



# Reporte Integrado 2025

Versión Preliminar



## 1. Sobre el reporte

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

<b>Nombre comercial</b>	Celepsa
<b>Razones sociales</b>	Compañía Eléctrica El Platanal S.A. Celepsa Renovables S.R.L. Termochilca S.A.C.
<b>Ubicación sede central</b>	Av. República de Colombia 791 – Oficina 602, San Isidro, Lima, Perú.
<b>Ubicación de nuestras operaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Central Hidroeléctrica El Platanal:</b> Km. 65 de la Carretera en Cañete – Yauyos, Distrito de Zúñiga, Provincia de Cañete, Departamento de Lima.</li> <li>• <b>Central Hidroeléctrica Marañón:</b> Centro Poblado Palanca, Distrito de Llata, Provincia de Huamalíes, Departamento de Huánuco.</li> <li>• <b>Central Termoeléctrica Santo Domingo de los Olleros:</b> Distrito de Chilca, Provincia Cañete – Departamento de Lima</li> </ul>
<b>Contacto</b>	(511) 619 2800 <a href="http://www.celepsa.com">www.celepsa.com</a> José Manuel Rivadeneira Casafranca <a href="mailto:jrivadeneira@celepsa.com">jrivadeneira@celepsa.com</a>
<b>Fecha de publicación</b>	1/04/2026 (Versión Preliminar)

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> Ambiental Andina S.A., Compañía Eléctrica San Bernardino S.A.C., Ecorer S.A.C.

## 2. Carta del CEO (GRI 2-22)

Estimados accionistas, clientes, colaboradores y partes interesadas:

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

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

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

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

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

Es nuestra actitud.

Es creer en la colaboración como motor de transformación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Somos energía positiva que impulsa un futuro sostenible.

**Eduardo Rivas**  
CEO - Celepsa

VERSIÓN PRELIMINAR

### 3. Hitos 2025

- Firmamos un **PPA de largo plazo con Zelestra**, que hará posible un proyecto solar. Este representa un avance clave para diversificar nuestro portafolio, suministrar energía 100% renovable para nuestros clientes y seguir impulsando la transición energética del país.
- Seguimos avanzando con nuestras estrategias de diversidad, equidad e inclusión a través de nuestro Programa Voces Unidas. De la mano de **Aequales**, este año evaluamos nuestros indicadores y alcanzamos un importante incremento.
- Presentamos la segunda promoción de **Women in Energy by Celepsa**. En Celepsa creemos que el desarrollo humano es clave para un futuro sostenible. Por eso, impulsamos el liderazgo femenino en el sector energético con una nueva generación de mujeres listas para transformar el sector.
- Llevamos nuestra energía a un espacio donde la naturaleza y la innovación se encuentran. Inauguramos el primer **sistema solar de autogeneración** en un Área de Conservación Privada: el Santuario de Amancay de UNACEM.
- Certificamos nuestras centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón bajo el estándar internacional **I-REC**, garantizando energía 100% renovable. De esta manera, acompañamos a nuestros clientes en el cumplimiento de sus metas ambientales a través de la entrega de **Certificados de Energía Renovable**.
- **Este año marcamos presencia en los principales eventos del sector.** Participamos en **Perú Energía** y fuimos nuevamente **auspiciadores exclusivos de Energízate**, que impulsa la innovación en el sector. En **PERUMIN 37**, dimos el primer paso hacia nuestra nueva identidad frente a nuestro principal aliado: la minería. Y en **Perú Sostenible**, junto al **Grupo UNACEM**, mostramos cómo el concreto, el cemento y la energía se unen como motores de desarrollo para el país.
- Fortalecimos la confiabilidad del sistema eléctrico con la **modernización en nuestra Central Térmica Santo Domingo de los Olleros**, lo que permitió **incrementar en más del 7% la potencia de generación y mejorar la eficiencia operativa** de su turbina a gas.
- Certificamos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la central hidroeléctrica El Platanal y la central térmica Santo Domingo de los Olleros, conforme al estándar **ISO 45001:2018**.

➤ **Más detalle en el siguiente video: ¡Recorre nuestros hitos 2025!**

## 4. Sobre Celepsa

(GRI 2-1, 2-6)

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

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

<b>Propósito</b>	Transformamos la energía que evoluciona el mundo hacia un futuro sostenible.	<b>Aspiración</b>	Ser los aliados de confianza en energía sostenible, referentes de crecimiento económico y humano en la región.
------------------	--	-------------------	--

- **Conoce más del Grupo Unacem en: [www.grupounacem.com](http://www.grupounacem.com)**

### Gráfico 01: Centrales de generación (A insertar durante diagramación)

<b>Top 5</b> en el mercado	<b>4,300 GWh</b> de energía comprometida a clientes <sup>2</sup>	<b>+500 tCO<sub>2</sub>eq</b> evitadas por nuestras hidroeléctricas
-------------------------------	---	--

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

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

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

<b>1956</b>	Se pone en servicio Central Hidroeléctrica Carpapata I de Unacem. Las centrales se construyen para dar energía a las plantas cementeras del grupo.
<b>1992</b>	En la sequía del siglo, aparece la oportunidad para que los privados ingresen al mercado eléctrico gracias a la Ley de Concesiones Eléctricas.
<b>1995</b>	Empiezan los estudios para implementar el Proyecto Platanal impulsado por inversionistas peruanos.
<b>2003</b>	Nace nuestro emblemático Programa de Conservación de Camarón de río.
<b>2005</b>	Constitución de la Compañía Eléctrica El Platanal S.A. (Celepsa).
<b>2006</b>	Construcción de la Central Hidroeléctrica El Platanal. En su momento representó la mayor inversión privada realizada por capitales peruanos en el Subsector Eléctrico.
<b>2008</b>	Inicia nuestro Proyecto de Truchas en Tanta, el cual recibió su primera gran premiación años más tarde.
<b>2010</b>	Inicio de la operación comercial de Celepsa el <b>31 de marzo</b> . Cambio de enfoque: La Central ya no solo vende energía a las cementeras de Unacem, sino para el negocio eléctrico, vendiendo energía a terceros. En el mismo año se crea el Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochabamba.
<b>2014</b>	Celepsa y Celepsa Renovables adquieren el 100 % de la empresa Hidroeléctrica Marañón S.R.L. con el objetivo de ejecutar la Central Hidroeléctrica Marañón. El mantenimiento de presa deja de ser tercerizado y se realiza por el equipo Celepsa.
<b>2015</b>	Construcción de la Central Hidroeléctrica Marañón.
<b>2016</b>	Inicio del importante contrato con Electro DUNAS. Hasta hoy representa uno de los más grandes clientes para Celepsa.
<b>2017</b>	El <b>23 de junio</b> inicia la operación de la Central Hidroeléctrica Marañón.

	Operación remota desde la casa de máquinas del embalse Paucarcocha en Tanta.
<b>2019</b>	Inicio del desarrollo del proyecto fotovoltaico Solimana.
<b>2020</b>	Operación remota de la Central Hidroeléctrica Marañón. Inicio de la pandemia COVID-19. Trae consigo una adaptación al cambio y una nueva forma de trabajo. Cambio de Gerencia General: Pedro Lerner: CEO Grupo Unacem – Eduardo Herrera: CEO Celepsa
<b>2021</b>	Inauguración del Centro de Control en Lima. Compra de nuevo Rodete, el cual mejora la eficiencia de la CH El Platanal, permitiendo registrar una nueva potencia efectiva de 227,09 MW. Inicio del Corporativo. Celepsa hace parte del Grupo UNACEM y deja de actuar como una unidad de negocio aislada.
<b>2023</b>	Adquisición de Termochilca S.A. la cual cuenta con la Central Térmica Santo Domingo de los Olleros, ubicada en el distrito de Chilca, provincia de Cañete. La central opera en ciclo combinado utilizando gas natural como combustible y tiene una potencia efectiva de 279,29 MW.
<b>2024</b>	Desembolso en junio de préstamo vinculado a la sostenibilidad de \$100 millones con BCI Miami y Bank of Nova Scotia Bank. Firmamos un PPA con Minera Antapaccay por 160 MW.
<b>2025</b>	Firmamos un PPA de largo plazo con Zelestra, clave para diversificar nuestro portafolio y suministrar energía 100% renovable para nuestros clientes. Modernizamos nuestra Central Térmica Santo Domingo de los Olleros incrementando en más del 7% la potencia de generación y mejorar la eficiencia operacional.

## a. Nuestra cultura UNA

(GRI 2-23)

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



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






U	N	A
Unión	Negocio	Acción
Unidos llegamos más lejos	Generamos valor para un mundo mejor	Nos apasiona ser aliados de nuestros clientes
Comprometidos con todo lo que hacemos	Integridad ante todo	Innovamos para crear valor
Juntos nos retamos para crecer	Cuidamos nuestro bienestar y seguridad ante todo	Trabajamos con excelencia

Para más información, puede consultar los siguientes enlaces:

[www.grupounacem.com](http://www.grupounacem.com)  
<https://www.youtube.com/watch?v=90rZvDEX9hc&t=21s>

## b. Certificaciones y reconocimientos

	<p><b>Huella de Carbono Perú</b>  Durante 2025, nuestras centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón recibieron la segunda estrella del programa Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente, reconocimiento que acredita la gestión exitosa de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.</p>		<p><b>Carbono Neutralidad</b>  Por quinto año consecutivo, AENOR nos certificó en Carbono Neutralidad en las centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón.</p>
---	---	--	---

	<p><b>Great Place To Work</b> Recibimos el certificado para el periodo noviembre 2024 – noviembre 2025, validando nuestra sólida cultura corporativa y reafirmando nuestro compromiso de seguir brindando un ambiente laboral que cumpla con los estándares mundiales.</p>		<p><b>ELSA – Espacios Laborales Sin Acoso</b> Fuimos reconocidos, por segundo año consecutivo, por nuestra labor y compromiso con la construcción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de acoso.</p>
	<p><b>Protege 365</b> Recibimos el reconocimiento 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 2024.</p>		<p><b>Premios ESG – Semana Económica</b> Nuestro proyecto “Afianzamiento hídrico en la cuenca alta del río Cañete” ha sido reconocido en los IV Premios ESG en la categoría Ambiental Sectores Manufactureros.</p>
	<p><b>ISO 45001 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> Contamos con la certificación ISO 45001 en nuestra central hidroeléctrica El Platanal y en la central térmica Santo Domingo de los Olleros.</p>		

## 5. Nuestro compromiso con la sostenibilidad






(GRI 2-23, 2-24)


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

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

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

En 2025 mantenemos este enfoque estratégico, asegurando su coherencia con los objetivos corporativos del Grupo UNACEM.

Pilar	Estrategia	Acciones 2025	ODS
<b>Cambio climático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionamos continuamente las emisiones de carbono de nuestras operaciones y cadena de valor.</li> <li>• Promovemos la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono con nuestras soluciones energéticas.</li> <li>• Fomentamos la remoción de carbono con la promoción de soluciones basadas en la naturaleza.</li> <li>• Incentivamos a los actores de la sociedad a tomar acción frente a la crisis climática.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>623,790.46 tCO<sub>2</sub>eq de emisiones de GEI</b> en 2025, lo que representa una <b>reducción de 11.78 % respecto de 2024.</b></li> <li>• Participamos en el <b>Carbon Forum 2025</b>, reflejando nuestro compromiso con una industria energética carbono neutral.</li> </ul>	  
<b>Bienestar y cadena de valor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promovemos un trabajo seguro y significativo para nuestros trabajadores con los Programas Vida Primero, Desarrollo de Talento y Bienestar Integral.</li> <li>• Impulsamos el desarrollo económico y social de nuestros proveedores para que brinden el mejor servicio.</li> <li>• Fomentamos el desarrollo sostenible de las comunidades dentro de nuestra área de influencia.</li> <li>• Acompañamos el crecimiento de nuestros clientes con soluciones energéticas y climáticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 accidentes fatales e incapacitantes durante el 2025.</li> <li>• Programa integral de bienestar (seguro de salud EPS y oncológico, salud mental, asesoría nutricional y actividades deportivas).</li> <li>• + 3.5 millones de soles invertidos en proyectos de desarrollo económico y social.</li> <li>• Ejecutamos la segunda etapa de nuestro Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles, incorporando indicadores ASG y el valor de Seguridad y Salud en nuestros proveedores estratégicos.</li> <li>• Entregamos el 100 % de los certificados I-REC a nuestros clientes El Brocal, La Arena, Veta Dorada, UNACEM, Huaron, Saint-Gobain, UNICOM e Icatom, respaldando su consumo de energía renovable para fortalecer su</li> </ul>	 

		compromiso con la descarbonización y sus metas ambientales.	
<b>Agua segura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionamos diligente y responsablemente los recursos hídricos mediante infraestructura que regula la escorrentía superficial durante la temporada de lluvias. Durante la temporada de estiaje el embalse Paucarcocha aporta un caudal promedio entre 3 a 6 m<sup>3</sup>/seg.</li> <li>• También promovemos el afianzamiento hídrico a través de la conservación de bofedales, la promoción de siembra y cosecha de agua y otras acciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo anual del agua superficial en el sector del caudal ecológico y semestral en el embalse Paucarcocha.</li> <li>• Monitoreo trimestral del efluente doméstico tratado proveniente del campamento San Juanito y la calidad del agua en el cuerpo receptor (río Cañete).</li> <li>• Impulsamos el afianzamiento hídrico en la cuenca del río Cañete, a través del Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochabambas.</li> </ul>	
<b>Ciudades circulares</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentamos iniciativas de economía circular.</li> <li>• Suministramos energía carbono neutral al mercado para un desarrollo bajo en emisiones.</li> <li>• Impulsamos el desarrollo de emprendimientos y soluciones innovadoras que resuelvan los desafíos del sector energético y la descarbonización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 % de residuos reciclados/reutilizados</li> <li>• 1,381 GWh de energía renovable vendida a nuestros clientes.</li> </ul>	

### a. Nuestro compromiso con los derechos humanos

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

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

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

Para asegurar su implementación, difundimos la Política Corporativa de Derechos Humanos entre nuestros colaboradores y reforzamos nuestra política de tolerancia cero frente a la discriminación y el hostigamiento mediante campañas de sensibilización, capacitaciones obligatorias y la difusión de los canales de denuncia. Cualquier presunto incumplimiento puede reportarse a través de la [Línea Ética](#) y es evaluado por el Comité de Ética, que define las acciones correspondientes.

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

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

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

## i. Nuestros principios en derechos humanos

<b>Diversidad e inclusión</b>	Promovemos la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización, sin distinción de género, raza o nacionalidad, y fomentamos un entorno inclusivo y respetuoso con nuestros grupos de interés y las comunidades del entorno.
<b>Género</b>	Garantizamos el respeto de los derechos laborales de todas las personas, asegurando igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, una participación equitativa en la toma de decisiones y una remuneración justa.
<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>	Respetamos el derecho de nuestros trabajadores a organizarse libremente y a participar en negociaciones colectivas.
<b>Discriminación</b>	Fomentamos un trato igualitario y libre de discriminación hacia nuestros trabajadores y grupos de interés, sin distinción por condición socioeconómica, orientación sexual, género, raza, edad o discapacidad.
<b>Trabajo forzoso</b>	Rechazamos toda forma de trabajo forzado, explotación, abuso o castigo físico, y exigimos a nuestros socios comerciales actuar bajo los

	mismos estándares.
<b>Trabajo infantil</b>	No admitimos el trabajo infantil y aseguramos que todas nuestras contrataciones se realicen únicamente con personas mayores de 18 años.
<b>Seguridad y salud ocupacional</b>	Desarrollamos nuestras actividades de manera segura y eficiente, priorizando el bienestar de nuestros trabajadores por encima de cualquier otro objetivo.
<b>Medio ambiente</b>	Desarrollamos nuestras actividades de forma responsable y sostenible, minimizando nuestro impacto ambiental y en las comunidades, y promoviendo la participación ciudadana y la transparencia en la información ambiental.
<b>Clima laboral</b>	Fomentamos un entorno laboral en el que se valora la contribución de cada persona, promoviendo un ambiente libre de acoso y hostigamiento.
<b>Anticorrupción</b>	Actuamos con integridad y transparencia, rechazando cualquier práctica de corrupción.

### b. Relacionamiento con los grupos de interés

(GRI 2-29)

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

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

### c. Análisis de doble materialidad

(GRI 3-1, 3-2)

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

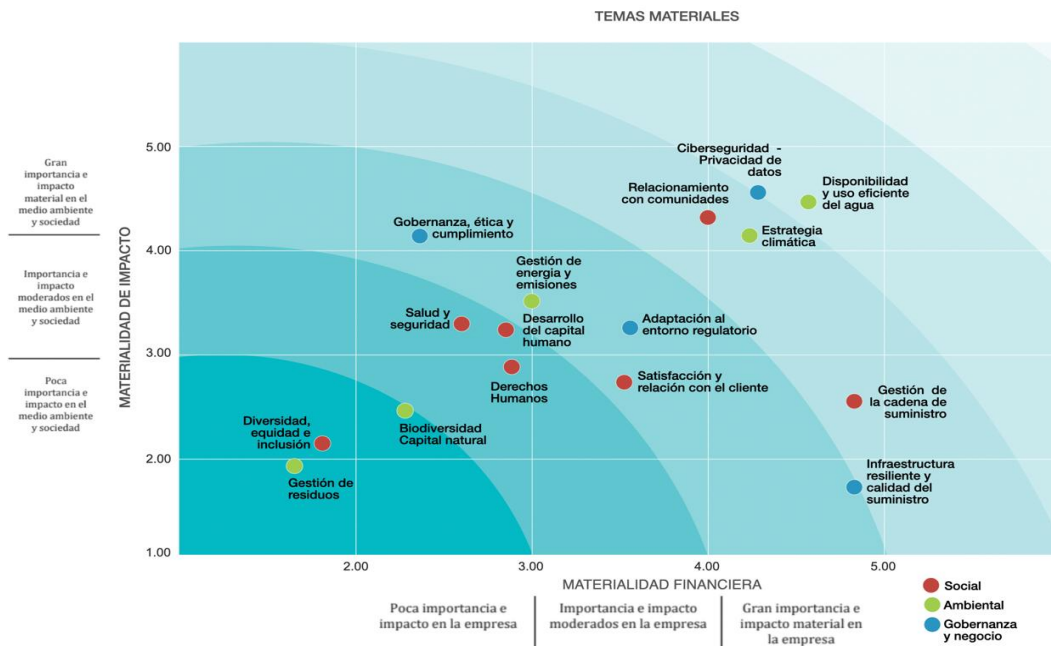
#### i. Gráfico 02: Dimensiones de la doble materialidad



1. Evaluación del estado actual	2. Definición de temas materiales a evaluar
<p>Realizamos un análisis de las operaciones de Celepsa y su contexto externo. Esta etapa incluyó la revisión de información interna y del entorno regulatorio, sectorial y estratégico.</p>	<p>Elaboramos una lista inicial de temas ASG relevantes para el sector energía y para la compañía. Esta identificación consideró:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Documentos internos</li> <li>● Marcos regulatorios y voluntarios</li> <li>● Tendencias globales</li> <li>● Prácticas de empresas pares en el sector</li> </ul>
3. Participación de las partes interesadas	4. Puntuación y priorización de temas
<p>Recogimos la perspectiva de <i>stakeholders</i> clave mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Entrevistas con líderes del Grupo UNACEM</li> <li>● Encuestas a líderes del sector energía</li> <li>● Consulta a proveedores y clientes</li> <li>● Consideración de comunidades externas</li> </ul> <p>Esta etapa permitió contrastar la visión interna con la percepción externa sobre la relevancia de los temas.</p>	<p>Evaluamos cada tema considerando dos dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Impacto en el negocio (impactos financieros, estratégicos y operativos para Celepsa)</li> <li>● Impacto hacia el entorno (impactos sociales y ambientales generados por la compañía)</li> </ul> <p>Con base en esta evaluación se elaboró la matriz de doble materialidad, que posiciona los temas según su relevancia en ambas dimensiones. Los resultados fueron validados por el equipo de liderazgo de Celepsa y el Grupo UNACEM, asegurando su alineamiento estratégico.</p>

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

ii. Gráfico 03: Matriz de doble materialidad



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

iii. Temas materiales (GRI 3-3)

<b>Temas ambientales</b>	Estrategia climática
	Gestión de energía y emisiones
	Disponibilidad y uso eficiente del agua
	Gestión de los residuos
	Biodiversidad / Capital natural
<b>Sociales</b>	Desarrollo del capital humano
	Diversidad, equidad e inclusión
	Derechos humanos
	Salud y seguridad
	Infraestructura resiliente y calidad del suministro
	Relacionamiento con comunidades locales
	Gestión de la cadena de suministro
	Satisfacción y relación con el cliente

<b>Gobernanza</b>	<b>Gobernanza, ética y cumplimiento.</b>
	<b>Ciberseguridad / Privacidad de datos</b>
	<b>Adaptación a nuevas regulaciones</b>

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

## 6. Gobierno Corporativo

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

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

### a. Estructura de gobierno

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

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

### i. Directorio

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

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

<b>Nombre del director (a)</b>	<b>Nacionalidad</b>	<b>Dependiente / Independiente</b>
Ricardo César Rizo Patrón de la Piedra	Peruana	Dependiente
Marcelo Rizo Patrón de la Piedra	Peruana	Dependiente
Alfredo Joaquín Gastañeta Alayza	Peruana	Dependiente
Jaime Fernando Sotomayor Bernos	Peruana	Dependiente
Álvaro Antonio Morales Puppo	Peruana	Dependiente
Ricardo Cilloniz Champin	Peruana	Dependiente

Pedro Alfonso Lerner Rizo Patrón	Peruana	Dependiente
Alex Alberto Alvarado Arauzo	Peruana	Independiente
Alfredo Len Álvarez	Peruana	Dependiente
Vania María Diez Canseco Rizo Patrón	Peruana	Dependiente

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

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

## ii. Comité Ejecutivo

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

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

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



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

Nicolas Samardzich Rizo Patron	Gerente de Desarrollo	Ingeniero de materiales con mención en Ingeniería Mecánica de la Universidad de Queensland, Brisbane, Australia. Cuenta con más de 15 años de experiencia, de los cuales 5 de ellos han sido dedicados a la dirección y construcción de centrales hidroeléctricas y líneas de transmisión.
Ignacio Augusto Martinelli Rey	Gerente de Administración y Finanzas	Administrador de Empresas de la Universidad Pacífico, con MBA en Concentración en Estrategia del London Business School, Inglaterra y estudios de especialización en la Escuela de Negocios y Economía en la Universidad de Maastricht, Holanda. Tiene más de 10 años de experiencia en temas de Estrategia, Planeamiento, Finanzas y Gestión de Unidades de Negocio.
Carlos Titu Cusi Túpac- Yupanqui Ortega	Gerente Comercial	Bachiller en Ciencias con mención en Ingeniería Eléctrica por la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), con más de 15 años de experiencia en el sector eléctrico. Es experto en la gestión de contratos de suministro de energía, gestión de portafolios de negocios eléctricos y la operación de sistemas eléctricos de potencia.
Carlos Augusto González Vargas	Gerente de Operaciones	Ingeniero Mecánico de la Universidad Nacional de Colombia, con más de 15 años de experiencia en la Industria de la Energía y Gas, en las áreas de Operaciones, Mantenimiento, Planeación, Contratos OEM, Gerencia, Confiabilidad de Activos y Desarrollo de Proyectos en Plantas de Generación Térmica y Procesos de Fraccionamiento de Gas. Cuenta con un MBA del INALDE Business School, Colombia, y un Máster en Gerencia de Proyectos. Además, ha realizado estudios en Sistemas Energéticos Sostenibles Fotovoltaicos e Hidrógeno.
Patricia Lucia Medina Losno	Gerente de Gestión Humana	Abogada por Universidad San Martin de Porres con Máster en Dirección de Recursos Humanos y Habilidades Directivas del IEDE Business School Chile – Universidad Europea de Madrid. Cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector privado, siendo Consultora en temas legales con Conocimiento Procesal y Legislación Laboral. Asimismo, en Diseño, Implementación y Monitoreo de Estrategias en la Gestión de Recursos Humanos.

Jorge Arturo Arias Valencia	Gerente Legal y de Regulación	Abogado y Magíster en Gestión de la Energía por la Universidad ESAN, ha cursado el Management Program for Lawyers en Yale University. Cuenta con más de 18 años de experiencia en áreas legales en organizaciones transnacionales, gremiales y gubernamentales de la industria energética. Enfocado en derecho corporativo, contratos, cumplimiento, regulación, así como en relacionamiento con el Gobierno.
Juan Pablo Probeste Cárdenas	Gerente de Gestión de Activos e Innovación	Ingeniero mecánico de la Universidad Austral de Chile y cuenta con un Máster en Gestión de Activos de la Universidad Técnica Federico Santa María. Tiene más de 17 años de experiencia liderando con éxito proyectos energéticos y de rehabilitación, destacándose principalmente en el ámbito de las obras hidráulicas y eólicas.
Natalie Liz Nakamura Rivera	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	Bachiller en Ingeniería Química de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, especialista en Gestión de Proyectos por DeSales University y Magíster en Administración y Dirección de Proyectos de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Con más de 15 años de experiencia en ámbitos de Calidad, Medio Ambiente, Salud y Seguridad en los sectores de energía, hidrocarburos, minería, pesca, agricultura, alimentos, construcción y ambiente.
Analía Carmen Calmell del Solar del Río	Gerente de Asuntos Institucionales y Sostenibilidad	Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú y magíster en Desarrollo Social y Políticas Públicas por el Institute of Social Studies de La Haya-Erasmus. Cuenta con más de 20 años de experiencia en sostenibilidad, asuntos corporativos y relaciones institucionales en sectores como minería y energía, habiendo liderado proyectos en distintos países de la región.

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

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

### iii. Otros Comités

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

Nombre del Comité	Funciones	Integrantes
<b>Comité de Ética y Conducta</b>	Responsable de la gestión y análisis de denuncias e infracciones del Código de Ética.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eduardo Rivas Gerente General (Presidente)</li> <li>• Jorge Arias Gerente Legal y de Regulación</li> <li>• Patricia Medina Gerente de Gestión Humana</li> <li>• Micaela Canelo Llanos Oficial de Cumplimiento</li> </ul>
<b>Comité de Desarrollo</b>	Encargado de la revisión y aprobación de lo relacionado a proyectos de desarrollo y diversificación del portafolio empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eduardo Rivas Gerente General (Presidente)</li> <li>• Nicolás Samardzich Gerente de Desarrollo</li> <li>• Carlos Túpac-Yupanqui Gerente Comercial</li> <li>• Ignacio Martinelli Gerente de Administración y Finanzas</li> <li>• Jorge Arias Gerente Legal y de Regulación</li> <li>• Jorge Arroyo Gestor de Proyectos</li> </ul>
<b>Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo</b>	Órgano compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores, con una estructura bipartita y paritaria, cuyo objetivo es fomentar el compromiso, la colaboración y participación de todos los empleados en la prevención de riesgos laborales.	<p><u>CCST Central Celepsa 2025-2027:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Héctor Ocharán (Presidente) Jefe de Centro de Control</li> <li>• Marvin Pariona (Secretario) Operador de Centro de Control</li> <li>• Denis Ramos (Miembro Mantenedor y Operador de Centrales)</li> <li>• Natalie Nakamura (Miembro Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional)</li> <li>• Jorge Atarama (Miembro Subgerente de Mantenimiento)</li> </ul> <p><u>CCST Central Santo Domingo de los Olleros 2024 - 2026</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eduardo Sanes (Presidente) Subgerente de Operaciones</li> <li>• Percy Delgado (Secretario) Jefe de Turno</li> <li>• Nick Silva (Miembro) Subgerente de Mantenimiento</li> <li>• Juan Pacompia (Miembro) Especialista de Automatización, Protecciones y Telecomunicaciones</li> </ul>
<b>Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual</b>	Encargado de la investigación y sanciones, así como de las medidas complementarias para evitar casos de hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ignacio Martinelli Gerente de Administración y Finanzas</li> <li>• Patricia Medina Gerente de Gestión Humana</li> <li>• Ricardo Melo Supervisor de Gestión de Recursos</li> </ul>

	en la empresa.	<p>Hídricos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ariana Sotelo Analista Contable Junior</li> </ul> <p><u>Suplentes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ernesto Ortiz Especialista Senior de Sostenibilidad</li> <li>• Fiorella Urbina HR Business Partner</li> </ul>
<b>Comité de Diversidad e Inclusión</b>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patricia Medina Gerente de Gestión Humana</li> <li>• Milagros Mendoza Jefe de Cultura y Comunicación Interna</li> <li>• Fiorella Urbina HR Business Partner</li> <li>• José Manuel Rivadeneira Analista de Sostenibilidad</li> <li>• Judith Torres Mantenedor Mecánico</li> <li>• Walter Nayra Operador de Centro de Control</li> <li>• José Sánchez Coordinador de Relaciones Comunitarias</li> <li>• Shirley Cáceres Especialista en Gestión de Seguridad Industrial</li> </ul>
<b>Comité de Líderes</b>	Espacios de colaboración entre los líderes de la empresa para asegurar una coordinación eficaz de las iniciativas y logros de objetivos organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los subgerentes y jefes de la empresa (liderado por Gestión Humana), además de los oficiales de Cumplimiento y Riesgo.</li> </ul>
<b>Comité de Riesgos</b>	Tiene el objetivo de supervisar el proceso adecuado de gestión y reporte de los riesgos dentro de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Ejecutivo</li> <li>• Oficial de Riesgos</li> </ul>
<b>Comité de Donaciones</b>	Destinado a revisar las solicitudes de donaciones provenientes de los grupos de interés de la empresa, en línea con la política corporativa de donaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eduardo Rivas Gerente General</li> <li>• Jorge Arias Gerente Legal y de Regulación</li> <li>• Ignacio Martinelli Gerente de Administración y Finanzas</li> <li>• Micaela Canelo Oficial de Cumplimiento (secretaria)</li> </ul>

### b. Estructura de capital y accionariado

<b>Capital Social</b>	S/ 630,598,840.00
-----------------------	-------------------

	<b>Referencia</b>	<b>Acciones Comunes</b>
<b>Clases de acciones creadas y emitidas</b>	<b>Creadas</b>	630,598,840
	<b>Emitidas</b>	630,598,840

<b>Número y valor nominal de las acciones emitidas</b>	630,598,840 acciones de un valor nominal de S/ 1.00 cada una
--	--

#### Estructura accionaria (con más del 5%)

<b>Accionistas</b>	<b>%</b>	<b>Acciones</b>	<b>País</b>	<b>Grupo Económico</b>
<b>UNACEM Corp S.A.A.</b>	90	567,538,956	Perú	Grupo UNACEM
<b>Corporación Aceros Arequipa S.A.A.</b>	10	63,059,884	Perú	Corporación Aceros Arequipa S.A.
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>630,598,840</b>		

<b>Acciones con derecho a voto</b>	630,598,840
------------------------------------	-------------

<b>Tenencia por tipo de accionista</b>	El 100% de los accionistas corresponde a empresas privadas constituidas en Perú.
--	--

<b>Tenencia por residencia de los titulares de las acciones</b>	El 100% de los accionistas son domiciliados
---	---

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

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

#### iv. Acuerdos relevantes asociados a activos de generación

En el marco del desarrollo del proyecto El Platanal, la compañía mantiene acuerdos que contemplan el pago de regalías por el uso de estudios, diseños y activos asociados. Estos acuerdos fueron establecidos con los promotores del proyecto, Cementos Lima S.A. y Cemento Andino S.A., actualmente Unión Andina de Cementos S.A.A. (UNACEM), y corresponden al 3,55 % de los ingresos netos mensuales por la venta de energía y potencia, por un periodo de 25 años.

#### c. Compromisos y políticas

(GRI 2-23, 2-24)

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

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

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

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

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

#### d. Ética y cumplimiento

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

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

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

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

La integridad forma parte de nuestro ADN y orienta la manera en que desarrollamos nuestras operaciones y relaciones. Trabajamos de manera continua en fortalecer esta cultura, promoviendo una actuación ética que no responda únicamente al cumplimiento normativo, sino a una convicción compartida por toda la organización.

Buscamos consolidar un entorno en el que cada persona pueda reconocer, prevenir y actuar frente a conductas inadecuadas, con responsabilidad y transparencia. Esta visión se extiende

a nuestros clientes, proveedores y socios estratégicos, fortaleciendo relaciones basadas en la confianza y la integridad.

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

<b>Acción</b>	<b>Descripción</b>
Sensibilización en <i>compliance</i>	Desarrollo de inducciones dirigidas a todos los colaboradores para fortalecer la cultura de cumplimiento en la organización.
Gestión responsable de datos personales	Capacitación orientada al adecuado tratamiento y protección de datos personales.
Conflicto de interés	Capacitación dirigida al Comité de Comunicaciones sobre identificación y gestión de conflictos de interés.
Diversidad e inclusión	Formación orientada a promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso.
Prevención del hostigamiento sexual	Capacitación enfocada en la prevención, detección y actuación frente a casos de hostigamiento sexual.
Taller “Integridad Ante Todo”	Espacio formativo dirigido a líderes UNA para reforzar la toma de decisiones éticas.
Libre competencia	Capacitación dirigida al equipo comercial sobre prácticas de competencia leal.
Programa “Integrity Talks”	Creación de espacios de reflexión y diálogo sobre temas de integridad y cumplimiento en todas las sedes.
Compliance Fest	Desarrollo de una iniciativa participativa para fortalecer la cultura de cumplimiento a través de actividades de alto impacto.

Como resultado de este enfoque y de las acciones implementadas, durante el periodo reportado no registramos incumplimientos significativos<sup>3</sup> que hayan derivado en multas relevantes o sanciones no monetarias.

### **i. Línea Ética**

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

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

<b>Página web</b>	<a href="https://grupounacem.com/linea-etica/">https://grupounacem.com/linea-etica/</a>
<b>Correo electrónico</b>	eticagrupoUNACEM@pwc.com
<b>Líneas gratuitas</b> Disponibles de lunes a viernes de 9am a 6pm, y buzón de voz para mensajes.	Perú: 0800-18422 Chile: 1888-0020-1271 Estados Unidos de Norteamérica 1833-4312-405
<b>Línea telefónica con costo en Perú</b>	(511) 211-6534 (511) 211-6531

<sup>3</sup> Se consideran incumplimientos significativos, las multas mayores a \$10,000 dólares americanos.

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

La gestión de los casos es supervisada por el Comité de Ética y Conducta, el cual realiza seguimiento a su tratamiento e informa periódicamente al Directorio sobre los asuntos relevantes identificados. De manera complementaria, la Oficial de Cumplimiento desempeña un rol activo en la administración del canal, promoviendo su uso no solo como un mecanismo de reporte, sino también como un espacio de orientación preventiva, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura de integridad en la organización.

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

Asimismo, en línea con el fortalecimiento de una cultura preventiva, se promovió el uso de los canales de Cumplimiento no solo para la gestión de reportes, sino también como espacios de consulta y orientación. En este contexto, se atendieron diversas consultas canalizadas directamente al área de Cumplimiento, principalmente en materias como Regalos y Atenciones, Interacción con Funcionarios Públicos, Protección de Datos Personales, Conflictos de Interés y procesos de Debida Diligencia. La canalización directa de estas consultas evidencia la confianza de los colaboradores en la función de Cumplimiento, así como su rol activo como aliado estratégico para la toma de decisiones éticas y el fortalecimiento de una cultura de integridad en la organización.

## **ii. Gestión Anticorrupción**

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

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

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

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

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

### iii. Conflicto de interés

(GRI 2-15)

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

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

### iv. Competencia desleal

(GRI 206-1)

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

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

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

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

### e. Asuntos públicos

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

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

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

En línea con este compromiso, declaramos que no realizamos contribuciones financieras ni de ningún otro tipo a partidos políticos o representantes políticos, ya sea de manera directa o

indirecta. Asimismo, aseguramos que nuestras donaciones y auspicios no encubren servicios, financiamiento de actividades ilícitas ni aportes políticos. Del mismo modo, no recibimos asistencia financiera del gobierno para nuestras operaciones.

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

Organización		Motivo del relacionamiento	Inversión (PEN)
	<b>ARTICULAC</b>	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.	0
	<b>Cámara de Comercio de Chilca Y Pucusana</b>	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.	7,488
	<b>Perú Sostenible</b>	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.	18,000
	<b>Asociación Peruana de Hidrógeno</b>	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.	0
	<b>Sociedad Nacional de Minería, Petróleo Y Energía</b>	Formamos parte de diversas mesas de trabajo en las que discutimos los retos y oportunidades del sector energético.	115,260
	<b>RedEAmérica</b>	Somos miembros de esta organización la cual tiene la finalidad de generar espacios que fortalecen el desarrollo social de nuestras zonas de influencia, través de intercambio conocimientos y la construcción de alianzas.	18,000

## f. Gestión de Riesgos

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

### i. Gobernanza de gestión de riesgos<sup>4</sup>

<b>Directorio Grupo UNACEM</b>	<b>Comité de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprueba el apetito de riesgo.</li> <li>• Da seguimiento a la estrategia de gestión de riesgos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisa el cumplimiento de los lineamientos establecidos.</li> </ul>
<b>Comité de Riesgos Corporativo</b>	<b>Dirección Corporativa de Riesgos y Cumplimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolida la información de riesgos del Grupo.</li> <li>• Promueve el cumplimiento del proceso de gestión de riesgos, fortaleciendo la cultura organizacional en esta materia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña estrategias, políticas y procedimientos.</li> <li>• Coordina las actividades relacionadas con la gestión de riesgos en todo el grupo.</li> </ul>
<b>Comisiones de Riesgos de las Unidades de Negocio</b>	<b>Comisión de riesgos Celepsa</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve el cumplimiento del proceso de gestión de riesgos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrada por el Comité Ejecutivo y el Oficial de Riesgos.</li> <li>• Reporta los riesgos organizacionales, alineados a la política y metodología corporativa.</li> <li>• Se reúne al menos tres veces al año.</li> </ul>

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

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

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

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

## 7. Nuestro desempeño económico-financiero

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

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

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

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

### a. Gestión financiera y transparencia

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

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

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

### i. Fiscalidad

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

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

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

Aseguramos el pago oportuno de tributos, la presentación de declaraciones juradas, así como la correcta llevanza de libros y registros electrónicos. Asimismo, emitimos los comprobantes de pago de acuerdo con la normativa vigente y calculamos anualmente la tasa efectiva del

Impuesto a la Renta, la cual en 2025 se situó en un rango superior a la tasa nominal entre 1 % y 5 %.

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

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

## ii. Gestión de riesgos fiscales

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

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

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

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






## b. Desempeño comercial

Participamos en el mercado de generación eléctrica, operando tanto en el mercado regulado como en el mercado de contratos<sup>5</sup>. En este último, suscribimos acuerdos de compraventa de energía y participamos en procesos de licitación, ofreciendo soluciones competitivas y de valor para nuestros clientes.

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

---

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

	Energía sostenible, segura y certificada
	Asesoría para soluciones regulatorias, tecnológicas y de sostenibilidad
	Tarifas competitivas en el suministro de energía
	Alto nivel de atención al cliente
	Operación y monitoreo en tiempo real a través de un centro de control moderno e innovador

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

#### a. Transición energética

(GRI 3-3: Estrategia climática)

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

Acceso a energía limpia	Impulsando el crecimiento	Camino a un futuro sostenible
<b>Servicios Energéticos</b>	<b>Infraestructura para clientes</b>	<b>Servicios de descarbonización</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Suministro de energía limpia</li> <li>Gestión de la demanda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autogeneración</li> <li>Interconexión eléctrica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificados de energía renovable</li> </ul>

### Energía renovable certificada para nuestros clientes

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

### i. Potencia efectiva y energía producida

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

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

**Tabla 01: Energía producida por tipo de fuente**

(SASB IF-EU-000.D)

Fuente	2023 (GWh)	2024 (GWh)	2025 (GWh)	% 2025
C.H. El Platanal	1,103.00	1,175.99	1,239.64	47.93%
C.H. Marañón	145.00	129.85	141.45	5.47%
<b>Total producción energía renovable (hidroeléctrica)</b>	<b>1,248.00</b>	<b>1,305.84</b>	<b>1,381.09</b>	<b>53.40%</b>
C.T. Santo Domingo de los Olleros	1,584.85	1,290.93	1,205.42	46.60%
<b>Total producción energía no renovable</b>	<b>1,584.85</b>	<b>1,290.93</b>	<b>1,205.42</b>	<b>46.60%</b>
<b>Total producción de energía</b>	<b>2,832.85</b>	<b>2,596.77</b>	<b>2,586.51</b>	<b>100.00%</b>

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

### ii. Energía suministrada<sup>6</sup>

(SASB IF-EU-000-B)

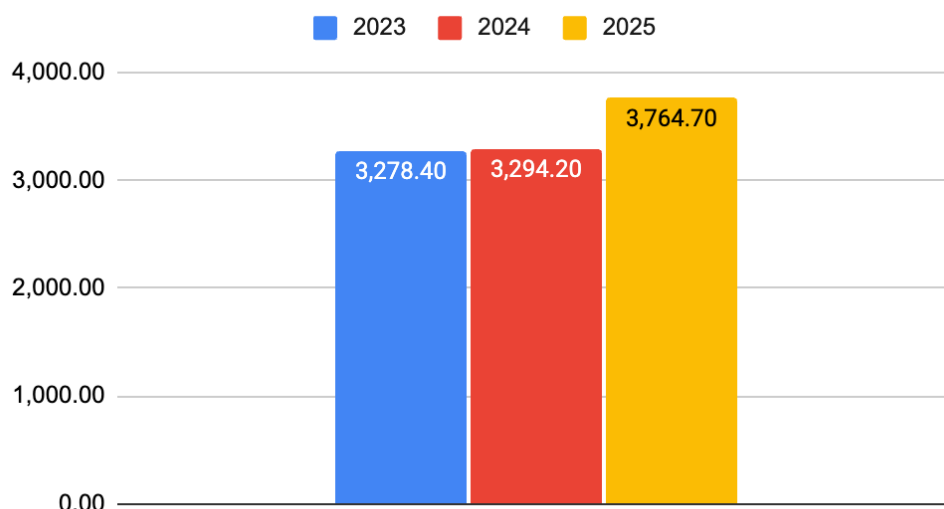
En 2025, la energía suministrada alcanzó 3,764.6 GWh, lo que representa un crecimiento de 14.3 % respecto a 2024 y de 14.8 % frente a 2023. Este incremento fue impulsado principalmente por una mayor participación en contratos con distribuidores, consolidando la diversificación y estabilidad del portafolio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

**Tabla 02: Energía suministrada**

(SASB-IF-EU-000.B)

Concepto	2023 (GWh)	2024 (GWh)	2025 (GWh)
Libres	1,370.8	1,357.5	1,392.5
Distribuidores	1,248.5	1,697.9	2,249.0
Otros	659.1	238.8	123.2
<b>Total</b>	<b>3,278.4</b>	<b>3,294.2</b>	<b>3,764.7</b>

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

**Gráfico 04: Energía suministrada (evolución)**

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

### iii. Energía comprada

(SASB IF-EU-000.E)

El total de energía comprada en el mercado mayorista durante el periodo fue de 1,087.5 GWh, lo que representa un incremento de 75.5 % respecto a 2024 (619.7 GWh<sup>7</sup>). Este aumento responde principalmente a la incorporación de contratos de muy corto plazo a nuestra cartera de clientes en 2025, que generó una mayor necesidad de compras en el mercado spot para cumplir con los compromisos contractuales asumidos con nuestros clientes.

### b. Eficiencia operacional

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

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

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

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

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

### • Mantenimientos

El Platanal	Marañón	Santo Domingo de Olleros
Realizamos el <b>cambio de dos inyectores en la Unidad Generadora 1 (UG1)</b> , componentes que regulan el flujo de agua que acciona la turbina y permiten su operación eficiente y estable. Asimismo, se efectuó el reemplazo de rejillas de piso en el recinto de turbinas de las UG1 y UG2, fortaleciendo la infraestructura de soporte de los equipos de generación.	<b>Mejoramos los componentes del generador de la Unidad Generadora 1 (UG1)</b> , mediante un mantenimiento integral que incluyó el reemplazo de cuñas del estator. Esta intervención contribuye a preservar la estabilidad eléctrica del generador, fortalecer su confiabilidad operativa y asegurar la continuidad del servicio.	Ejecutamos el <b>upgrade F4X de la turbina a gas TG1</b> , una intervención orientada a modernizar la unidad, mejorar su desempeño operativo y fortalecer su confiabilidad en el mediano y largo plazo.

### ii. Centro de control

Contamos con un Centro de Control diseñado bajo la Norma ISO 11064, que opera con 02 ingenieros en turno y de manera ininterrumpida las 24 horas del día, los 365 días del año. Desde este espacio gestionamos de forma remota nuestras centrales y las de terceros, coordinamos el despacho de generación hidroeléctrica y térmica y monitoreamos en tiempo real el consumo de nuestros clientes y las operaciones del mercado eléctrico.

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

### iii. Disponibilidad operativa y confiabilidad del servicio

**Tabla 03: Disponibilidad y confiabilidad del servicio**

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

<b>92.67 %</b> Disponibilidad operativa promedio	<b>&gt; 99 %</b> Confiabilidad del servicio	<b>95 %</b> De las interrupciones registradas fueron planificadas	<b>Upgrade F4X</b> de la turbina a gas TG1
---	--	--	---

En 2025, las centrales registraron una disponibilidad operativa promedio de 92.67 %, manteniendo en todos los casos una confiabilidad del servicio superior al 99,89 %, lo que evidencia la solidez y estabilidad de la operación, siendo el mejor resultado de los últimos años. La mejora en la confiabilidad respecto a los dos años anteriores responde principalmente al fortalecimiento de la gestión operativa y del mantenimiento programado, así como a una menor tasa de fallas, producto de una mayor atención y seguimiento a las averías en planta.

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

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

- **Cortes de energía**

(SASB IF-EU-550a. 2)

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

**Tabla 04: Frecuencia de cortes de energía eléctrica**

Celepsa	2023	2024	2025
<b>Número de cortes</b>	49	92	105
<b>Corte/Clientes</b>	2.46	2.24	2.5

**Tabla 05: Duración promedio de cortes de suministro**

Celepsa	Celepsa	Celepsa	Celepsa
<b>Nº Total de horas de corte</b>	225	637	442
<b>Nº Horas de corte/cliente</b>	11.28	15.53	10.53

#### iv. Expansión de proyectos renovables

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



<b>Central Solar Fotovoltaica Solimana</b> Camaná - Arequipa	<b>257 MW</b> Evitará la emisión de 262 mil tCO <sub>2</sub> eq/año	El proyecto cuenta con: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración de impacto Ambiental (DIA)</li> <li>• Estudio de Pre-Operatividad (EPO)</li> <li>• Concesión Definitiva</li> <li>• Servidumbre de Ocupación Permanente</li> </ul>
---	--	--

#### • Soluciones tecnológicas renovables

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

<b>Laboratorio renovable (LABTEC)</b> Tarma - Junín	<b>168 kWp</b> (solar + BESS) 1er laboratorio híbrido del Perú
<b>Sistema fotovoltaico Off Grid<sup>8</sup></b> Pachacamac - Lima	<b>48 kWp</b> Único proyecto a nivel nacional en un área de conservación privada
<b>Sistema de almacenamiento de energía - BESS</b> Villa María del Triunfo - Lima	<b>1 MW/2 MWh</b> Una de las más grandes del Perú para la aplicación de <i>Peak Shaving</i> <sup>9</sup>

#### v. Líneas de transmisión

(SASB IF-EU-000.C)

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

#### c. Nuestros clientes

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

Mantenemos una relación cercana y de largo plazo con nuestros clientes, basada en la confianza, el acompañamiento permanente y la transparencia. Brindamos información clara

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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.

y oportuna sobre facturación, condiciones de servicio, certificación del origen renovable de la energía y soluciones orientadas a la eficiencia energética, gestionando de manera ágil sus consultas y requerimientos.

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

**Tabla 06: Composición de clientes por tipo**

	2023	2024	2025
<b>Cientes Libres</b>	19	32	29
<b>Distribuidoras</b>	4	9	6
<b>Total</b>	23	41	35

### **i. Asequibilidad del suministro**

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

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

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

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

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

Para más información sobre las tarifas establecidas, consultar el siguiente enlace del Organismo Supervisor de Inversión en Energía y Minería – Osinergmin:

<https://www.osinergmin.gob.pe/empresas/electricidad/generacion/contratos-de-usuarios-libres>

### **ii. Salud y seguridad de los clientes**

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

Nuestra prioridad es brindar servicios alineados con los más altos estándares de calidad, resguardando en todo momento la seguridad y el bienestar de nuestros clientes. Para ello, aplicamos estrictos protocolos de seguridad y procesos de evaluación de riesgos que nos

permiten anticipar y prevenir cualquier posible afectación asociada al 100% de nuestras operaciones o soluciones.

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

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

### iii. Comunicación con nuestros clientes

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

Garantizamos que el 100 % de nuestros servicios de suministro eléctrico se rige por procedimientos formales que aseguran que la información entregada a nuestros clientes sea clara, precisa y veraz, en cumplimiento de la normativa aplicable. De esta manera, promovemos una comunicación ética y responsable, evitando generar confusión o expectativas indebidas y fortaleciendo la transparencia y la confianza en nuestra relación comercial.

Como parte de nuestro compromiso con una relación cercana, incorporamos además un newsletter dirigido a nuestros clientes, a través del cual compartimos periódicamente novedades del sector energético y actualizaciones de nuestra empresa, brindando información de valor. Este canal se complementa con la asignación de un gestor de cuenta para cada cliente, quien se encarga de canalizar sus consultas, atender sus requerimientos y mantener una comunicación directa y fluida, fortaleciendo así una relación de confianza y acompañamiento permanente.

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

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

### a. Ciberseguridad<sup>10</sup>

(SABS IF-EU-550a.1)

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

Nuestra estrategia de ciberseguridad está alineada a la estrategia del negocio y es supervisada a nivel gerencial por el gerente de Administración y Finanzas en estrecha

<sup>10</sup> Para conocer nuestro modelo de cuatro capas en la prevención y mitigación de ataques informáticos puede consultar la página 40 de nuestro reporte de sostenibilidad 2024: [https://celepsa.com/media/internals/27112025\\_CELEPSA\\_RS-24-25-11-2025-OK.pdf](https://celepsa.com/media/internals/27112025_CELEPSA_RS-24-25-11-2025-OK.pdf)

coordinación con el CISO Corporativo (Chief Information and Security Officer), quien reporta periódicamente sobre su desempeño. Esta estrategia se gestiona mediante indicadores clave (KPIs) y se fortalece a través de evaluaciones periódicas, simulacros de vulnerabilidad y pruebas de los sistemas de seguridad, realizadas al menos una vez al año.

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

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

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

## 8. Gestión Social

### a. Gestión laboral

(GRI 3-3: Desarrollo del capital humano)

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

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

Promovemos un entorno de trabajo respetuoso, colaborativo y libre de acoso o discriminación, basado en la comunicación clara, la equidad de trato y el respeto de los derechos laborales. Nuestra gestión se sustenta en instrumentos como la Política Corporativa de Diversidad e Inclusión, el Código de Ética y de Conducta, el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros lineamientos internos<sup>11</sup> que orientan nuestro actuar.

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

---

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

### i. Nuestro equipo<sup>12</sup>

(GRI 2-7)

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



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

Este nivel de participación femenina se encuentra alineado con el promedio global del sector de energías renovables (32 %), según el informe Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2025 de IRENA<sup>13</sup>. No obstante, aún se mantiene por debajo del promedio de participación femenina en la fuerza laboral de la economía global (43.4 %), lo que representa para nosotros una oportunidad para continuar fortaleciendo la diversidad de género en el sector.

#### Tabla 07: Colaboradores por categoría laboral, por género

(GRI 405-1, 2-8)

	Masculino			Femenino		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Gerentes y Subgerentes	7.24%	11.76%	11.94%	6.34%	15.87%	13.43%
Jefes, coordinadores y supervisores	21.01%	27.21%	31.34%	17.47%	17.46%	22.39%
Personal Administrativo	25.37%	25.00%	20.90%	52.39%	53.97%	41.79%
Personal Operario	39.13%	31.62%	32.09%	4.76%	3.17%	10.45%
Practicantes	7.25%	4.41%	3.73%	19.05%	9.52%	11.94%
<b>TOTAL</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

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

La participación femenina se concentra principalmente en roles administrativos, mientras que su presencia es menor en posiciones operativas y de liderazgo. Este patrón es consistente con la tendencia observada a nivel global en industrias vinculadas a la energía y a disciplinas

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

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

STEM, donde la participación de mujeres suele ser mayor en funciones de soporte y menor en roles técnicos, y de toma de decisiones<sup>14</sup>.

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

**Tabla 08: Colaboradores por categoría laboral**

(GRI 2-7)

Categoría laboral	2023		2024		2025	
Gerentes y subgerentes	14	6.97%	26	13.07%	25	12.44%
Jefes, coordinadores y supervisores	40	19.90%	48	24.12%	57	28.36%
Personal administrativo	68	33.83%	68	34.17%	56	27.86%
Personal operario	57	28.36%	45	22.61%	50	24.88%
Practicantes	22	10.94%	12	6.03%	13	6.47%
<b>Total de trabajadores por categoría laboral (sin practicantes)</b>	<b>179</b>	<b>89.06%</b>	<b>187</b>	<b>93.97%</b>	<b>188</b>	<b>93.53%</b>
<b>Total de trabajadores por categoría laboral (incluye practicantes)</b>	<b>201</b>	<b>100.00%</b>	<b>199</b>	<b>100.00%</b>	<b>201</b>	<b>100.00%</b>

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

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

## ii. Contrataciones de personal<sup>15</sup>

(GRI 401-1)

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

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

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

**Tabla 09: Contrataciones por género**

Nuevas contrataciones por género	2023		2024		2025	
	N	Tasa	N	Tasa	N	Tasa
M	28	22.22%	19	14.62%	12	9.30%
F	11	20.75%	14	24.56%	15	25.42%
<b>Total de contrataciones</b>	<b>39</b>	<b>21.79%</b>	<b>33</b>	<b>17.65%</b>	<b>27</b>	<b>14.36%</b>

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

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

### iii. Ceses de personal<sup>16</sup> (GRI 401-1)

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

**Tabla 10: Ceses por género**

Ceses por género	2023		2024		2025	
	N	%	N	%	N	%
M	27	21.43%	23	17.97%	16	12.36%
F	15	28.30%	11	20.00%	10	17.24%
<b>Total ceses por género</b>	<b>42</b>	<b>23.46%</b>	<b>34</b>	<b>18.58%</b>	<b>26</b>	<b>13.87%</b>

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

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

<sup>16</sup> Durante 2025, la totalidad de los ceses registrados correspondió a colaboradores de nacionalidad peruana.

### i. Libertad de asociación

(GRI 2-30, 407-1)

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

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

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

### b. Talento y Cultura

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

#### ii. Formación

Reconocemos que el desarrollo de nuestros colaboradores es fundamental para fortalecer el desempeño organizacional y asegurar la continuidad del negocio. Motivo por el cual, contamos con un procedimiento de capacitación que establece lineamientos para asegurar que los colaboradores reciban la formación necesaria para desempeñar sus funciones de manera segura y efectiva, fortaleciendo sus capacidades y contribuyendo al logro de los objetivos del negocio. Este proceso es gestionado por la Gerencia de Gestión Humana, a través del área de Talento y Compensaciones, e incluye una evaluación anual de necesidades de capacitación que orienta el diseño de programas formativos para toda la organización.

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

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

**Tabla 11: Media de horas de formación por categoría laboral**

Capacitación por categoría laboral	2023	2024	2025
Gerentes y subgerentes	60.4	28.42	48.42
Jefes, coordinadores y supervisores	55.92	42.95	65.36
Personal administrativo	34.7	35.32	39.17
Personal operario	28.7	61.52	62.84
Practicantes	7.1	19.12	18.02

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

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

**Tabla 12: Media de horas de formación por género**

Capacitación por género	2023	2024	2025
M	35.5	44.74	54.47
F	37	33.57	47.73

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

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

- **Desarrollo del talento y liderazgo<sup>17</sup>**  
(GRI 404-2)

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

### **Women in Energy by Celepsa**

Con el objetivo de potenciar el desarrollo profesional y las capacidades de liderazgo de nuestras colaboradoras en un sector predominantemente masculino, en 2024 lanzamos el programa **Women in Energy by Celepsa**, desarrollado en colaboración con el World Energy Council (WEC) Chile. En diciembre de 2025, la segunda promoción de 13 colaboradoras culminó satisfactoriamente el programa.

### **iii. Evaluación de desempeño** (GRI 404-3)

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

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

Asimismo, el corporativo del Grupo UNACEM incorporó una evaluación por competencias, basada en diez competencias clave evaluadas mediante comportamientos observables e incluyendo retroalimentación desde distintas perspectivas, como jefe directo, pares, reportes

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

directos y clientes internos. Este sistema se implementó inicialmente para el Comité Ejecutivo y se desplegará de manera gradual en la organización.

**Tabla 13: Colaboradores evaluados por categoría laboral**

Categoría laboral	2023	2024	2025
Gerentes y subgerentes	100.00	96.15	96.00%
Jefes, coordinadores y supervisores	91.30	97.91	100.00%
Personal administrativo	80.88	92.65	96.43%
Personal operativo	95.45	88.89	98.00%
Practicantes	0.00	0.00	0.00%
<b>Total</b>	<b>89,65</b>	<b>89,95</b>	<b>97.87%</b>

**Tabla 14: Colaboradores evaluados por género**

Género	2023	2024	2025
M	89.89	91.17	97.67%
F	84.78	83.30	98.31%
<b>Total</b>	<b>89,65</b>	<b>89,95</b>	<b>97.87%</b>

**52**

horas de capacitación por colaborador en promedio

**+60%**

de incremento en capacitación en posiciones de liderazgo

**98%**

colaboradores evaluados en su desempeño

#### **b. Clima Laboral**

(GRI 402-1)

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

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



Promovemos una comunicación interna abierta y transparente a través de diversos canales, como la intranet **Mi Celepsa**, la **red social interna Workvivo**, pantallas digitales y transmisiones en vivo, los cuales se complementan con mecanismos de retroalimentación continua, como encuestas posteriores a actividades y espacios de diálogo con los colaboradores. En este marco, informamos con al menos una semana de anticipación sobre cambios operacionales significativos que puedan afectar a nuestro personal, con el fin de facilitar los procesos de adaptación y transición.

### i. Beneficios laborales<sup>18</sup>

(GRI 401-2)



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

Beneficios por ley	
Beneficios por ley	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en las utilidades legales</li> <li>• Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.</li> <li>• Compensación por tiempo de servicio.</li> <li>• Seguro de vida ley.</li> <li>• Lactario para uso de las madres lactantes.</li> </ul>
Beneficios por ley extendidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Maternidad:</b> al retorno laboral, las colaboradoras cuentan con <b>dos meses de jornada reducida</b>, trabajando solo <b>4 horas diarias</b>.</li> <li>• <b>Paternidad:</b> otorgamos <b>5 días adicionales a lo establecido por ley</b>, alcanzando un total de <b>15 días de licencia por paternidad</b>.</li> <li>• <b>Adopción:</b> otorgamos <b>5 días adicionales a lo establecido por ley</b>, alcanzando un total de <b>35 días de licencia por adopción</b>.</li> <li>• <b>Licencia de apoyo familiar:</b> otorgamos 3 días para atender casos de familiares directos con enfermedades graves, como cáncer o Alzheimer.</li> <li>• <b>Licencia por enfermedad grave o terminal y fallecimiento:</b> otorgamos 3 días adicionales a lo establecido por la normativa vigente, alcanzando un total de 8 días de permiso para atender y acompañar ante la pérdida de un familiar directo.</li> </ul>

Beneficios adicionales	
 <p>Salud y bienestar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro EPS, SCTR, oncológico<sup>19</sup> para el colaborador, esposa e hijos menores de edad y seguro EPS para los padres.</li> <li>• Evaluación médica anual (la normativa establece una periodicidad mínima de dos años).</li> <li>• Programa de salud mental "<b>Celepsa Contigo</b>": charlas y línea de soporte emocional, además de pausas y podcast de salud mental.</li> <li>• Programa nutricional: charlas y consultorías bimensuales.</li> </ul>
 <p>Bienestar emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios flexibles (<i>Early Friday</i>).</li> <li>• Política de teletrabajo: modalidad híbrida con posibilidad de registrar hasta dos lugares de trabajo (domicilio u otro).</li> <li>• Puentes vacacionales, orientados a favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.</li> </ul>

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

<sup>19</sup> Seguro Oncológico Adicional y Seguro indemnizatorio Oncológico.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Días Celepsa: otorgamos 3 días de permiso anual remunerado.</li> </ul>
<b>Bienestar y desarrollo</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios con instituciones educativas para el colaborador y su familia directa.</li> <li>• Bono por escolaridad y educación superior dirigida a los hijos de nuestros colaboradores.</li> <li>• Préstamos y adelantos de gratificación al personal.</li> <li>• Vacaciones útiles para hijos</li> <li>• Estacionamiento en oficinas administrativas</li> </ul>
<b>Bienestar social</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades deportivas internas (Olimpiadas) y externas (Copa de la Energía).</li> <li>• Eventos de camaradería y celebraciones en fechas especiales (Día de la Madre, Día del Padre, Fiestas Patrias, Navidad, entre otros)</li> </ul>

## ii. Permiso parental

(GRI 401-3)

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

## iii. Planes de jubilación

(GRI 201-3)

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

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

## c. Compensaciones

(GRI 2-19, 2-20)

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

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

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

Asimismo, contamos con una **Política Corporativa de Bono Anual por Desempeño**, aplicable a nuestros colaboradores y vinculada al cumplimiento de metas individuales y de la empresa. Adicionalmente, el Grupo UNACEM cuenta con una **Política Corporativa de Incentivos de Largo Plazo**, dirigida a la Alta Dirección y a los reportes directos de las unidades de negocio.

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

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

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

#### d. Diversidad e igualdad

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

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

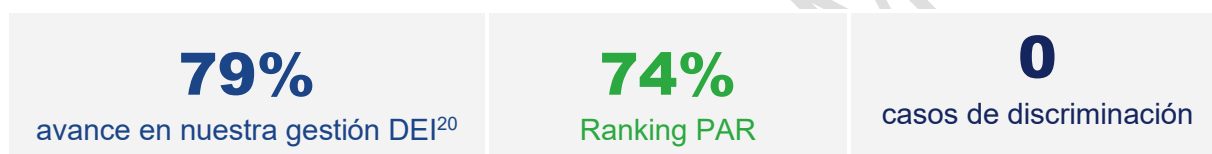
Este compromiso se sustenta en la **Política Corporativa de Diversidad e Inclusión**, así como en el **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)**, el **Reglamento contra la Violencia y la Discriminación**, el **Código de Ética y Conducta (CODEC)** y la **Política Corporativa de Derechos Humanos**, que establecen lineamientos para prevenir cualquier forma de discriminación y promover un entorno laboral respetuoso e inclusivo.

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

Acciones 2025	
<b>Comunicación y sensibilización DEI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implementamos un plan de comunicación y sensibilización en temas de diversidad, equidad e inclusión dentro de la organización.</li> </ul>
<b>Prevención del hostigamiento sexual laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aplicamos anualmente la encuesta <b>ELSA</b>, orientada a identificar riesgos y fortalecer las acciones de prevención del hostigamiento sexual laboral.</li> </ul>
<b>Reclutamiento inclusivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actualizamos el procedimiento de <b>reclutamiento y selección</b> incorporando criterios que promueven procesos más inclusivos.</li> </ul>
<b>Beneficios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Homologamos los beneficios entre sedes, con el objetivo de garantizar condiciones más equitativas para los colaboradores.</li> </ul>

Acciones 2025	
<b>Comunicación y sensibilización DEI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementamos un plan de comunicación y sensibilización en temas de diversidad, equidad e inclusión dentro de la organización.</li> </ul>
<b>Liderazgo femenino</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuamos con el programa <b>Women in Energy</b>, orientado a impulsar el desarrollo y liderazgo de mujeres en el sector energético.</li> </ul>

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



#### e. Salud y seguridad en el trabajo

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

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

Para ello, contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) implementado conforme a la normativa peruana aplicable —incluida la [Ley N.° 29783](#) y sus reglamentos— lo que nos permite identificar, evaluar y gestionar los riesgos laborales de manera preventiva para todas nuestras actividades y operaciones. El desempeño de nuestro sistema de gestión es evaluado mediante auditorías internas y externas bajo el estándar ISO 45001:2018, así como mediante evaluaciones del **programa corporativo Vida Primero**.

#### Programa corporativo Vida Primero

El programa tiene como objetivo fortalecer el liderazgo en seguridad, la gestión de riesgos e incidentes y el desarrollo de habilidades para consolidar una cultura de seguridad cada vez más madura. A través de esta iniciativa buscamos avanzar hacia un entorno de interdependencia en seguridad al 2030, donde cada persona asuma la seguridad como un valor compartido.

<sup>20</sup> De acuerdo al diagnóstico realizado por Aequales.

### i. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2, 403-7)

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

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

La evaluación de riesgos se realiza de manera continua y es revisada mensualmente como parte de las actividades del sistema de gestión. En este proceso también se consideran los hallazgos derivados de herramientas internas como **Yo Reporto**, las **Verificaciones de Ciclo de Trabajo (VCT)** y las **Observaciones de Comportamiento (ODC)**, que permiten identificar condiciones inseguras y generar acciones correctivas. Asimismo, se evalúa si determinadas actividades o puestos pueden ser desarrollados por personas con habilidades diferentes; en estos casos, se identifican los riesgos asociados en la matriz IPERC y se implementan capacitaciones específicas y medidas de control para asegurar una adecuada gestión de los riesgos vinculados a sus actividades.

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

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

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

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

### ii. Participación y comunicación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

(GRI 403-4)

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

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

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

### iii. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (GRI 403-5)

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

Durante 2025, las capacitaciones se organizaron en tres componentes:

<b>Inducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inducción de seguridad para personal nuevo</li> </ul>
<b>Capacitaciones obligatorias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pausas activas</li> <li>● Gestión del estrés laboral</li> <li>● Primeros auxilios</li> <li>● Inspecciones de SST</li> </ul>
<b>Capacitaciones especializadas para actividades de mayor riesgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo en altura</li> <li>● Izaje mecánico de cargas</li> <li>● Aislamiento de energías peligrosas</li> <li>● Trabajos en caliente</li> <li>● Trabajos en espacios confinados</li> <li>● Interpretación de ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018</li> <li>● Formación de auditores internos</li> <li>● Entrenamiento de brigadistas para la atención de emergencias.</li> </ul>

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

En el caso de los contratistas, se exige que su personal participe en una inducción de seguridad antes de ingresar a nuestras instalaciones y que cuente con la formación necesaria para realizar trabajos críticos. Estas capacitaciones pueden ser impartidas por empresas especializadas homologadas por Celepsa y sus necesidades se determinan según el nivel de riesgo de las actividades. Los costos de formación son asumidos por las empresas

contratistas, quienes también evalúan la eficacia de las capacitaciones mediante encuestas al finalizar las sesiones.

#### iv. Servicios de salud ocupacional y promoción de la salud

(GRI 403-3, 403-6)

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

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

Nuestros trabajadores acceden a servicios de atención médica mediante **EPS** o **ESSALUD**, además de los seguros establecidos por ley, como **Seguro Vida Ley y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)**. Para las empresas contratistas que operan en nuestras instalaciones exigimos exámenes médicos ocupacionales (EMO), afiliación al SCTR y la participación en inducciones de seguridad y salud. La revisión de los EMO es realizada por el médico ocupacional de Celepsa. La organización mantiene un enfoque de no discriminación por motivos de salud, aunque pueden aplicarse medidas preventivas cuando la condición médica lo requiera.

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

#### v. Lesiones y dolencias relacionadas al trabajo

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

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

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

**Tabla 15: Lesiones por accidentes laborales<sup>21</sup>**

Indicador	Trabajadores			Contratistas		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Número de fallecimientos	0	0	0	0	0	0

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

Tasa de fallecimientos	0	0	0	0	0	0
Número de lesiones por accidentes graves	2	0	1	2	2	2
Tasa de lesiones por accidentes graves	6.67	0	2.45	7.64	5.29	3.72
Número de lesiones por accidente	0	1	0	1	2	4
Tasa de lesiones por accidente	0	0	0	0	0	0
Horas trabajadas	299,696.0	384,051.0	407,589.0	261,336.0	378,408.0	537,705.0
	0	52	0	0	0	0

**Tabla 16: Dolencias y enfermedades laborales**

Indicador	Trabajadores			Contratistas		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
N.º de fallecimientos	0	0	0	0	0	0
N.º de dolencias y enfermedades laborales	0	0	0	0	0	0

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

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

## 9. Valor compartido con las comunidades

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

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

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

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

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

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

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

### f. Participación de las comunidades y mecanismos de atención de inquietudes

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

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

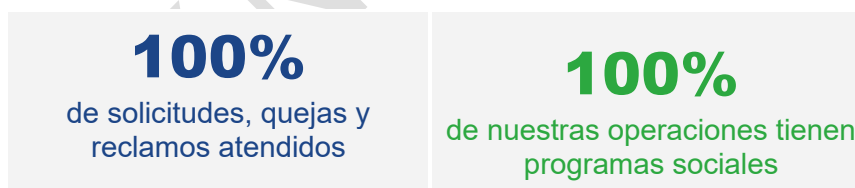
físicos o de manera presencial en campo a través de nuestros coordinadores de Relaciones Comunitarias.

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

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

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

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



### g. Proyectos de desarrollo social

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

**Tabla 17: Principales proyectos realizados**

Categoría	Proyecto	Descripción	Impacto	Inversión USD
Desarrollo local	Programa de desarrollo sostenible del camarón de río	Promoción de un modelo de gestión extractiva sostenible, favoreciendo las capacidades de los camaroneros de la	La población de camarón de río se multiplicó por casi 20 entre 2001 y 2023 (incremento de aproximadamente	85,758

		cuenca del río Cañete.	1,882 %), pasando de 91,682 a 1,817,000 individuos.	
Infraestructura	Revestimiento de canales de regadío	Ejecución de tres jornadas anuales de limpieza de canales ecológicos en cumplimiento del Convenio Tripartito.	48 beneficiarios.	97,226
Deporte	Programa Impactando Vidas liderado por la Asociación Mónica Liyau	Desarrollo integral de niños y adolescentes mediante la formación deportiva en tenis de mesa y el fortalecimiento de habilidades personales.	704 beneficiarios.	38,385
Educación	Formación integral de niños de primaria	Impulso de la formación integral de estudiantes de primaria mediante educación ambiental, desarrollo de capacidades y fomento de la música.	562 niños y niñas 03 instituciones educativas.	15,871
Relacionamiento	Campaña Navideña	Desarrollamos actividades navideñas dirigidas a la población de nuestra zona de influencia, orientadas a promover el bienestar emocional, la integración familiar y el fortalecimiento del tejido social en las comunidades donde operamos.	950 beneficiarios.	10,535

**Tabla 18: Inversión en la comunidad (Nuevos soles)**

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

## 10. Cadena de suministro

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

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

### a. Sistema de Gestión de la cadena de suministro

(GRI 308-1, 414-1)

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

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

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

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

## b. Base de proveedores y compras locales

**Tabla 19: Distribución de proveedores por ubicación**

Ubicación	2023	2024	2025
Locales	8	15	15
Nacionales	544	772	800
Internacionales	20	65	85

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

**Tabla 20: Estructura de la base de proveedores y gasto asociado**

	Unidad	2022	2023	2024	2025
Total proveedores Nivel 1	Nº	579	572	852	900
Total proveedores significativos Nivel 1	Nº	103	89	122	106
Gasto total en proveedores Nivel 1	PEN - SOLES	50,177,359	61,711,915	96,213,229	140,097,416
Gasto total en proveedores significativos Nivel 1	PEN - SOLES	40,239,540	49,378,723	77,078,792	112,164,197
Proveedores significativos que no son Nivel 1	Nº	83	63	77	62
Compras totales a proveedores Nivel 1	%	80%	80%	80%	80%
Compras totales a proveedores críticos Nivel 1	%	31%	43%	45%	47%
Compras totales a proveedores críticos que no son Nivel 1	%	1%	2%	2%	2%

Registramos **900 proveedores Nivel 1<sup>22</sup>**, de los cuales el 12 % fueron clasificados como proveedores significativos.<sup>23</sup> Entre 2022 y 2025, el número de proveedores aumentó aproximadamente en 55 %, mientras que el gasto total en proveedores registró un incremento cercano al 180 %.

<sup>22</sup> Proveedores con contrato legal, que trabajan en planta y son proveedores únicos (Por ejemplo: representantes de marca, proveedores directos).

<sup>23</sup> Proveedores que representan el 80% del volumen de compras.

### i. Proveedores locales

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

### c. Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles

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

La supervisión de la implementación del programa se realiza a través de la Jefatura de Logística, con el soporte de una consultora externa mediante un esquema de **capacitación, acompañamiento técnico y herramientas de seguimiento**. A través de esta iniciativa, se brinda asesoría a los proveedores para facilitar su alineamiento con estándares internacionales reconocidos, como el Global Reporting Initiative (GRI), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la norma ISO 20400 sobre compras sostenibles.

El programa aborda cuatro dimensiones principales:

<b>Gobernanza</b>	Promoción de políticas anticorrupción, ética empresarial y buenas prácticas de gestión.
<b>Ambiental</b>	Gestión responsable de residuos y cumplimiento de estándares ambientales.
<b>Social</b>	Respeto por los derechos laborales y responsabilidad con las comunidades locales.
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Fortalecimiento de la gestión preventiva bajo el programa corporativo Vida Primero.

A partir de los resultados de las evaluaciones y auditorías, **cada proveedor recibe un plan de mejora con acciones correctivas, responsables y plazos definidos**<sup>24</sup>.

### Segunda edición del Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles

En esta edición incorporamos de manera explícita el criterio de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del proceso de evaluación. Como resultado, **24 proveedores culminaron satisfactoriamente el programa**, cuya ceremonia de clausura se llevó a cabo en diciembre, reconociendo a todas las empresas participantes por su compromiso con la mejora continua.

### d. Contratistas en operaciones

(GRI 2-8)

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

En 2025, contamos con 5,903 trabajadores que no son empleados los cuales prestaron servicios de soporte operativo bajo esquemas de tercerización o de intermediación laboral. Estos servicios comprenden, entre otros. La participación de este personal complementa nuestra operación en actividades que requieren soporte especializado.

## 11. Gestión ambiental

(GRI 3-3: Estrategia climática)

### h. Sistema de gestión ambiental

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

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

Adicionalmente, **contribuimos a la transición energética mediante la implementación de tecnologías más limpias y eficientes**, incluyendo el desarrollo de proyectos de generación solar en nuestro portafolio, e impulsamos la incorporación de soluciones innovadoras que optimizan nuestras operaciones y reducen nuestro impacto ambiental<sup>25</sup>.

<p><b>Enfoque de estrategia climática</b></p>	<p>Gestión preventiva y de mejora continua orientada a minimizar impactos ambientales y fortalecer la resiliencia climática de nuestras operaciones mediante la gestión de los siguientes aspectos claves:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Residuos</li> <li>● Energía</li> <li>● Emisiones</li> <li>● Agua</li> <li>● Biodiversidad</li> </ul>
<p><b>Marco normativo y lineamientos de gestión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Política Integrada de Seguridad, Salud en el Trabajo, Protección Ambiental y Calidad (actualizada en 2025).</li> <li>● Cumplimiento de normativa ambiental y otros requisitos aplicables.</li> <li>● Compromiso con la prevención de la contaminación y el uso sostenible de los recursos naturales.</li> <li>● Gestión alineada con el estándar ISO 14001.</li> </ul>
<p><b>Gobernanza</b></p>	<p>Subgerencia de Gestión Inmobiliaria y Medio Ambiente (Gerencia de Asuntos Institucionales y Sostenibilidad).</p> <p>Funciones principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Liderar y articular la gestión ambiental en las operaciones.</li> <li>● Seguimiento del cumplimiento de la normativa ambiental y compromisos asociados.</li> <li>● Implementación y seguimiento a objetivos y metas ambientales.</li> </ul>

<sup>25</sup>Para mayor información sobre nuestros proyectos de energía renovable en desarrollo, puede consultarse el capítulo **Nuestro desempeño económico-financiero** del presente reporte.

<b>Gestión y control de impactos</b>	<p>Las operaciones gestionan sus impactos ambientales mediante instrumentos ambientales aprobados y sistemas de control, los cuales aseguran el cumplimiento normativo y la implementación de medidas de prevención en sus áreas de influencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Estudio de Impacto Ambiental (EIA)</li> <li>● Plan de Manejo Ambiental (PMA)</li> <li>● Plan de Adecuación Ambiental Detallado (PAAD)</li> <li>● Informe Técnico Sustentatorio (ITS)</li> </ul> <p>Estos instrumentos establecen medidas de prevención, mitigación y control de impactos ambientales.</p>
<b>Fortalecimiento de capacidades</b>	<p>Los lineamientos ambientales se difunden a colaboradores mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Inducciones</li> <li>● Capacitaciones</li> <li>● Plataformas internas y paneles informativos</li> </ul> <p>También se comunican a contratistas y proveedores mediante Términos de Referencia e inducciones.</p> <p>Programa de Capacitación Ambiental que incluye formación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Manejo de residuos</li> <li>● Manejo de materiales peligrosos</li> <li>● Atención de derrames</li> <li>● Legislación ambiental</li> </ul> <p>Durante 2025 se concluyó la formación de auditores internos del Sistema Integrado de Gestión, quienes iniciarán funciones en 2026.</p>

### i. Acción climática

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

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

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

## j. Análisis de riesgos climáticos

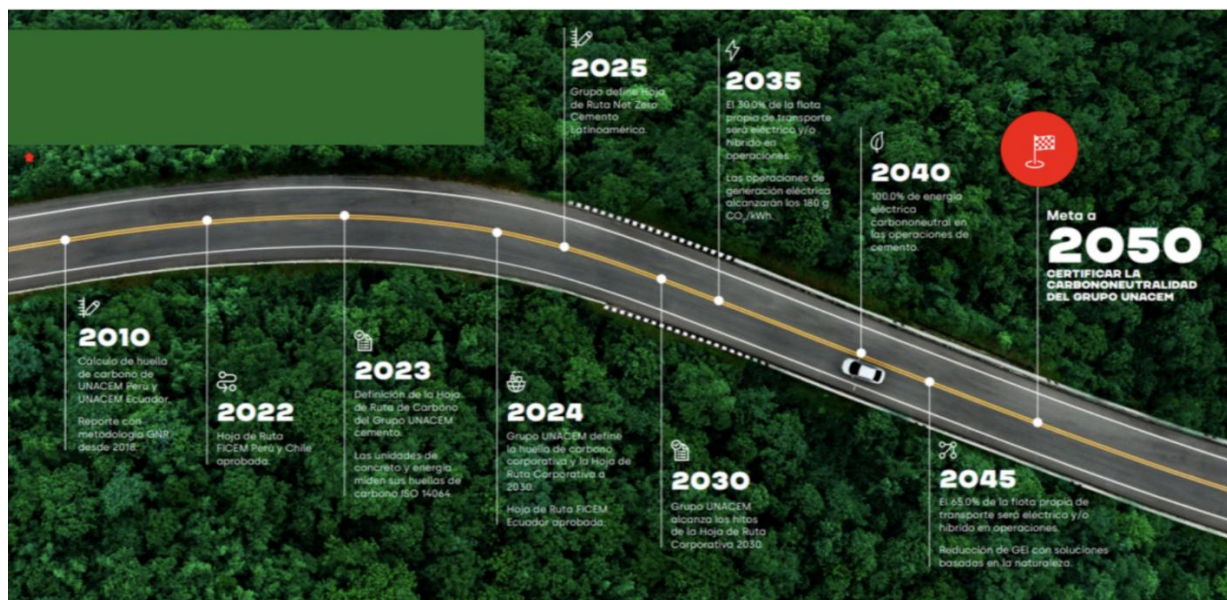
Riesgos físicos	
<p>Los riesgos físicos se relacionan con una mayor exposición a eventos climáticos extremos y cambios en los patrones hidrológicos, especialmente relevantes para nuestras operaciones debido a la dependencia del recurso hídrico en la generación eléctrica.</p>	
<p>Principales riesgos identificados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mayor exposición a incendios forestales, olas de calor, inundaciones y huacicos.</li> <li>● Sequías inesperadas y menor disponibilidad del recurso hídrico.</li> <li>● Variaciones en la disponibilidad de agua en embalses, que pueden afectar la generación eléctrica.</li> <li>● Impactos asociados al fenómeno de El Niño y a la variabilidad climática.</li> </ul>	<p>Posibles implicaciones financieras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Interrupciones operativas o paradas de planta.</li> <li>● Menor generación de energía debido a la disponibilidad de agua.</li> <li>● Potenciales pérdidas económicas asociadas a la reducción en la producción eléctrica.</li> </ul>
Riesgos de transición	
<p>Los riesgos de transición se relacionan con los cambios regulatorios, tecnológicos y de mercado asociados a la transición hacia una economía baja en carbono.</p>	
<p>Principales riesgos identificados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Posible implementación de impuestos al carbono.</li> <li>● Cambios en los límites permitidos de emisiones y otras exigencias regulatorias ambientales.</li> <li>● Variaciones en los precios de la energía y los combustibles asociadas a la transición energética.</li> <li>● Riesgos regulatorios y legales vinculados al cumplimiento de compromisos ambientales.</li> </ul>	<p>Posibles implicaciones financieras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Incremento de costos operativos asociados a nuevas exigencias regulatorias.</li> <li>● Necesidad de inversiones adicionales en tecnologías o procesos para cumplir con nuevas regulaciones.</li> <li>● Posibles cambios en la estructura de costos del sector energético.</li> </ul>
Oportunidades asociadas al cambio climático	
<p>Las oportunidades asociadas al cambio climático se relacionan principalmente con la transición hacia una matriz energética más limpia y con la incorporación de tecnologías que contribuyan a reducir las emisiones y optimizar las operaciones.</p>	
<p>Principales oportunidades identificadas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desarrollo de proyectos de generación de energía renovable que contribuyen a diversificar nuestro portafolio energético.</li> <li>● Incorporación de tecnologías más eficientes e innovadoras en nuestras operaciones.</li> </ul>	<p>Posibles implicaciones financieras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Diversificación de fuentes de ingresos mediante nuevos proyectos de generación renovable.</li> <li>● Mejoras en la eficiencia operativa y optimización de costos.</li> <li>● Mejor posicionamiento en el despacho eléctrico.</li> </ul>

## k. Hoja de ruta hacia la carbono-neutralidad al 2050

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




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

### Gráfico 05- Metas e hitos hacia la certificación de carbono-neutralidad 2050



## i. Líneas de acción hacia la carbono-neutralidad al 2050

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

	<p><b>Mejora de la eficiencia energética</b></p>	<p>Durante 2025 realizamos un <b>mantenimiento programado de la central térmica Santo Domingo de los Olleros</b>, destinada a ejecutar trabajos de optimización de su infraestructura. Estas mejoras permitieron fortalecer su eficiencia operativa, mejorar su posicionamiento en el despacho eléctrico e incrementar su potencia de salida en <b>22 MW</b>.</p>
	<p><b>Innovación tecnológica</b></p>	<p>Asimismo, aplicamos <b>prácticas de monitoreo y control del consumo energético</b>, así como la <b>medición y evaluación periódica de nuestras emisiones</b>, considerando nuestras principales operaciones: las centrales hidroeléctricas <b>El Platanal y Marañón</b>, la central térmica <b>Santo Domingo de los Olleros</b>, nuestras oficinas administrativas y los embalses <b>Paucarcocha, Capillucas y Cañete</b>.</p>
	<p><b>Incremento progresivo de la generación renovable</b></p>	<p>Nuestras centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón continuaron desempeñando un rol clave en la producción de energía de la compañía. Asimismo, <b>avanzamos en el desarrollo de nuevos proyectos de generación renovable</b>, entre los que destaca la central solar Solimana (257 MW) actualmente en ejecución.</p>

### Certificación I-REC (International Renewable Energy Certificate)

Toda la energía eléctrica generada por nuestras centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón cuenta con certificación internacional I-REC, lo que garantiza su origen renovable.

El certificado I-REC es un instrumento reconocido internacionalmente que acredita que 1 MWh de electricidad ha sido generado a partir de fuentes renovables.

Contar con esta certificación permite a nuestros clientes demostrar el uso de energía renovable en sus operaciones y respaldar sus compromisos de sostenibilidad y reducción de emisiones, fortaleciendo así sus estrategias de descarbonización y el suministro de productos y servicios con energía renovable certificada.

#### ii. Energía y emisiones

(GRI 3-3 Gestión de energía y emisiones)

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

#### Tabla 21: Consumo de energía eléctrica (GJ)

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

Consumo de energía eléctrica (GJ)	2023	2024	2025
C.H. El Platanal	17,777.59	20,770.34	20,770.34
C.H. Marañón	1125.31	735.47	735.47
C.T. Santo Domingo de Olleros	61.64	0	285.39
<b>Total</b>	<b>18,964.54</b>	<b>21,505.81</b>	<b>21,791.20</b>

Se convirtieron los valores expresados en kWh a GJ utilizando un factor de 0,0036 GJ/kWh.

#### Tabla 22: Consumo de combustible (Diesel B5) para grupos electrógenos (GJ)

Consumo de combustible Diesel B5	2023	2024	2025
C.H. El Platanal	746.71	613.3	75.1
C.H. Marañón	17.14	15.51	16.3
C.T. Santo Domingo de Olleros	0	0	37.4
<b>Total (GJ)</b>	<b>763.85</b>	<b>628.8</b>	<b>128.8</b>

Se convirtieron los valores expresados en kWh a GJ utilizando un factor de 0,0036 GJ/kWh.

#### Tabla 23: Consumo total de energía (GJ) y ratio de intensidad energética

Consumo total de energía (GJ)	2023	2024	2025
C.H. El Platanal	18,524.30	21,383.63	20,845.40
C.H. Marañón	1142.45	750.98	751.7
C.T. Santo Domingo de Olleros	61.64	0	322.84

<b>Total (GJ)</b>	<b>19,728.39</b>	<b>22,134.61</b>	<b>21,919.97</b>
<b>Ratio de intensidad energética GJ/GWh</b>	<b>6.96</b>	<b>8.52</b>	<b>8.48</b>

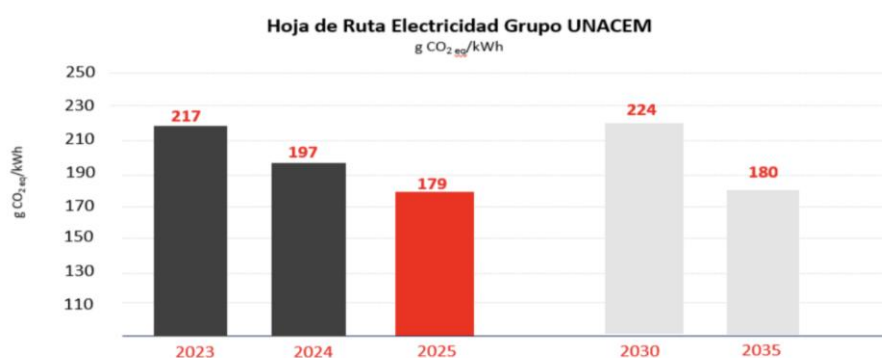
Se convirtieron los valores expresados en kWh a GJ utilizando un factor de 0,0036 GJ/kWh.

#### Tabla 24: Emisiones generadas (tCO<sup>2</sup>eq)

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

	2023	2024	2025
Emisiones directas (Alcance 1 - Categoría 1)	614,923.85	511,291.95	462,929.42
Emisiones indirectas (Alcance 2 - Categoría 2)	89.71	69.67	96.43
Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3 - Categorías 3 y 4)	140679.15	195,476.82	160,777.79
<b>Total</b>	<b>755,692.71</b>	<b>706,838.44</b>	<b>623,803.64</b>

#### Gráfico 06- Intensidad de emisiones (tCO<sup>2</sup>eq/kWh)



**Nota:**

2023: Año base y certificados con la norma ISO 14064.

Para el cálculo de intensidad de emisiones se contempla los alcances de Categoría 1 y 2, para las siguientes operaciones de Perú:

- C.H. El Platana (hidro)
- C.H. Marañón (hidro)
- CTSD Olleros (térmica)

Durante el periodo 2023-2025 se evidencia una reducción progresiva en la intensidad de emisiones, que pasó de 217 gCO<sub>2</sub>e/kWh en 2023 a 179 gCO<sub>2</sub>e/kWh en 2025.

Esta reducción se explica principalmente por cambios en el mix de generación de la compañía. Mientras que en 2023 la generación termoeléctrica representaba el 56 % de la producción total, en 2025 la generación hidroeléctrica pasó a representar el 53,4 %, reduciendo la participación térmica a 46,6 %.

#### I. Gestión hídrica

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

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

<p><b>Gestión y control de impactos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Anual de Monitoreos Ambientales de Calidad del Agua</li> <li>• Matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales.</li> <li>• Indicadores de uso del recurso hídrico para evaluar la eficiencia del proceso de generación.</li> <li>• Licencias de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) para uso de fuentes hídricas superficiales o subterráneas, según corresponda.</li> </ul>
<p><b>Uso del agua en el proceso de generación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En <b>El Platanal y Marañón</b>, el 99 % del agua captada se utiliza para generación y se devuelve al mismo río en condiciones naturales.</li> <li>• En la central termoeléctrica <b>Santo Domingo de los Olleros</b>, el agua se utiliza principalmente en el ciclo de vapor asociado a la generación eléctrica, así como en el sistema de enfriamiento y en servicios auxiliares de la planta, como limpieza de instalaciones y servicios sanitarios.</li> </ul>
<p><b>Tratamiento de efluentes en nuestras operaciones</b></p>	<p>∄ Aseguramos que los efluentes cumplan con los Límites Máximos Permisibles (LMP) establecidos en la normativa vigente<sup>26</sup> antes de su descarga al cuerpo receptor, como parte de nuestro sistema de gestión ambiental. Durante el periodo, no registramos incidentes de incumplimiento asociados a permisos, estándares o regulaciones relacionados con la calidad del agua.</p> <p>Central Hidroeléctrica <b>El Platanal</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los efluentes domésticos del campamento San Juanito son tratados en una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD).</li> <li>• Promedio de tratamiento: 112,80 m<sup>3</sup> diarios.</li> <li>• Realizamos monitoreos trimestrales tanto del agua tratada como del cuerpo receptor.</li> </ul> <p>Central Hidroeléctrica <b>Marañón</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debido al número reducido de personal, los efluentes domésticos son gestionados mediante un pozo séptico que permite su tratamiento y filtración controlada en el terreno, evitando vertimientos a cuerpos de agua.</li> </ul> <p>Central Térmica <b>Santo Domingo de los Olleros</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2025 no generamos vertidos, ya que reutilizamos <b>el 100 % del agua tratada para el riego de áreas verdes</b>.</li> </ul>
<p><b>Infraestructura de regulación hídrica</b></p>	<p>Central Hidroeléctrica <b>El Platanal</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante el embalse Restitución almacenamos estratégicamente el recurso hídrico excedente durante la temporada de lluvias, para garantizar la continuidad operativa incluso en periodos de estiaje<sup>27</sup>.</li> <li>• La infraestructura de regulación hídrica:</li> </ul>

<sup>26</sup> 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.

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Maximiza el aprovechamiento de la capacidad instalada.</li> <li>○ Mitiga avenidas<sup>28</sup> o sequías extremas.</li> <li>○ Controla crecidas de escorrentía<sup>29</sup> por lluvias intensas.</li> </ul> <p>Central hidroeléctrica <b>Marañón</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El agua del río Marañón impulsa tres turbinas Francis ubicadas en la casa de máquinas, transformando su energía potencial en electricidad.</li> <li>● La central opera bajo un esquema de central de paso, por lo que no cuenta con infraestructura de regulación hídrica ni embalses y aprovecha directamente el caudal natural del río para la generación de energía.</li> </ul>
<p><b>Gestión del agua con comunidades</b></p>	<p>Central Hidroeléctrica <b>El Platanal</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La infraestructura de regulación hídrica contribuye a la protección de la población de la cuenca del río Cañete mediante el monitoreo permanente del comportamiento del río, lo que permite anticipar y mitigar riesgos asociados a sequías, huaicos y desbordes. Asimismo, favorece la estabilización del régimen hídrico y el aprovechamiento del recurso para usos multisectoriales, como la agricultura y el consumo humano.</li> </ul>

**Tabla 25: Comparativo de extracción, consumo y vertido de agua (m3)<sup>30</sup>**

	2023	2024	2025
Extracción de agua	33,018	41, 233.92	1,524,365,737.02
Vertido de agua	4,636.00	3, 903.9	1,524,318,619.02
Consumo de agua	28,382.00	37,330.02	35,737.00

Durante 2025, la extracción total de agua de nuestras operaciones ascendió a 1,524,365,737.02 m<sup>3</sup>, mientras que el consumo total fue de 35,737.00 m<sup>3</sup>. De este volumen, 54.43 % de la extracción y 0.002 % del consumo se registraron en cuencas clasificadas como zonas de estrés hídrico. Estos resultados reflejan que, si bien parte de nuestras operaciones se ubica en zonas con estrés hídrico, el consumo de agua asociado a la generación de energía es mínimo, debido a que el uso del recurso en las centrales hidroeléctricas es principalmente no consuntivo y el agua es devuelta al mismo cuerpo de agua tras su paso por el proceso de generación.

### **m. Biodiversidad**

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

Gestionamos la biodiversidad y el capital natural considerando la interacción entre nuestras operaciones y los ecosistemas de nuestras zonas de influencia. En nuestras **centrales hidroeléctricas**, este enfoque se relaciona con los ecosistemas acuáticos y de cuenca — incluyendo el régimen de caudales, la dinámica de sedimentos y las condiciones de hábitat

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

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

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

de especies—, mientras que en las **centrales termoeléctricas** aborda el uso del recurso hídrico, la gestión de emisiones, residuos y efluentes y su interacción con el entorno natural local.

Nuestra gestión se enmarca en la **Política de Seguridad, Salud en el Trabajo, Protección Ambiental y Calidad**, que establece compromisos de protección ambiental, prevención de la contaminación y uso sostenible de los recursos naturales aplicables a nuestras operaciones y a las actividades de contratistas. En este marco, identificamos y evaluamos las interacciones entre nuestras operaciones y el entorno natural mediante los **Instrumentos de Gestión Ambiental** aprobados para cada operación, principalmente los **Estudios de Impacto Ambiental** y sus actualizaciones, que incorporan líneas base biológicas, la identificación de hábitats sensibles y la evaluación de nuestras actividades en las áreas de influencia.

En 2025, el Grupo UNACEM desarrolló su **Estándar de Conservación**, orientado a uniformizar los criterios técnicos que guían las intervenciones de conservación en sus unidades de negocio e integrar la gestión de riesgos ambientales y sociales y el enfoque de Soluciones Basadas en la Naturaleza, fortaleciendo la resiliencia de las operaciones ubicadas en ecosistemas sensibles. En este contexto, nuestras acciones de conservación se concentran principalmente en el ámbito de la central hidroeléctrica El Platanal, ubicada en la zona de la **Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochis**. Por su parte, las plantas en Marañón y Santo Domingo de Olleris no se superponen a áreas naturales protegidas de administración nacional, zonas de amortiguamiento ni áreas de conservación regional.

Prevenir	Conservar
<p><b>Implementamos controles operativos orientados a prevenir alteraciones en el entorno natural.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestión adecuada de residuos y efluentes.</li> <li>● Control de derrames.</li> <li>● Regulación del tránsito en campo.</li> <li>● Mantenimiento de equipos para reducir ruido y polvo.</li> </ul>	<p><b>Desarrollamos acciones orientadas a mantener las condiciones de los ecosistemas asociados a nuestras operaciones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Manejo del caudal ecológico.</li> <li>● Control de sedimentos durante maniobras operativas.</li> <li>● Monitoreo de especies en los tramos de influencia de nuestras centrales.</li> <li>● Estudios y programas de conservación de especies.</li> <li>● Desarrollamos el proyecto “Ríos Limpios”, orientado a promover buenas prácticas ambientales en instituciones educativas y fortalecer la conciencia sobre el cuidado del agua en nuestras zonas de influencia.</li> </ul>

#### i. Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochis

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

En los últimos años, el retroceso de los glaciares en la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochis —donde se ha perdido aproximadamente el 80 % de la cobertura de nevados— ha

reducido la disponibilidad de agua y afectado la extensión de bofedales. Frente a este contexto, reafirmamos nuestro compromiso con la conservación mediante nuestra **alianza estratégica con el Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas**, a través de la cual impulsamos el proyecto de afianzamiento hídrico en la cuenca del río Cañete.

Este proyecto promueve la **conservación y restauración de bofedales y pajonales, la gestión de infraestructura hidráulica tradicional** —como diques, canales de infiltración y bocatomas— y **el ordenamiento ganadero para mejorar la sostenibilidad del uso del territorio**. A través de estas acciones se gestionan **42 bocatomas** que contribuyen a mantener el caudal ecológico en temporadas de lluvias y estiaje, y **se han recuperado y conservado más de 25,000 hectáreas de cobertura vegetal**, incrementando la **disponibilidad de agua en aproximadamente 513,771 m<sup>3</sup>** y favoreciendo la **captura de más de 2 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente**.

Durante 2025 **ejecutamos un dique adicional que incorporó 6,500 m<sup>3</sup> de volumen de agua**. Con ello, las intervenciones impulsadas por el Patronato alcanzan a la fecha **31 diques y 45,38 km de canales de infiltración en 467 ha**, favoreciendo la retención e infiltración del agua y contribuyendo a la regulación del régimen hídrico de la cuenca.

Estas acciones también se articulan con **iniciativas de conservación de biodiversidad acuática**. En este contexto, desarrollamos actividades para la **protección y recuperación de especies hidrobiológicas en la laguna Paucarcocha**, especialmente del camarón de río y de la trucha arcoíris, mediante repoblación, acompañamiento técnico y coordinación con actores locales. Este trabajo se complementa con capacitaciones, control en periodos de veda y articulación con asociaciones de camaroneros y autoridades competentes, lo que ha contribuido al **incremento de la población de camarones y al repoblamiento con alevinos de trucha** en Yauyos.

Paralelamente, **fortalecimos la generación de información para la conservación de bofedales** mediante la medición de 20 bofedales y el análisis de 191 muestras, ampliando el conocimiento sobre su dinámica de carbono e infiltración. Asimismo, promovimos la revalorización de la andenería ancestral, la conservación de la agrobiodiversidad y el acompañamiento a 96 áreas de pastoreo, integrando la conservación ambiental con el fortalecimiento de las prácticas productivas locales.

#### n. **Residuos**

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

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

La gestión es liderada por el área de **Gestión Inmobiliaria y Medio Ambiente**, que supervisa el manejo interno de los residuos y evalúa la efectividad de lo implementado mediante registros internos, certificados de residuos, reporte trimestral de residuos peligrosos en la plataforma SIGERSOL y un *dashboard* interno que permite hacer seguimiento mensual a la generación de residuos por sede. Estas herramientas facilitan la verificación interna, la contrastación de la información reportada y la identificación de oportunidades de mejora.

La generación de residuos en nuestras operaciones se concentra principalmente en **actividades de mantenimiento de equipos e infraestructura**, en la **limpieza de los sistemas de captación de agua en las centrales hidroeléctricas y mantenimiento de áreas verdes**. En el caso de las centrales hidroeléctricas, el mayor volumen de residuos

proviene de la limpieza de rejas, bocatomas y canales, donde se retira maleza y residuos arrastrados por el río.

Asimismo, las labores de mantenimiento de equipos mecánicos y eléctricos generan residuos como aceites usados, filtros, trapos contaminados, baterías y envases de productos químicos. Por su parte, en las centrales termoeléctricas se generan lodos y aguas residuales asociados al tratamiento de agua y a los sistemas de enfriamiento. El manejo inadecuado de estos residuos podría generar riesgos de contaminación de suelo y agua, por lo que se implementan procedimientos específicos para su correcto manejo y disposición final a través de **Empresas Operadoras de Residuos Sólidos** autorizadas.

**Tabla 26: Generación de residuos sólidos<sup>31</sup>**

	2023	2024	2025
Peligrosos (T)	30.03	90.88	67.64
No peligrosos (T)	446.6	332.17	251.74
<b>Total (T)</b>	<b>476.63</b>	<b>423.05</b>	<b>305.59</b>

**Tabla 27: Residuos reciclados**

	2023	2024	2025
<b>Total (T)</b>	<b>35.78</b>	<b>100.24</b>	<b>68.53</b>

**Tabla 28: Residuos trasladados y dispuestos en relleno de seguridad o sanitario**

	2023	2024	2025
<b>Total (T)</b>	<b>440.86</b>	<b>322.81</b>	<b>183.04</b>

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

## 12. Anexos

Tabla 29: Grupos de interés y mecanismos de relacionamiento

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

Tabla 30: Definición de los temas materiales de Celepsa

Tema material	Definición	Estrategia
<b>Estrategia climática</b>	Implica la identificación de riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático, con el fin de fortalecer la resiliencia de la operación y orientar la definición de estrategias, políticas y mecanismos de medición en materia de mitigación y adaptación.	Definición de una Hoja de Ruta hacia la carbono-neutralidad al 2050 a nivel del Grupo UNACEM, que establece metas intermedias al 2030 e incorpora indicadores y mecanismos de seguimiento para la reducción progresiva de emisiones de gases de efecto invernadero.
<b>Gestión de energía y emisiones</b>	Comprende la gestión del consumo de energía en las operaciones, mediante la optimización de procesos, la mejora de la eficiencia energética y la incorporación de alternativas de menor intensidad de carbono, con el objetivo de reducir las emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero y otros contaminantes atmosféricos, y mejorar el desempeño ambiental de la operación.	Optimización del mix de generación, priorizando fuentes renovables y mejorando la eficiencia de los activos térmicos. Esto incluye mayor aporte de las centrales hidroeléctricas El Platanal y Maraón y mejoras de eficiencia en la central térmica Santo Domingo de Olleros, contribuyendo a reducir la intensidad de gases de efecto invernadero (GEI). Estas acciones se complementan con la consolidación del trabajo híbrido, el ordenamiento de la movilidad hacia plantas y la operación remota de las centrales desde el Centro de Control, lo que permite disminuir las emisiones asociadas al transporte del personal.
<b>Disponibilidad y uso eficiente del agua</b>	Gestión del recurso hídrico orientada a asegurar su disponibilidad operativa para la generación de energía, mediante la planificación del uso del agua, la optimización de captaciones y descargas, la gestión de la estacionalidad y la reducción de riesgos regulatorios y operativos asociados al uso del recurso.	Conservación y restauración de ecosistemas altoandinos y gestión de infraestructura hidráulica tradicional en la cuenca del río Cañete, en alianza con el Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas. Esto se implementa a través del proyecto de afianzamiento hídrico, que promueve la infiltración, almacenamiento y regulación natural del agua, contribuyendo a sostener los caudales en épocas de estiaje, fortalecer la resiliencia de la cuenca frente al cambio climático.
<b>Gestión de los residuos</b>	Gestión de los residuos generados en la operación y mantenimiento de las centrales, incluyendo lodos, sedimentos y residuos peligrosos y orgánicos, así como su valorización y reaprovechamiento para reducir impactos ambientales y la disposición final.	Segregación, valorización y disposición final adecuada de los residuos generados en nuestras operaciones, en cumplimiento de la normativa ambiental vigente. Esto incluye la implementación de planes de manejo en nuestras tres plantas, el seguimiento de registros operativos, reportes en la plataforma SIGERSOL y el monitoreo de indicadores, priorizando la valorización y la gestión responsable de residuos a través de Empresas Operadoras de Residuos Sólidos autorizadas.

<b>Biodiversidad / Capital natural</b>	Gestión de los impactos sobre los ecosistemas y el entorno natural donde opera la empresa. En las centrales hidroeléctricas, considera los efectos sobre los ecosistemas acuáticos y de cuenca, incluyendo la alteración de caudales, la dinámica de sedimentos y la conectividad de especies. En las centrales termoeléctricas, aborda el uso del recurso hídrico, las emisiones atmosféricas y la gestión de residuos y efluentes, así como su interacción con el entorno natural local.	Identificación y gestión de las interacciones entre las operaciones y los ecosistemas de nuestras zonas de influencia, priorizando la prevención de impactos y la conservación de los sistemas naturales. Esto incluye la aplicación de controles operativos, monitoreos ambientales y el manejo de caudales ecológicos, así como programas de conservación y educación ambiental, con especial enfoque en el embalse Paucarcocha que forma parte de la central hidroeléctrica El Platanal, ubicada en la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochabamba.
<b>Desarrollo del capital humano</b>	Comprende la gestión integral del talento orientada a atraer, desarrollar, comprometer y retener a los colaboradores, mediante condiciones laborales que promueven el bienestar físico, emocional y financiero, la conciliación entre la vida personal y laboral y el desarrollo continuo de habilidades. Incluye la implementación de prácticas laborales responsables, tales como la libertad de asociación, un entorno de trabajo libre de acoso, condiciones laborales razonables e igualitarias, en cumplimiento estricto de la legislación y normativa laboral vigente.	Atracción, desarrollo y retención del talento mediante procesos de selección transparentes y programas de desarrollo profesional basados en capacitación, evaluación de desempeño y planes de desarrollo individual. La gestión se complementa con iniciativas orientadas al bienestar y clima laboral, una comunicación interna abierta y beneficios que favorecen el equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, se promueven prácticas laborales responsables, con respeto a la libertad de asociación, políticas de diversidad e inclusión y un sistema de compensaciones alineado al desempeño y a la competitividad del mercado.
<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>	Garantizar la igualdad sin distinción y el respeto entre los colaboradores, con tolerancia cero frente al acoso y la discriminación. Promover una fuerza laboral diversa —incluyendo, entre otros, género, edad, origen cultural, capacidades, raza, religión, orientación sexual y discapacidad— y asegurar la igualdad de oportunidades para todos. Asimismo, impulsamos políticas, programas de capacitación y acciones de apoyo orientadas a fortalecer la participación y el liderazgo de las mujeres, especialmente en una industria tradicionalmente masculinizada como el sector energético.	Implementación de políticas y procedimientos corporativos, programas de sensibilización y prevención del hostigamiento laboral, prácticas de reclutamiento inclusivo y acciones orientadas al desarrollo del liderazgo femenino. La gestión es liderada por el área de Gestión Humana, con el apoyo del Comité DEI y la participación en espacios corporativos del Grupo UNACEM para el intercambio de buenas prácticas y el seguimiento de avances en la materia.
<b>Derechos humanos</b>	Implementación de políticas, mecanismos y procesos que garanticen el respeto a los derechos humanos fundamentales, incluyendo prevención del trabajo infantil, forzoso y esclavitud moderna, en los colaboradores,	Desarrollo de acciones de debida diligencia para la identificación de riesgos, la difusión de principios y la realización de capacitaciones internas, así como la gestión de canales de

	proveedores, promotores, clientes, comunidades y sociedad en general.	denuncia a través del Comité de Ética. Asimismo, promovemos una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la libertad de asociación y la tolerancia cero frente al trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de abuso o explotación.
<b>Salud y seguridad</b>	Promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo orientada a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los colaboradores y para las personas que interactúan con nuestras operaciones, considerando tanto las condiciones físicas como los factores psicosociales del trabajo.	Gestión preventiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante un sistema basado en la identificación, evaluación y control de riesgos, en cumplimiento de la normativa peruana y del estándar ISO 45001. La estrategia se apoya en el programa corporativo “Vida Primero”, que promueve el liderazgo en seguridad, la participación de los trabajadores, la capacitación continua y el fortalecimiento de una cultura preventiva orientada a proteger la salud y seguridad de colaboradores y contratistas.
<b>Infraestructura resiliente y calidad del suministro</b>	Gestión de la infraestructura de generación orientada a asegurar la calidad y confiabilidad del suministro eléctrico, mediante el mantenimiento y la optimización continua de los activos — incluida la presa— e incorporando la innovación y la transformación digital como habilitadores para optimizar procesos, fortalecer la resiliencia de la infraestructura frente a eventos operativos y externos y asegurar la continuidad del servicio.	Operación y mantenimiento de la infraestructura de generación mediante el monitoreo permanente de las centrales desde un Centro de Control diseñado bajo la norma ISO 11064, la ejecución de mantenimientos preventivos y estratégicos y la mejora del desempeño de los equipos de generación. Este enfoque se complementa con la gestión planificada de interrupciones, el cumplimiento de la Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos, la ciberseguridad y los planes de continuidad del negocio, fortaleciendo la confiabilidad del suministro y la resiliencia de los activos frente a eventos operativos y del sistema eléctrico.
<b>Relacionamiento con comunidades locales</b>	Comprende la gestión del relacionamiento con las comunidades locales en las áreas de influencia de las operaciones, mediante mecanismos de diálogo, participación y gestión social orientados a la prevención de conflictos, al fortalecimiento de una convivencia armónica y a la construcción de relaciones saludables con las comunidades del entorno.	Gestionamos nuestras intervenciones sociales en las zonas de influencia a través del Plan de Gestión Social del Territorio, que orienta las acciones a partir de diagnósticos territoriales y procesos de diálogo con las comunidades. Este enfoque se complementa con mecanismos formales de atención de solicitudes, quejas y reclamos, así como con iniciativas de desarrollo local que fortalecen capacidades, promueven oportunidades económicas y contribuyen a mantener

		relaciones saludables y de confianza con las comunidades.
<b>Gestión de la cadena de suministro</b>	Gestión de los impactos sociales, ambientales y de gobernanza asociados a las actividades de proveedores y contratistas a lo largo de la cadena de suministro. Incluye riesgos vinculados a condiciones de trabajo, seguridad y salud, comportamiento ético, cumplimiento normativo y efectos ambientales locales derivados de la actuación de terceros, así como la necesidad de asegurar la trazabilidad y el control de dichos impactos.	Gestión responsable de la cadena de suministro mediante procesos de selección, homologación, debida diligencia y evaluación periódica de proveedores, orientados a asegurar el cumplimiento de estándares éticos, sociales, ambientales y de seguridad y salud en el trabajo. Este enfoque se complementa con el Programa de Desarrollo de Proveedores Sostenibles, que fortalece las capacidades ESG de proveedores estratégicos y promueve la adopción de buenas prácticas de sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor.
<b>Satisfacción y relación con el cliente</b>	Comprende la gestión de la relación con los clientes a lo largo del ciclo contractual, orientada a asegurar un suministro confiable y de calidad, la provisión oportuna y transparente de información —incluyendo facturación y desempeño del servicio— y una comunicación continua y efectiva. Incluye la atención y resolución de consultas y reclamos, así como el cumplimiento de los compromisos contractuales, con el objetivo de fortalecer la confianza y la relación de largo plazo con los clientes.	Fortalecimiento de relaciones de largo plazo con nuestros clientes mediante una atención cercana y transparente, basada en información clara sobre condiciones de servicio, certificación del origen renovable de la energía y soluciones orientadas a la eficiencia energética. Este enfoque se complementa con canales de comunicación directa —como el newsletter y la asignación de gestores de cuenta— que permiten atender de manera ágil consultas y requerimientos, promoviendo confianza, previsibilidad en el suministro y altos niveles de satisfacción del cliente.
<b>Gobernanza, ética y cumplimiento.</b>	La ética y el buen gobierno corporativo sustentan una toma de decisiones íntegra y responsable, orientada a prevenir y mitigar riesgos de corrupción, conflictos de interés y otras conductas indebidas. Este tema material aborda tanto la estructura y funcionamiento del gobierno corporativo —incluyendo la designación y responsabilidades de sus órganos— como los comportamientos esperados del máximo nivel de gobierno y de toda la organización.	Fortalecemos nuestra gobernanza corporativa mediante una estructura de gobierno clara y un sistema de ética y cumplimiento que incluye políticas corporativas, prevención de la corrupción, gestión de conflictos de interés y una Línea Ética independiente. Este marco se complementa con la gestión responsable de asuntos públicos y un sistema integral de gestión de riesgos alineado con estándares internacionales, que contribuye a fortalecer la transparencia, la toma de decisiones responsables y la confianza de nuestros grupos de interés.
<b>Ciberseguridad /Privacidad de</b>	Gestión de los riesgos asociados a la seguridad de la información y a la	Gestión de los riesgos de seguridad de la información y protección de datos

<b>datos</b>	protección de datos mediante mecanismos de ciberseguridad orientados a resguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información y de los sistemas de la organización, así como los datos personales de colabor	mediante mecanismos de ciberseguridad y monitoreo que resguardan la infraestructura tecnológica, los sistemas y la información de la organización. Este enfoque se articula con la gestión corporativa de riesgos, planes de continuidad del negocio y programas de capacitación para fortalecer la resiliencia digital.
<b>Adaptación a nuevas regulaciones</b>	Comprende los riesgos y oportunidades asociados a la evolución del entorno regulatorio en un sector altamente regulado, y su impacto potencial en la viabilidad, el cronograma y la rentabilidad de los proyectos, más allá del cumplimiento normativo.	Seguimiento permanente del entorno regulatorio y participación responsable en espacios de diálogo del sector energético y asociaciones empresariales, con el fin de contribuir al análisis y desarrollo de marcos normativos que promuevan la sostenibilidad y el desarrollo del país. Este enfoque se desarrolla bajo principios de ética y transparencia, en cumplimiento del Código de Conducta y la Política Corporativa Anticorrupción.

**Tabla 31: Compromisos y políticas**

(GRI 2-23, 2-24)

<b>Política corporativa anticorrupción</b>	Adopta un enfoque de tolerancia cero frente a la corrupción, aplicable a la organización y a sus relaciones con terceros.
<b>Código de conducta (CODEC)</b>	Define los principios y estándares de conducta en materia de ética, respeto, derechos humanos, anticorrupción y cumplimiento normativo. Su incumplimiento puede generar responsabilidades administrativas, civiles o penales.
<b>Política Corporativa de Debida Diligencia</b>	Regula la debida diligencia de terceros, orientada a prevenir, identificar y mitigar riesgos de cumplimiento en el Grupo UNACEM y sus subsidiarias.
<b>Política Corporativa de Gestión de Conflicto de Intereses</b>	Establece el marco para prevenir y gestionar conflictos de interés, en alineación con el CODEC y los principios de debida diligencia.
<b>Política Corporativa de Gestión Integral de Riesgos</b>	Define criterios para asegurar la calidad operativa, gestionar riesgos y promover el uso sostenible de los recursos, en armonía con el entorno social y ambiental.
<b>Política de Derechos Humanos</b>	Formaliza el compromiso de la Alta Dirección con el respeto y la protección de los derechos humanos en toda la cadena de valor, en línea con los diez principios del Pacto Mundial.
<b>Política Corporativa de Donaciones</b>	Establece criterios para garantizar que las donaciones sean transparentes, íntegras y coherentes con nuestros valores y compromiso con las comunidades.
<b>Política Corporativa de Libre Competencia</b>	Establece lineamientos para prevenir, detectar y erradicar conductas anticompetitivas, asegurando el cumplimiento del CODEC y de la normativa de libre competencia aplicable.
<b>Política de Diversidad e</b>	Promueve un entorno diverso e inclusivo, basado en el respeto y la igualdad de

<b>Inclusión</b>	oportunidades. Orienta la gestión del talento y el desarrollo de nuestras políticas y procedimientos corporativos.
<b>Política interna y protocolo para Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual</b>	Política conforme a lo previsto en la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento (Decreto Supremo N.° 014- 2019-MIMP).
<b>Política Corporativa de Relacionamiento con funcionarios públicos</b>	Establece las normas de comportamiento para relacionarnos de manera íntegra y transparente con funcionarios públicos, previniendo presuntos actos de corrupción y conflictos de interés.
<b>Política de Seguridad, Salud en el Trabajo, Protección Ambiental y Calidad</b>	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.
<b>Reglamento interno de trabajo</b>	Establece las normas que regulan la relación laboral entre la empresa y sus colaboradores, definiendo derechos, obligaciones y lineamientos de conducta en cumplimiento de la normativa laboral vigente.
<b>Reglamento contra la violencia y discriminación</b>	Define los lineamientos y procedimientos para prevenir, identificar y atender conductas de violencia, hostigamiento o discriminación en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo para todos los colaboradores.

**Tabla 32: Colaboradores temporales y permanentes, por género**<sup>32</sup>  
(GRI 2-7)

Género	2023				2024				2025			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
<b>Permanententes</b>	95	41	136	<b>76%</b>	104	40	144	<b>77%</b>	105	38	143	<b>76%</b>
<b>Temporales</b>	31	12	43	<b>24%</b>	26	17	43	<b>23%</b>	24	21	45	<b>24%</b>
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>53</b>	<b>179</b>	<b>100%</b>	<b>130</b>	<b>57</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>	<b>129</b>	<b>59</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>		<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>		<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>	

**Tabla 33: Colaboradores permanentes, por operación**  
(GRI 2-7)

Trabajadores permanentes	2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Oficinas Administrativas Lima Metropolitana	74	54.41%	87	60.42%	88	61.54%
Centrales hidroeléctricas	31	22.79%	37	25.69%	34	23.78%
Central térmica	31	22.79%	20	13.89%	21	14.69%
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100.00%</b>	<b>144</b>	<b>100.00%</b>	<b>143</b>	<b>100.00%</b>

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

**Tabla 34: Colaboradores temporales, por operación**  
(GRI 2-7)

Trabajadores temporales	2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Oficinas Administrativas Lima Metropolitana	29	67.44%	30	69.77%	25	55.56%
Centrales hidroeléctricas	11	25.58%	9	20.93%	12	26.67%
Central térmica	3	6.98%	4	9.30%	8	17.78%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>43</b>	<b>100.00%</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

**Tabla 35: Colaboradores por nacionalidad**

Nacionalidad	2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Peruana	178	99.44%	185	98.93%	185	98.40%
Chilena	0	0.00%	1	0.53%	2	1.06%
Colombiana	1	0.56%	1	0.53%	1	0.53%
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

**Tabla 36: Colaboradores por categoría laboral, por edad**  
(GRI 405-1)

Categoría laboral	Menores de 30 años			Entre 30 y 50 años			Mayores de 50 años		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Gerentes y Subgerentes	0.00%	0.00%	0.00%	8.87%	14.07%	13.87%	15.01%	28.00%	24.00%
Jefes, Coordinadores y Supervisores	3.50%	2.56%	2.56%	25.00%	30.37%	35.04%	35.01%	24.00%	32.00%
Personal Administrativo	47.37%	61.54%	56.41%	30.65%	28.15%	21.90%	15.01%	24.00%	16.00%
Personal Operario	12.29%	5.13%	7.69%	34.68%	27.41%	29.20%	34.98%	24.00%	28.00%
Practicantes	36.84%	30.77%	33.33%	0.81%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

**Tabla 37: Contrataciones por edad**  
(GRI 401-1)

Nuevas contrataciones por edad	2023		2024		2025	
	N	Tasa	N	Tasa	N	Tasa
Menores a 30 años	18	50.00%	6	22.22%	6	23.08%
Entre 30 y 50 años	20	16.26%	24	17.78%	20	14.60%
Mayores a 50 años	1	5.00%	3	12.00%	1	4.00%
<b>Total de contrataciones por edad</b>	<b>39</b>	<b>21.79%</b>	<b>33</b>	<b>17.65%</b>	<b>27</b>	<b>14.36%</b>

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

**Tabla 38: Contrataciones por nacionalidad**

Nacionalidad	2023		2024		2025	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Peruana	38	21.35%	32	17.30%	26	14.05%
Chilena	0	0.00%	1	100.00%	1	50.00%
Colombiana	1	100.00%	0	0.00%	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>21.79%</b>	<b>33</b>	<b>17.65%</b>	<b>27</b>	<b>14.36%</b>

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

**Tabla 39: Ceses por edad**  
(GRI 401-1)

Ceses por edad	2023		2024		2025	
	N	%	N	%	N	%
Menores a 30 años	11	30.56%	9	28.57%	5	18.87%
Entre 30 y 50 años	29	23.58%	23	17.83%	17	12.50%
Mayores a 50 años	2	10.00%	2	8.89%	4	16.00%
<b>Total ceses por edad</b>	<b>42</b>	<b>23.46%</b>	<b>34</b>	<b>18.58%</b>	<b>26</b>	<b>13.87%</b>

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

Tasa de rotación voluntaria 2025: 5.75

**Tabla 40: Otros indicadores de diversidad**

Otros indicadores de Gestión del Talento	2025	%
Número total de trabajadores en todos los puestos de nivel Top management, Middle Management y Junior Management - CALC	44	100%
Número de mujeres en todos los puestos de nivel Top management, Middle Management y Junior Management - CALC	14	31.82%

Número total de trabajadores en puestos Junior management - CALC	21	100%
Número de mujeres en puestos Junior management - CALC	6	28.57%
Número total de trabajadores en puestos Middle Management - CALC	13	100%
Número de mujeres en puestos Middle Management - CALC	5	38.46%
Número total de trabajadores en puestos Top management (es decir, como máximo a dos niveles del CEO o puestos comparables) - CALC	11	100%
Número de mujeres en puestos puestos Top management (es decir, como máximo a dos niveles del CEO o puestos comparables) - CALC	3	27.27%
Número total de trabajadores en puestos de management en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI, legal, etc.) - CAL	3	100%
Número de mujeres en puestos de management en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI, legal, etc.) - CALC	1	33.33%
Número total de trabajadores en puestos relacionados con STEM - CALC	50	100%
Número de mujeres en puestos relacionados con STEM - CALC	11	22.00%
Trabajadores en posiciones de dirección (Top management, Middle Management, Junior Management) de nacionalidad peruana - CALC	41	93.18%
Trabajadores en posiciones de dirección (Top management, Middle Management, Junior Management) de nacionalidad chilena - CALC	2	4.55%

**Tabla 41: Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) de trabajadores**  
(SASB IF-EU-320a.1)

LTIFR Colaboradores	Unidad	2025
Número de lesiones con tiempo perdido	Nº	1
Número de horas trabajadas	Nº	407,589.00
LTIFR (n/millones de horas trabajadas)	Nº	2.45
Índice total de incidentes registrables (TRIR)	Nº	0
Cobertura de datos	%	100%

**Tabla 42: Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) de contratistas**  
(SASB IF-EU-320a.1)

LTIFR Contratistas	Unidad	2025
Número de lesiones con tiempo perdido	Nº	2
Número de horas trabajadas	Nº	519,048.07
LTIFR (n/millones de horas trabajadas)	Nº	3.85
Índice total de incidentes registrables (TRIR)	Nº	4
Cobertura de datos	%	100%

**Tabla 43: Tasa de frecuencia de cuasi-accidentes de trabajadores**

(SASB IF-EU-320a.1)

NMFR trabajadores	Unidad	2025
Número de cuasi accidentes	Nº	7
Número de horas trabajadas	Nº	407,589.00
NMFR	Nº	3.43
Cobertura de datos	%	100%

**Tabla 44: Tasa de frecuencia de cuasi-accidentes de contratistas**

(SASB IF-EU-320a.1)

NMFR Contratistas	Unidad	2025
Número de cuasi accidentes	Nº	12
Número de horas trabajadas	Nº	519,048.07
NMFR	Nº	4.62
Cobertura de datos	%	100%

**Tabla 45: Evaluación de proveedores**

(GRI 308-2, 414-2)

Evaluación de proveedores	2023	2024	2025
Número de proveedores evaluados vía desk/on-site	3	29	24
Objetivo de número de proveedores evaluados en el año de reporte	3	29	24
Número de proveedores evaluados con impactos significativos reales o potenciales	3	29	24
Porcentaje de proveedores evaluados con impactos significativos reales o potenciales que se han comprometidos con incluir un plan de acción	0	0	100%
Porcentaje de proveedores evaluados con impactos significativos reales o potenciales que fueron dados de baja	0	0	0%

Tabla 46: Información tributaria y financiera por entidad legal – Periodo 2023

	2023		
<b>Nombres de las empresas residentes</b>	Compañía Eléctrica El Platanal S.A.	CELEPSA RENOVABLES S.R. L	TERMOCHILCA S.A.C.
<b>Indicar las actividades principales de la empresa</b>	Generación y Comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del Rio Cañete	Generación y Comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del Rio Maraón	Generación y Venta de Energía y Potencia a las empresas de distribución del servicio público de electricidad, a clientes libres y mercado Spot.
<b>Cantidad de empleados</b>	145	0	34
<b>Ingresos procedentes de ventas a terceros</b>	564967314.6	36765926	942555903
<b>Ingresos procedentes de transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales</b>	127747179	2403326	34244048
<b>Beneficios o pérdidas antes de impuestos</b>	19691322	1430104	155963765
<b>Indicar los activos tangibles distintos de efectivo y equivalentes de efectivo</b>	747636731	233344323	787679872
<b>Impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado en efectivo</b>	14218210	155429	5196029
<b>Impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas</b>	7343367.19	2362835.93	141647146.1

<b>Indicar los motivos de la diferencia entre el impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas y los impuestos calculados si se aplica el tipo impositivo legal a los beneficios o pérdidas antes de impuestos</b>	Los activos de la Central Hidroeléctrica El Platanal fueron adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 10 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 40 años.	La mayor pérdida tributaria se debe a que fiscalmente las Edificaciones se depreciar en línea recta en 20 años, mientras que financieramente se deducen en 40 años	
--	--	--	--

**Tabla 47: Información tributaria y financiera por entidad legal – Periodo 2024**

	2024		
<b>Nombres de las empresas residentes</b>	Compañía Eléctrica El Platanal S.A.	CELEPSA RENOVABLES S.R. L	TERMOCHILCA S.A.C.
<b>Indicar las actividades principales de la empresa</b>	Generación y Comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del Rio Cañete	Generación y Comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del Rio Marañón	Generación y Venta de Energía y Potencia a las empresas de distribución del servicio público de electricidad, a clientes libres y mercado Spot.
<b>Cantidad de empleados</b>	164	0	24
<b>Ingresos procedentes de ventas a terceros</b>	592,532,424.00	36,514,886.00	337,450,054.00
<b>Ingresos procedentes de transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales</b>	114,784,441.00	2,635,902.00	27,283,434.00
<b>Beneficios o pérdidas antes de impuestos</b>	54,007,598.00-	-	-

<b>Indicar los activos tangibles distintos de efectivo y equivalentes de efectivo</b>	764,764,479.00	228,346,523.00	736,297,509.00
<b>Impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado en efectivo</b>	3,275,613.00	348,496.00	6,783,649.00
<b>Impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas</b>	23,450,240.00	773,782.00-	
<b>Indicar los motivos de la diferencia entre el impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas y los impuestos calculados si se aplica el tipo impositivo legal a los beneficios o pérdidas antes de impuestos</b>	Los activos de la Central Hidroeléctrica El Platanal fueron adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 10 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 40 años.	La mayor pérdida tributaria se debe a que fiscalmente las Edificaciones se depreciar en línea recta en 20 años, mientras que financieramente se deducen en 40 años	Los activos de la Central Central Térmica Santo Domingo de los Olleros fue adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 7.5 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 20 o 40 años.

**Tabla 48: Información tributaria y financiera por entidad legal – Periodo 2025**

	2025		
<b>Nombres de las empresas residentes</b>	Compañía Eléctrica El Platanal S.A.	CELEPSA RENOVABLES S.R. L	TERMOCHILCA S.A.C.
<b>Indicar las actividades principales de la empresa</b>	Generación y Comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del Rio Cañete	Generación y Comercialización de energía eléctrica utilizando recursos hídricos del Rio Marañón	Generación y Venta de Energía y Potencia a las empresas de distribución del servicio público de electricidad, a clientes libres y mercado Spot.

<b>Cantidad de empleados</b>	171	0	24
<b>Ingresos procedentes de ventas a terceros</b>	697,586,772.00	26,929,665.00	276,404,722.34
<b>Ingresos procedentes de transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales</b>	120,550,736.00	4,344,633.00	32,601,169.00
<b>Beneficios o pérdidas antes de impuestos</b>	127,891,207.28	4,168,209.00-	
<b>Indicar los activos tangibles distintos de efectivo y equivalentes de efectivo</b>	744,938,337.17	225,140,415.82	642,438,523.74
<b>Impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado en efectivo</b>	14,972,721	1,145,653.86	4,608,813.00
<b>Impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas</b>	56,908,213.02	4,020,917.97	0
<b>Indicar los motivos de la diferencia entre el impuesto sobre el beneficio de las sociedades acumulado sobre los beneficios o pérdidas y los impuestos calculados si se aplica el tipo impositivo legal a los beneficios o pérdidas antes de impuestos</b>	Los activos de la Central Hidroeléctrica El Platanal fueron adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 10 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 40 años.	La mayor pérdida tributaria se debe a que fiscalmente las Edificaciones se deprecian en línea recta en 20 años, mientras que financieramente se deducen en 40 años	Los activos de la Central Central Térmica Santo Domingo de los Olleros fue adquiridos a través de Contratos de Leasing que fiscalmente se terminaron de depreciar en 7 o 7.5 años (mayor pérdida tributaria); mientras que financieramente se deprecia en el tiempo de vida útil de la central hidroeléctrica, esto es, 20 o 40 años.

**Tabla 49: Resultados de otras subsidiarias – Periodo 2025**

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

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

Tabla 50: Índice GRI

Índice GRI						
Declaración de uso		Celepsa ha realizado el informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025				
GRI 1		GRI 1: Fundamentos 2021				
Estándar GRI		Contenido	Ubicación	Omisión		
Estándar GRI		Contenido	Ubicación	Requerimiento omitido	Razón	Explicación
<b>Contenidos Generales</b>						
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-1	Detalles organizacionales	1			
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1			
	2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1			
	2-4	Actualización de información	1			
	2-5	Verificación externa	1			
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	5, 56			
	2-7	Empleados	39, 40, 75, 76			
	2-8	Trabajadores que no son empleados	40, 59			
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	16, 17			
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	16			
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	16			
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	16			
	2-13	Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	16			
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	1			
	2-15	Conflictos de interés	26			
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	24			
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	25			
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-			Información no disponible
	2-19	Políticas de remuneración	16, 47			
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	47			
	2-21	Ratio de compensación total anual	-			Confidencialidad
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2			
	2-23	Compromisos y políticas	8, 9, 12, 23, 74			

	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	9, 12, 23, 54, 74			
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	24, 54			
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24			
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	23			
	2-28	Afiliación a asociaciones	26			
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	13			
	2-30	Convenios de negociación colectiva	42			
<b>Temas materiales</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	13			
	3-2	Lista de temas materiales	13			
<b>Derechos Humanos</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	12			
<b>GRI 408: Trabajo infantil 2016</b>	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	12			
<b>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016</b>	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	12			
<b>GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016</b>	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	12			
<b>Gobernanza, ética y cumplimiento</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	23			
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	25			
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	25			
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	25			
<b>GRI 206: Competencia desleal 2016</b>	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	26			
<b>GRI 207: Fiscalidad 2019</b>	207-1	Enfoque fiscal	29, 30			
	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	29, 30			
	207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	29, 30			

Adaptación al entorno regulatorio						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	26			
<b>GRI 415: Política pública 2016</b>	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	26			
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	26			
Infraestructura resiliente y calidad del suministro						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	33, 34, 35			
<b>GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016</b>	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	37			
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	37			
Satisfacción y relación con el cliente						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	36			
<b>GRI 417: Marketing y etiquetado 2016</b>	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	36, 38			
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	38			
	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	38			
Transformación digital y ciberseguridad						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	38			
<b>GRI 418: Privacidad del cliente 2016.</b>	418-1	Reclamaciones fundamentadas relacionadas con incumplimientos de la privacidad del cliente y pérdidas de datos de clientes.	37			
Desarrollo del capital humano						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	39			
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	40,76			
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	-		Confidencialidad	
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	41, 77			

	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	45			
	401-3	Permiso parental	46			
<b>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016</b>	407-1	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	42			
<b>GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016</b>	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	45			
<b>GRI 404: Formación y Enseñanza 2016</b>	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	42			
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	43			
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	44			
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	45			
<b>Salud y seguridad</b>						
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	48			
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	49			
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	51			
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	50			
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	50			
	403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	51			
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	49			
	403-8	Trabajadores cubiertos por el sistema de SST	48			
	403-9	Accidentes ocupacionales	51			
	403-10	Enfermedades relacionadas al trabajo	51			
<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>						

<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	47			
<b>GRI 406: No discriminación 2016</b>	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	47			
<b>Relacionamiento con comunidades locales</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	53			
<b>GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016</b>	203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	55			
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	55			
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	53			
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales	54			
<b>Gestión de la cadena de suministro</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	56			
<b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores</b>	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	56			
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	79			
<b>GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016</b>	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	56			
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	79			
<b>Estrategia climática</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	31, 59, 60			
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	61	iii y v.	Confidencialidad	
<b>Gestión de energía y emisiones</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	63			
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	64			
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	64			
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	64			
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	64			
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	64			

	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	-		Información no disponible	
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	-		Información no disponible	
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1	Consumo energético dentro de la organización	63			
	302-2	Consumo energético fuera de la organización	-		Información no disponible	
	302-3	Intensidad energética	63			
	302-4	Reducción del consumo energético	63			
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	-		No aplica	
<b>Disponibilidad y uso eficiente del agua</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	64			
<b>GRI 303: Agua y Efluentes 2018</b>	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	64			
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	64			
	303-3	Extracción de agua	64			
	303-4	Vertido de Agua	64			
	303-5	Consumo de Agua	64			
<b>Gestión de los residuos</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	68			
<b>GRI 306: Residuos 2020</b>	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	68			
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	68			
	306-3	Residuos generados	69			
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	69	b, c, d, e	Información no disponible	
	306-5	Residuos destinados a eliminación	69	b, c, d, e	Información no disponible	
<b>Biodiversidad / Capital natural</b>						
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3	Gestión de los temas materiales	66			
<b>GRI 101: Biodiversidad 2024</b>	101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	-		Información no disponible	
	101-2	Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	66	a iii, a iv, b, c, d, e, f		
	101-3	Acceso y participación en los beneficios	-		No aplica	
	101-4	Identificación de los impactos sobre la biodiversidad	-		Información no disponible	
	101-5	Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad	66			

101-6	Impulsores directos de la pérdida de biodiversidad	-		Información no disponible	
101-7	Cambios en el estado de la biodiversidad	-		Información no disponible	
101-8	Servicios de los ecosistemas	-		Información no disponible	

**Tabla 51: Índice SASB**

Servicios eléctricos				
Tema	Parámetro de contabilidad	Código	Ubicación	Omisión
Emisiones de gases de efecto invernadero y planificación de recursos energéticos.	(1) Emisiones globales totales de alcance 1, y porcentaje cubierto por (2) regulaciones que limitan emisiones y (3) regulaciones que exigen su reporte.	IF-EU-110a.1	64	
	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a las entregas de energía eléctrica.	IF-EU-110a.2	64	
	Descripción de la estrategia o plan, a corto y largo plazo, para gestionar las emisiones de alcance 1, las metas de reducción de emisiones y el análisis del desempeño frente a dichas metas.	IF-EU-110a.3	64	
Calidad del aire	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) óxidos de nitrógeno (NOx, excluyendo el N <sub>2</sub> O), (2) óxidos de azufre (SOx), (3) material particulado (PM <sub>10</sub> ), (4) plomo (Pb), y (5) mercurio (Hg); incluyendo el porcentaje de cada uno emitido en o cerca de zonas densamente pobladas.	IF-EU-120a.1	-	Información no disponible
Gestión del agua	(1) Agua total extraída y (2) agua total consumida; con el porcentaje de cada una correspondiente a regiones con estrés hídrico base alto o extremadamente alto.	IF-EU-140a.1	65	
	Número de incidentes de incumplimiento asociados a permisos, estándares y regulaciones sobre calidad del agua.	IF-EU-140a.2	65	
	Descripción de los riesgos relacionados con la gestión del agua y análisis de las estrategias y prácticas implementadas para mitigarlos.	IF-EU-140a.3	65	
Gestión de cenizas de carbón	(1) Cantidad de productos de la combustión del carbón (CCPs) generados, (2) porcentaje reciclado	IF-EU-150a.1	-	No aplica
	Descripción de las políticas y procedimientos de gestión de los productos de la combustión del carbón (CCPs) para operaciones activas e inactivas	IF-EU-150a.3	-	No aplica
Asequibilidad de la energía	Tarifa eléctrica promedio para clientes (1) residenciales, (2) comerciales y (3) industriales	IF-EU-240a.1	37	
	(1) Número de desconexiones del servicio eléctrico residencial por falta de pago, (2) porcentaje de reconexiones dentro de los 30 días	IF-EU-240a.3	-	No aplica
	Descripción del impacto de factores externos en la asequibilidad de la electricidad para los clientes, incluyendo las condiciones económicas del área de servicio.	IF-EU-240a.4	37	

Seguridad y salud ocupacional	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de fatalidades, y (3) tasa de frecuencia de cuasiincidentes (NMFR) para (a) empleados directos y (b) empleados contratistas.	IF-EU-320a.1	52, 79	
Eficiencia y demanda del uso final	Porcentaje de la carga eléctrica atendida mediante tecnología de red inteligente	IF-EU-420a.2	-	No aplica
	Ahorros de electricidad de los clientes derivados de medidas de eficiencia, desglosados por mercado	IF-EU-420a.3		No aplica
Seguridad nuclear y gestión de emergencias	Número total de unidades de energía nuclear, desglosadas según los resultados de la revisión de seguridad independiente más reciente	IF-EU-540a.1	-	No aplica
	Descripción de los esfuerzos para gestionar la seguridad nuclear y la preparación ante emergencias	IF-EU-540a.2	-	No aplica
Resiliencia de la red eléctrica	Número de incidentes de incumplimiento de normas o regulaciones de seguridad física o cibernética	IF-EU-550a.1	39	
	(1) Índice de duración promedio de interrupciones del sistema (SAIDI), (2) Índice de frecuencia promedio de interrupciones del sistema (SAIFI), y (3) Índice de duración promedio de interrupciones por cliente (CAIDI), incluyendo los días de eventos mayores	IF-EU-550a.2	-	No aplica
<b>PARÁMETRO DE ACTIVIDAD</b>		<b>Código</b>	<b>Ubicación</b>	<b>Omisión</b>
	Número de clientes atendidos: (1) residenciales, (2) comerciales y (3) industriales	IF-EU-000.A	37	
	Electricidad total entregada a: (1) clientes residenciales, (2) comerciales, (3) industriales, (4) otros clientes minoristas y (5) clientes mayoristas	IF-EU-000.B	33	
	Longitud de las líneas de transmisión y distribución	IF-EU-000.C	37	
	Electricidad total generada, porcentaje por fuente principal de energía y porcentaje en mercados regulados	IF-EU-000.D	32	
	Electricidad total comprada al por mayor	IF-EU-000.E	33	

