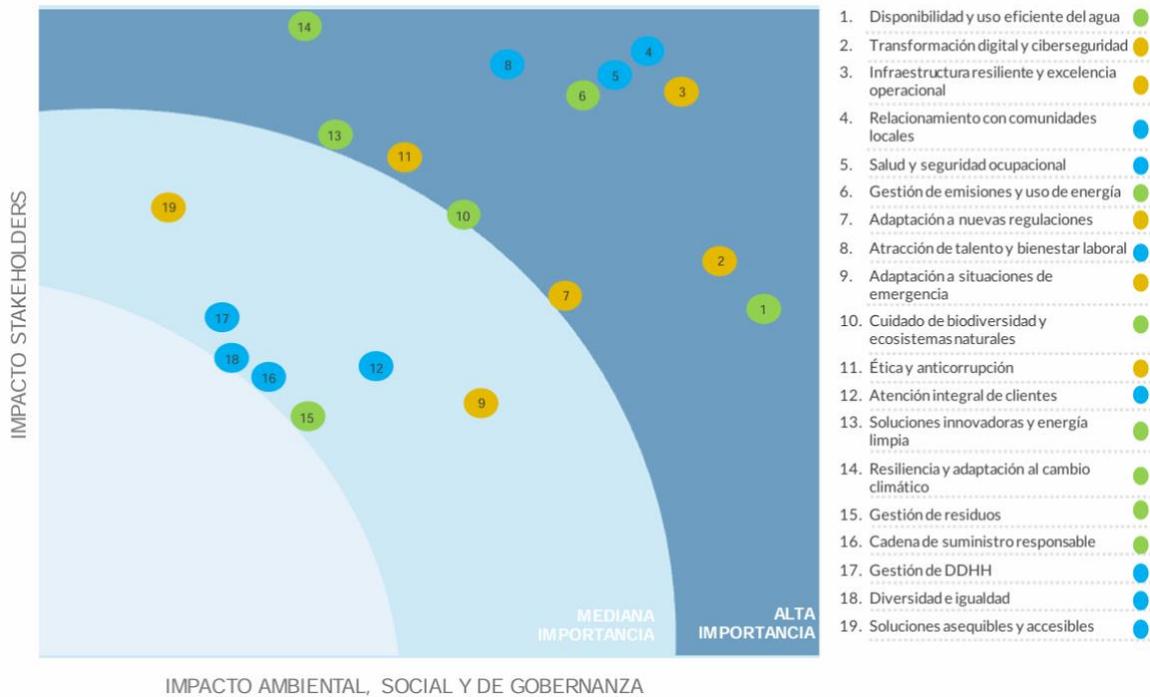
- Los impactos recogidos a través del *benchmark* fueron cuantificados de acuerdo con el número de veces que la misma idea se había repetido en diferentes empresas eléctricas y en las tendencias del sector, tomando en cuenta además los temas que habíamos recogido en las entrevistas con los Gerentes de Celepsa.
- Los 24 temas del paso 3 se listaron y se definieron como probables riesgos. Estos posibles riesgos se midieron estableciendo niveles de probabilidad de ocurrencia y de severidad si ocurre. Los Gerentes de las áreas mencionadas realizaron este ejercicio priorizando los riesgos con mayor probabilidad de ocurrencia y los niveles de severidad correspondientes.

Con estos insumos, se elaboró la matriz de materialidad. Luego, se trabajó en cada uno de estos temas definiéndolos en el contexto de Celepsa, e identificando los impactos económico-financieros que podrían traer consigo. Se alinearon los grupos de interés que se verían impactados por cada tema. Finalmente, estos resultados fueron presentados al Comité Ejecutivo quienes validaron los resultados obtenidos.

Temas materiales priorizados y la matriz de materialidad

(GRI 3-2)

MATRIZ DE MATERIALIDAD - RESULTADOS



SOMOS CELEPSA

¿Quiénes somos?

(GRI 2-1, 2-6)

En Compañía Eléctrica El Platanal S.A., junto a nuestras subsidiarias Celepsa Renovables S.R.L. y Termochilca S.A.C., nos dedicamos a la comercialización y generación de energía eléctrica. Nuestra principal función es gestionar los recursos naturales de manera sostenible para aportar todo nuestro potencial energético al Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN).

Iniciamos nuestras operaciones en el 2010, al asumiendo un rol protagónico en la lucha contra el cambio climático y contribuyendo a una transición energética segura hacia energías renovables. Con un portafolio diversificado de tecnologías, contamos con dos centrales hidroeléctricas, El Platanal y Marañón, así como con una central térmica a gas natural: Santo Domingo de los Olleros. En el 2024, nuestras tres centrales generaron un total de 2,596.78 GWh, de los cuales 3,134.53 GWh se entregaron al SEIN, lo que representó una participación del 3.91% en el mercado eléctrico nacional.

- **CENTRAL HIDROELÉCTRICA EL PLATANAL** (en adelante, “El Platanal”) Ubicada en la cuenca del río Cañete, distrito de Zúñiga, en las provincias de Yauyos y Cañete, Departamento de Lima (generó un total de 1,175.99 GWh).
- **CENTRAL HIDROELÉCTRICA MARAÑÓN** (en adelante, “Marañón”) Ubicada en el distrito de Llata, provincia de Huamalíes y departamento de Huánuco (generó un total de 129.85 GWh).
- **CENTRAL TÉRMICA SANTO DOMINGO DE LOS OLLEROS** (en adelante, “CTSDO”) Ubicada en el distrito de Chilca, provincia de Cañete, departamento de Lima, es una central térmica de ciclo combinado a gas natural (generó un total de 1,290.94 GWh).



- Top 6 EN EL MERCADO
- 4,100 GWh DE ENERGÍA COMPROMETIDA CON CLIENTES
- 500,000 tCO₂eq EVITADAS POR NUESTRAS HIDROELÉCTRICAS

Formamos parte del 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.

Para más información ingresar al siguiente link: www.grupounacem.com

VER MÁS: <https://www.youtube.com/watch?v=90rZvDEx9hc&t=21s>

Hitos principales

1. Obtuvimos un préstamo de US\$100 millones vinculado con la sostenibilidad por el Bank of Nova Scotia y el BCI para desarrollar proyectos renovables y contribuir a la seguridad y salud.
2. Fortalecimos el Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles con la finalidad de promover la seguridad y salud a través del programa Vida Primero.
3. Reformulamos nuestra estrategia empresarial al año 2027 denominada “Energía 100” alineada a nuestra cultura corporativa UNA, permitiéndonos crecer de manera sostenible.
4. Recibimos la 3ª y 4ª estrella de “Huella de Carbono Perú” del Ministerio del Ambiente (MINAM) por verificar y reducir nuestras emisiones en el año 2022.
5. Obtuvimos el sello “Empresa Hídricamente Responsable” por Aquafondo a nuestro proyecto de afianzamiento hídrico en la cuenca del río Cañete.
6. Contribuimos a neutralizar las emisiones generadas por el evento APEC 2024 en alianza con A2G, posicionando al Perú como país líder en sostenibilidad.
7. Firmamos un convenio con Asociación UNACEM para implementar energía solar en el Santuario de Amancay de UNACEM, con lo cual promovimos acciones educativas, deportivas y de investigación.
8. Firmamos un contrato con la Minera Antapaccay por 160 MW para fortificar nuestro compromiso de transición energética y la reducción de emisiones de GEI.
9. Lanzamos el programa “Women in Energy” de Celepsa, con la finalidad de fortalecer el liderazgo femenino en el sector energía.

Obtuvimos la certificación “Great Place to Work” que sirvió para mejorar y desarrollar aún más nuestra cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y el bienestar de nuestro equipo

VER MÁS: <https://www.youtube.com/watch?v=pxodM9jkNZ8>

Nuestros valores

(GRI 2-23, 2-24)

Cultura UNA

El propósito que nos guía como Grupo UNACEM se sustenta en una cultura corporativa sólida, que refleja nuestros principios y define la manera en la que trabajamos y nos relacionamos con nuestro entorno. Siempre con un enfoque claro en el crecimiento sostenible y la rentabilidad del capital que nuestros inversionistas han confiado en nosotros. Esta cultura corporativa se materializa y se vive a través de la Cultura UNA, un modelo basado en la **Unión**, el **Negocio** y la **Acción**, los tres pilares que orientan nuestra forma de operar con un enfoque colaborativo, sostenible y de excelencia. La Cultura UNA se sustenta en nueve valores transversales que guían nuestras acciones, decisiones y resultados, y que contribuyen a la creación de valor económico, social y ambiental. Como Grupo, promovemos la Cultura UNA como base fundamental para hacer frente a desafíos globales y locales: desde el fortalecimiento de las relaciones con los trabajadores y las comunidades, hasta la transición hacia la carbono neutralidad.

Este marco cultural, junto con nuestra estructura corporativa y modelo de gobernanza, nos permite llevar a cabo una gestión más eficiente y desarrollar lineamientos estratégicos que facilitan el trabajo

para alcanzar los objetivos de la organización y cumplir con los compromisos de todas las unidades de negocio ubicadas a lo largo de la costa del Pacífico. Además, agiliza el proceso de transformación y capitaliza el conocimiento adquirido a lo largo de nuestros más de 100 años de historia.



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.

Compromiso con los Derechos Humanos

Como parte del Grupo UNACEM, en Celepsa asumimos la responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos. En sintonía con la *Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU*, la *Declaración de la OIT* y los *Principios Rectores del Pacto Global*, contamos con una Política de Derechos Humanos que orienta nuestras acciones y se comunica a colaboradores y otros grupos de interés.

Desde la Alta Dirección, aseguramos la implementación de procesos de debida diligencia para identificar, prevenir y abordar posibles vulneraciones, con lo cual salvaguardamos los derechos de quienes participan en nuestras actividades y cadena de valor.

Durante el 2024, formamos parte del programa, “Voces Unidas”, que impulsa la diversidad, equidad e inclusión a través del reconocimiento de las diferencias y construyendo equipos sólidos y diversos.

Ver Política de Derechos Humanos de Grupo UNACEM: https://unacem.pe/wp-content/uploads/2024/01/politica_DDHH.pdf

A continuación, detallamos los principios a partir de los cuales regimos nuestras acciones para honrar nuestro compromiso con los derechos humanos:

1. Diversidad e inclusión laboral

Aseguramos la igualdad de oportunidades laborales en todos los niveles jerárquicos de la organización, tomando en cuenta factores como género, raza y nacionalidad de nuestros trabajadores, además de fomentar un ambiente de trabajo inclusivo con las comunidades locales cercanas, en línea con el respeto y ejercicio de los derechos fundamentales de nuestros grupos de interés.

2. Género

Fomentamos el respeto hacia los derechos de todas las personas. De esta manera, aseguramos la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, impulsamos la participación femenina en la toma de decisiones y garantizamos una remuneración justa para ambos. Con ello, contribuimos a la integración de las mujeres en el ámbito laboral.

3. Libertad de asociación y negociación colectiva

Respetamos el derecho de nuestros trabajadores a formar las organizaciones que consideren adecuadas o a unirse a ellas, así como a participar en negociaciones colectivas, lo cual es fundamental en una sociedad libre y abierta.

4. Discriminación

Fomentamos un trato igualitario para todos nuestros trabajadores y grupos de interés, sin hacer distinción alguna por motivos de condición socioeconómica, orientación sexual, género, raza, edad, discapacidad, creencias religiosas, diversidad cultural, características físicas, entre otros.

5. Trabajo forzoso

No toleramos ningún tipo de trabajo forzado ni involuntario. Rechazamos la explotación, el abuso y el castigo físico en cualquier forma. Exigimos a nuestros socios comerciales y aliados que se abstengan de llevar a cabo tales prácticas.

6. Trabajo infantil

Rechazamos el trabajo infantil. Todas nuestras contrataciones son exclusivamente para personas mayores de 18 años.

7. Seguridad y salud ocupacional

Asumimos el compromiso de llevar a cabo nuestras actividades de manera segura y eficiente. Así, garantizamos el bienestar de nuestros trabajadores, lo cual es nuestra principal prioridad por encima de cualquier otro objetivo organizacional.

8. Medio ambiente

Llevamos a cabo nuestras actividades de manera responsable y sostenible, reduciendo al máximo el impacto en el medio ambiente y la comunidad. Para ello, promovemos la participación ciudadana y brindamos información ambiental de forma transparente.

9. Clima laboral

Promovemos un ambiente laboral en el que se reconoce y valora la contribución de cada uno de nuestros trabajadores, lo que nos permite contar con personas comprometidas y apreciadas, en un entorno libre de acoso sexual y hostigamiento laboral.

10. Anticorrupción

Rechazamos cualquier acto de corrupción. Nos comprometemos a realizar nuestras actividades con total transparencia e integridad.

Certificaciones y reconocimientos

- **Huella de Carbono Perú.** En el 2024, recibimos la tercera y cuarta estrella del programa Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente (MINAM) por nuestra central Marañón. Este reconocimiento, otorgado durante un evento en el que participaron 38 organizaciones, resalta la gestión exitosa de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Carbono Neutralidad.** Por tercer año consecutivo, AENOR nos certificó en Carbono Neutralidad en las centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón.
- **Empresas Hídricamente Responsables.** Obtuvimos el reconocimiento de Empresas Hídricamente Responsables en la categoría de “Liderazgo en el Desarrollo de Soluciones Basadas en la Naturaleza (SbN) en la Gestión del Agua” otorgado por Aquafondo. El galardón se concedió por el proyecto de afianzamiento hídrico en la cuenca alta del río Cañete, que ha logrado conservar ecosistemas clave como bofedales y pajonales en la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas.
- **Great Place to Work Certified.** Recibimos este reconocimiento que valida la calidad de la experiencia laboral que brindamos a nuestros empleados, alineada con altos estándares internacionales, lo cual nos posiciona en el camino de ser considerados un excelente lugar para trabajar.
- **Protege365.** Recibimos el reconocimiento #Protege365 por la aseguradora Pacífico 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 2023.
- **ELSA.** Somos una empresa reconocida al contar con espacios de trabajo seguros, respetuosos y libres de acoso u hostigamiento.
- **The International Tracking Standard Foundation.** Nuestras centrales hidroeléctricas tienen el registro para la emisión de certificados I-REC.

Capítulo I: LIDERAZGO QUE TRANSFORMA

Compromisos y políticas

(GRI 2-19, 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.

¿Cómo lo gestionamos?

Adoptamos políticas sólidas en materia de sostenibilidad, con lo cual integramos el respeto por el entorno natural y social con el cumplimiento de la normativa vigente.

Nos adherimos a las políticas corporativas desarrolladas e implementadas por el Grupo UNACEM y, a su vez, elaboramos políticas internas que responden a estos lineamientos. Todas nuestras políticas son aprobadas por el Directorio, como máximo órgano de gobierno. Estas políticas constituyen la base para definir la conducta esperada de nuestros colaboradores, proveedores y demás grupos de interés en el entorno empresarial.

A continuación, se detallan nuestras políticas internas y corporativas.

Nombre de la política	Objetivo
Política Corporativa Anticorrupción	Establece lineamientos para la gestión anticorrupción, y tiene como premisa la tolerancia cero hacia actos de corrupción que pudieran presentarse dentro de la empresa o en relación con nuestros grupos de interés.
Código de Conducta, CODEC	Documento establecido por el Grupo UNACEM que refleja nuestra postura sobre temas clave como el respeto, el acoso sexual, la discriminación, el robo y fraude, la seguridad y salud laboral, los derechos humanos, la prevención de conflictos de interés, el cumplimiento de las leyes contra la corrupción, la confidencialidad de la información, la competencia, la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, el compromiso político, el sistema de denuncias, entre otros aspectos importantes. El incumplimiento de estos principios podría acarrear responsabilidades administrativas, civiles o penales.
Política Corporativa de Debida Diligencia	Tiene como propósito establecer los lineamientos de aplicación al Grupo UNACEM y sus subsidiarias para llevar a cabo la debida diligencia de terceros basada en un enfoque dirigido hacia la prevención, identificación y mitigación de riesgos de cumplimiento.

<u>Política Corporativa de Gestión de Conflicto de Intereses</u>	Establece lineamientos para evitar situaciones de conflicto de interés o gestionarlas en caso se presenten. Se encuentra alineada al CODEC y es complementaria al criterio profesional, así como a la debida diligencia en el desarrollo de nuestras funciones.
<u>Política Corporativa de Gestión Integral de Riesgos</u>	Establece lineamientos para garantizar la calidad en todos nuestros procesos, reducir riesgos y evitar accidentes en todas nuestras operaciones, utilizar los recursos naturales de forma sostenible y respetuosa con el medio ambiente, así como llevar a cabo nuestras actividades en un ambiente de paz y en equilibrio con el entorno social.
<u>Política Corporativa de Libre Competencia</u>	Apuntala directrices de comportamiento responsable para prevenir, detectar y erradicar de manera oportuna actos relacionados con conductas anticompetitivas, con lo cual asegura el cumplimiento adecuado de nuestro CODEC, así como de la legislación y los estándares de libre competencia vigentes en los países de operación.
<u>Política de Derechos Humanos</u>	Política que, en concordancia con los diez principios del Pacto Mundial, ratifica el compromiso de la Alta Dirección de rechazar cualquier violación a los derechos humanos que pueda impactar a sus grupos de interés, incluyendo accionistas, trabajadores, clientes, proveedores, la comunidad y los ciudadanos involucrados en nuestra cadena de valor.
<u>Política de Diversidad e Inclusión</u>	Enfocada en crear un entorno equitativo, diverso e inclusivo, a través de acciones que fomenten el respeto por las diferencias y la inclusión de las minorías. Gracias a ello se aprovecha al máximo el talento para generar valor. Estos principios sirven como base para la gestión de los recursos humanos y para el desarrollo de otras políticas, códigos, protocolos y procedimientos corporativos.
Política Corporativa de Donaciones	Política que brinda lineamientos para que nuestras donaciones mantengan un propósito honesto e íntegro, son transparentes y coherentes con nuestros estándares éticos, valores, modelo de negocio y transmitan nuestra voluntad de contribuir con nuestras comunidades y otras partes relacionadas.
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 No. 014- 2019-MIMP).
Política Corporativa de Relacionamiento con funcionarios públicos	Establece los lineamientos 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.

En Celepsa, comunicamos de manera clara y oportuna nuestros compromisos y políticas a nuestros colaboradores, proveedores, socios comerciales y demás grupos de interés a través de diversos canales como el correo electrónico, la intranet corporativa (*Workplace*) y sesiones de capacitación, tanto virtuales como presenciales.

Asimismo, ofrecemos asesoría sobre la aplicación de nuestras políticas y prácticas asociadas a una conducta empresarial responsable. Colaboradores, grupos de interés y el público en general pueden plantear sus consultas o inquietudes mediante los canales antes mencionados, la Línea Ética o a través del contacto directo con el área de Gestión Humana o con nuestro Oficial de Cumplimiento.

VER MÁS: <https://grupounacem.com/gobierno-corporativo/>

Estrategia de Sostenibilidad:

(GRI 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.

¿Cómo lo gestionamos?

PILAR	DESCRIPCIÓN	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 	ODS 7 ODS 13 ODS 17

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. 	ODS 13 ODS 17
AGUA SEGURA	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionamos diligente y responsablemente los recursos hídricos al regularlos con infraestructura que reduce el impacto del desbordamiento de escorrentía durante la temporada de lluvias. Durante la estación seca, proporciona un flujo de agua constante que promedia 6 m³/s desde el embalse de Restitución. • También promovemos el afianzamiento hídrico a través de la conservación de bofedales, la promoción de siembra y cosecha de agua y otras acciones. 	ODS 6 ODS 13 ODS 17
CIUDADES CIRCULARES	<ul style="list-style-type: none"> • Promovemos la experimentación e incorporación de nuevas tecnologías como la electromovilidad. • 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. 	ODS 7 ODS 13 ODS 17

Gobierno Corporativo

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-17, 2-18, 2-19)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Nuestra Junta General de Accionistas (JGA) está integrada por UNACEM Corp. S.A.A. (UNACEM) y la Corporación Aceros Arequipa S.A., quienes poseen el 90% y el 10% de las acciones, respectivamente.

Las decisiones relevantes sobre aspectos económicos, ambientales y sociales en Celepsa son tomadas por los miembros del Directorio, designados por la JGA. Todos los directores cuentan con una sólida trayectoria en la industria y con destacados valores y cualidades personales.

El Directorio se reúne de manera trimestral con el gerente general para revisar el progreso de la gestión empresarial, evaluar los impactos y monitorear los avances hacia los objetivos establecidos. Además, tiene la responsabilidad de representar a la empresa; además de garantizar el cumplimiento de la legislación, el estatuto y los acuerdos de la JGA.

En cuanto a la remuneración, se otorgan dietas por asistencia con una tarifa fija. Asimismo, la JGA puede decidir complementar la compensación con una participación en las utilidades.

Al término del 2024, el Directorio se compuso por ocho miembros de género masculino, uno de ellos independiente, y ningún miembro ejecutivo. El tiempo promedio de permanencia en el cargo de los miembros del Directorio es de 16 años. Para más información acerca de su perfil profesional, los invitamos a consultar el siguiente enlace: [Directorio UNACEM](#).

Nombre	Independencia		Nacionalidad
Ricardo Rizo Patrón de la Piedra	Dependiente	Presidente de Directorio	Peruana
Marcelo Rizo Patrón De la Piedra	Dependiente	Miembro	Peruana
Ricardo Cillóniz Champín	Dependiente	Miembro	Peruana
Alfredo Gastañeta Alayza	Dependiente	Miembro	Peruana
Jaime Sotomayor Bernós	Dependiente	Miembro	Peruana
Álvaro Morales Puppo	Dependiente	Miembro	Peruana
Pedro Lerner Rizo Patrón	Dependiente	Miembro	Peruana
Alex Alvarado Arauzo	Independiente	Miembro	Peruana

Conformación del Comité Ejecutivo

(GRI 2-9, 2-10, 2-12, 2-13, 2-18, 2-19)

Tenemos un Comité Ejecutivo cuyos miembros son designados por el Directorio, basándose en criterios de experiencia profesional, conocimientos del sector y trayectoria.

Este Comité está integrado por el gerente general y los gerentes de las áreas clave de la empresa, quienes se reúnen semanalmente para supervisar la gestión de los impactos financieros y no financieros de la organización. El Comité Ejecutivo está compuesto por un 22% de mujeres y un 78% de hombres.

Nombre	Cargo
Eduardo Rivas	Gerente General
Jorge Arias	Gerente Legal, Social y Medio Ambiente
Nicolás Samardzich	Gerente de Desarrollo y Sostenibilidad
Hugo Acosta	Gerente de Centrales Hidroeléctricas y Eólicas
Carlos González	Gerente de Centrales Térmicas y Solares
Ignacio Martinelli	Gerente de Administración y Finanzas
Patricia Medina	Gerente de Gestión Humana
Natalie Nakamura	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional
Carlos Túpac - Yupanqui	Gerente Comercial

Cada año, se evalúa el desempeño de los miembros del Comité Ejecutivo en función del cumplimiento de los objetivos empresariales e individuales, los cuales están orientados a garantizar el crecimiento sostenible del negocio en todos sus aspectos. Este cumplimiento se refleja en el proceso de remuneración, que incluye una parte fija y un componente variable que, conforme a la Política Corporativa de Bono Anual por Desempeño, depende principalmente de los resultados de la empresa (alcance de objetivos financieros y no financieros).

Además del Comité Ejecutivo, contamos con otros órganos de gobierno internos dedicados a gestionar los aspectos clave de la compañía, con el fin de asegurar una toma de decisiones clara y efectiva, los cuales se detallan a continuación:

Comité	Función	Integrantes
Comité de Ética y Conducta	Responsable de la gestión y análisis de denuncias e infracciones del Código de Ética.	Eduardo Rivas – Gerente General (Presidente) Patricia Medina – Gerente de Gestión Humana Micaela Canelo Llanos – Oficial de Cumplimiento Jorge Arias – Gerente Legal
Comité de Desarrollo	Encargado de la revisión y aprobación de lo relacionado a proyectos de desarrollo y diversificación del portafolio empresarial.	Eduardo Rivas – Gerente General (Presidente) Nicolás Samardzich – Gerente de Desarrollo y Sostenibilidad Carlos Túpac-Yupanqui – Gerente Comercial Ignacio Martinelli – Gerente de Administración y Finanzas Jorge Arroyo – Gestor de Proyectos

Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo	Órgano compuesto por representantes de la empresa y de 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.	Giovanna Valverde – Gerente de Gestión Social y Medio Ambiente (Presidente) Juan Pablo Inga – Subgerente de Seguridad Industrial (Secretario) Freddy Abanto – Gerente de <i>Supply Chain</i> y Tecnología Maycol García – Mantenedor y operador de Centrales I Freddy Montes – Técnico mecánico I Denis Arévalo – Técnico mecánico I Técnico mecánico I
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.	Titulares: Freddy Abanto – Gerente de <i>Supply Chain</i> y Tecnología Patricia Medina – Gerente de Gestión Humana Ricardo Melo – Supervisor de Gestión de Recursos Hídricos Ariana Sotelo – Analista Contable Junior Suplentes: Ignacio Martinelli – Gerente de Administración y Finanzas Giovanna Valverde – Gerente de Gestión Social y Medio Ambiente Ernesto Ortiz – Especialista Senior de Sostenibilidad Fiorella Urbina – Analista de Talento y Cultura
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.	Patricia Medina – Gerente de Gestión Humana Milagros Mendoza – Jefe de Comunicaciones Fiorella Urbina – Analista de Talento y Cultura José Manuel Rivadeneira – Analista de Sostenibilidad Jhossep Ledesma – Supervisor de Mantenimiento 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.	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.	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.	Micaela Canelo – Oficial de Cumplimiento (Secretaria) Giovanna Valverde – Gerente de Gestión Social y Medio Ambiente Ignacio Martinelli – Gerente de Estrategia y Gestión Financiera Jorge Arias – Gerente Legal Eduardo Rivas – Gerente General

Compliance

¿Por qué es sostenible?

Gestionar el *Compliance* dentro de una empresa es sostenible porque asegura que la organización opere de forma ética, legal y responsable. Establecer normas claras de conducta fomenta la integridad y responsabilidad en todos los niveles de la empresa, promoviendo una cultura organizacional sólida y coherente.

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.

¿Cómo lo gestionamos?

Ética y cumplimiento

(GRI 3-3 Ética y Anticorrupción)

En Celepsa, consideramos que la ética y la integridad son fundamentales en todo lo que hacemos. Estas guían nuestras decisiones y la forma en que nos relacionamos con nuestras partes interesadas. En línea con ello, contamos con políticas corporativas como el [CODEC](#), [Política Corporativa Anticorrupción](#), [Política Corporativa de Libre Competencia](#) y [Política Corporativa de Gestión de Conflicto de Intereses](#).

El Comité de Ética y el área de *Compliance* son dos órganos clave en la gestión ética y en la prevención de la corrupción. El Comité de Ética es responsable de recibir y atender los reportes e inquietudes que ingresan a través del canal ético; mientras que el área de *Compliance* vela por el cumplimiento de las políticas correspondientes y supervisa su correcta implementación en toda la organización.

Es importante mencionar que nuestro compromiso va más allá de cumplir normas: queremos fortalecer una cultura en la que cada persona pueda reconocer y prevenir conductas inadecuadas, promoviendo la responsabilidad y la transparencia en todo lo que hacemos. Esta visión no se limita a nuestra empresa, sino que la extendemos a nuestros clientes, proveedores y socios estratégicos. Para ello nos aseguramos de compartir un compromiso común con la ética, la legalidad y el desarrollo sostenible.

Este año, desde el Grupo UNACEM y, dentro de cada Unidad de Negocio, se continuó fortaleciendo la estructura y los lineamientos corporativos para consolidar la gestión de compliance en toda la organización. En este sentido, llevamos a cabo las siguientes acciones

- **Desarrollamos matrices de riesgos de libre competencia, fraude y anticorrupción.** Completamos la segunda fase de desarrollo de las matrices de fraude y anticorrupción para todas las unidades de negocio. También concluimos el desarrollo de una visión consolidada de los riesgos sobre libre competencia, así como de los planes de prevención y mitigación a nivel de Grupo, y de las matrices de control de riesgos correspondientes a cada unidad de negocio y al Corporativo, que se encuentran en monitoreo continuo. Además, realizamos capacitaciones preventivas a nuestros trabajadores.
- **“Integridad Ante Todo”.** Presentamos una nueva identidad para nuestro programa de cumplimiento. Esta iniciativa refleja nuestra determinación de poner la integridad en el centro de cada decisión. Con ello reafirmamos nuestros valores y construimos una empresa que no solo busca el éxito financiero, sino que también aporta al bienestar de su gente y al desarrollo de las comunidades con las que trabaja.
- **Semana del Compliance.** En el marco del fortalecimiento de nuestra cultura ética y de cumplimiento, en septiembre del 2024 celebramos la “Semana del Compliance” en todas las unidades de negocio de Perú, Ecuador y Chile, donde abordamos temáticas relacionadas con la manera en la que luchamos contra la corrupción.

Línea Ética

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

En nuestra organización, tomamos con seriedad las inquietudes y denuncias de nuestros grupos de interés. Para ello, contamos con la Línea Ética, un canal confidencial y accesible, operado por un proveedor externo e independiente y supervisado por el Comité de Ética y Conducta.

A través de este canal —disponible para colaboradores, proveedores y el público en general— pueden reportarse de forma anónima posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta (CODEC).

Está habilitado vía web, correo electrónico y teléfono:

Página web	Correo electrónico	Líneas gratuitas (Disponibles de Lunes a Viernes de 9am a 6pm, y buzón de voz para mensajes)
https://grupounacem.com/linea-etica/	eticagrupoUNACEM@pwc.com	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perú: 080018422 ▪ Chile: 188800201271 ▪ Ecuador: 1800001517 ▪ Estados Unidos de Norteamérica: 18334312405 ▪ Línea telefónica con costo en Perú: 511 211-65-34 / 511 211-65-31

Como principios básicos para el uso de la mencionada plataforma consideramos lo siguiente:

- ✓ Todas las denuncias y consultas son investigadas de acuerdo con el procedimiento interno establecido.

- ✓ Los interesados serán informados sobre las acciones tomadas.
- ✓ Fomentamos el uso adecuado del canal de denuncias y garantizamos que no se tolerará represalias o amenazas contra quienes de buena fe reporten incumplimientos o colaboren en investigaciones.
- ✓ Cualquier represalia al denunciante se considerará una falta grave.

Es fundamental que todos nuestros grupos de interés se sientan seguros y respaldados al utilizar nuestros mecanismos de quejas y reclamaciones, con la certeza de que sus inquietudes serán atendidas de manera justa y sin temor a represalias. Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, estamos implementando iniciativas para fortalecer la confianza y fomentar un entorno transparente, accesible y alineado con nuestros valores de integridad y respeto mutuo

Las denuncias y consultas son tratadas con absoluta confidencialidad para proteger la seguridad y los derechos de los denunciantes. Por ello, no se reporta el número total ni la naturaleza de los casos críticos comunicados.

Prevención de Conflictos de Interés

(GRI 2-15)

Para prevenir y gestionar estos casos de manera adecuada, contamos con una [Política Corporativa de Gestión de Conflictos de Interés](#), que define qué situaciones constituyen un conflicto y establece los procedimientos para su reporte y manejo. Si se presenta un caso, el colaborador o persona afectada debe informar de inmediato al gerente de línea y/o al área de Gestión Humana, evitando tomar decisiones relacionadas hasta recibir instrucciones claras. No declarar un conflicto de interés, ya sea real o potencial, se considera una falta. Por ello, la declaración jurada de intereses debe presentarse de manera periódica.

Hasta la fecha de cierre de este reporte, no se ha registrado ninguna denuncia relacionada con conflictos de interés, ni en Celepsa ni en sus subsidiarias.

Gestión Anticorrupción

(GRI 3-3 Ética y Anticorrupción, 205-1, 205-2, 205-3) (SASB IF-EN-510a.2, IF-EN-510a.1)

En Celepsa, rechazamos cualquier forma de corrupción por parte de nuestros colaboradores, clientes, socios comerciales, proveedores y demás grupos de interés. Por ello, tenemos implementado un Sistema Integral de Cumplimiento y Sistema de Gestión Antisoborno en el que se establece que todos los trabajadores y directores del Grupo UNACEM, incluidas sus subsidiarias y unidades de negocio, deben cumplir con los lineamientos establecidos en nuestra [Política Corporativa de Anticorrupción](#).

El Comité de Ética, el Gerente General Corporativo, el Gerente General y el Director Corporativo de Riesgos y Cumplimiento son los responsables de asegurar la eficacia de esta gestión. El Comité de Ética supervisa su cumplimiento y reporta al Directorio, mientras que el Gerente General Corporativo y el Gerente General toman las medidas necesarias para garantizar su aplicación.

Por su parte, el Director Corporativo de Riesgos y Cumplimiento promueve la difusión, sensibilización y capacitación de nuestras políticas de prevención de la corrupción. Finalmente, todos los miembros del Directorio, del Comité Ejecutivo y nuestros colaboradores participan activamente en estos programas, reforzando así una cultura basada en la ética y el respeto a la legalidad.

Mantenemos una comunicación constante de nuestra Política Corporativa de Anticorrupción a todos los grupos con los que interactuamos, como socios estratégicos, proveedores y distribuidores. Para el ingreso de

nuevos aliados o proveedores, llevamos a cabo una verificación que nos permite constatar la ausencia de registros en listas restringidas y, por ende, reducir riesgos de índole financiera o reputacional.

Durante el último año, continuamos fortaleciendo nuestro Sistema de Anticorrupción, con el objetivo de difundir nuestra política tanto en el entorno interno como externo. En este sentido, comunicamos e impartimos capacitaciones al 100% de los miembros del Directorio, el Comité Ejecutivo y nuestros colaboradores. Adicionalmente, como parte de este esfuerzo, evaluamos los riesgos de corrupción en todas nuestras operaciones y pusimos en marcha los controles necesarios para gestionarlos.

Gracias a estas acciones y al trabajo conjunto de todas las áreas, no registramos incidencias ni reportes de índole legal vinculados con la corrupción en el periodo. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la conducta empresarial responsable.

Competencia desleal

(GRI 206-1) (SASB IF-EN-510a.2)

Creemos firmemente que la competencia desleal afecta la creación de un mercado justo y equitativo. Para prevenir este tipo de prácticas, contamos con políticas claras, controles internos rigurosos y un firme compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente.

Como parte de nuestras acciones preventivas, implementamos procedimientos y auditorías periódicas para identificar y evitar cualquier práctica que pueda distorsionar la competencia, como la fijación de precios, las restricciones de mercado, la asignación de clientes o cualquier otra conducta que favorezca monopolios o atente contra la libre competencia.

Nuestra postura frente a este tema está reflejada en el CODEC y en la [Política Corporativa de Libre Competencia](#), donde promovemos una cultura de integridad y transparencia. Para asegurar su cumplimiento, capacitamos a nuestros colaboradores, socios comerciales y demás grupos de interés en las leyes antimonopolio y de competencia. Asimismo, ponemos a su disposición nuestra Línea Ética, como mecanismo para denunciar cualquier incidente relacionado con prácticas desleales, para así poder aplicar medidas correctivas y sanciones cuando sea necesario.

Durante el 2024, no registramos acciones jurídicas pendientes ni finalizadas relacionadas con competencia desleal o infracciones a la legislación sobre prácticas monopólicas y libre competencia en las que Celepsa haya estado involucrado.

Cumplimiento de regulaciones

(GRI 2-27) (SASB IF-EN-510a.2)

En Celepsa, el cumplimiento de las regulaciones locales e internacionales es parte esencial de nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible. Contamos con lineamientos claros que abarcan áreas clave como energía, sostenibilidad, libre competencia y salud y seguridad en el trabajo, entre otras. Para mantenernos alineados con estos estándares, realizamos evaluaciones periódicas y promovemos procesos de mejora continua que permiten que nos adaptemos ágilmente a cualquier cambio normativo.

Gracias a este enfoque, durante el 2024, no registramos incumplimientos significativos de la legislación ni normativas que hayan derivado en multas relevantes o sanciones no monetarias.

Asuntos públicos

¿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).

¿Cómo lo gestionamos?

Participamos activamente en espacios clave junto a diversos actores, fomentando alianzas estratégicas para construir un mundo más sostenible, impulsando el bienestar y el desarrollo.

Nombre de la asociación/entidad	Vinculación
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.
ASOCIACIÓN PERUANA DE ENERGÍA RENOVABLE 	En colaboración con esta asociación, nos involucramos de manera activa en la promoción de fuentes de energía renovable no convencionales y en la diversificación de la matriz energética, con el fin de disminuir las emisiones de carbono en la industria y asegurar su sostenibilidad.
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.
CÁMARA DE COMERCIO DE CHILCA Y PUCUSANA	Al ser Termochilca subsidiaria de Celepsa, 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.

 <p>CÁMARA DE COMERCIO CHILCA - PUCUSANA</p>	
<p>PERÚ SOSTENIBLE</p> 	<p>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.</p>
<p>REDEAMÉRICA</p> 	<p>Somos parte de este grupo de organizaciones empresariales de América Latina, cuyo objetivo es crear espacios para el intercambio de experiencias exitosas e innovadoras en intervenciones realizadas con organizaciones sociales de base por los miembros de RedEAmérica.</p>
<p>SOCIEDAD NACIONAL DE MINERÍA, PETRÓLEO Y ENERGÍA</p> 	<p>Formamos parte de diversas mesas de trabajo en las que discutimos los retos y oportunidades del sector energético.</p>

Gestión de grupos de interés

(GRI 2-29)

Fomentamos relaciones cercanas y responsables con nuestros grupos de interés, convencidos de que el diálogo y la colaboración son esenciales para una gestión sostenible. Por ello, los identificamos y clasificamos con el propósito de comprender sus expectativas y necesidades, lo que nos permite fortalecer nuestra interacción y tomar acciones alineadas con su bienestar.

Como parte de este compromiso, en el 2024 realizamos entrevistas con líderes de distintas áreas de la empresa para conocer de primera mano con qué personas o colectivos interactúan y quiénes podrían verse impactados por nuestras actividades. Además, brindamos lineamientos a todas las áreas operativas y administrativas para facilitar la identificación de estos grupos en cada localidad, asegurando un mapeo actualizado de los actores sociales y políticos más relevantes.

Adicionalmente, hicimos un análisis comparativo con empresas del mismo sector a nivel nacional e internacional, con lo cual garantizamos que todos nuestros grupos de interés fueran debidamente considerados.

A continuación, se detallan los grupos de interés identificados, así como los mecanismos de diálogo establecidos para cada uno:

Grupo de interés	Subgrupos	Frecuencia	Mecanismos de diálogo
ACCIONISTAS	Accionistas, Grupo UNACEM, las unidades de negocio del grupo de inversionistas	Anual / Trimestral / Según temática y necesidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de la Junta General de Accionistas (anualmente), reuniones de directorio (trimestralmente) y actas • Reuniones, comités, eventos virtuales, correos electrónicos y documentos institucionales
GOBIERNO Y REGULADORES	Reguladores, gobiernos regionales, gobiernos locales, ministerios y entidades del sector energético, así como los organismos públicos de supervisión y control ambiental tales como el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), la Autoridad Nacional del Agua (ANA), la Dirección General de Asuntos Ambientales de Electricidad (DGAAE) del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (Serfor) del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), la Dirección Regional de la Producción (Direpro) del Gobierno Regional de Lima, el Servicio Nacional de Certificación Ambiental de las Inversiones Sostenibles (Senace), la Dirección Regional de Energía y Minas (DREM) del Gobierno Regional de Huánuco, otros reguladores locales y regionales Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp).	Sobre la base de requerimiento y según necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Cartas formales, inspecciones e informes de supervisión. • Cartas formales, inspecciones, actas e informes de supervisión documentaria en términos de tramitación de licencias y permisos. • Reuniones y eventos virtuales, entre otros.
COMUNIDADES	Comunidades campesinas y localidades, grupos humanos ubicados dentro de las áreas de	Diaria y a solicitud de los	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión personalizada, cartas, reuniones de

	influencia de las diferentes operaciones de Celepsa.	sus representantes.	asamblea comunal, mesas de diálogo.
PROVEEDORES	Por servicio, por lugar de compra y por tipo de pago.	Según necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> Supervisión in situ, llamadas telefónicas, correo electrónico, entre otros.
TRABAJADORES	Por lugar de trabajo, por cargo.	Diaria, semanal y en función de la necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> Ecosistema de comunicación interna, correo electrónico y documentos institucionales.
CLIENTES	Regulados, libres.	Según necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> Gestión personalizada, llamadas telefónicas, correo electrónico.

Participación en políticas públicas

(GRI 3-3: Adaptación a nuevas regulaciones, 201-4, 415-1) (DJSI 1.6)

En Celepsa mantenemos un enfoque ético y honesto en nuestra interacción con los tomadores de decisiones, buscando contribuir en el desarrollo de políticas que favorezcan la sostenibilidad y el bienestar social. Por ello, nos involucramos activamente en diálogos públicos, comités del sector energía y otras asociaciones cuyo objetivo sea contribuir al desarrollo del país.

El CODEC y la Política Corporativa Anticorrupción establecen de manera explícita que “Nuestro relacionamiento con las autoridades, organismos reguladores y otras instituciones del Estado responde a nuestras obligaciones y derechos, y se enmarca en las leyes, normas y regulaciones vigentes, respetando todas las instancias del ordenamiento jurídico”.

Con relación a nuestra postura sobre las contribuciones a partidos y/o representantes políticos, financieras o similares, declaramos que nuestras donaciones y auspicios tienen un propósito honesto e íntegro; nos aseguramos de que no disfracen servicios prestados, financiamiento de actividades ilícitas o contribuciones a partidos políticos. Por lo tanto, no hacemos contribuciones a partidos y/o representantes políticos, financieras o similares, de manera directa o indirecta. Asimismo, señalamos que no recibimos ninguna asistencia financiera por parte del gobierno para nuestras operaciones o cualquier otra acción que devenga de estas.

Gestión de Riesgos

(GRI 3-3: Adaptación a situaciones de emergencia)

¿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*.

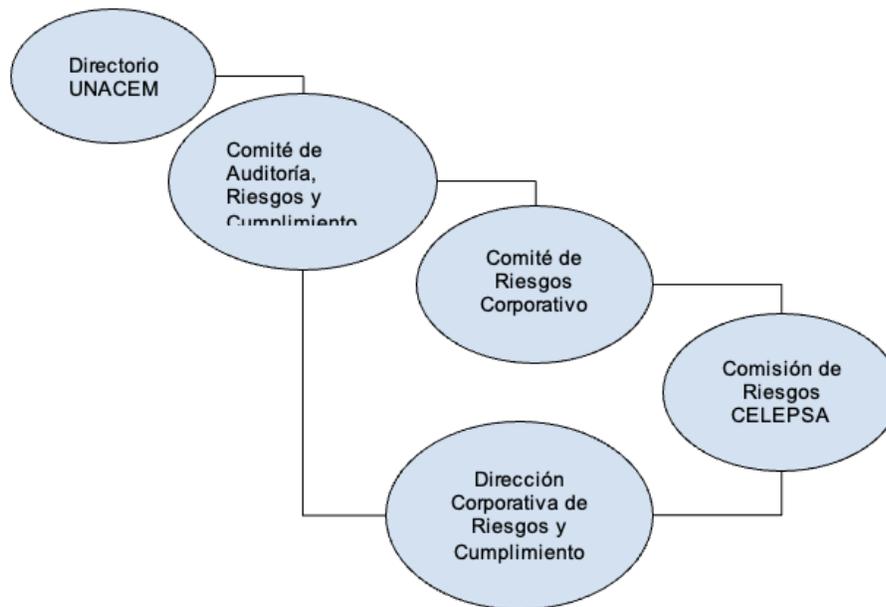
¿Cómo lo gestionamos?

Nuestro Sistema de Gestión Integral de Riesgos Empresariales está diseñado con estándares ágiles y buenas prácticas que nos permiten identificar, evaluar y gestionar riesgos estratégicos y operativos. Su objetivo es prepararnos ante cualquier eventualidad que pueda afectar el desarrollo de nuestras actividades. Este sistema se sustenta en la Política Corporativa de Gestión Integral de Riesgos y el *Manual de Gestión Integral de Riesgos* del Grupo UNACEM.

A nivel corporativo, el Directorio del Grupo UNACEM es responsable de aprobar el apetito de riesgo y dar seguimiento a la estrategia de gestión de riesgos. El Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, perteneciente al Directorio, supervisa el cumplimiento de estos lineamientos. A su vez, el Comité de Riesgos Corporativo y las Comisiones de Riesgos de las Unidades de Negocio refuerzan el compromiso de la Alta Dirección en la consolidación de una cultura de riesgos, promoviendo el cumplimiento del proceso establecido. En este marco, la Dirección Corporativa de Riesgos y Cumplimiento juega un papel clave en el diseño de estrategias, políticas y procedimientos, además de coordinar las actividades relacionadas con la gestión de riesgos en todo el grupo.

En Celepsa, la Comisión de Riesgos —integrada por el Comité Ejecutivo y el Oficial de Riesgos— se encarga de velar por la correcta gestión y reporte de los riesgos organizacionales, asegurando su alineación con la política y metodología corporativa. Esta comisión 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 Estrategia y Gestión Financiera. Sus hallazgos son elevados a la Comisión de Riesgos de Celepsa, que a su vez informa al Comité de Riesgos Corporativo. Este último consolida la información de todas las unidades de negocio del Grupo UNACEM y la presenta al Comité de Riesgos y Cumplimiento del Directorio. De esta manera, se garantiza que la Alta Dirección esté informada sobre la evolución de los principales riesgos y pueda actualizar el perfil de riesgo de la empresa.



Actualmente, trabajamos en la incorporación de aspectos relacionados con los derechos humanos en nuestros informes de riesgo, asegurando su alineación con nuestra política corporativa y fortaleciendo nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible.

Gestión integral de riesgos

(GRI 2-12, 2-13)

El sistema integral de gestión de riesgos hace una distinción entre los riesgos estratégicos y los riesgos operativos. Los primeros son eventos que podrían impactar adversamente el logro del propósito u objetivo estratégico, mientras que los riesgos operativos son aquellos eventos que podrían impactar de manera negativa en el desempeño o eficiencia de las operaciones. En esta categoría están incluidos, entre otros, los riesgos de producción, logísticos, ciberseguridad, reporte financiero, legales y de cumplimiento.

Sustentamos nuestro marco de referencia para la gestión de riesgos en el COSO ERM 2017 e ISO 31000, sistemas ERM (siglas en inglés de *Enterprise Risk Management*), que incorporan las mejores prácticas de gestión de riesgos a nivel mundial.

Nuestro sistema de gestión cuenta con las siguientes fases:

Fases de Gestión de Riesgos

1. **Identificación de riesgos:** obtener una comprensión completa de los riesgos que enfrenta el Grupo UNACEM que podrían prevenir, acelerar o retrasar el logro de sus objetivos.
2. **Identificación de controles existentes:** determinar si los controles existentes mitigan adecuadamente los riesgos.
3. **Evaluación de riesgos:** clasificar los riesgos en orden de su impacto potencial y probabilidad de ocurrencia inherente y residual, si es aplicable.
4. **Respuesta al riesgo:** gestionar proactivamente los riesgos que se encuentran en un nivel de riesgo inaceptable (apetito de riesgo) y/o que requieren un tratamiento adicional.
5. **Reporte de riesgos:** informar decisiones y asegurar que el perfil de riesgo de la compañía se gestione adecuadamente.
6. **Monitoreo y revisión:** asegurar que las acciones planificadas de respuesta a los riesgos se implementen y continúen siendo efectivas.

Responsabilidades del Comité de Riesgos

1. Promover y desarrollar las actividades de gestión y reporte de riesgos operacionales, mostrando un compromiso de la Alta Dirección en implementar la cultura de riesgos.
2. Asegurar que los riesgos operacionales sean identificados, evaluados y gestionados, y que se sugiera su priorización.
3. Evaluar si las actividades de control existentes y los planes de respuesta propuestos mitigan el riesgo.
4. Asegurar la implementación de los planes de respuesta en los tiempos comprometidos.
5. Designar los responsables que desempeñarán los roles requeridos para la gestión y reporte de riesgos.
6. Asegurar la disponibilidad de los recursos requeridos para la gestión y reporte de riesgos estratégicos.
7. Asegurar que la gestión de riesgos operacionales sea reportada al Comité de Riesgos en los plazos acordados.
8. Promover el incremento del nivel de madurez del proceso de gestión y reporte de riesgos.

Reconocemos la importancia de un control y monitoreo eficiente de los riesgos, ya que estos evolucionan con el tiempo y pueden modificar las prioridades. Con ello se hace necesario, en algunos casos, ajustar planes, objetivos y metas. Por ello, aplicamos un proceso de mejora continua en nuestra metodología de gestión de riesgos; esta mejora se alinea con las mejores prácticas, la retroalimentación de las evaluaciones periódicas internas y externas, y los cambios en el entorno.

Al cierre de este reporte contamos con 48 riesgos identificados, de los cuales 2 son de nivel alto y 31 de nivel medio.

En cuanto a las categorías identificadas actualmente, son:

- Comercial
- Continuidad
- Estrategia
- Operaciones
- Regulatorio
- Social
- Supply Chain
- Tecnología de la información

DOCUMENTO PRELIMINAR

II. Desempeño financiero

Desempeño económico

(GRI 201-1)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Para fortalecer la transparencia y la confianza en nuestro desempeño económico, publicamos nuestros estados financieros conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), establecidas por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB). Esta práctica garantiza la comparabilidad y estandarización de nuestros resultados dentro del sector. Asimismo, nuestros reportes financieros anuales son auditados y validados por KPMG, reafirmando nuestro compromiso con la integridad y la rendición de cuentas.

En nuestra búsqueda de un desempeño económico sólido y sostenible, aplicamos un enfoque de mejora continua y debida diligencia en nuestras operaciones. Evaluamos tanto los factores financieros como las condiciones climáticas que podrían incidir en la prestación de nuestros servicios. Además, desde una visión comercial, promovemos la innovación y el desarrollo de nuevos negocios que contribuyan al crecimiento de nuestros ingresos y permitan estabilizar costos y precios en el largo plazo.

Fiscalidad

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

En Celepsa, reconocemos que los tributos son una fuente clave de ingresos para el Gobierno y fundamentales para la estabilidad macroeconómica y el desarrollo sostenible. Conscientes de nuestro papel, nos aseguramos de cumplir con todas nuestras obligaciones fiscales, contribuyendo de manera justa y equitativa a la economía de nuestro país. Asimismo, la transparencia en nuestras prácticas fiscales contribuye a solidificar la confianza de nuestros grupos de interés, apoya el debate público sobre la política fiscal y la creación de un sistema tributario más equitativo.

La Gerencia de Administración y Finanzas es la responsable del cumplimiento de la estrategia fiscal, la cual evalúa la norma tributaria vigente para hacer las proyecciones. Asimismo, se tiene en cuenta las posibles modificaciones a las leyes tributarias y tenemos en cuenta lograr las eficiencias tributarias en la medida que no se incumpla las leyes tributarias.

Contamos con puntos de control para monitorear posibles contingencias tributarias como la revisión de contratos, aprobación de pagos al exterior de parte de la senior de impuestos y, para el correcto pago de

impuestos mensuales, la subgerencia de Contabilidad revisa y aprueba este abono. En cuanto al pago/cálculo anual de Renta, la validación corre a cargo de un tercero.

Contamos con procedimientos para minimizar los gastos sin sustento y, cada cierto tiempo, brindamos capacitaciones en ciertos temas tributarios. Toda operación es validada por la senior de impuestos para minimizar contingencias tributarias y ser más eficientes en esta gestión, en algunos casos nos respaldamos con un informe de un especialista, luego son presentadas y aprobadas por la Gerencia de Administración y Finanzas.

Algunos de los riesgos fiscales se identifican en las reuniones de presupuesto, luego en la revisión de los contratos y en los análisis de los gastos. Contamos también con nuestros asesores tributarios, quienes nos envían información sobre los cambios en la legislación. Asimismo, tenemos una suscripción con una empresa especialista con la cual podemos hacer consultas sobre la materia.

Debemos destacar que mantenemos revisiones anuales en nuestro cálculo de impuesto por parte de los auditores externos y además contamos con un servicio de revisión y validación del cálculo de impuestos, el cual, es revisado por un tercero, en donde se manifiestan las explicaciones del tratamiento tributario.

Respecto de la auditoría, esta es al muestreo, es decir que no se revisa el 100% de las operaciones, sino que se tiene dos visitas por cada año revisado. Para ello, nos solicitan evidencias del servicio efectivamente prestado, como valorizaciones, informes, evidencias del pago y de las retenciones en caso aplique, evidencias de la declaraciones y pagos de los impuestos correspondientes.

Desempeño del negocio

¿Por qué es sostenible?

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. Además, ambientalmente cumplimos con las normativas y estándares requeridos en el territorio nacional y promovemos la conservación y recuperación de ecosistemas claves.

¿Cómo lo gestionamos?

Gestionamos nuestro desempeño comercial con un enfoque en excelencia y sostenibilidad. Ofrecemos soluciones de calidad adaptadas al mercado que nos permiten generar relaciones duraderas con clientes y socios. Todo esto mientras impulsamos un mercado eléctrico más limpio y seguro al proporcionar soluciones que reducen la huella de carbono y aceleran la descarbonización en Perú.

Es así como participamos de manera activa en el mercado de contratos, acuerdos de compraventa de energía y licitaciones, buscando aportar un valor agregado a precios competitivos sobre la base de 5 principios fundamentales:

- Energía sostenible y segura certificada

- Asesoría para soluciones regulatorias, tecnológicas y de sostenibilidad
- Tarifas competitivas en el suministro de energía
- Alto nivel en la atención al cliente
- Monitoreo en tiempo real a través de un centro de control moderno e innovador

Potencia efectiva

La adquisición del 100% de las acciones y acreencias de Termochilca en mayo del 2023 marcó un hito relevante en nuestro crecimiento: duplicamos nuestra capacidad de generación y diversificamos el portafolio energético con la incorporación de una central termoeléctrica. Este paso fue clave para fortalecer la confiabilidad del servicio para nuestros clientes, pues sumamos 300 MW de potencia instalada. Gracias a ello, redujimos la vulnerabilidad ante la estacionalidad hidrológica y cambios climáticos. Por lo tanto, durante el 2024, nuestra potencia efectiva total fue de 544,31 MW.

Comparativo Potencia Efectiva

Potencia efectiva (MW)	2022	2023	2024
	247,02	544,30 *	544,31

* La cifra incluye la potencia efectiva de Termochilca (297,30 MW) que en el 2023 se reportó de manera separada a la información de Celepsa.

Energía suministrada

(SASB IF-EU-000-B)

Garantizamos un suministro de energía de alta calidad, económica y confiable cumpliendo con las necesidades del mercado a través de proyectos de desarrollo de energías renovables (*greenfield*¹ y *brownfield*).

Durante el 2024, incrementamos en un 110% la energía suministrada a distribuidores y disminuimos en un 31% la energía suministrada a clientes libres; ello nos llevó a un incremento total de energía suministrada del 13%. Estos cambios reflejan, entre otros factores, la incorporación de la energía de Termochilca en el 2023, así como cambios en los contratos con clientes libres y distribuidores

Total de energía suministrada (GWh)

	2022	2023	2024
Libres	1053,00	1803,00 *	1 247,33
Distribuidores	964,00	816,00 *	1 712,33

¹ Greenfield son aquellos proyectos que se desarrollan en terrenos no utilizados previamente para ninguna actividad industrial o de infraestructura energética.

Mercado mayorista	5,00	0,00	0,00
Total	2022,00	2619,00	2 959,66

* La cifra incluye la energía suministrada por Termochilca que en el 2023 se reportó de manera separada a la información de Celepsa.

Energía comprada

(SASB IF-EU-000-E)

En el año 2024, realizamos la compra en el mercado mayorista por 1821² GWh, para atender la demanda en el periodo de estiaje (mayo a noviembre).

Tarifas

(SASB IF-EU-240a.1, IF-EU-240a.2)

Para más información sobre las tarifas establecidas, consultar el siguiente enlace del Organismo Supervisor de Inversión de Energía y Minería – Osinergmin: <https://www.osinergmin.gob.pe/empresas/electricidad/generacion/contratos-de-usuarios-libres>

Nuestros clientes

(GRI 2-6) (SASB IF-EU-000-A, IF-EU-110a.4)

¿Por qué es sostenible?

Clientes 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 desperdicio comercial y operativo.

¿Cómo lo gestionamos?

Atendemos principalmente a grandes consumidores de energía, con un uso superior a 10 MW. Sin embargo, también trabajamos con clientes menores de distintos sectores. Dividimos a nuestros clientes en dos categorías: usuarios libres y empresas distribuidoras, con quienes establecemos contratos a mediano y largo plazo.

Durante el 2024 tuvimos un total de 41 clientes en total, 78 % más que el periodo anterior.

² Incluye Celepsa, Celepsa Renovables y Termochilca.

Número de clientes por tipo ³	2022	2023	2024
Clientes Libres	20	19	32
Distribuidoras	4	4	9
Total	24	23	41

El número de clientes libres de transmisión logró un incremento de 43% respecto del periodo anterior. Sumado a ello, el número de clientes del tipo distribuidoras alcanzó un crecimiento de 125%. En cuanto a nuestros clientes de distribución tuvimos un aumento notable de 83%.

Transmisión

	2023	2024
Libres	7	10
Distribuidoras	4	9
Total	11	19

Distribución

	2023	2024
Libres	12	22
Distribuidoras	0	0
Total	12	22

Nuestra última encuesta de satisfacción al cliente obtuvimos un puntaje de 86%, lo que refleja su confianza y nuestra capacidad para brindarles un suministro de energía seguro y eficiente. Además, reafirma nuestro compromiso de aportar al sistema eléctrico nacional, fortaleciendo el suministro de energía para más usuarios en el país.

³ Incluye Celepsa y Celepsa Renovables.

Salud y seguridad de los clientes

(GRI 3-3: Atención integral a clientes, 416-1, 416-2) (SABS IF-EU-550a .1)

Nuestra prioridad es ofrecer servicios que no solo cumplan con los más altos estándares de calidad, sino que también garanticen la seguridad y el bienestar de nuestros clientes. Con dicho fin, implementamos rigurosos protocolos de seguridad y evaluaciones de riesgos para asegurar que nuestras operaciones y soluciones no representan ninguna amenaza para la salud de nuestros clientes.

En el 2024, no hubo ninguna lesión o muerte relacionada con los servicios que ofrecemos. Además, tampoco se registró ningún caso de incumplimiento relativo a los impactos a la salud y seguridad de los clientes.

Energía asequible y accesible

(GRI 3-3: Soluciones asequibles y accesibles) (SASB IF-EU-240a.4)

Estamos comprometidos con garantizar la accesibilidad y asequibilidad a la electricidad, reconociendo su papel fundamental en el desarrollo económico y social.

El sector eléctrico se encuentra en un contexto dinámico en el que los cambios en las políticas energéticas y en la legislación pueden influir en las condiciones del mercado. Un ejemplo de ello es la reciente modificación de la Ley N.º 28832, cuyo propósito es fomentar una mayor competencia y, con ello, generar mejores condiciones tarifarias para los clientes. Asimismo, esta modificación busca promover el desarrollo de proyectos de energía renovable no convencional, lo que podría generar un contexto favorable para el impulso de nuestros proyectos que actualmente se encuentran en fase de estudios.

Marketing y etiquetado

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

Nuestra cercanía con los clientes es un pilar fundamental de nuestra gestión. Mantenemos informados a nuestros clientes sobre cualquier actualización regulatoria que pueda impactar su servicio. Asimismo, a través de nuestros gestores de cuenta, brindamos una atención personalizada, comprendiendo sus necesidades y trabajando en conjunto para desarrollar soluciones adaptadas a sus requerimientos, garantizando una atención ágil y eficaz.

Desde Celepsa, estamos comprometidos con garantizar que toda la información presentada a nuestros consumidores y demás grupos de interés, a través de campañas u otros materiales informativos sobre el servicio que brindamos, sea precisa, clara, verídica y no engañosa. Cumplimos con todas las normativas sobre publicidad; ello al brindar detalles relevantes sobre el origen, las características y los beneficios de nuestros servicios, así como sus impactos ambientales, sociales y económicos, tanto positivos como negativos.

Además, promovemos la comunicación ética y responsable con nuestros clientes, con lo cual nos aseguramos que las prácticas de marketing no utilicen tácticas que puedan inducir al error o crear falsas expectativas. Este enfoque refleja nuestro compromiso con la transparencia, la confianza del consumidor y la promoción de decisiones informadas por parte de nuestros clientes.

En el 2024, no se han reportado casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios, ni con comunicaciones de marketing.

Tecnologías e innovación

¿Por qué es sostenible?

Para impulsar el crecimiento y la competitividad de la empresa, adoptamos tecnologías de vanguardia que nos permiten optimizar nuestros procesos, mejorar la calidad de nuestros servicios, y reducir nuestro impacto ambiental.

¿Cómo lo gestionamos?

Trabajamos en colaboración con nuestros equipos y socios estratégicos para desarrollar soluciones innovadoras que permitan adaptarnos a los cambios del mercado y anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes. Este enfoque tecnológico nos posiciona como líderes en nuestra industria, con lo cual aseguramos que nuestras operaciones sean sostenibles, eficientes y alineadas con las mejores prácticas globales.

Sin embargo, sabemos que el desarrollo de tecnología también abre la puerta a nuevos riesgos, por eso implementamos mecanismos de gestión para proteger la información de nuestros clientes, así como sistemas para proteger la seguridad de todos nuestros dispositivos electrónicos

Centro de Control

(SASB IF-EU-420a.2)

Contamos con nuestro **Centro de Control**, diseñado bajo la Norma ISO:11064, conformado por un equipo altamente capacitado, el cual opera de manera ininterrumpida las 24 horas del día, los 365 días del año, asegurando la atención en tiempo real a nuestros clientes, el monitoreo de proyectos y la supervisión de actividades esenciales para el suministro eléctrico.

En este espacio se concentra la operación de nuestras centrales y de terceros, permitiendo su gestión remota. Esto último no solo optimiza los procesos, sino que también contribuye a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero al minimizar el traslado de personal a las instalaciones. Además, desde allí coordinamos el despacho de toda nuestra capacidad de generación hidroeléctrica y térmica, que nos brinda soporte especializado para nuestros clientes, monitorea su consumo en tiempo real y supervisa todas las operaciones del mercado eléctrico.

Gracias a esta vigilancia constante, generamos indicadores alineados con la [Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos](#). Además, llevamos a cabo campañas aleatorias de medición de parámetros eléctricos para verificar que la frecuencia y la tensión de suministro sean óptimas. Para anticiparnos a cualquier riesgo que pueda afectar la calidad del servicio, hacemos revisiones periódicas del 100% del suministro y la recepción de pedidos, con lo cual aseguramos una operación eficiente y confiable

Privacidad de los clientes

(GRI 3-3: Transformación digital y ciberseguridad, 418-1) (DJSI 1.9.3)

Garantizamos la protección de los datos personales y la confidencialidad de la información que recopilamos de nuestros clientes. Para ello, nos aseguramos de cumplir con las normativas locales e internacionales de privacidad y protección de datos, y además, implementamos medidas de seguridad avanzadas para prevenir el acceso no autorizado o el uso indebido de la información. De igual forma, promovemos la transparencia y el consentimiento informado, y brindamos a nuestros clientes el control sobre sus datos y explicamos claramente cómo se utiliza la información en nuestros procesos.

Durante el 2024 no se ha presentado ningún reclamo relacionado con la pérdida de datos de nuestros clientes, y tampoco identificamos incidentes en nuestras operaciones.

Ciberseguridad

(GRI 3-3: Transformación digital y ciberseguridad)

Buscamos una gestión eficiente y la optimización de la inversión asociada a la identificación, la evaluación, la priorización, la mitigación y el tratamiento de los riesgos de ciberseguridad que puedan afectar la continuidad operativa y la información desde el Grupo Unacem hacia todas sus unidades de negocio.

Es nuestra prioridad proteger la integridad de nuestra infraestructura tecnológica, los datos de nuestros clientes y la continuidad de nuestras operaciones. Por ello, implementamos sistemas avanzados de protección y monitoreo para detectar, prevenir y mitigar posibles amenazas cibernéticas. Para ello, nos aseguramos que nuestras plataformas digitales sean seguras y confiables para salvaguardar la información confidencial de la empresa, como por ejemplo temas estratégicos, financieros, técnicos o comerciales de carácter no público, entre otros. Este sistema, junto con políticas y procedimientos en la materia, se encuentran alineado a marcos normativos y estándares de buenas prácticas en ciberseguridad utilizados generalmente en la industria, tales como NIST CSF, ISO 27002, IEC62443; además de considerar lo establecido en la legislación local vigente sobre seguridad de la información.

Asimismo, promovemos una cultura de concientización y capacitación constante entre nuestros trabajadores, con el fin de mantener altos estándares de seguridad y reducir los riesgos asociados a vulnerabilidades y, para ello, utilizamos herramientas de ciberseguridad como CyberSOC. A través de estas acciones, garantizamos que nuestras operaciones se realicen de manera segura y que los datos de nuestros clientes estén siempre protegidos frente a cualquier riesgo cibernético.

MODELO DE 4 CAPAS EN LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE ATAQUES INFORMÁTICOS

(GRI 3-3 : Transformación digital y ciberseguridad)

4

CyberSOC

Las tres capas mencionadas previamente, se monitorean 24x7 a través de un servicio de CyberSOC, el cual atiende a todas las empresas del grupo, alerta y gestiona cualquier amenaza de acuerdo con su criticidad.

Capa de monitoreo y respuesta de incidentes

- Detección oportuna de amenazas
- Proceso de Threat Intelligence
- Respuesta ante incidentes (Play books)
- Análisis Deep y Dark Web

3

Tecnología de ciberseguridad

Se evalúan y se miden todas las herramientas y *software* desplegado en cada unidad de negocio orientado a ciberseguridad, de esta manera se identifica que todo nuestro parque de activos tecnológicos cuente con el *software* correspondiente instalado. Asimismo, se visualiza la convergencia de IT/OT y que haya una segmentación adecuada para disminuir los riesgos ante un posible ataque.

Capa tecnológica

- Multifactor de autenticación (VPN, correo electrónico y aplicaciones web críticas)
- Despliegue al 100% de antivirus y EDR
- *Privileged Access Management* (servidores)
- Segmentación de redes y sistemas críticos
- Gestión de IT / OT (convergencia y visibilidad)

2

Operaciones

Esta capa representa el "día a día" de cada unidad de negocio. Se mide la gestión de vulnerabilidades, aplicación y remediación de parches de seguridad, y permite visualizar el estado de la infraestructura y equipos de cómputo en general en términos de ciberseguridad.

Capa de configuración y operación

- Inventario de activos actualizados y fiables
- Visibilidad tecnológica (vulnerabilidades de infraestructura y configuraciones *cloud*)
- Fortalecer capacidades de remediación/parchado en cada compañía
- Gestionar la obsolescencia tecnológica
- *Hardening* (cambio de configuraciones por defecto)
- *Back Up / Restore* de sistemas críticos

1

Gobierno

En esta capa se definen las políticas, roles y responsabilidades, comités operativos/ejecutivos para evidenciar el nivel de madurez de cada empresa del grupo a través de indicadores de valor y orientados a ciberseguridad.

Capa de gobierno

- Definición de políticas corporativas
- Modelo de medición a partir de indicadores - KPI
- *Dashboards* de control y seguimiento de avances
- Estrategia de sensibilización en trabajadores
- Adopción de estándares internacionales y cumplimiento de la ley de protección de datos personales

Al cierre de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024, no contamos con incidentes que conlleven a algún tipo de pérdida o filtración de información de la empresa o clientes.

Eficiencia operacional

(GRI 3-3: Infraestructura resiliente y excelencia operacional)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Tenemos como objetivo el optimizar de manera constante nuestros procesos y recursos. Con ello garantizamos una operación ágil, rentable y sostenible. Asimismo, implementamos tecnologías avanzadas, prácticas de mejora continua y metodologías de gestión eficientes que nos permiten reducir costos, maximizar la productividad y minimizar el impacto ambiental. A continuación, presentamos los elementos más relevantes:

Proyectos de Infraestructura

Ubicación	Proyecto	Detalle
CH El Platanal	Adquisición rodete Andritz	Se consiguió un tercer rodete, diseñado con la ingeniería de la empresa Andritz, con el cual se incrementó la capacidad de producción de las Unidades de Generación (UG), pasando de 108 MW a 113 MW.
CH El Platanal	Adquisición inyectores Andritz	Gracias a estos dos inyectores con mejoras de ingeniería de la empresa Andritz, diseñados para facilitar su mantenimiento y aumentar su disponibilidad, se optimizó la producción energética.
CH Marañón	Mejoramiento de turbina	Se optimaron los repuestos de la turbina tras la aplicación de carburo de tungsteno para prolongar la vida útil de los componentes.
CT Santo Domingo de los Olleros	Up Grade F4X de la turbina a gas	Se realizaron las actividades de coordinación y logística previas al <i>Up Grade</i> de la turbina a gas, el cual se desarrollará durante el 2025 y permitirá generar mayor energía con un consumo menor de gas promedio, garantizando así un rendimiento más eficiente y sostenible.

Disponibilidad

En línea con nuestro compromiso de ofrecer un suministro energético eficiente, oportuno y constante a nuestros clientes, adquirimos electricidad en el mercado mayorista cuando es necesario. Para hacer frente a la variabilidad estacional y climática de la generación hidroeléctrica, incorporamos la Central Santo Domingo de los Olleros (Termochilca) a nuestro portafolio de generación. Esto nos permite asegurar el suministro durante periodos de sequía o estiaje, evitar la necesidad de recurrir al mercado mayorista y promover, al mismo tiempo, el desarrollo de nuevos proyectos renovables.

Sumado a ello, contamos con un equipo especializado en la planificación de mercados eléctricos, que evalúa la demanda futura de energía, los precios y la competencia antes de tomar decisiones comerciales. La expansión de nuestra cartera de clientes se lleva a cabo teniendo en cuenta los consumos y ventas previstos a corto, mediano y largo plazo.

Disponibilidad de energía en las centrales

EL PLATANAL	2022	2023	2024
Total de horas operadas	13366.8	13595.04	14013.22
Total de horas disponibles	17044.06	16869.25	17194,13
Factor promedio de disponibilidad de planta	54.03%	57.81%	79.98%

MARAÑÓN	2022	2023	2024
Total de horas operadas	23186.88	23403.93	22053.62
Total de horas disponibles	25781.47	25777.6	23654,47
Factor promedio de disponibilidad de planta	80.2%	84.19%	75.22%

OLLEROS	2023		2024	
Total de horas operadas	Ciclo Simple	Turbina Vapor	Ciclo Simple	Turbina Vapor
Total de horas disponibles	6104,54	5496,34	5265,53	4835,15
Total de horas disponibles	Ciclo Simple	Turbina Vapor	Ciclo Simple	Turbina Vapor
	7721	7465	8266	8103
Factor promedio de disponibilidad de planta	61.06%		50.97%	

En el caso de nuestra central térmica Santo Domingo de los Olleros, se actualizó la manera de mostrar la información a comparación del año pasado para un mejor entendimiento.

Disponibilidad de las centrales

EL PLATANAL	2022	2023	2024
N° de horas interrumpidas planificadas	466.22	526.57	349,92
Nª de horas interrumpidas forzadas	9,72	124.18	23,95
Disponibilidad operativa	97,29%	96.29%	97,87%
Confiabilidad del servicio	99,94%	99,29%	99,86%

MARAÑÓN	2022	2023	2024
N° de horas interrumpidas planificadas	298.4	347.45	343,42
Nª de horas interrumpidas forzadas	145.76	124.18	896,88
Disponibilidad operativa	98,41%	98,10%	92,92%
Confiabilidad del servicio	97,46%	97,86%	94,88%

CTSDO	2023		2024	
	Ciclo Simple	Turbina Vapor	Ciclo Simple	Turbina Vapor
T N° de horas interrumpidas planificadas	845,46	1020,52	495,40	659,05
Nª de horas interrumpidas forzada	192,56	273,47	35,56	57,48
Disponibilidad operativa	88,14%	85,22%	94,36%	92.50%
Confiabilidad del servicio	97,80%	96,87%	99,59%	99,34%

Cortes de energía

(SASB IF-EU-550a. 2)

Nos preocupamos por gestionar las interrupciones en el suministro de energía, tanto las planificadas como las imprevistas, que afectan a nuestros clientes. Para ello, llevamos a cabo acciones de supervisión y coordinación de situaciones de emergencia a través de nuestro Centro de Control, con las empresas encargadas de la transmisión y distribución. Así, brindamos una atención y respuesta ágil para asegurar que los cortes de energía programados se cumplan en los plazos establecidos.

Frecuencia de corte de energía eléctrica

	2022	2023	2024
Número de cortes	33	49	92
Cortes/Clientes	2,06	2,46	2,24

Duración promedio de suministro eléctrico

	2022	2023	2024
Nº total de horas de cortes	110	225	637
Nº horas de cortes/cliente	7,30	11,28	15,53

Longitud de líneas de transmisión

(SASB IF-EU-000.C)

Contamos con una línea de transmisión de 37.14 kilómetros de longitud, que va desde la subestación Marañón hacia la subestación Huaricashash (L-6169) de 60 kV de tensión y que es de uso exclusivo y privado para Marañón.

En cuanto a la CTSDO, contamos con una línea de transmisión en 500 kV, de aproximadamente 2.04 km de longitud con una capacidad de 700 MVA y la celda de llegada en la subestación "Chilca 500 kV".

Potencia efectiva y energía producida por centrales

(SASB IF-EU-000 D)

EL PLATANAL	2022	2023	2024
Potencia Efectiva (MW)	227,10	227,10	227,10
Energía producida neta (GWh)	1041,00	1103,00	1175,99

MARAÑÓN	2022	2023	2024
Potencia Efectiva (MW)	19,92	19,92	19,92
Energía producida neta (GWh)	139,00	145,00	129,85

OLLEROS	2023	2024
Potencia Efectiva (MW)	297,30	297,30
Energía producida neta (GWh)	1584,85	1290,93

Transición energética del sector

¿Por qué es sostenible?

Para impulsar el crecimiento y la competitividad de la empresa, adoptamos tecnologías de vanguardia que nos permiten optimizar nuestros procesos, mejorar la calidad de nuestros servicios, y reducir nuestro impacto ambiental. El mercado eléctrico peruano necesita de un *mix* de tecnologías para poder funcionar de manera confiable y segura, debido a las variaciones del cambio climático.

¿Cómo lo gestionamos?

En Celepsa, comprendemos la importancia de nuestro rol en el sector y el potencial que tenemos para ser un agente de cambio. Por ello, integramos buenas prácticas empresariales que impulsan el desarrollo sostenible y la transición energética.

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

Como parte de este compromiso, gestionamos de manera eficiente nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y brindamos a nuestros clientes energía limpia y soluciones adaptadas a sus necesidades para avanzar juntos en el camino hacia la descarbonización. En el 2022, logramos compensar el 100% de nuestra huella de carbono corporativa, convirtiéndonos en la primera empresa del sector eléctrico en el Perú en neutralizar la totalidad de sus emisiones operativas provenientes de nuestras centrales hidroeléctricas. Mantuvimos este compromiso en el 2023, lo que nos permitió obtener por segundo año consecutivo la “Certificación Carbono Neutralidad” otorgada por AENOR. De esta manera, podemos hacer entrega a nuestros clientes el certificado “Triple C: Compromiso Carbono Negativo Celepsa”, además de otorgar certificados de origen I-REC con trazabilidad internacional. Con estos certificados se convalida el crecimiento de la compañía bajo un modelo basado en el desarrollo de soluciones sostenibles para generar mayor valor a clientes y grupos de interés.

Si bien nuestra meta de descarbonización y transición energética es ambiciosa, sabemos que solo será posible si trabajamos en conjunto. Por ello, buscamos inspirar a otros actores de la sociedad civil a tomar acción y promover iniciativas que contribuyan a la descarbonización de la economía del país, entre ellas:

- **Impulsamos un sistema energético más resiliente y bajo en carbono**
A través de tecnologías descentralizadas y digitalizadas que hacen posible soluciones energéticas más innovadoras y competitivas.
- **Protegemos ecosistemas clave**
Como los bofedales, presentes en la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas, que brindan importantes servicios ecosistémicos, como la captura de carbono y la regulación hídrica natural.
- **Fomentamos la innovación en el sector energético**
Como auspiciadores de “Energízate Perú”, iniciativa enmarcada en el evento internacional Perú Energía. En él promovemos el desarrollo de emprendimientos tecnológicos que impulsan la eficiencia y sostenibilidad en el sector.

Nuestros proyectos de expansión renovable

Desarrollamos proyectos que promueven la generación de energía renovable, con el compromiso de diversificar la matriz energética y reducir nuestro impacto en el medio ambiente, los cuales detallamos a continuación:

Nombre del Proyecto	Ubicación	Potencia instalada	Estado del proyecto
Central Solar Fotovoltaica Solimana	Camaná, Arequipa	250 MW Evitará la emisión de 262 mil tC ₂ e/año	El proyecto cuenta con: <ul style="list-style-type: none"> • Declaración de impacto Ambiental (DIA) • Estudio de Pre-Operatividad (EPO) • Concesión Definitiva • Servidumbre de Ocupación Permanente
Central Eólica La Quebrada 2	Nasca, Ica	112.1 MW	El proyecto cuenta con: <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de Pre-Operatividad (EPO) • Evaluación de Impacto Ambiental semidetallado (EIA-sd) • Concesión Temporal y Servidumbre Temporal

Soluciones tecnológicas renovables

Somos aliados de nuestros clientes, brindándoles soluciones energéticas integrales y sostenibles, diseñadas a la medida de sus necesidades.

Servicio	Descripción	Capacidad	Ubicación
Laboratorio renovable	1er laboratorio híbrido del Perú	200 kWp	Tarma, Junín
Sistema fotovoltaico Off Grid ⁴	Único proyecto a nivel nacional en un área de conservación privada	48kWp	Pachacamac, Lima
Sistema de almacenamiento de energía - BESS	Una de las más grandes del Perú para la aplicación de <i>Peak Shaving</i> ⁵	1MW/2MWh	Villa María del Triunfo, Lima

⁴ 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.

⁵ 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.

III. COMPROMETIDOS CON NUESTRO ENTORNO

Sistema de gestión ambiental

(DJSI 2.1)

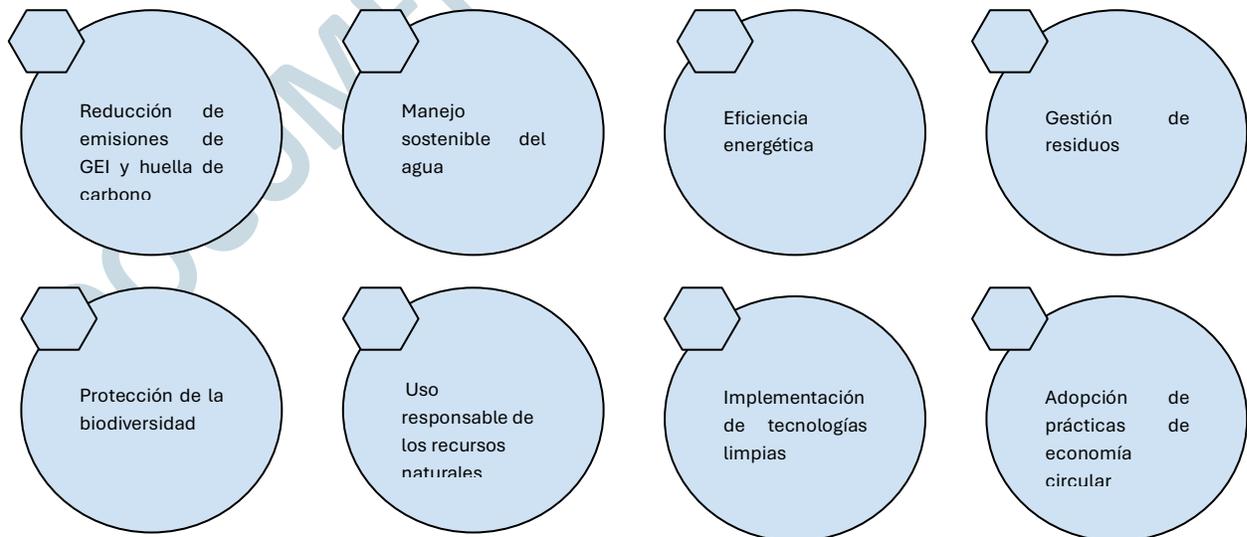
¿Por qué es sostenible?

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.

¿Cómo lo gestionamos?

Nuestro sistema de gestión ambiental tiene como objetivo identificar, evaluar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades ambientales derivados de nuestras operaciones a través de mecanismos y procesos que facilitan la operación y la mejora continua. En este marco se integran elementos esenciales como la Política Integral de Seguridad, Salud en el Trabajo, Protección Ambiental y Calidad, el Estudio de Impacto Ambiental, el Plan de Manejo Ambiental y el Plan de Adecuación Ambiental Detallado, los cuales establecen lineamientos, criterios ambientales para la toma de decisiones estratégicas, impulsan la eficiencia operativa y promueven una gestión proactiva de riesgos. Con ello, extienden sus lineamientos a toda nuestra cadena de valor, todo en conformidad con la norma ISO 14001 y la legislación local.

Nuestra gestión ambiental se basa en los siguientes lineamientos:



La supervisión y cumplimiento de nuestro sistema de gestión está a cargo de la Gerencia General, mientras que su implementación es responsabilidad de la Subgerencia de Gestión Inmobiliaria y Medio Ambiente, que vela por su correcta aplicación en todas las operaciones.

Nuestras actividades ambientales son fiscalizadas dos o tres veces al año por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y la Autoridad Nacional del Agua (ANA) a través de inspecciones de oficio. Finalmente, para garantizar una gestión ambiental transparente y alineada con la normativa vigente, mantenemos una comunicación constante con estas entidades y otras relacionadas al sector, como la Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos del MINEM, a través de nuestro plan de comunicaciones.

A pesar de la prioridad que implica la gestión y riesgos ambientales en nuestras operaciones, no estamos exentos de cometer alguna falta que pueda afectar el cumplimiento de nuestros estándares medioambientales. En el año 2024, debimos cumplir con el pago de 8.45 UIT por una acción realizada en el mes de julio del 2020. El evento se dio por no realizar el monitoreo de la densidad del camarón del río e implementar componentes auxiliares sin contar con instrumentos de gestión ambiental.

Proyectos ambientales

Buscamos mecanismos de financiamiento que nos permitan acelerar la transición hacia una economía baja en carbono. En este contexto, obtuvimos un acuerdo de préstamo por US\$ 100 millones con los bancos Bank of Nova Scotia (Scotiabank) y el Banco de Crédito e Inversiones (BCI), con el objetivo de promocionar energías renovables.

Asimismo, contamos con un Préstamo Verde del Banco de Crédito del Perú (BCP) por un monto superior a US\$ 26 millones, destinado al refinanciamiento del préstamo para la construcción de Marañón.

Nuestros proyectos se encuentran alineados con los siguientes ODS:



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) (DJSI 2.4)

Somos conscientes de la importancia de una gestión eficiente del agua, un recurso vital para la salud, el bienestar y el desarrollo del país. Si bien nuestras operaciones no se ubican en zonas de estrés hídrico, su disponibilidad es fundamental para la generación de energía y la sostenibilidad de nuestras actividades.

Nuestra gestión del recurso hídrico se rige por la Política de Sostenibilidad, la Política Integrada de Gestión y el Plan Anual de Monitoreos Ambientales de Calidad del Agua, lo que nos permite asegurar un consumo eficiente del agua y minimizar el impacto en los ecosistemas. Asimismo, contamos con una estrategia de impacto ambiental en la que se establecen las medidas para un manejo adecuado del recurso hídrico. Por otro lado, evaluamos los riesgos asociados a la disponibilidad del agua e integramos estos factores en nuestro planeamiento económico y financiero.

Para optimizar el uso del agua en la generación de energía, contamos con embalses que almacenan el recurso durante la temporada de lluvias y permiten su gestión eficiente a través de turbinas. Esto nos permite alcanzar la continuidad operativa, incluso en períodos de estiaje.

En El Platanal, la infraestructura de regulación hídrica no solo maximiza el aprovechamiento de nuestra capacidad instalada, sino que también mitiga los efectos de grandes avenidas y sequías extremas, lo cual beneficia a la población dependiente del río Cañete. Asimismo, controlamos las crecidas de escorrentía⁶ provocadas por lluvias intensas en la cuenca. Es importante mencionar que el agua almacenada en la presa Capillucas para la generación de energía de El Platanal es devuelta al embalse de Restitución en las mismas condiciones en las que fue captada, sin alteraciones en sus componentes. Por ello, en el 2024 le dimos continuidad al Programa de Manejo de Agua del Río Cañete en el cual llevamos a cabo estudios y monitoreos hidrobiológicos anuales en la cuenca y, además, damos seguimiento a los caudales.

En Marañón, el agua del río impulsa tres turbinas Francis en la casa de máquinas, transformando su energía potencial en energía eléctrica que se inyecta al SEIN para su distribución nacional.

En nuestras instalaciones de El Platanal y Marañón, monitoreamos el consumo de agua en diversos servicios, como sanitarios, comedor y lavandería. El consumo anual de agua en El Platanal se calcula a partir de los informes diarios sobre el agua utilizada en el campamento San Juanito. Es relevante destacar que el agua extraída proviene de una fuente superficial y ha pasado por un proceso de tratamiento previo. En Santo Domingo de los Olleros, contamos con una licencia para utilizar agua de pozos subterráneos para uso industrial.

En el siguiente cuadro presentamos las acciones preventivas realizadas durante el periodo materia del reporte:

El Platanal	Marañón	Olleros
<ul style="list-style-type: none"> ● Seguimiento de caudales del río Cañete, desde el embalse Paucarcocha (Tanta) hasta la Central Hidroeléctrica, ubicada en San Juan. ● Monitoreo de manera semestral del agua turbinada, usada para el funcionamiento de las turbinas que generan la energía. ● Monitoreo anual del agua 	<ul style="list-style-type: none"> ● Monitoreo trimestral de la calidad del agua superficial. ● Monitoreo semestral de la calidad del agua turbinada. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Monitoreo de Calidad de Agua Residual

⁶ Aumento del caudal de una corriente de agua, generalmente debido a precipitaciones intensas o deshielo, que puede provocar desbordamientos e inundaciones en las zonas adyacentes.

<p>superficial en el sector del caudal ecológico y semestral en el embalse Paucarcocha.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Monitoreo mensual de la calidad del agua tratada para consumo humano en el Campamento San Juanito. ● Monitoreo trimestral del efluente doméstico tratado proveniente del campamento San Juanito y la calidad del agua en el cuerpo receptor (río Cañete). 		
--	--	--

Gestión de efluentes domésticos

Los efluentes domésticos del campamento San Juanito en El Platanal son tratados en una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD), mediante un proceso biológico de lodos activados con aireación extendida, con un promedio de tratamiento de 112.80 m³ diarios.

Garantizamos que los estándares de la calidad de los efluentes tratados cumplan con los parámetros establecidos en el 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. Para ello, realizamos monitoreos trimestrales tanto del agua tratada como del cuerpo receptor⁷.

En nuestras instalaciones de Marañón, debido al reducido número de personal, no contamos con una PTARD. Sin embargo, disponemos de un pozo séptico que permite el tratamiento adecuado de los efluentes, lo que asegura su filtración controlada en el terreno sin generar vertidos a cuerpos de agua.

En CTSDO no generamos vertidos, ya que reutilizamos el agua tratada para el riego de áreas verdes y la forestación de sauces, en línea con nuestro Plan de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas. Gracias a esta práctica, aprovechamos un volumen anual de 2,190 m³, equivalente a un caudal de 0.06944 l/s.

⁷ Estas evaluaciones físico-químicas se llevan a cabo a través de laboratorios acreditados por el Instituto Nacional de Calidad (INACAL).

Comparativo de extracción, vertido y consumo de agua

	2022 (m3)	2023 (m3)	2024 (m3)
Agua extraída**	5563	33 018	41233.92
Vertido de agua	3463	4636	3903.9
Consumo de agua	2100	28 382	37 330,02

*Nota: La información de la gestión hídrica correspondiente al año 2022 sólo incluye El Platanal y Maraón, dado que Termochilca fue adquirido en el año 2023.

** Incluye el agua utilizada para generación de energía, la cual es devuelta al río sin de la misma forma que ingresó.

Energía

Mediante una gestión integral de la energía, en Celepsa centramos nuestros esfuerzos en maximizar la eficiencia en la operación de nuestras plantas de El Platanal y Maraón. En nuestra CTSDO implementamos tecnologías más eficientes y procesos optimizados que permiten reducir el consumo de energía primaria y las emisiones asociadas.

Adicionalmente, implementamos prácticas de monitoreo y control del consumo energético en todas nuestras operaciones e invertimos en infraestructuras más eficientes que nos permiten disminuir la huella de carbono de nuestras actividades, alineándonos con las tendencias globales de descarbonización.

Consumo de energía eléctrica en El Platanal (en gigajoules)

	2022	2023	2024
Casa de máquinas, subestación y reservorio	16 790,97	16 546,78	19 474,19
Presa Capillucas	557,55	505,96	552,79
Embalse Pauracocha	154,53	154,52	154,53
Campamento San Juanito y Capillucas	682,99	570,33	588,83

Nota: La reducción en los últimos años está relacionada a que se encuentra menos personal en planta gracias a la implementación del centro de control.

Consumo de energía eléctrica en Marañon (en gigajoules)

	2022	2023	2024
Casa de Máquinas, Subestación., Bocatoma, Desarenador y cámara de Carga	735,47	1125,31	735,47

Nota: El incremento se debe a un problema de configuración del sistema Scada, lo que provocó el encendido de luminarias por un tiempo mayor al de años anteriores, al cierre del reporte este inconveniente ya se encuentra corregido.

Consumo de energía eléctrica en CTSDO

	2023	2024
KWh	54936.80	17124.00
GJ	197.77	61.64

Nota: La información correspondiente a Olleros se reporta a partir del año 2023 cuando Celepsa adquirió Termochilca.

La variación se debe a que ya no se cuenta con oficinas administrativas de Termochilca.

Consumo de combustibles en El Platanal y Marañon (en gigajoules)

	EL PLATANAL			MARAÑON		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Grupos Electrogenos (Diésel B5)	225,18	746,71	613,30	20,92	17,14	15,51

Nota: Se actualizó la data con la conversión de galones de diésel B5 a Gigajoules utilizando el factor de emisión brindado por el MINAM (0.139 GJ/galón)ç

Residuos

(GRI 3-3: Gestión de residuos) (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.

¿Cómo lo gestionamos?

Contamos con un sistema integral que abarca la clasificación, el reciclaje y la disposición final adecuada de los residuos generados en nuestras actividades. Adicionalmente, llevamos a cabo un monitoreo continuo de la cantidad y tipo de residuos con el objetivo de identificar oportunidades de reducción mediante la optimización de procesos y la implementación de tecnologías más eficientes. La gestión de residuos está integrada en nuestra estrategia de sostenibilidad y se desarrolla a través del Plan de Manejo de Disposición Final de Residuos Sólidos, el cual establece mecanismos para la segregación, valorización y disposición final de cada tipo de residuo, en cumplimiento del Decreto Legislativo N.º 1278: Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos.

En concordancia con nuestro compromiso ambiental, promovemos la economía circular para favorecer la reutilización y el aprovechamiento eficiente de los residuos sólidos. Para ello, valorizamos los residuos dentro de otras cadenas de valor y aseguramos su adecuada gestión mediante una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) debidamente registrada y acreditada por la autoridad competente. Todos estos procesos son liderados por nuestra área de Protección Ambiental.

Asimismo, colaboramos activamente con organizaciones y comunidades locales para fortalecer la educación ambiental y fomentar prácticas sostenibles en nuestras zonas de operación.

Generación de residuos por operación

Comparativo anual – Generación de residuos sólidos El Platanal, Marañón y CTSDO

Residuos sólidos	2022*	2023	2024
Peligrosos (t)	18,35	28,97	90,72
No Peligrosos (t)	88,82	447,6	332,35
Total (t)	107,17	476,57	423,07

*Nota: La información de la generación de residuos sólidos correspondiente al año 2022 sólo incluye El Platanal y Marañón, dado que Termochilca fue adquirido en el año 2023.

Valorización de residuos sólidos

Las EO-RS con las que trabajamos recolectan y valorizan nuestros residuos compuestos de papel, cartón y plásticos, para su posterior aprovechamiento por parte de la Asociación Nacional Aldeas Infantiles SOS Perú.

Residuos reciclados	2022*	2023	2024
Total (t)	10,67	34,85	95,04

**Nota: La información de la generación de residuos sólidos correspondiente al año 2022 solo incluye El Platanal y Marañón, dado que Termochilca fue adquirido en el año 2023. Residuos Peligrosos, compuestos por baterías dispuestas a donación a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (Aniquem). Residuos No Peligrosos, compuestos por plásticos y chatarra, ambos comercializados por la EO-RS Jai Plast SRL.

Disposición final de residuos sólidos

Los residuos sólidos peligrosos y no peligrosos no aprovechados son transportados y dispuestos en rellenos de seguridad y sanitarios, respectivamente.

Residuos trasladados y dispuestos en relleno de seguridad o sanitario	2022*	2023	2024
Total (t)	96,50	441,72	322,79

*Nota: La información de la generación de residuos sólidos correspondiente al año 2022 sólo incluye El Platanal y Marañón, dado que Termochilca fue adquirido en el año 2023.

Evolución ambiental de nuestros aliados

(GRI 3-3: Cadena de suministro responsable) (GRI 308-1, 308-2)

¿Por qué es sostenible?

Uno como empresa puede gestionar sus potenciales impactos ambientales identificados de manera correcta y responsable. No obstante, existen actividades que son realizadas al 100% por proveedores. Para asegurarse de que ellos trabajen bajo el mismo cuidado, es importante analizar sus antecedentes y sus marcos de gestión a manera de prevención con el objetivo de evitar alguna situación que pueda comprometer nuestros ecosistemas.

¿Cómo lo gestionamos?

Reconocemos que nuestro impacto ambiental no solo proviene de nuestras operaciones directas, sino también de nuestra cadena de suministro y la relación con aliados estratégicos. Por ello, trabajamos de manera colaborativa con nuestros proveedores para impulsar prácticas responsables que promuevan la sostenibilidad en todas las etapas del proceso operativo.

Como parte de este compromiso, llevamos a cabo un seguimiento continuo de las prácticas ambientales de nuestros aliados, evaluando y gestionando los riesgos asociados con la cadena de suministro para garantizar el cumplimiento de los más altos estándares ambientales. Un aspecto clave de este enfoque es la integración de criterios ambientales en la selección y evaluación de proveedores, priorizando el uso responsable de recursos naturales, la minimización de residuos y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Nuestros proveedores han sido evaluados en relación con los impactos ambientales que podrían devenir de sus operaciones, y producto de dicha evaluación se concluyó que ninguno de ellos presenta impactos ambientales negativos significativos.

Acción climática

(GRI 3-3: Resiliencia y adaptación al cambio climático / Gestión de emisiones y uso de energía, 201-2) (DJSI 2.3, 2.5)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos

Ya que gran parte de nuestra operación depende del recurso hídrico, los impactos económicos derivados de eventos climáticos extremos son riesgos que debemos gestionar e integrar a nuestro planeamiento económico y financiero. Para abordar estos desafíos, contamos con una [Política de Gestión Integral de Riesgos](#), aplicable a todas las unidades de negocio del Grupo UNACEM, incluida nuestra empresa. El Área de Gestión de Riesgos lidera este proceso y reporta tanto al Gerente de Administración y Finanzas de la empresa como al Gerente de Gestión Integral de Riesgos Corporativos del Grupo UNACEM.

Durante este periodo, a nivel corporativo y con la participación de todas las unidades de negocio, hicimos un análisis de riesgos climáticos con un horizonte a 2030 y 2050, en el cual consideramos tres escenarios climáticos. Como resultado, identificamos los siguientes riesgos:

- **Físicos.** Aumento de territorios expuestos a incendios forestales, olas de calor, inundaciones y huaicos; menor disponibilidad del recurso hídrico; y cambios en la generación eléctrica.
- **De transición.** Impuestos al carbono y variaciones en los precios de la energía y el combustible.

Asimismo, llevamos a cabo una evaluación interna en la que los riesgos climáticos se incorporaron a la matriz de evaluación de riesgos de la empresa. Este proceso, liderado por el Área de Gestión de Riesgos, se desarrolló con base en el Manual de Gestión de Riesgos Corporativo, el cual integra estándares internacionales como la ISO 31000. La evaluación se hizo en un horizonte de 12 a 18 meses y analizó seis dimensiones clave: financiera, legal, reputacional, ambiental, seguridad y salud, y social y derechos humanos.

Dentro de este marco, identificamos los siguientes riesgos específicos:

- **Regulatorios.** Cambios en los límites permitidos de emisiones e incumplimiento de normativas ambientales.
- **Legales.** Incumplimiento de compromisos ambientales.
- **Físico agudo.** Impacto del fenómeno de El Niño y sequías intempestivas.
- **Ambiental crónico.** Disponibilidad de agua en embalses.

En el 2023, la evaluación del proceso de gestión de riesgos identificó siete brechas por superar para alcanzar el siguiente nivel de madurez. Durante el 2024, implementamos medidas para cerrar estas brechas, y esperamos que la evaluación preliminar refleje que el proceso de gestión de riesgos ha sido plenamente establecido dentro de la empresa.

Gestión de emisiones GEI

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7) (SASB IF-EU-110a.1, IF-EU-110a.2, IF-EU-110a.3, IF-EU-120a.1, IF-EU-150a.1, IF-EU-150a.2)

Enfocamos nuestros esfuerzos en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) mediante la adopción de tecnologías más eficientes, la optimización de procesos operativos y la mejora continua en el desempeño energético.

Medimos nuestras emisiones directas e indirectas y, con base en estos datos, implementamos estrategias para reducir nuestra huella de carbono y contribuir a mitigar los efectos del calentamiento global. Esto nos permite avanzar alineados con los compromisos globales en materia climática.

Nuestra huella de carbono proviene principalmente de:

- Energía eléctrica adquirida del sistema, que representa el 99% de nuestras emisiones y nos permite compensar la variabilidad de la generación hidroeléctrica, asegurando el suministro energético a nuestros clientes.
- Emisiones naturales generadas por la descomposición de materia orgánica en el fondo de nuestros embalses, que constituyen el 0.60% de nuestra huella.

- Otras emisiones derivadas de actividades bajo nuestro control, como transporte, gestión de residuos y consumo de insumos, representan el 0.40% restante.

Asimismo, realizamos una evaluación continua de nuestra gestión de emisiones para identificar oportunidades de mejora. Este proceso abarca todas nuestras operaciones, incluyendo El Platanal, oficinas administrativas (San Isidro y La Victoria), embalses (Paucarcocha, Capillucas y Restitución), Maraón (Celepsa Renovables) y Santo Domingo de los Olleros (Termochilca).

Emisiones generadas (tCO₂eq)

	2022	2023	2024
Emisiones directas de GEI (Alcance 1 - Categoría 1)	990	614 923,85	511 398.05
Emisiones indirectas por energía (Alcance 2 - Categoría 2)	47	89,71	69.67
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3 - Categorías 3 y 4)	146 332	140 548.66	195564.7
Emisiones totales	147 369	755 751,94	707032.42*

Nota: Los gases incluidos en el cálculo de las emisiones fueron dióxido de carbono (CO₂), metano (NH₄) y óxido nitroso (N₂O). La información 2022 no incluye Termochilca, la información 2023 y 2024 incluye Celepsa, Celepsa Renovables y Termochilca.

Como resultado de nuestra gestión, por tercer año consecutivo, AENOR nos certificó en Carbono Neutralidad para las centrales hidroeléctricas El Platanal y Maraón. Además, obtuvimos la tercera y cuarta estrella en el programa Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente (MINAM) por la gestión de emisiones en la Central Hidroeléctrica Maraón, tras verificar y reducir nuestras emisiones en el 2022.

Biodiversidad

(GRI 3-3: Cuidado a la biodiversidad y ecosistemas naturales, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4) (DJSI 2.6)

¿Por qué es sostenible?

En la actualidad, la civilización ya tomó 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 en 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.

¿Cómo lo gestionamos?

Llevamos a cabo evaluaciones ambientales periódicas para identificar posibles impactos de nuestros proyectos en la biodiversidad local. Esto nos permite adoptar estrategias de manejo que prevengan la alteración de los hábitats naturales, protejan especies en riesgo y contribuyan al bienestar de las comunidades vecinas.

Además, trabajamos en colaboración con las autoridades locales, organizaciones no gubernamentales y comunidades para implementar acciones que favorezcan la conservación de la biodiversidad en nuestras zonas de influencia. Un ejemplo de ello es el proyecto “Ríos Limpios”, que promueve buenas prácticas ambientales en las instituciones educativas de nuestra zona de influencia.

Conservación de especies hidrobiológicas

Para preservar el equilibrio de los ecosistemas, mantenemos un caudal ecológico desde la presa Capillucas hasta el embalse Restitución, según lo aprobado en nuestro estudio de impacto ambiental.

A pesar de que ninguna especie aparece en la lista roja de la UICN o en otros listados, venimos ejecutando programas orientados a la protección del camarón del río y fomento del repoblamiento de la trucha arcoíris. Como parte de estos programas, llevamos a cabo capacitaciones, control en veda y repoblamiento de los peces y demás especies acuáticas. A la fecha, logramos el incremento de la población de camarones en un 1,800% y el repoblamiento de 120 millares de alevinos de truchas en Yauyos. Es importante resaltar que estos logros se deben gracias al trabajo que llevamos a cabo de la mano con autoridades y asociaciones de camarones y con centros de producción autorizados.

Con respecto a las plantas de CTSDO y Marañón, ubicadas en las provincias de Chilca y Huamalíes (Huánuco), respectivamente, ninguna se superpone con áreas naturales protegidas de administración nacional, zonas de amortiguamiento ni áreas de conservación regional.

Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas

Como socio fundador y a través del Patronato, contribuimos a la conservación de la Reserva Paisajista Nor Yauyos-Cochas, un área natural protegida (ANP) por el Estado, ubicada en la parte alta de la cuenca del río Cañete, que abarca los distritos de Tanta y Tomas.

Esta reserva es una fuente esencial de agua tanto para los usuarios del río Cañete como para la región de Lima en general. En el último medio siglo, ha perdido casi el 80% de sus nevados y bofedales debido a procesos de

desertificación causados por el cambio climático y las transformaciones en el uso del suelo. Motivo por el cual, en el año 2024, llevamos a cabo actividades para la conservación de los servicios ecosistémicos hidrológicos, mantenimiento de *stocks* de carbono, captura de carbono y la provisión de pastos en las microcuencas Piticocha, Aguas calientes, Mullococha y Yupanca.

A la fecha, contribuimos con la funcionalidad de 32.93 km de canales de infiltración y la ampliación de 440 ha de área con humedad. También se ha incrementado la capacidad de almacenamiento de agua en 360,643 m³ y en Tomas, 117,732 m³. En relación con la estimación del *stock* de carbono, se contabilizó un total de 2,832,262.75 tCO₂eq, con un estimado grueso de captura de carbono por los bofedales de 1,261,011.13 tCO₂eq.

Como parte de nuestra contribución a través de las labores ejecutadas por el Patronato, en el 2024 fuimos acreedores al premio “Empresas Hídricamente Responsables”, en la categoría Liderazgo en el Desarrollo de Soluciones Basadas en la Naturaleza (SbN) en la Gestión del Agua, otorgado por Aquafondo. Con ello reforzamos nuestro compromiso con la protección y optimización de los recursos hídricos. Para más información sobre el premio otorgado, pueden ingresar al siguiente [enlace](#).

DOCUMENTO PRELIMINAR

IV. CRECEMOS JUNTOS

Gestión laboral

(GRI 3-3: Atracción de talento y bienestar laboral) (DJSI 3.1, 3.3)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Los objetivos alcanzados por la empresa a lo largo de los años han sido posibles gracias a la labor y dedicación de nuestro talento humano. En Celepsa buscamos que todos los colaboradores se comprometan e identifiquen con nuestra cultura y valores, actuando todos sobre la base de un propósito común.

Parte del éxito conjunto alcanzado en los últimos años se debe a nuestro enfoque de desarrollo profesional y la motivación del personal a través de programas de capacitación, evaluaciones objetivas del desempeño y oportunidades de crecimiento.

Como empresa promovemos el respeto, y nos basamos para ello en una comunicación clara y en la equidad de trato entre todos los miembros de nuestro equipo. Además de preocuparnos por tener un ambiente de trabajo sano y motivador, ofrecemos programas de bienestar, capacitación y crecimiento profesional que ayudan a nuestros trabajadores a mejorar sus habilidades. Estos programas no solo se adaptan a los cambios del mercado y la tecnología, sino también a lo que cada persona quiere lograr, lo que hace que se sientan más comprometidos y a gusto en su trabajo.

Marco de referencia

Es fundamental establecer políticas transparentes, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y garantizar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes:

- Política Corporativa de Diversidad e Inclusión a nivel corporativo, la cual establece lineamientos claros para garantizar la igualdad de oportunidades para todos nuestros trabajadores, sin distinción de género, origen, raza u otros aspectos de diversidad.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Código de Ética y de Conducta.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo⁸ que constituyen el marco normativo para la implementación de prácticas laborales que fomenten la equidad, la diversidad y la inclusión.
- Política Interna y Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual.

⁸ Para más información acerca de nuestras políticas, consultar el capítulo Gobierno Corporativo del presente reporte.

- Reglamento contra la violencia y discriminación.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo⁹ que constituyen el marco normativo para la implementación de prácticas laborales que fomenten la equidad, la diversidad y la inclusión.
- Política Interna y Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual.
- Reglamento contra la violencia y discriminación.

Nuestro Equipo

(GRI 2-7, 405-1)

En el 2024, contamos con un equipo de 187 colaboradores, todos laborando a jornada completa, de los cuales el 77% cuenta con contrato permanente y 23% con contrato temporal. Asimismo, el 69.52% (130) pertenece al género masculino y 30.48% (57) al femenino. Cabe resaltar que en este recuento no se está tomando en cuenta nuestros 12 practicantes que nos acompañaron durante el 2024, de ellos, la mitad es de género masculino y la otra mitad, femenino.

Respecto de su ubicación, nuestros colaboradores cuentan con oficinas administrativas y el Centro de Control, ubicados en Lima. Mientras que en la localidad de Zúñiga-Cañete se encuentra San Juanito, campamento de los trabajadores de El Platanal; Marañón hace referencia a los trabajadores de la hidroeléctrica con el mismo nombre; y, finalmente, CTSDO se refiere a la planta termoelectrica ubicada en el distrito de Chilca, provincia de Cañete. Durante el 2024, 62.57% de los trabajadores se ubicó en Lima; el 24.60% estuvo en San Juanito y el restante 12.83% en CTSDO.

Comparativo total de trabajadores por ubicación y género

	2022*			2023			2024		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Lima	57	43	100	60	43	103	66	51	117
San Juanito	38	5	43	39	3	42	42	4	46
Marañón	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Olleros	ND	ND	ND*	27	7	34	22	2	24
Total	95	48	143	126	53	179	130	57	187

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

⁹ Para mayor información acerca de nuestras políticas puede consultar el capítulo Gobierno Corporativo del presente reporte.

Comparativo de trabajadores con contrato permanente por ubicación y género

	2022*			2023			2024		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Lima	27	23	50	43	31	74	51	36	87
San Juanito	27	4	31	28	3	31	34	3	37
Marañón	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Olleros	ND	ND	ND*	24	7	31	19	1	20
Total	54	27	81	95	41	136	104	40	144

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

El número de trabajadores con contrato permanente creció un 67,9 % de 2022 a 2023 principalmente debido a la incorporación de la planilla de Termochilca a la de Celepsa. El 2024 aumentó un 5,9 %.

Comparativo de trabajadores con contrato temporal por ubicación y género

	2022*			2023			2024		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Lima	30	20	50	17	12	29	15	15	30
San Juanito	11	1	12	11	0	11	8	1	9
Marañón	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Olleros	ND	ND	ND*	3	0	3	3	1	4
Total	41	21	62	31	12	43	26	17	43

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

Total de trabajadores por nacionalidad

Celepsa			Termochilca		
Nacionalidad		Colaboradores	Nacionalidad		Colaboradores
Peruana		162	Peruana		23
Chilena		1	Colombiana		1

Comparativo total de trabajadores por género

	Celepsa y Termochilca								
	2022*			2023			2024		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Total	95	48	143	126	53	179	130	57	187
Porcentaje	66,43	33,57	100,00	70,39	29,61	100,00	69,52	30,48	100,00

* Debido a que Termochilca fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se incluye información de Termochilca correspondiente al año 2022.

Aunque la representación femenina ha tenido ligeras variaciones, la brecha de género se mantiene, con una mayor proporción de hombres en la organización. De igual manera, nuestros esfuerzos por brindar las condiciones necesarias para hacer atractivas las posiciones del sector al público femenino han permitido que mantengamos a nueve (9) trabajadoras con perfiles STEM.

Comparativo de porcentaje de trabajadores y practicantes por categoría laboral y género - Celepsa

	2022			2023		
	M	F	Total	M	F	Total
Gerentes y Subgerentes	6,29	2,80	9,09	4,24	2,42	6,66
Jefes, coordinadores y supervisores	15,38	7,69	23,07	15,15	6,67	21,82
Personal Administrativo	20,28	17,48	37,76	20,61	18,79	39,40
Personal Operario	17,48	1,40	18,88	20,00	00,00	20,00
Practicantes	6,99	4,20	11,19	6,06	6,06	12,12
TOTAL	66,43	33,57	100,00	66,06	33,94	100,00

Comparativo de porcentaje de trabajadores y practicantes por categoría laboral y género - Termochilca

	2022*			2023		
	M	F	Total	M	F	Total
Gerentes y Subgerentes	ND	ND	ND	8,33	0	8,33
Jefes, coordinadores y supervisores	ND	ND	ND	11,11	0	11,11

Personal Administrativo	ND	ND	ND	2,77	5,55	8,33
Personal Operario	ND	ND	ND	58,33	8,33	66,66
Practicantes	ND	ND	ND	0	5,55	5,55
TOTAL	ND	ND	ND	80,56	19,44	100

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

Comparativo de porcentaje de trabajadores y practicantes por categoría laboral y género 2024- Celepsa y Termochilca

	M	F	Total
Gerentes y Subgerentes	8,04	5,03	13,07
Jefes, coordinadores y supervisores	18,59	5,53	24,12
Personal Administrativo	17,09	17,09	34,17
Personal Operario	21,61	1,01	22,61
Practicantes	3,02	3,02	6,03
TOTAL	68,34	31,66	100,00

En conjunto, aproximadamente dos tercios de los trabajadores y practicantes son hombres, mientras que un tercio son mujeres. Hay una presencia femenina notable en la Gerencia (cerca del 40% en esa categoría) y en el área Administrativa (50%). La paridad en la categoría de Practicantes (50%) sugiere que existe un potencial semillero de talento femenino que, con políticas de retención y desarrollo, podría mejorar la equidad en otras áreas.

Comparativo de porcentaje de trabajadores y practicantes por categoría laboral y grupo etario - Celepsa

	2022			2023		
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Gerentes y Subgerentes	0,00	5,59	2,80	0,00	4,85	1,82
Jefes, coordinadores y supervisores	2,10	17,48	4,20	1,21	16,97	3,64

Personal Administrativo	16,08	17,48	1,40	15,76	21,82	1,82
Personal Operario	2,10	16,78	2,80	1,82	15,15	3,03
Practicantes	11,19	0,00	0,00	12,12	0,00	0,00
TOTAL	31,47	57,33	11,20	30,91	58,79	10,31

Comparativo de porcentaje de trabajadores y practicantes por categoría laboral y grupo etario - Termochilca

	2022*			2023		
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Gerentes y Subgerentes	ND	ND	ND	0,00	8,33	0,00
Jefes, coordinadores y supervisores	ND	ND	ND	0,00	8,33	2,77
Personal Administrativo	ND	ND	ND	2,77	5,55	0,00
Personal Operario	ND	ND	ND	11,11	50	5,55
Practicantes	ND	ND	ND	2,77	2,77	0,00
TOTAL	ND	ND	ND	16,66	75,00	8,33

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

Comparativo de porcentaje de trabajadores y practicantes por categoría laboral y grupo etario 2024- Celepsa y Termochilca

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Gerentes y Subgerentes	0,00	9,55	3,53
Jefes, coordinadores y supervisores	0,50	20,60	3,01
Personal Administrativo	12,06	19,10	3,01
Personal Operario	1,01	18,59	3,01
Practicantes	6,03	0,00	0,00
TOTAL	19,60	67,84	12,56

En conjunto, el 67.84% de la fuerza laboral se encuentra en el rango de 30 a 50 años; mientras que aproximadamente 1 de cada 5 personas tiene menos de 30 años, compuesto en su mayoría de personal administrativo y practicantes. El grupo de mayores de 50 representa el 12.56%.

Contrataciones y ceses

(GRI 3-3 Atracción de talento y bienestar laboral, 401-1)

Promovemos el reclutamiento del mejor talento y su retención en la empresa. Para ello, contamos con procedimientos y políticas que aseguren un proceso bajo la premisa de igualdad de oportunidades, objetividad y transparencia.

Comparativo de número y tasa de contrataciones por ubicación

	2022		2023		2024	
	Total	Tasa (%)	Total	Tasa (%)	Total	Tasa (%)
Lima	44	44,00	36	34,95	29	24,79
San Juanito	8	18,60	7	16,67	2	4,35
Marañón	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Olleros	ND*	ND	4	11,76	3	12,50
Total	52	36,36	47	26,2	34	18,18

Nota: Tasa de contratación (fórmula): Nuevas contrataciones por ubicación/total de la planilla por ubicación x 100

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

** Durante el 2023 y 2024, 22 personas (11 cada año) pasaron a planilla de Celepsa. No se contabiliza como contratación en este informe.

Comparativo de número y tasa de contrataciones por género

	2022*		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F
Total	31	21	30	17	17	17
Tasa	32,63	43,75	23,81	32,08	13,08	29,82

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

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

** Durante el 2023 y 2024, 22 personas (11 cada año) pasaron a planilla de Celepsa. No se contabiliza como contratación en este informe.

Comparativo de número de ceses y tasa por ubicación

	2022		2023		2024	
	Total	Tasa (%)	Total	Tasa (%)	Total	Tasa (%)
Lima	21	21,00	29	28,16	29	22,48
San Juanito	5	11,63	2	4,76	3	6,52
Marañón	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Olleros	ND	ND	16	47,06	4	16,67
Total	26	18,18	47	32,40	36	23,62

Nota: Tasa de rotación (fórmula): Ceses por ubicación/total de trabajadores por ubicación x 100

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

** Durante el 2023 y 2024, 22 personas (11 cada año) pasaron a planilla de Celepsa. No se contabiliza como cese en este informe.

Comparativo de número de ceses y tasa por género

	2022*		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F
Total	14	12	30	17	19	17
Tasa	14,74	25,00	23,81	32,06	14,62	29,82

Nota: Tasa de rotación (fórmula): Ceses por género/total de trabajadores por género x 100

* ND: Debido a que Termochilca (CTSDO) fue adquirido por Celepsa en el 2023, no se ha reportado información de Termochilca correspondiente al año 2022.

** Durante el 2023 y 2024, 22 personas (11 cada año) pasaron a planilla de Celepsa. No se contabiliza como cese en este informe.

Talento y Cultura

(DJSI 3.3)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Orientamos nuestros esfuerzos en identificar y potenciar las habilidades y competencias de nuestros colaboradores, con el objetivo de mejorar su desempeño laboral y el cumplimiento de nuestras metas estratégicas como organización.

Capacitación y formación

(GRI 404-1)

Para garantizar que nuestros colaboradores cuenten con la formación necesaria para desempeñar sus funciones de manera segura y efectiva, establecimos un procedimiento de capacitación con lineamientos claros. La Gerencia de Gestión Humana, a través del área de Talento y Cultura, gestiona este proceso, abarcando desde temas técnicos especializados hasta talleres de desarrollo personal y liderazgo.

Este año, reformulamos el diagnóstico de necesidades de capacitación con la participación de líderes y equipos de diversas áreas. Esto nos permitió diseñar un plan de formación más relevante, fortalecer la comprensión de las diferencias entre el proceso de capacitación y el Plan de Desarrollo Individual (PDI), y fomentar un mayor compromiso de todos los involucrados en su implementación.

A partir de este diagnóstico, desarrollamos y difundimos los planes de capacitación, tanto transversales como específicos, por área; para ello, aplicamos la metodología 70-20-10¹⁰. Para reforzar la asimilación y aplicación de los conocimientos adquiridos, también implementamos una campaña de comunicación orientada a destacar los conceptos clave de cada programa.

La efectividad de nuestros programas de capacitación se valida a través de certificaciones que acreditan las competencias técnicas de nuestros colaboradores, así como mediante evaluaciones de desempeño que reflejan el impacto del proceso formativo. Adicionalmente, analizamos los efectos de los programas de habilidades blandas a través de la encuesta de clima laboral.

Este enfoque no solo permite a nuestros colaboradores fortalecer sus competencias y crecer dentro de la empresa, sino que también refuerza su sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Como resultado, impactamos directamente en el cumplimiento del indicador “Apoyo Profesional” de la encuesta GPTW, reafirmando nuestro compromiso con su desarrollo y bienestar.

¹⁰ El modelo de aprendizaje 70-20-10 es un enfoque que sugiere que el desarrollo profesional óptimo se distribuye de la siguiente manera: **70%** a través de experiencias laborales directas, enfrentando desafíos y resolviendo problemas en el trabajo, **20%** mediante interacciones sociales, como el aprendizaje entre colegas, mentorías y retroalimentación, **10%** por medio de formación formal, incluyendo cursos y programas educativos estructurados. Este modelo fue desarrollado en la década de los ochenta por investigadores del Center for Creative Leadership, quienes estudiaron cómo los gerentes adquirirían habilidades esenciales en sus roles profesionales.

Comparativo de promedio de horas de capacitación por trabajador por categoría laboral

	Celepsa		Termochilca		Celepsa y Termochilca
	2022	2023	2022	2023	2024
Gerentes y Subgerentes	35,44	60,40	ND*	ND*	28,42
Jefes, coordinadores y supervisores	36,45	55,92	ND*	ND*	42,95
Personal Administrativo	35,99	34,70	ND*	ND*	35,32
Personal Operario	20,74	28,70	ND*	ND*	61,52
Practicantes	7,75	7,10	ND*	ND*	19,12
TOTAL	34,07	34,70	ND*	ND*	41,21

Nota: El promedio se calculó dividiendo el total de horas de capacitación entre el total de trabajadores por categoría laboral

ND: No se reportó información sobre Termochilca (CTSDO) en el reporte anterior.

Comparativo de promedio de horas de capacitación por trabajador por género

Celepsa				Termochilca				Celepsa y Termochilca	
2022		2023		2022		2023		2024	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
36,09	30,07	35,50	37,00	ND*	ND*	ND*	ND*	44,74	33,57

Nota: El porcentaje se calculó dividiendo el total de horas de capacitación entre el total de trabajadores por género.

ND: No se reportó información sobre Termochilca (CTSDO) en el reporte anterior.

Durante el 2024, se brindó un promedio de horas de capacitación y desarrollo de 51.90 horas, con un monto promedio invertido de S/ 3,265.89.

Programas, talleres y cursos desarrollados

(GRI 404-2)



Gestión del desempeño

(GRI 404-3)

A través del proceso de desarrollo del talento, en Celepsa buscamos fortalecer las competencias de nuestra fuerza laboral; Con ello, buscamos fomentar un entorno donde los empleados puedan crecer profesionalmente, asumir mayores responsabilidades y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía.

Para ello, contamos con un proceso de evaluación del desempeño que nos permite personalizar los planes de formación, asegurando que nuestros colaboradores reciban la capacitación adecuada para mejorar en su puesto actual o prepararse para nuevas responsabilidades.

La evaluación del desempeño está dirigida a colaboradores con una antigüedad mínima de tres meses en la empresa. Se lleva a cabo anualmente en tres etapas: en la primera, se definen objetivos alineados con la estrategia del negocio; a mitad de año, se revisa su cumplimiento y se brinda retroalimentación; y al cierre del periodo, se hace la evaluación final con una retroalimentación integral.

En función del cumplimiento de los objetivos, se otorga un bono anual a los trabajadores. Este proceso está formalmente establecido en la Política Corporativa del Bono Anual por Desempeño.

Comparativo del porcentaje de trabajadores evaluados en su desempeño

	Celepsa ¹¹		Celepsa y Termochilca
	*2022	*2023	2024
Porcentaje evaluado	83,92	88,27	89,95

Nota: El porcentaje se calculó dividiendo el total de trabajadores evaluados (con más de tres meses de antigüedad) entre el total de trabajadores x 100

Comparativo del porcentaje de trabajadores evaluados en su desempeño por categoría laboral

Categoría laboral	Celepsa ¹²		Celepsa y Termochilca
	2022	2023	2024
Gerentes y Subgerentes	92,31	100,00	96,15
Jefes, coordinadores y supervisores	96,97	91,30	106,25
Personal Administrativo	92,72	80,88	92,65
Personal Operario	74,19	95,45	88,89
Practicantes	0,00	0,00	0,00
TOTAL	83,92	89,65	89,95

Nota: El porcentaje se calculó dividiendo el total de trabajadores evaluados entre el total de trabajadores por categoría laboral x 100.

Comparativo del porcentaje de trabajadores evaluados en su desempeño por género

Celepsa	Celepsa ¹³				Celepsa y Termochilca	
	2022		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F
Porcentaje	83,16	89,58	89,89	84,78	91,17	83,30

Nota: El porcentaje se calculó dividiendo el total de trabajadores evaluados (con más de tres meses de antigüedad) entre el total de trabajadores por género.

¹¹*No se incluyeron los datos de Termochilca debido a que no se contaba con la información correspondiente al año 2022. Por otro lado, debido al proceso de transición, durante el 2023 en Termochilca no se realizaron evaluaciones de desempeño.

¹²*No se incluyeron los datos de Termochilca debido a que no se contaba con la información correspondiente al año 2022. Por otro lado, debido al proceso de transición, durante el 2023 en Termochilca no se realizaron evaluaciones de desempeño.

¹³*No se incluyeron los datos de Termochilca debido a que no se contaba con la información correspondiente al año 2022. Por otro lado, debido al proceso de transición, durante el 2023 en Termochilca no se realizaron evaluaciones de desempeño.

Clima laboral

(GRI 402-2) (DJSI 3.3)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Nos comprometemos a garantizar un entorno organizacional que favorezca el bienestar integral de nuestros trabajadores, promoviendo un clima laboral positivo y una cultura de pertenencia. Con este propósito, implementamos políticas y programas enfocados en mejorar la calidad de vida laboral, incluyendo capacitación continua, desarrollo profesional y un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Nuestro objetivo es consolidar UNA cultura que refuerce el sentido de identidad y compromiso con la empresa.

Como parte de nuestro proceso de mejora continua, en noviembre del 2024 llevamos a cabo la encuesta de clima laboral *Great Place to Work (GPTW)*, en la que participó el 100% de nuestro equipo, alcanzando un 85% de satisfacción.

Además, fomentamos la participación de nuestros colaboradores en la toma de decisiones y la resolución de conflictos, asegurándonos de que sus voces sean escuchadas y sus necesidades atendidas. Para ello, mantenemos una comunicación constante y transparente, informando con al menos una semana de anticipación sobre cualquier cambio operacional, con el fin de facilitar procesos de transición. Gracias a este enfoque participativo y al clima de confianza dentro de la organización, hasta la fecha no se han conformado sindicatos.

Beneficios laborales

(GRI 401-2)

En Celepsa, nos comprometemos a garantizar el cumplimiento de todos los beneficios legales establecidos, además de ofrecer beneficios adicionales que contribuyan al bienestar y la salud de nuestros trabajadores y sus familias. A continuación, presentamos nuestros beneficios:

Beneficios por ley	Participación en las utilidades legales
	Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
	Compensación por tiempo de servicio
	Seguro de Vida Ley
	Licencias de ley por paternidad, maternidad, por incapacidad, por enfermedad grave o terminal y por soporte para familiares con casos oncológicos
	Lactario para uso de las madres lactantes

Beneficios adicionales	EPS Seguro regular
	Seguro oncológico
	Seguro de EPS Padres
	Evaluación médica anual (por ley se establece que sea cada dos años)
	Horarios flexibles – <i>Early Friday</i>
	Política para el teletrabajo – Modalidad de trabajo híbrida, convenio para indicar máximo 2 lugares de trabajo (domicilio u otro)
	Bono por escolaridad y educación superior
	Puentes vacacionales – Equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar
	Convenios con instituciones educativas
	Programa de Salud Mental “Celepsa contigo” (Charlas y línea de soporte emocional + <i>Podcast</i> de salud mental)
	Vacaciones útiles para hijos
	Préstamos y adelantos de gratificación al personal
	Programa Nutricional (charla y consultoría bimensuales); actividades deportivas externas (Copa de la energía) e internas (Olimpiadas)
	Eventos de camaradería y celebraciones en fechas especiales (Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias, Navidad, etc.)
Estacionamiento en oficinas administrativas	

Permiso parental

(GRI 401-3)

En el 2024, brindamos tres licencias parentales a trabajadores de género masculino, quienes regresaron a sus labores luego del plazo otorgado. La tasa de retorno al trabajo después del permiso parental y aquellos retenidos 12 meses luego de otorgada la licencia parental en el periodo anterior, fue de 100% en ambos casos.

Celepsa	2022		2023	
	M	F	M	F
Cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental	6	1	5	0
Cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental	6	1	5	0
Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	6	1	5	0
Cantidad de empleados que han vuelto al trabajo tras terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	6	1	5	0
Tasa de regreso al trabajo de los empleados que se acogieron al permiso parental.	100%	100%	100%	-
Tasa de regreso al trabajo y de retención de los empleados por 12 meses, luego que tomaron su permiso parental.	100%	100%	100%	-

Termochilca	2023	
	M	F
Cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental	4	0
Cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental	4	0
Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	4	0
Cantidad de empleados que han vuelto al trabajo tras terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	3	0
Tasa de regreso al trabajo de los empleados que se acogieron al permiso parental.	100%	-
Tasa de regreso al trabajo y de retención de los empleados por 12 meses, luego que tomaron su permiso parental.	75%	-

Celepsa y Termochilca	2024	
	M	F
Cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental	3	0
Cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental	3	0
Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	3	0
Cantidad de empleados que han vuelto al trabajo tras terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	3	0
Tasa de regreso al trabajo de los empleados que se acogieron al permiso parental.	100%	-
Tasa de regreso al trabajo y de retención de los empleados por 12 meses, luego que tomaron su permiso parental.	100%	-

Política de incentivos para retiro voluntario y jubilación

(GRI 201-3)

Gestionamos y planificamos la sucesión del talento con responsabilidad. Contamos con una política de desvinculación voluntaria que permite a los trabajadores optar por un acuerdo de mutuo disenso con la empresa, siempre en cumplimiento de las leyes laborales vigentes.

Además, cumplimos estrictamente con las disposiciones del sistema de pensiones, tanto público como privado; para ello se aplica el descuento aproximado del 13% sobre las remuneraciones brutas y se hacen los abonos correspondientes, según el cronograma establecido. Dado que nuestros colaboradores están afiliados al sistema pensionario por ley, no ha sido necesario implementar planes de jubilación propios o complementarios.

Gestión de compensaciones

(GRI 2-19, 2-20)

En Celepsa, nos aseguramos de que nuestras políticas salariales sean transparentes, competitivas y alineadas con el mercado, con el objetivo de atraer, retener y motivar al mejor talento. Asimismo, buscamos garantizar que los salarios y beneficios sean justos y equitativos para todos los trabajadores, sin distinción de género, edad, origen u otros factores.

Para ello, contamos con una Política de Gestión de Compensaciones, que establece directrices claras para la asignación de salarios y beneficios. Esta política se basa en criterios objetivos como el desempeño y las competencias requeridas para cada puesto. Asimismo, se detallan los niveles y categorías de los puestos, los cuales se encuentran en un cuadro anexo referencial sujeto a cambios según lo determine la empresa.

La aprobación y definición de los lineamientos, objetivos y metas de esta política son responsabilidad del Comité de Nombramientos y Compensaciones, conformado por miembros del Directorio del Grupo UNACEM. Por su parte, la Gerencia Corporativa de Compensaciones y el líder de Gestión Humana se encargan de su cumplimiento, actualización y correcta comunicación. Para asegurar que todos los colaboradores comprendan su contenido, esta política se difunde a través de conversatorios, donde se explican los criterios utilizados para determinar las compensaciones y la metodología aplicada en la valoración de los puestos.

Con un enfoque de mejora continua y competitividad en el mercado, llevamos a cabo revisiones periódicas de nuestras estructuras salariales para garantizar que los niveles de compensación se mantengan actualizados y alineados, tanto en las expectativas de nuestros colaboradores como en las condiciones del mercado laboral. Además, analizamos cómo otras empresas valorizan los puestos, asegurando que nuestras remuneraciones sean competitivas.

Compensación de altos ejecutivos

Los altos ejecutivos desempeñan un papel clave en la dirección estratégica de la empresa, ya que sus decisiones impactan directamente en los indicadores financieros, la planificación, el control de gastos y otros aspectos fundamentales de la gestión. Además, son responsables de garantizar la seguridad de las instalaciones y del personal, promover la responsabilidad social y fortalecer el relacionamiento con las comunidades en las que operamos. Su liderazgo no solo contribuye al éxito de la operación, sino también al bienestar de las familias involucradas.

Para regular la compensación de los altos ejecutivos, contamos con dos políticas clave. La Política Salarial Corporativa establece los criterios para la valoración de los puestos en la Alta Gerencia, asegurando un equilibrio entre la competitividad externa y la equidad interna dentro de la organización. Por otro lado, la Política Corporativa del Bono Anual por Desempeño define los parámetros para evaluar el cumplimiento de metas y determinar el pago de bonos variables, en función de los resultados obtenidos.

Cabe destacar que la empresa no otorga bonos ni incentivos por la contratación de ejecutivos, garantizando así que las compensaciones se basen exclusivamente en el desempeño y la creación de valor para la organización. De esta manera, aseguramos una estructura salarial alineada con los objetivos estratégicos de la empresa y esta se enfoca en el reconocimiento del mérito y la contribución efectiva de cada líder.

Derechos humanos

(GRI 3-3: Gestión de derechos humanos, 408-1, 409-1, 410-1) (DJSI 3.2)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Nos comprometemos a fomentar un entorno laboral basado en el respeto a los derechos humanos, asegurando que nuestros trabajadores y grupos de interés conozcan y apliquen estos principios, tanto en el lugar de trabajo como en las dinámicas del negocio en general.

De acuerdo con el marco normativo y los principios internacionales, incorporamos políticas y procedimientos claros en nuestro modelo de operación para prevenir, identificar y abordar cualquier posible vulneración de los derechos humanos, tanto en nuestras operaciones directas como en toda la cadena de valor. Nos guiamos por estándares universales como la *Carta Internacional de Derechos Humanos* de las Naciones Unidas, la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo* y los diez principios del Pacto Global.

Nuestros lineamientos se encuentran reflejados en el Código de Ética y Conducta (CODEC) y en la Política Corporativa de Derechos Humanos. Además, cualquier incumplimiento puede ser reportado a través de la Línea Ética, asegurando que cada caso sea investigado por el Comité de Ética y, de ser necesario, se implementen planes de acción correctivos.

Por consiguiente, adoptamos una postura estricta contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de explotación o abuso. Toda contratación debe cumplir con la edad mínima de 18 años, y no toleramos prácticas de castigo físico ni coerción. Esta misma exigencia se extiende a nuestros socios comerciales y aliados, quienes deben adherirse a estos principios.

Como resultado de esta gestión, en el 2024 no se identificaron riesgos significativos ni casos de trabajo infantil o forzoso en nuestra cadena de valor.

Convenios de negociación colectiva

(GRI 2-30, 407-1)

Nuestro objetivo es fomentar un entorno laboral justo, transparente y colaborativo que beneficie tanto a nuestros colaboradores como a la empresa. Por esta razón, garantizamos y respetamos los derechos sindicales de nuestros trabajadores, asegurando su libertad de asociación y la posibilidad de negociación colectiva. Estos principios están establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT, capítulo III, artículo 7°, numeral 5) y en la Política Corporativa de Derechos Humanos.

Asimismo, nuestros trabajadores tienen el derecho de conformar consejos laborales u otras formas de negociación colectiva. No obstante, hasta la fecha, no se ha conformado ninguna organización sindical dentro de la empresa.

Por otro lado, no se han identificado riesgos significativos que puedan comprometer el derecho de los trabajadores, tanto en nuestras operaciones como en las de nuestros proveedores, para ejercer libremente su asociación o negociación colectiva.

Diversidad e igualdad

(GRI 3-3: Diversidad e igualdad, 406-1) (DJSI 3.1)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Fomentamos activamente la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores, sin distinción de género, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión u otras características personales. Nuestro compromiso es garantizar que cada trabajador tenga acceso equitativo al desarrollo profesional, sin barreras que limiten su crecimiento dentro de la empresa.

Para ello, establecimos lineamientos claros para prevenir la discriminación en todas sus formas y promover un ambiente laboral libre de conductas que atenten contra la dignidad de cualquier persona o grupo dentro de la organización. Estos lineamientos están formalizados 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 Diversidad e Inclusión.

Asimismo, contamos con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), integrado por ocho (8) colaboradores de distintas áreas y gestionado por Gestión del Talento. Este comité es responsable de diseñar y evaluar el plan de acción en diversidad e inclusión, asegurando su alineación con nuestros valores y objetivos organizacionales.

A continuación, presentamos los documentos desarrollados y los objetivos establecidos en el 2024:

Pilar	Documento	Objetivo
-------	-----------	----------

Comunicación y sensibilización	Guía de Lenguaje inclusivo	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación diversa e inclusiva
Clima y cultura	Reglamento contra la violencia y discriminación	Fortalecer la estrategia de Diversidad e Inclusión (D&I) para alcanzar el 70% de madurez en el 2026 Establecer una estrategia integral de gestión del talento diverso a través de la creación de políticas y procedimientos con enfoque de equidad de género y diversidad
Población menos representada	Calendario de efemérides para comunicación interna y externa	Desarrollar un plan de sensibilización que nos permita abordar temas en D&I en toda la organización para mejorar el entendimiento integral de la diversidad
Reclutamiento y desarrollo profesional	Procedimiento de reclutamiento y selección	Fortalecer las estrategias de prevención, atención y sanción de casos de discriminación
Beneficios	Manual de beneficios	Consolidar una política de beneficios para las personas según sus necesidades diferenciales

Al cierre del 2024, alcanzamos un 93.55% de cumplimiento de la implementación del plan en equidad de género y diversidad. Además, participamos en el Ranking PAR, una medición anual, gratuita y confidencial de Aequales, consultora especializada en equidad de género y diversidad corporativa que mide las políticas y procesos de equidad de género y diversidad en las empresas. En esta evaluación, obtuvimos un puntaje de 61%, con un aumento de 29 puntos porcentuales respecto al 2023 (32%).

Para reforzar una cultura de respeto e inclusión, brindamos capacitaciones constantes a nuestros trabajadores, asegurándonos de que comprendan la importancia de tratar a los demás con equidad y sin prejuicios. Esto incluye programas de sensibilización sobre las consecuencias de la discriminación y la promoción de un entorno laboral que valore la diversidad como una fortaleza.

Asimismo, contamos con mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales. Con ello garantizamos que cualquier caso de discriminación sea atendido con la seriedad y prontitud necesarias. Durante el 2024, no se reportaron denuncias por discriminación o acoso a través de nuestros canales oficiales.

Representación de género

En Celepsa fomentamos la igualdad de género y la participación de mujeres en todos los niveles de la organización, promoviendo su plena integración y crecimiento, tanto a nivel profesional como en las diversas actividades que se realizan. Para ello, desarrollamos talleres y programas de formación para potenciar el liderazgo femenino y enfoque de equidad, orientados a romper sesgos y estereotipos y promover la equidad de género e igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la empresa. Por ejemplo, a fines del 2024 implementamos el programa “Women in Energy by Celepsa”, un plan diseñado para nuestra empresa e implementado por WEC Chile. En este, se busca fomentar el liderazgo femenino dentro de nuestra organización y también en la industria energética. Contamos con 13 mujeres participantes.

Durante el 2024, la presencia de mujeres en cargos de liderazgo fue del 28%; mientras que el porcentaje de mujeres del total de trabajadores fue del 32%, superior al indicador de género del sector de energía, que, ese mismo año, se situaba entre el 17% y el 22%¹⁴ a nivel nacional.

Hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona. En Celepsa, rechazamos y condenamos cualquier acto de hostigamiento sexual en nuestras operaciones o ejercido por cualquiera de nuestros trabajadores.

Para gestionar los casos que pudieran devenir de una acción como la mencionada, contamos con una Política Interna y protocolo para atender, prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la que se establecen los pasos a seguir y los canales de atención para quejas y denuncias relacionadas.

En el 2024, se realizaron dos charlas de sensibilización y prevención sobre el hostigamiento sexual laboral para todos los trabajadores. Asimismo, como parte del Grupo UNACEM, participamos de la iniciativa denominada ELSA: Espacios Laborales Sin Acoso, orientada a la prevención del acoso sexual y a la promoción de un entorno de respeto y equidad.

Seguridad y salud en el trabajo

(GRI 3-3 Salud y seguridad ocupacional; 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10) (SASB IF-EU-320a.1) (DJSI 3.4)

¿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 procedimiento ayudan a proteger el bienestar de las personas y prevenir multas o sanciones por incumplimiento que pueden conllevar a clausuras o paradas de operaciones.

¿Cómo lo gestionamos?

Asumimos el compromiso de proteger y promover el bienestar de nuestros trabajadores, garantizando un entorno laboral seguro y saludable. Para ello, implementamos políticas, procedimientos y medidas preventivas

¹⁴ Fuente: Huapaya Nava, Mario; Méndez, Diana; Manrique, Alejandra; Vallejo, Elizabeth. [Brechas y oportunidades para la equidad de género en el sector minero energético peruano.](#)

destinadas a identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, asegurando el cumplimiento de las normativas locales e internacionales en materia de seguridad y salud ocupacional.

Programa Vida Primero

Implementamos un programa que fortalece el liderazgo en seguridad, la gestión de riesgos e incidentes y el desarrollo de habilidades clave para consolidar una cultura de seguridad más madura. A través de nuestra cultura “Vida Primero”, nos propusimos alcanzar, para el 2030, un entorno de interdependencia en seguridad, donde la prevención y el compromiso son parte natural de nuestra forma de trabajar.

Este concepto implica que la seguridad deje de ser solo una responsabilidad individual para convertirse en un valor compartido, en el que cada persona no solo se protege a sí misma, sino que también vela activamente por el bienestar de los demás.

En el 2024, el Grupo UNACEM desarrolló auditorías cruzadas del estándar corporativo de gestión de seguridad con contratistas en sus unidades de negocio, incluyendo a nuestra empresa.

Sistema de gestión de seguridad “Vida Primero”



LIDERAZGO	ESTRUCTURA	PROCESOS	CONTRATISTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo visible • Visión estratégica y evolución de la gestión • Gestión de resultados • Disciplina operativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización integrada • Responsabilidad, roles y recursos • Administración del Talento • Motivación y Conciencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva • Entrenamiento y desarrollo • Auditorías y observaciones • Investigación de incidentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Seguridad y Contratistas

Durante el periodo materia de este informe, impartimos un total de 893 horas de capacitación por persona en competencias de liderazgo en seguridad. Como resultado de estas acciones, logramos superar el millón de horas hombre trabajadas sin accidentes incapacitantes, reflejando nuestro compromiso con la seguridad y la prevención de riesgos.

Por último, para evaluar nuestra gestión en seguridad, utilizamos la metodología de DuPont DSS+, la cual se basa en investigaciones en neurociencia y gestión laboral. Esta metodología mide el nivel de madurez en seguridad en una escala del 1 al 5, donde el nivel 1 representa la adopción de los fundamentos y el nivel 5 corresponde a una gestión de Clase Mundial. Bajo este enfoque, alcanzamos un índice de madurez en seguridad de 3.03.

Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo

(GRI 403-1, 403-8)

Nuestro Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) abarca al 100% de los trabajadores, practicantes, visitantes, proveedores y terceros en todas nuestras operaciones. Su implementación se encuentra alineada con la normativa local, cumpliendo con la Ley N.º 29783 y sus reglamentos, así como con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad (RESESATE). A nivel internacional, seguimos los estándares establecidos en la norma ISO 45001:2018, orientados a garantizar una gestión eficaz en seguridad y salud ocupacional.

Dentro de nuestro marco normativo interno, contamos con la Política Corporativa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo UNACEM y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. En ellos reafirmamos nuestro compromiso de establecer condiciones óptimas de seguridad para proteger la vida, la integridad física, la salud y el bienestar de nuestros trabajadores, así como priorizar la vida por encima de cualquier otro aspecto de la operación.

Asimismo, el liderazgo en seguridad es clave para la consolidación de nuestra cultura preventiva. Por este motivo, nuestros líderes tienen la responsabilidad de promover una cultura de seguridad con cero tolerancia ante cualquier incumplimiento. También desde la Subgerencia de Seguridad Industrial, garantizamos la asignación de los recursos necesarios para implementar medidas efectivas que aseguren un entorno laboral seguro.

Como parte del proceso, desarrollamos un Plan y un Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñados para prevenir incidentes y accidentes en nuestras operaciones. Este plan es aprobado por el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo; mientras que el Comité Vida Primero, conformado por los ejecutivos de la empresa, supervisa su implementación y cumplimiento. Finalmente, un auditor acreditado por el Ministerio de Trabajo valida su cumplimiento.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2, 403-7)

La prevención es la clave para evitar accidentes y enfermedades laborales. Por ello, nos enfocamos en identificar y evaluar continuamente los riesgos potenciales en nuestras operaciones, implementando acciones correctivas oportunas. Contamos con procedimientos establecidos para la investigación de incidentes, así como programas de sensibilización y herramientas diseñadas para gestionar situaciones de emergencia de manera efectiva.

Nuestra herramienta principal para la reducción de riesgos es la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC). Además, exigimos que proveedores, contratistas, socios estratégicos y todo el personal que ingrese a nuestras instalaciones utilicen matrices y metodologías similares. Aplicamos una jerarquía de controles que sigue estos pasos:

- Eliminación de peligros y riesgos.
- Sustitución progresiva de factores de riesgo.
- Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos.
- Reducción al mínimo de los riesgos remanentes.
- Uso de equipos de protección personal (EPP) adecuados.

Para fortalecer la cultura de seguridad, nuestros trabajadores y contratistas pueden reportar peligros o situaciones de riesgo a través del aplicativo *Yo Reporto*. Asimismo, estamos en proceso de aprobación de la política “*Stop Work*”, la cual permitirá detener labores en caso de identificar condiciones que pongan en peligro la integridad del personal, ya sean colaboradores o contratistas.

El seguimiento de incidentes y accidentes es una prioridad para Celepsa. Garantizamos investigaciones exhaustivas para determinar sus causas y prevenir su repetición. Contamos con un procedimiento específico de investigación y, dependiendo de la gravedad del caso, se conforma un comité de investigación para analizar los hechos y definir medidas correctivas. Además, utilizamos un software que, según el nivel de riesgo, solicita información de seguridad y salud a cualquier visitante que realice trabajos en nuestras instalaciones, con el objetivo de prevenir o mitigar impactos negativos.

En el 2024, identificamos diversas actividades con riesgos potenciales de daño físico, entre ellas:

- Trabajos con energía
- Trabajos en espacios confinados
- Trabajos de izaje
- Trabajos en altura
- Trabajos en cuerpos de agua

Por esta razón, las capacitaciones programadas estuvieron directamente relacionadas a estos riesgos, con el objetivo de mitigar posibles daños. Además, tenemos implementadas cinco medidas para su gestión:

1 **Capacitación y entrenamiento** para los trabajadores que estén involucrados en las labores mencionadas anteriormente.

2 **Otorgamiento de permisos** de trabajo operativo y permisos de trabajo dependiendo del riesgo.

3 **Señalizaciones de las áreas intervenidas** advirtiendo el peligro y la presencia de personal trabajando.

4 **Inspecciones continuas** del área y los equipos a utilizar.

5 **Uso adecuado** de los EPP.

Comité de seguridad

(GRI 403-4)

Fomentamos la participación de nuestros trabajadores a través de la formación de comités de seguridad. Por ello, contamos con un Comité de Salud y Seguridad conformado por seis miembros, tres de ellos representantes de la empresa y los otros tres como representantes de los trabajadores. Sus funciones son vigilar el cumplimiento normativo, realizar inspecciones periódicas, analizar y proponer medidas correctivas, sugerir mejoras en políticas y procedimientos, fomentar la prevención en buenas prácticas en seguridad, y aprobar el plan anual en la materia.

Asimismo, existe un Comité de Socios Estratégicos, conformado por los administradores de cada contratista y sus representantes.

Comunicación y capacitación en SST

(GRI 403-4, 403-5)

Mantenemos abiertos diversos canales de comunicación, como la plataforma *Yo Reporto*, que permiten a nuestros trabajadores y contratistas expresar inquietudes y sugerencias relacionadas con su bienestar laboral.

Para garantizar que todo nuestro personal esté preparado para gestionar situaciones de riesgo, brindamos capacitación constante en seguridad y salud en el trabajo (SST), alineada con los estándares y normativas

vigentes. Estas capacitaciones se determinan en función del IPERC de cada puesto y son impartidas por un proveedor externo especializado.

Las sesiones incluyen formación obligatoria en planes de contingencia, primeros auxilios, identificación y reporte de actos y condiciones subestándares, así como en el uso de la matriz IPERC para la gestión de riesgos. Además, llevamos a cabo entrenamientos especializados para brigadistas, fortaleciendo su capacidad de respuesta ante emergencias.

Asimismo, impartimos capacitaciones específicas según el nivel de riesgo de cada actividad, abarcando procedimientos esenciales como el izaje mecánico de cargas, trabajos en altura, aislamiento de energías peligrosas, trabajos en caliente y en espacios confinados. Estas capacitaciones se dictan dentro del horario laboral y son cubiertas por nosotros. Para asegurar su efectividad y fomentar la mejora continua, evaluamos el desempeño de los participantes mediante exámenes o pruebas presenciales sobre los contenidos impartidos.

De igual manera, exigimos a nuestros contratistas que participen en una inducción evaluada de seguridad; y verificamos que los trabajadores y personal externo acrediten conocimientos y competencias en los riesgos y actividades que desempeñan. Con ello, garantizamos un ambiente de trabajo seguro para todos.

Salud ocupacional

(GRI 403-3, 403-6)

Aunamos esfuerzos para brindar bienestar integral a nuestros trabajadores, que no solo implique la seguridad física, sino también su salud mental, reconociendo la importancia de un equilibrio entre ambos aspectos para mantener un ambiente laboral óptimo. A través de programas de apoyo psicosocial, atención médica preventiva y actividades de promoción de la salud, buscamos mejorar la calidad de vida de nuestro personal y prevenir problemas relacionados con el estrés y otros factores de riesgo psicosocial.

Contamos con un médico ocupacional dedicado a supervisar y fomentar la atención de la salud de nuestros trabajadores, quien maneja la información de estos de manera confidencial y, dependiendo de la situación, informará datos importantes a jefes o al área de Gestión Humana. Además, disponemos de paramédicos y de un tóxico equipado y personal especializado, incluyendo una ambulancia tipo II para la atención de cualquier emergencia en el campamento de San Juanito.

Asimismo, mantenemos iniciativas y/o campañas de alimentación saludable, exámenes preventivos, acceso a atenciones en nutrición y psicología, entre otras actividades relacionadas con el bienestar general. Del mismo modo, facilitamos el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo a través de seguro EPS o EsSalud.

Lesiones por accidentes laborales

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

	TRABAJADORES			CONTRATISTAS		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Número de fallecimientos	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidentes grave	0	2	0	0	2	2
Tasa de lesiones por accidente grave	0	6,67	0	0	7,64	5,43
Número de lesiones por accidente	0	2	0	3	0	2
Tasa de lesiones por accidente	0	6,67	0	11,47	0	5,43
Horas trabajadas	251 470	299 696	385 069,52	176 693	261 481	367777

El cálculo se hizo dividiendo el total de lesiones/ total de horas trabajadas * 1 000 000

Dolencias y enfermedades laborales

(GRI 403-10)

	TRABAJADORES			CONTRATISTAS		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
N° de fallecimientos	0	0	0	0	0	0
N° de dolencias y enfermedades laborales	0	0	0	0	0	0

	TRABAJADORES			CONTRATISTAS		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Número de fallecimientos	0	0	0	0	0	0
Número de dolencias y enfermedades laborales	0	0	0	0	0	0

Inversión social

(GRI 3-3: Relacionamiento con comunidades locales, 2-25, 203-2, 413-1, 413-2) (DJSI 3.6)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Somos conscientes de que nuestro impacto trasciende la operación empresarial, por lo que reconocemos a las comunidades locales como actores clave en nuestra cadena de valor. Por ello, desarrollamos estrategias para fortalecer sus capacidades, fomentar el desarrollo económico y social en las zonas donde operamos y generar un impacto positivo sostenible.

En este marco, asumimos los compromisos socioambientales derivados de nuestros instrumentos ambientales y de los acuerdos voluntarios establecidos con la comunidad desde la construcción de El Platanal. De igual manera, cuidamos que nuestros proyectos no generen impactos negativos ni comprometan los derechos de las comunidades, especialmente las indígenas y rurales. Para ello, elaboramos anualmente el Plan de Gestión Social, alineado con la estrategia de la empresa, en el que se establecen los objetivos, metas e indicadores de impacto. Su implementación es monitoreada a través de un proceso de seguimiento y control, gestionado por la Gerencia de Gestión Social y Medio Ambiente, con el apoyo de las Subgerencias de Relaciones Comunitarias y de Gestión Inmobiliaria y Medio Ambiente. Ello nos permite evaluar nuestras intervenciones, dar seguimiento a nuestras acciones con nuestros grupos de interés y garantizar su efectividad.

Del mismo modo, promovemos el desarrollo económico en nuestras zonas de influencia mediante la contratación de proveedores y la generación de empleo local, contribuyendo directamente a la mejora de las condiciones de vida. Sumado a ello, implementamos iniciativas para mitigar los impactos de nuestras operaciones y fomentar el bienestar comunitario, desarrollando programas de salud, educación y mejora de infraestructura. Estas acciones no solo elevan la calidad de vida, sino que también fortalecen la resiliencia de las comunidades ante cambios económicos, sociales y ambientales.

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la transparencia, mantenemos canales de comunicación abiertos con las comunidades locales, fomentando su participación en la identificación y gestión de posibles impactos. Además, socializamos los resultados de nuestros indicadores en distintos espacios, promoviendo la confianza y el diálogo con nuestros grupos de interés. Estos encuentros no solo evidencian los logros alcanzados, sino que también fortalecen nuestra relación con la comunidad y generan oportunidades para mejorar continuamente nuestra gestión.

En el 2024:

- 100% de consultas, solicitudes, quejas y reclamos atendidos
- 100% gestión preventiva de posibles conflictos
- 100% de nuestras operaciones tienen programas sociales
- No se identificaron impactos negativos significativos

Nuestras iniciativas y proyectos en la comunidad

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

Buscamos ser un aliado para el desarrollo local y que los beneficiarios sean los principales impulsores del cambio. En el siguiente cuadro, presentamos las principales iniciativas realizadas durante el periodo 2024:

Proyecto	Descripción	Resultados	Número de beneficiarios	Inversión
Mejoramiento genético de ganado en la comunidad campesina de Vilca	Desarrollo y presentación de un perfil técnico para mejorar la calidad genética del ganado local, con el objetivo de incrementar la productividad y sostenibilidad de la actividad pecuaria en la comunidad.	Elaboración de un perfil técnico detallado.	Familias de la Comunidad Campesina de Vilca.	S/ 20 000
Revestimiento del canal Mática Calacho	Proyecto para mejorar la infraestructura de riego mediante la culminación del revestimiento del canal Mática Calacho, optimizando el uso del agua para la agricultura local.	Construcción de 1125 metros de canal revestido.		S/ 15 000

Conservación de pastos naturales en Huancaya	Trabajo conjunto con la comunidad campesina de Huancaya para implementar estrategias de conservación de pastos naturales, asegurando la sostenibilidad del ecosistema local.		.	S/ 13 000
Campaña navideña en alianza con empresas termoeléctricas	En colaboración con otras empresas del sector energético, Termochilca entregó juguetes a niños de 3 a 11 años de 23 instituciones educativas de nivel inicial y primaria en Chilca. Además, se distribuyeron panetones, chocolate, leche, azúcar y otros productos a comedores populares, programas de vaso de leche, instituciones educativas, la comisaría, bomberos, la municipalidad, sindicatos y asentamientos humanos del distrito.	Posicionamiento de la marca empresarial en el área de influencia.	3948 escolares de 23 instituciones educativas. 1860 adultos pertenecientes a 30 instituciones.	S/ 12 750
Escuela para Padres en Asentamientos Humanos	Programa de capacitación y orientación para padres de familia y adolescentes, enfocado en el fortalecimiento de la convivencia familiar y el bienestar emocional.	Orientación y formación para el desarrollo infantil, fortaleciendo la alianza entre familia, escuela y empresa, y promoviendo la participación de los padres en la educación.	173 padres de familia y 75 adolescentes del AAHH 15 de enero.	S/ 12 500
Juegos para la exploración musical en Chilca	Taller "Chilca Suená" dirigido a escolares con el objetivo de fomentar el desarrollo musical.	Clases teóricas y prácticas, integrando dos bandas escolares. Promoción de buenas prácticas ambientales y el programa "Vida Primero".	75 escolares de las I.E. N°6021 Papa León XIII y I.E. N°20925 de 15 de Enero	S/ 11 514
Vacaciones útiles para escolares	Curso de vacaciones útiles para estudiantes de diversas instituciones de Chilca, el cual abarcó talleres de artes plásticas,	Refuerzo de los aprendizajes en Comunicación y	41 alumnos de primaria de la	S/ 10 050

	dramatización, experimentos y matemáticas. Esta iniciativa busca reforzar sus conocimientos antes del inicio del año escolar y fortalecer sus habilidades blandas.	Matemática mediante estrategias lúdicas. Desarrollo personal a través de la creatividad. Promoción de la socialización y el trabajo en equipo.	I.E. N°20925 de 15 de Enero	
Promoción y Talento de la Lectura	Proyecto orientado a fomentar el hábito de la lectura las instituciones educativas de chilca, específicamente en niños y niñas de educación inicial y primaria.		1 843 niños y niñas de educación inicial y primaria	
Creación de Asociación de Mujeres emprendedoras - DUNA	Proyecto de desarrollo social inclusivo que promueve el crecimiento de pequeñas y medianas empresas de mujeres en Chilca. Se implementó un taller de corte y confección (3 meses) y un taller de capacitación en costura (10 meses) y confección de 3 meses de duración que benefició a 35 participantes, y a un programa de capacitación en costura de 10 meses para 50 mujeres, DUNA permite que estas emprendedoras sostengan a sus familias y compitan en el mercado, generando un impacto real en el desarrollo social y económico de sus comunidades.		35 mujeres capacitadas (taller de corte y confección), 50 mujeres capacitadas (taller en costura)	
Sistema de riego por aspersión	Optimización del uso del agua, evitando filtraciones y asegurando	50 metros de manguera entregados.	50 comuneros y sus familias.	S/ 7510

de pastos naturales	pastos para el ganado. Su ejecución requiere la entrega de mangueras a cada comunero con parcela, garantizando un acceso equitativo al riego.			
Contribución al revestimiento del canal de regadío Huayllampi	Apoyo al revestimiento del canal de regadío Huayllampi, en Viñac, Yauyos; mediante la donación de materiales para que la comunidad ejecute el proyecto mediante faenas comunales.	Un canal revestido y mejorado para el uso eficiente del recurso hídrico.	50 familias.	S/ 6000
Construcción de trocha carrozable en Gloria Pampa - Cuyococha-Tanta	Solicitud de apoyo con combustible para la construcción de una trocha de acceso a los campos de cultivo de avena, liderada por la Comunidad Campesina de Tanta.	Km de trocha de acceso		S/ 5000

Inversión en la comunidad

Nuestra inversión total en el territorio durante el 2024 se muestra en la siguiente tabla.

Clasificación	Celepsa	Celepsa Renovables	Termochilca
Contribuciones de caridad y patrocinio: Donaciones	\$151 768	\$ 3 059	S/ 35 610
Contribuciones Inversiones comunitaria: iniciativas	\$ 46 357	\$ 5 020	\$ 58 632
Contribuciones Iniciativas comerciales	No registra	No registra	No registra
Inversión Social Total	\$ 198 125	\$ 8 079	\$94 242

Abastecimiento responsable

(GRI 3-3: Cadena de suministro responsable, 2-6, 2-8, 204-1, 414-1, 414-2) (DJSI 1.7)

¿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.

¿Cómo lo gestionamos?

Buscamos ser una empresa sostenible y responsable a lo largo de todos nuestros procesos operativos. Por ello, desarrollamos un sistema de gestión para asegurar que todas las actividades relacionadas con la cadena de suministro se alineen con nuestros principios de sostenibilidad.

Implementamos un proceso riguroso de selección basado en criterios de responsabilidad social, cumplimiento normativo, protección ambiental y respeto por los derechos humanos. El proceso inicia con la captación de candidatos, seguida por la homologación, donde se evalúan criterios estandarizados según el segmento. La selección final se lleva a cabo en cumplimiento de nuestra política de abastecimiento sostenible.

Durante el proceso de homologación aplicamos nuestras políticas anticorrupción, conflictos de interés y derechos humanos como requisitos obligatorios de cumplimiento por parte de nuestros proveedores y socios estratégicos. Es, además, esencial que cumplan con la normativa local y respeten las leyes y otras normas ambientales, laborales, sociales, entre otras. Para ello, incluimos en el proceso de contratación y emisión de órdenes de compra y contratos de adquisición de bienes y servicios, lo siguiente:

- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política del Sistema Integrado de Gestión
- Código de Ética y Conducta
- Política Anticorrupción
- Requisitos de las Pólizas de Seguro

De igual manera, llevamos a cabo un proceso de verificación exhaustiva (debida diligencia) que nos permite investigar y valorar si un potencial proveedor o socio estratégico cumple con nuestros requisitos fundamentales antes de formalizar cualquier vínculo comercial.

Posteriormente, supervisamos el desempeño de los proveedores mediante evaluaciones periódicas para verificar el cumplimiento de estándares éticos y sociales, incluyendo la revisión de condiciones laborales y la prevención de trabajo infantil, forzado u otras violaciones de derechos fundamentales.

A lo largo de este proceso, promovemos su desarrollo colaborativo y responsable, fomentando un entorno de confianza y crecimiento mutuo.

Capacitación de proveedores	Homologación de proveedores	Selección de proveedores	Desarrollo de proveedores
A través de nuestro Portal de Proveedores, ofrecemos un canal de comunicación directo y transparente, permitiendo a las empresas interesadas conocer nuestro propósito, valores, requerimientos y estándares de calidad.	Proceso previo a las licitaciones que asegura el cumplimiento de requisitos esenciales en ámbitos administrativos, comerciales, legales, económicos, operativos, así como en calidad, seguridad, salud y medio ambiente, de acuerdo con el sector de abastecimiento.	A través de nuestro equipo especializado y el uso de plataformas digitales de licitación, elegimos a los proveedores que cumplen con los requisitos establecidos y ofrecen costos competitivos, asegurando transparencia y eficiencia en nuestros procesos.	Aplicamos estrategias y políticas para impulsar el desempeño ambiental, social y de gobernanza de nuestros proveedores estratégicos. Este proceso se desarrolla en tres fases colaborativas: Diagnóstico, Plan de Desarrollo y Ejecución.

Gasto en proveedores locales

(GRI 204-1)

Reconocemos el efecto positivo que podemos generar en las comunidades cercanas mediante una gestión responsable de nuestros proveedores. Por este motivo, como parte de nuestras prácticas responsables, siempre damos preferencia a la contratación de proveedores ubicados en nuestra zona de influencia. Esto nos permite acceder rápidamente a los servicios que requerimos y, al mismo tiempo, generar un impacto económico directo tanto en el proveedor local como en la comunidad.

Durante el 2024, contamos con relaciones comerciales con 162 proveedores pertenecientes al Tier I con los cuales se tuvo un gasto total de S/ 65 984 297.41.

	CELEPSA	CELEPSA RENOVABLES	TERMOCHILCA
Nacional	S/ 27 294 538.60	S/ 7 207 172.45	S/14 606 775.85
Internacional	S/ 4 115 262.12	S/ 60 936	S/ 12 699 612.39
Total Compras (S/)	S/ 31 409 800.72	S/ 7 268 108.45	S/ 27 306 388.23

Programa de desarrollo de proveedores sostenibles

Trabajamos de manera conjunta con nuestros proveedores para desarrollar capacidades clave, como la calidad, seguridad ambiental y la competitividad que sostengan la confianza y cooperación a largo plazo.

Actualmente, continuamos avanzando en la implementación de un modelo innovador para la gestión de suministros, la cual nos permite incorporar criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en el proceso de compras de la organización.

Este modelo implica cinco fases para su implementación:

1. Determinación de la línea base
2. Riesgos en la cadena de suministros
3. Criterios ASG a medida
4. Gobernanza en compras sostenibles
5. Desarrollo de Proveedores

Además, brindamos soporte en la certificación de la estrategia de compras sostenibles y el desarrollo de planes de mejora ASG en la plataforma.

Durante el 2024, más del 80% de las empresas participantes del programa se enfocaron en homologar criterios y requerimientos en torno a la salud y seguridad en el trabajo, ya que es un tema crítico para las empresas y de total importancia y prioridad para Celepsa.

Contratistas en operaciones

(GRI 2-8)

En Celepsa, además de nuestros colaboradores directos, contamos con trabajadores externos que prestan servicios bajo nuestra supervisión y a quienes denominamos contratistas. Su labor es fundamental para nuestras operaciones, ya que brindan servicios complementarios o de soporte en áreas como transporte de personal, alimentación, mantenimiento, limpieza, vigilancia, recepción, servicios generales, ambulancia y atención médica.

La relación con estos trabajadores se formaliza mediante contratos de locación de servicios o de intermediación laboral, los cuales pueden tener una duración determinada o extenderse de manera permanente, asegurando su continuidad a lo largo del año según las necesidades operativas.