

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022

# Somos carbono neutrales, vamos por un futuro más sostenible



Una empresa del Grupo UNACEM



# Presentación

(GRI 201-1)

Estimados lectores,

Con gran emoción y gratitud, Celepsa y todos sus colaboradores se enorgullecen de presentarles el *Reporte de sostenibilidad* correspondiente al periodo 2022. Este año ha sido más que trascendental para nosotros, marcando un hito en nuestro ambicioso propósito de acelerar la descarbonización del Perú y lograr la tan anhelada carbono neutralidad de Celepsa y Celepsa Renovables.

Cada paso dado en este camino ha estado impregnado de pasión y determinación. Desde el inicio, nos propusimos marcar la diferencia y transformar la realidad energética de nuestro país. Y hoy, llenos de orgullo, podemos afirmar que hemos logrado avances significativos que nos acercan cada vez más a nuestro objetivo.

Si bien el camino hacia la descarbonización no es fácil, no dejamos de encarar desafíos y obstáculos con la convicción y el espíritu para superar todas las adversidades. Así, tenemos en cada colaborador de Celepsa un pilar fundamental en este viaje, aportando su talento y compromiso para construir un futuro sostenible.

Detrás de cada logro se encuentra un arduo trabajo y una dedicación incansable. Durante más de 12 años, Celepsa y su equipo han abrazado la responsabilidad con fervor, llevando a cabo prácticas y acciones dentro y fuera de nuestra organización para combatir los devastadores efectos del cambio climático. A través de este reporte, tendrán la oportunidad de conocer en detalle todas estas acciones y el impacto positivo que han tenido en la vida de nuestras comunidades.



Nuestro inquebrantable empeño con la sostenibilidad va más allá de la descarbonización. A lo largo del año 2022, a pesar de los desafíos que enfrentamos, mantuvimos una convivencia pacífica y armoniosa en nuestra zona de influencia. Esta armonía se ha extendido tanto a nuestras comunidades como a nuestros colaboradores, quienes han recibido apoyo de nuestra red de soporte contra la COVID-19. Además, promovimos el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, lanzando nuestro programa "Vida primero" que coloca la vida de nuestros colaboradores como prioridad.

En cuanto a la optimización de nuestras operaciones, aceleramos el proceso de desescalamiento de nuestro campamento "San Juanito", disminuyendo nuestra presencia en la zona y priorizando la contratación de proveedores locales. Esto ha contribuido significativamente a dinamizar la economía de las comunidades cercanas, generando un impacto positivo en sus vidas.

Uno de nuestros proyectos más destacados ha sido la implementación de nuestro centro de control. Desde el 2021, venimos operando las centrales hidroeléctricas El Platanal y Marañón de manera remota, con parte de nuestro equipo ubicado en Lima. Durante el 2022, logramos un avance significativo e iniciamos la marcha blanca para la operación y mantenimiento de las Centrales Hidroeléctricas Carpapatas I, II y III, pertenecientes al grupo Unacem.

Como mencionamos líneas arriba, en Celepsa, nuestro objetivo va más allá de ser simplemente carbono neutrales: aspiramos a convertirnos en referentes de sostenibilidad. Este trabajo refleja cómo desplegamos proyectos e iniciativas que trascienden nuestro entorno, siempre con una visión que integra lo social, ambiental y económico. Gracias a esto, podemos afirmar con orgullo: "Somos carbono neutrales y estamos construyendo un futuro más sostenible". Sin embargo, el futuro presenta nuevos retos como la penetración de las energías renovables no convencionales y la complementariedad con otras tecnologías para mantener la resiliencia del sistema eléctrico.

Queremos apuntar que este *Reporte de sostenibilidad* no es solo una recopilación de datos y cifras. Es un testimonio de nuestro trabajo, una muestra de cómo transformamos desafíos en oportunidades, y un recordatorio de que juntos podemos lograr grandes cosas. Celepsa y sus colaboradores han demostrado que la sostenibilidad no es solo una meta, sino una forma de vida.

Les invitamos a descubrir en las páginas de este documento nuestros logros, desafíos y metas alcanzadas. Estamos forjando un futuro mejor, uno en el que la sostenibilidad y la responsabilidad son el núcleo de nuestras acciones.

¡Avancemos juntos con energía hacia un futuro lleno de esperanza y oportunidades!

**NICOLÁS SAMARDZICH**  
GERENTE DE DESARROLLO  
DE NUEVOS NEGOCIOS

“

**En Celepsa, nuestro objetivo va más allá de ser simplemente carbono neutrales: aspiramos a convertirnos en referentes de sostenibilidad ”**

# Contenido

1. Introducción

2. Metodología

3. Resultados

4. Conclusiones



# Cómo leer el reporte





El presente informe exhibe el proceso de reportería y transparencia que Celepsa realiza hacia sus públicos de interés para compartir su desempeño correspondiente al año 2022. El informe emplea los nuevos Estándares Universales 2021 del *Global Reporting Initiative* (GRI)<sup>1</sup> y los parámetros de la Junta de Normas de Contabilidad de Sustentabilidad (SASB<sup>2</sup>, por sus siglas en inglés); además de mostrar nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de nuestra gestión.

Con el fin de reconocer cada contenido al que se hace alusión, en el inicio de cada sección, el lector podrá verificar los códigos respectivos del estándar GRI (GRI 2-6, por ejemplo), SASB u ODS. De igual manera, puede dirigirse al índice de contenidos GRI, SASB u ODS que se encuentra al final del informe, para mayor referencia.

**Elaboración del reporte:** Personaz S.A.C.

# Información de Celepsa

(GRI 2-1, 2-3)

## RAZÓN SOCIAL

Compañía Eléctrica El Platanal S.A. y Celepsa Renovables S.R.L.

## OFICINA ADMINISTRATIVA

Av. Carlos Villarán Nro. 514, Urb. Santa Catalina - La Victoria - Lima.

## OFICINAS DESCENTRALIZADAS

**Central Hidroeléctrica El Platanal - Cañete:** Km. 65 de la Carretera Cañete - Yauyos, Distrito de Zúñiga, Provincia de Cañete y Departamento de Lima.

**Central Hidroeléctrica Marañón - Huánuco:** Centro Poblado Nuevas Flores, Culquish, Distrito de Llata y Jacas Grande, Provincia de Huamalíes, Departamento de Huánuco.

**Centro de Control:** Av. Nicolás Arriola 577, Distrito de La Victoria, Departamento de Lima - Oficinas de Vigilancia.

**Teléfono:** (511) 619 2800

## WEB

<https://celepsa.com/>

## CONTACTO

Lorena Gaviño  
Subgerente de Sostenibilidad  
Correo: [lgavino@celepsa.com](mailto:lgavino@celepsa.com)

<sup>1</sup> Para más información sobre los estándares GRI puede consultar el siguiente enlace: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations/>

<sup>2</sup> Para más información sobre los parámetros SASB puede consultar el siguiente enlace: <https://www.sasb.org/standards/download/>



# Somos Celepsa

(GRI 2-1, 2-6, EU2)

Somos Compañía Eléctrica El Platanal S.A. y nuestra subsidiaria Celepsa Renovables S.R.L., empresas generadoras de energía eléctrica, que buscan descarbonizar el país a través de la producción de energía limpia que suministran al Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN) y que promueve el progreso y desarrollo de todos los peruanos.

Desde el año 2010, nos instauramos bajo el régimen privado, con el objetivo de generar energía eléctrica limpia. Pertenece al Grupo Unacem, grupo empresarial con una alta trayectoria y estamos comprometidos en la construcción de un Perú más sostenible.

Para poder brindar la energía que el país necesita, contamos con dos centrales hidroeléctricas de alto nivel tecnológico y excelencia operativa que durante el año 2022 generaron un total de 1180,4 GWh de los cuales entregamos al SEIN 1168 GWh, que representa una participación en el mercado eléctrico de 2,1% a nivel nacional:

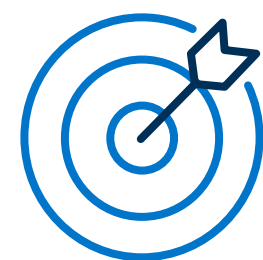
- **Central Hidroeléctrica El Platanal (en adelante, "El Platanal")**

Situada en la cuenca del río Cañete, distrito de Zúñiga, en las provincias de Yauyos y Cañete y Departamento de Lima (generó un total de 1041,3 GWh).

- **Central Hidroeléctrica Marañón (en adelante, "Marañón")**

Ubicada en el Distrito de Llata y Jacas Grande, provincia de Huamalíes y Departamento de Huánuco (generó un total de 139,12 GWh).

Consideramos que este año marcó un antes y un después en nuestro proceso de evolución y transformación organizacional. Durante el 2022, reafirmamos nuestro compromiso climático con la decisión de neutralizar el 100% de nuestra huella carbono corporativa a partir del 2021 y respaldar esta decisión con la "Certificación Carbono Neutralidad" de nuestras operaciones. Además, buscamos alentar a todos los actores de la sociedad civil a tomar acción ante esta crisis climática, incluyendo nuestros clientes a quienes les brindamos soluciones sostenibles que les brinden bienestar y minimicen sus emisiones de carbono.



### MISIÓN

Incrementar sostenidamente el valor que la empresa añade a todos sus grupos de interés, mediante la gestión y el desarrollo de activos e infraestructura energética.



### VISIÓN

Ser referente en el sector energético, de excelencia en la gestión económica, técnica, ambiental y social.







## NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

(GRI 2-23)

Trabajamos para incrementar de forma sostenida el valor que entregamos a todos nuestros grupos de interés, por medio de la gestión y el desarrollo de nuestras soluciones energéticas.

Aspiramos ser un modelo de excelencia en la administración técnica, económica, ambiental y social dentro de la industria energética, convirtiéndonos en referente a través de nuestra acción climática y gestión sostenible.

Para ello, vivimos nuestros valores corporativos que nos guían en la construcción de un lugar mejor para vivir.

### Valores esenciales



#### INTEGRIDAD

Somos un equipo de profesionales honesto, ético e inclusivo que trabaja con transparencia y cero tolerancias al soborno, discriminación y cualquier práctica anticompetitiva.



#### COMPROMISO

Trabajamos con pasión y satisfacción; asumimos la responsabilidad de nuestras decisiones, acciones y resultados.



#### EXCELENCIA

Trabajamos siempre con calidad, eficiencia e innovación para que nuestro desempeño supere las expectativas de nuestros grupos de interés.

### Valores del negocio



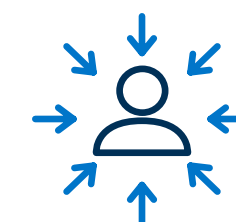
#### SEGURIDAD Y SALUD

Porque la Vida es Primero, garantizamos un ambiente seguro y saludable con el liderazgo y compromiso de todos.



#### SOSTENIBILIDAD

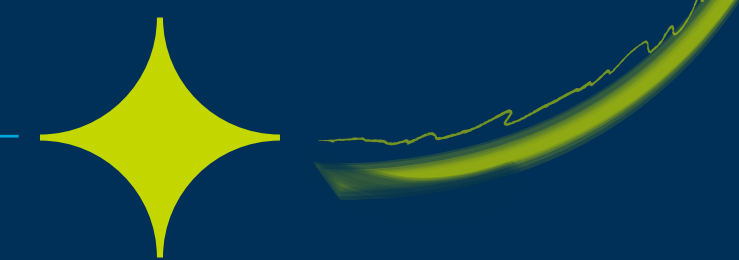
Creamos valor económico, ambiental y social para construir un mundo en que nosotros y las futuras generaciones podamos vivir mejor.



#### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Servimos con pasión a nuestros clientes para que superen con creces sus objetivos.

# Hitos 2022



## NOS VOLVIMOS A ENCONTRAR

Después de meses de trabajar desde casa, retornamos de manera segura a nuestras oficinas bajo un esquema híbrido de trabajo. Así, promovimos bienestar en nuestros colaboradores y reflejamos nuestros valores corporativos y propósito.



## EXCELENCIA ESCOLAR

Lanzamos el programa Excelencia Escolar que busca potenciar el aprendizaje y la calidad educativa para los hijos de los colaboradores.



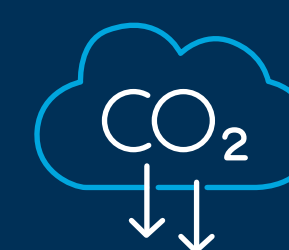
## TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Iniciamos el proceso de transformación cultural; para ello buscamos el norte que nos inspira y orienta en esta nueva etapa.



## PORTAL DE LÍNEA ÉTICA

Como parte del Grupo Unacem, lanzamos el portal de línea ética, un canal de comunicación para todos nuestros públicos.



## ETIQUETA TRIPLE C - COMPROMISO CARBONO NEGATIVO

Continuamos sumando aliados a nuestro propósito de acelerar la descarbonización del país.



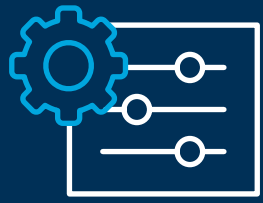
## SOLUCIONES DE MODULACIÓN DE ENERGÍA CON SISTEMAS DE ALMACENAMIENTO

Empezamos la adquisición de equipos y los trabajos preliminares del proyecto de Almacenamiento con Baterías de 1 MW/2 MWh para nuestro cliente Unacem Perú, el cual será el más grande del Perú.



## FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

Recibimos el financiamiento sostenible "Préstamo Verde" por parte del Banco de Crédito del Perú - BCP el cual aportará el fortalecimiento de la generación de energía renovable.



### **MANTENIMIENTO ANUAL**

Se realizó el mantenimiento anual de Marañón permitiendo contar con el 100% de nuestros equipos operativos.



### **CENTRALES HIDROELÉCTRICAS CARPAPATAS**

Iniciamos la marcha blanca de la operación y mantenimiento de las tres centrales hidroeléctricas denominadas Carpapata I, Carpapata II y Carpapata III, todas pertenecientes a Unacem Perú. Esto nos permite avanzar en la consolidación como gestor de activos energéticos del Grupo Unacem.



### **INAUGURACIÓN DE OBRA EN CACHUY**

Inauguramos la obra pública Sistema de alcantarillado y tratamiento de aguas residuales, que fue liderada por la Municipalidad Distrital de Catahuasi y ejecutada con el aporte económico de Celepsa y recursos del gobierno local, permitiendo mejorar la calidad de vida de más de 60 familias de la comunidad campesina de Cachuy.



### **EXCELENCIA OPERACIONAL**

Iniciamos este proyecto para garantizar el desarrollo seguro, eficiente y confiable de las actividades de la empresa, propiciando así un crecimiento ordenado y sostenible y que a su vez acelere la descarbonización en el país.



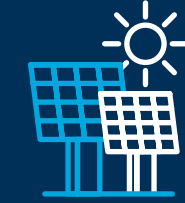
### **VIDA PRIMERO**

Se inició la implementación de este proyecto enfocado en mantener y resguardar la seguridad e integridad de nuestros colaboradores porque para Celepsa y el Grupo Unacem la prioridad suprema es la vida de las personas.



### **CIR PARIACCASA**

Lanzamos el portal "Pariaccasa Centro de Interpretación del Río Cañete - Yauyos" como parte de nuestro compromiso para revalorar la cultura e historia de la población que habita en la Cuenca del Río Cañete - Yauyos.



### **NUEVA CONCESIÓN**

El Ministerio de Energía y Minas otorgó la concesión definitiva para la Central Fotovoltaica Solimana.



### **ALCANZAMOS LA CARBONO NEUTRALIDAD**

Nos convertimos en la primera empresa de generación en ser carbono neutral en el País.





# Estrategia - Juntos en el camino sostenible

(GRI 2-24)

## ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Continuamos trabajando en nuestra estrategia de crecimiento de negocio, la cual contempla la transformación y el despegue hacia el crecimiento. Con los cimientos establecidos en el periodo anterior, formulamos el reperfilamiento de la empresa con una mirada de negocio para los años 2022 al 2024, el cual será seguido por una estrategia de crecimiento del 2025 al 2026.

Los lineamientos estratégicos que guiaron nuestra gestión en el 2022, y que se sustentaron en nuestro propósito y valores, fueron:

- 1 **CRECER SOSTENIBLEMENTE,** DE MANERA TAL QUE SEAMOS RESPONSABLES CON EL AMBIENTE, SOCIALMENTE JUSTOS E INCLUSIVOS, ASÍ COMO ECONÓMICAMENTE RENTABLES.
- 2 **ESPECIALIZARNOS EN ENERGÍA RENOVABLE** PARA PODER DIVERSIFICAR NUESTRO PORTAFOLIO DE GENERACIÓN Y SERVICIOS.
- 3 **CREAR VALOR PARA LOS CLIENTES** PARA QUE PUEDAN ALCANZAR SUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y CLIMÁTICOS, ASÍ COMO RESOLVER SUS DESAFÍOS ENERGÉTICOS.

“

Celesa cobró mayor relevancia dentro del sector energético durante los últimos años. Conscientes de ello, formulamos una estrategia de crecimiento sostenible que asegure la continuidad de nuestras operaciones resaltando el factor humano y el cuidado por nuestro planeta”



**IGNACIO MARTINELLI**  
GERENTE DE ESTRATEGIA Y  
GESTIÓN FINANCIERA

**4** **OPTIMIZAR LA INVERSIÓN Y GASTOS** PARA SER MÁS COMPETITIVOS EN EL MERCADO Y ACELERAR NUESTRO CRECIMIENTO.

**5** **POTENCIAR LA OPERACIÓN REMOTA** QUE NOS PERMITA CENTRALIZAR NUESTRAS OPERACIONES, ASÍ COMO LA INFORMACIÓN DEL NEGOCIO Y EL SECTOR PARA LA PRONTA TOMA DE DECISIONES Y COMUNICACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS.

**6** **AGILIZAR LA ORGANIZACIÓN** DE MANERA TAL QUE PODAMOS APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES DEL MERCADO Y SER RESILIENTES.

**7** **DIGITALIZAR Y TERCERIZAR** PARA SER MÁS EFICIENTES Y ENFOCARNOS EN NUESTRO CORE DE NEGOCIOS.

**8** **GESTIONAR LOS RIESGOS EMPRESARIALES** PARA ANTICIPARNOS Y PREPARARNOS ANTE CUALQUIER SITUACIÓN QUE PUEDA COMPROMETER NUESTRA OPERACIÓN.



**9** **APOYAR LA CORPORATIVIZACIÓN** Y ASÍ APALANCAR NUESTRO CRECIMIENTO.

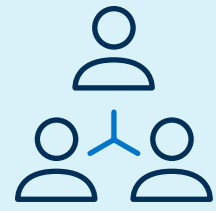
**10** **POTENCIAR Y EMPODERAR EL TALENTO DE LA EMPRESA.**

Asimismo, todas nuestras líneas de acción integran la sostenibilidad con lo cual buscamos construir nuestra reputación, asegurar la continuidad de nuestras operaciones y poner los cimientos para nuestro crecimiento.

# Estrategia de sostenibilidad

Nuestra creación de valor incorpora el reconocimiento de nuestros grupos de interés y el balance entre el crecimiento económico, la protección ambiental y la contribución a la sociedad.

PILAR	DESCRIPCIÓN	GRANDES APUESTAS DEL 2022	CONTRIBUCIÓN ODS
 <p><b>CAMBIO CLIMÁTICO</b></p>	<p><b>Buscamos acelerar la descarbonización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuamos gestionando nuestras emisiones de carbono generadas en nuestras operaciones y cadena de valor.</li> <li>• Promovemos la transición del mercado hacia una economía carbono neutral con nuestro portafolio de soluciones energéticas.</li> <li>• Fomentamos la remoción de carbono mediante soluciones como las basadas en naturaleza.</li> <li>• Movilizamos a los actores de la sociedad civil a tomar acción frente a la crisis climática.</li> </ul>	<p>Alcanzamos la carbono neutralidad de nuestra operación y cadena de valor. Continuamos apostando por la conservación de ecosistemas claves y sus respectivos servicios ecosistémicos mediante nuestra participación en el Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas RPNYC.</p> <hr/> <p>Desarrollamos diversas soluciones innovadoras <i>ad hoc</i> para nuestros clientes, desde sistemas de almacenamiento energético hasta experiencias digitales para la estimación de la huella de carbono energética.</p> <hr/> <p>También, promovimos el impulso de tecnologías en el sector energético a través de Energízate Perú.</p> <hr/> <p>Finalmente, sumamos más aliados a nuestro propósito al entregarles la Triple C-Compromiso Carbono Negativo.</p>	



## BIENESTAR Y CADENA DE VALOR

### Creamos valor compartido en nuestros grupos de interés mediante nuestro modelo regenerativo de negocio

- Brindamos un trabajo seguro y con significado para nuestros colaboradores.
- Impulsamos a nuestros proveedores a brindar los mejores servicios, promoviendo así su desarrollo económico y social.
- Fomentamos el desarrollo sostenible y bienestar de las comunidades donde operamos.
- Acompañamos el crecimiento de nuestros clientes al otorgar soluciones que responden sus necesidades energéticas y climáticas.

En línea con nuestro compromiso de Vida Primero, continuamos manteniendo el cero accidente en nuestra operación. Celebramos que son más de 698 mil horas sin accidentes en nuestros colaboradores dentro de nuestras operaciones.

También, extendimos la cobertura del seguro médico para los padres de nuestros colaboradores con cobertura del 100% por parte de Celepsa. Y para compensar los efectos de la pandemia en la educación, desarrollamos un programa de excelencia educativa para los hijos de nuestros colaboradores.

Con nuestros proveedores, continuamos promoviendo y exigiendo el cumplimiento de la normativa nacional, el desarrollo de prácticas socialmente responsables y la adhesión a nuestro Código de Ética.

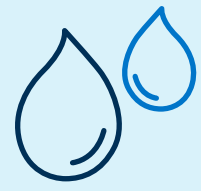
Más del 80% de nuestros proveedores son nacionales, siendo el 4.59% locales.

Asimismo, apostamos por revalorar la cultura e historia de la población de la cuenca del río Cañete y Yauyos desarrollando y lanzando el CIR Pariaccasa, Centro de Interpretación del río Cañete – Yauyos, que es una plataforma web que busca concientizar de manera lúdica sobre la importancia, historia, cultura y recursos naturales del río Cañete – Yauyos.

También, materializamos nuestro compromiso por la sostenibilidad mediante una alianza estratégica con la Municipalidad de Catahuasi y la Comunidad Campesina de Cachuy para el desarrollo de la obra de alcantarillado y tratamiento de aguas residuales de Cachuy; lo que contribuyó a brindar acceso al servicio de agua y saneamiento en beneficio de las familias de la comunidad campesina.

En cuanto a nuestros clientes, buscamos mantener un contacto cercano y constante para atender sus necesidades. En el 2022, mejoramos nuestros tiempos de atención y respuesta en un 45%.





## AGUA SEGURA

### Gestionamos de manera eficiente el recurso hídrico mediante su regulación a través de nuestra infraestructura

- En temporada de lluvias, nuestra infraestructura amortigua el efecto de las crecidas de escorrentías. Mientras que, en temporada de estiaje, aseguramos un caudal constante de agua.
- Promovemos el afianzamiento hídrico del agua, mediante acciones claves en la cuenca, como la conservación de bofedales, la promoción de siembra y cosecha de agua, entre otros.

Continuamos promoviendo el afianzamiento hídrico del río Cañete a través del Patronato RPNYC. Así, logramos el incremento de la oferta temporal de agua en más de 196 mil m<sup>3</sup>.



También continuamos promoviendo la conservación del camarón de río con nuestro Programa de Desarrollo Sostenible de esta especie. Conseguimos el repoblamiento de más de 99 mil juveniles, así como incrementar la población de camarón a más de 2 millones de individuos. También mediante los operativos de control y vigilancia se logró incautar más de 380 aparejos de pesca prohibidos junto con la Fiscalía Ambiental de Cañete, la Policía Nacional y el Ministerio de la Producción.



## CIUDADES CIRCULARES

### Mejoramos la calidad de vida de la población con soluciones innovadoras

- Promovemos la experimentación e incorporación de nuevas tecnologías, como las relacionadas con la electromovilidad.
- Fomentamos iniciativas de economía circular.
- Suministramos energía carbono neutral al mercado para un desarrollo bajo en emisiones.
- Fomentamos el desarrollo de emprendimientos y soluciones innovadoras orientados a resolver los desafíos del sector energético y la descarbonización.

Nos convertimos en auspiciadores de “Energízate Perú”, concurso que busca promover emprendimientos innovadores que permitan generar mayor eficiencia e impulsar un crecimiento sostenible.



Asimismo, desarrollamos el diseño de un laboratorio para la experimentación de diversas tecnologías, el cual esperamos entre en operación en el 2023.



# Valor económico generado y distribuido

(GRI 201-1)

En el 2022, gestionamos el planeamiento estratégico para los próximos años, lo que nos permitió definir la ruta de crecimiento a un mediano plazo. Para ello, robustecimos nuestra estructura organizacional con la creación de la gerencia de estrategia y gestión financiera, y la incorporación de los oficiales de riesgos y cumplimiento para una gestión integral de los riesgos de la empresa y un mejor control de toma de decisiones en el futuro. Desde el lado comercial, fortalecimos aún más nuestro planeamiento con la incorporación de nuevos modelos predictivos, permitiéndonos identificar de manera anticipada oportunidades en el mercado y capturar valor para la empresa.

En cuanto a las predicciones climáticas y atmosféricas, vemos que existe una oportunidad para afinar nuestros modelos predictivos y anticiparnos a fenómenos climáticos extremos que puedan impactar nuestra operación. En el último trimestre del 2022, la ausencia y retraso de las precipitaciones en la sierra central y sur del país comprometió la producción planificada e impactó en los resultados de los meses de noviembre y diciembre.

## COMPROMISOS ECONÓMICOS

En Celepsa, como empresa perteneciente al Grupo Unacem, mantenemos compromisos económicos que parten desde un planeamiento estratégico, el cual consta de indicadores empresariales claves, entre ellos los financieros/económicos. Todos los meses monitoreamos el desempeño financiero mediante revisiones y evaluaciones de resultados.

Contamos con procesos comerciales y financieros por los cuales actualizamos la información en tiempo real, por consecuencia, esto permite administrar de una manera ágil y más efectiva el resultado económico a fin de cada mes o periodo analizado.

Reportamos nuestros estados financieros bajo las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) emitidas por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés), lo que permite una estandarización de los resultados en la industria. Adicionalmente, KPMG, auditor del Grupo Unacem, audita y verifica nuestros reportes financieros anuales.





Durante el 2020 y el 2021 el valor económico generado y distribuido se puede visualizar a continuación:

Hemos adoptado medidas en tres frentes que nos permiten mantener un desempeño económico saludable, seguro y sostenible: operacional, comercial y financiero. En el aspecto operacional, evaluamos las variables climáticas para presupuestar la generación de energía y reducir los tiempos de parada en planta para tener un impacto económico menor. En el aspecto comercial, utilizamos modelos de planeamiento y búsqueda de nuevos negocios para incrementar ingresos, y gestionamos la estabilidad de precios y costos en flujos futuros. En cuanto al aspecto financiero, contamos con un área de control de gestión, auditoría y consultoría para anticiparnos a posibles impactos económicos no deseados.

Realizamos un seguimiento continuo de la eficacia de las medidas implementadas; en caso de que haya algún impacto económico negativo, ajustamos las diferentes variables para revertir la situación. Además, como prevención, a lo largo del año actualizamos el *forecast* financiero y revisamos los indicadores mensualmente; realizamos una evaluación financiera anual con Fitch Ratings, dos revisiones por año con los auditores de KPMG, y una comparación mensual con los principales competidores. El centro corporativo también evalúa los resultados financieros y económicos mensualmente a través del Directorio y trimestralmente al informar los resultados al mercado.

	2020 (S/)	2021 (S/)	2022 (S/)
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (A)</b>			
INGRESOS	248 780 225,40	335 456 368,04	429 361 051,59
<b>TOTAL</b>	<b>248 780 225,40</b>	<b>335 456 368,04</b>	<b>429 361 051,59</b>
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (B)</b>			
COSTOS OPERACIONALES	179 148 661,84	204 907 853,90	310 703 866,11
SALARIOS Y BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS	21 709 971,00	24 542 546,58	28 204 322,80
PAGOS A PROVEEDORES	19 239 769,00	19 805 960,29	75 376 414,17
PAGOS AL GOBIERNO	42 325 379,00	57 419 934,00	83 655 663,00
INVERSIONES EN LA COMUNIDAD <sup>3</sup>	ND	ND	3 645 390,26
<b>TOTAL</b>	<b>262 423 780,84</b>	<b>306 676 294,77</b>	<b>501 585 656,34</b>
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO: A-B</b>	<b>-13 643 555,44</b>	<b>28 780 073,27</b>	<b>-72 224 604,75</b>

**ND:** Durante el 2020 y 2021, realizamos inversiones sociales a las comunidades de nuestra área de influencia, pero no la registramos bajo la nueva metodología GRI. Por ese motivo no es comparable.

<sup>3</sup> Para el periodo 2022, estamos considerando los montos correspondientes a proyectos, iniciativas, donaciones y compromisos desarrollados en nuestra zona de influencia. Otros tipos de inversiones realizadas en el territorio que beneficie directa o indirectamente a la empresa no se está considerando para este indicador de acuerdo con la metodología GRI.

## NUESTRO VALOR GENERADO



**LOS INGRESOS SON EL RESULTADO DE LAS VENTAS DE LOS PRODUCTOS O SERVICIOS.** ESTE AÑO, LOS INGRESOS AUMENTARON EN UN 28% RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR DEBIDO AL CRECIMIENTO EN LAS VENTAS PRODUCTO DE LA DIVERSIFICACIÓN DE SERVICIOS Y SOLUCIONES.



**LOS PAGOS AL GOBIERNO AUMENTARON EN UN 46%** EN EL 2022 DEBIDO AL INCREMENTO EN LOS IMPUESTOS.



**LOS COSTOS OPERACIONALES AUMENTARON EN UN 52%** RESPECTO DEL 2021 DEBIDO A UNA MAYOR DEMANDA, A UNA MAYOR PRODUCCIÓN, AL AUMENTO DE LOS PRECIOS DE LOS INSUMOS, ENTRE OTROS FACTORES.



LA INFORMACIÓN ACERCA DE LAS INVERSIONES EN LA COMUNIDAD NO ESTUVO DISPONIBLE EN LOS AÑOS 2020 Y 2021, PERO **EN EL 2022 LA EMPRESA INVIRTIÓ S/ 3 645 390,26.**



**LOS SALARIOS Y BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS TAMBIÉN AUMENTARON EN UN 15%** EN EL 2022 DEBIDO A LA RESTRUCTURACIÓN QUE TUVO LA EMPRESA PARA SU CRECIMIENTO.



**EL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO MUESTRA LA CANTIDAD DE VALOR GENERADO POR LA EMPRESA** QUE SE DISTRIBUYE ENTRE LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS, COMO EMPLEADOS, PROVEEDORES, COMUNIDADES, GOBIERNO, ENTRE OTROS. ESTE VALOR SE INCREMENTÓ EN UN 64% RESPECTO DEL 2021, LO QUE INDICA QUE LA EMPRESA HA SIDO CAPAZ DE DISTRIBUIR MÁS VALOR A SUS GRUPOS DE INTERÉS.



**HEMOS AUMENTADO SIGNIFICATIVAMENTE (281%) EL PAGO A PROVEEDORES** DEBIDO AL RETRASO DE LAS LLUVIAS AL FINAL DEL AÑO QUE LLEVÓ QUE ADQUIRAMOS ENERGÍA DEL MERCADO EN MARGINALES ELEVADOS.



ENTRE EL 2020 Y 2021, **EL VALOR ECONÓMICO RETENIDO AUMENTÓ APROXIMADAMENTE EN UN 310%**; SIN EMBARGO, ENTRE EL 2021 Y 2022 EL VALOR ECONÓMICO RETENIDO DISMINUYÓ APROXIMADAMENTE EN UN 251%.



# Alianzas estratégicas

(GRI 2-28)

## SOCIEDAD NACIONAL MINERÍA, PETRÓLEO Y ENERGÍA

Participamos en distintas mesas de trabajo donde abordamos los diferentes retos y oportunidades del sector energético.

## PERÚ SOSTENIBLE

Reafirmamos nuestro compromiso con el Desarrollo Sostenible participando a través de iniciativas y espacios que permitan el cumplimiento de los ODS.

## COMUNIDAD DE PRÁCTICAS SOBRE ARTICULACIÓN PÚBLICA-PRIVADA PARA LA ACCIÓN CLIMÁTICA EN LATINOAMÉRICA - ARTICULAC.

Articulamos y alineamos estrategias y acciones climáticas para el cumplimiento de las metas del Acuerdo de París y los ODS junto con una Comunidad de Práctica Público-Privada.

## NEXOS+1 ACCIÓN CLIMÁTICA EMPRESARIAL

Trabajamos de la mano con otras empresas para fomentar negocios sostenibles, que tengan en cuenta la crisis climática que vivimos y tomen acción.

## FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE

Recibimos un préstamo verde por un monto de US\$ 26,9 millones de parte del BCP para el refinanciamiento de la construcción de Marañón. Para ello, demostramos el alineamiento del proyecto con los principios de préstamo verde del *Loan Market Association* y la generación de impactos directos en los ODS 7 (Energía Asequible y no Contaminante) y 13 (Acción por el Clima).



Los préstamos verdes son instrumentos de financiamiento disponibles para empresas que cuentan con credenciales de sostenibilidad y se otorgan únicamente para el desarrollo de actividades sostenibles, proyectos que busquen generar beneficios ambientales asociados a estos instrumentos”



**L+1**

Donde buscamos sumarnos a la acción colectiva de los líderes empresariales e institucionales para construir un Perú más sostenible.

**ASOCIACIÓN PERUANA DE ENERGÍA RENOVABLE**

Participamos activamente en los espacios para la promoción de las energías renovables no convencionales y la diversificación de la matriz energética, con el objetivo de descarbonizar la industria y garantizar su seguridad.

**ASOCIACIÓN PERUANA DE HIDRÓGENO VERDE**

Hacemos parte de esta asociación para impulsar la descarbonización de la economía y el desarrollo sostenible del país mediante el uso del hidrógeno verde.

**COMISIÓN DE INTEGRACIÓN ENERGÉTICA REGIONAL (CIER).**

A través de la colaboración conjunta entre los asociados de la CIER, buscamos promover y favorecer la integración del sector energético en la región.

**REDEAMÉRICA**

Participamos en este espacio latinoamericano de referencia para la cocreación de conocimiento, articulación de acciones colectivas, visibilizar impactos y conectarse con el entorno regional y global para la promoción de comunidades sostenibles.

# Nuestros reconocimientos

(GRI 2-28)

- Nos convertimos en la primera generadora del sector eléctrico en el Perú en neutralizar su huella de carbono corporativa y hemos respaldado esta decisión con el certificado Carbono Neutral de la certificadora internacional AENOR.
- Evidenciamos nuestro compromiso de gestión climática en la plataforma Huella de Carbono Perú del Ministerio del Ambiente, donde alcanzamos las primeras dos estrellas de reconocimiento por el cálculo y verificación de nuestras huellas de carbono corporativas.
- Continuamos certificando que el 100% de la energía que generamos en el periodo anterior es renovable a través de la Certificadora internacional AENOR que nos reconoce con Certificados de Energía Renovable por todo lo generado.



# Descarbonizando el sector eléctrico

(GRI 3-3: Cambio climático y descarbonización)





Uno de los desafíos más grandes de la humanidad es el cambio climático. En este escenario, se evidencia que, a pesar de que han aumentado los compromisos y acciones globales de empresas, organizaciones de la sociedad civil y algunos estados, estos esfuerzos siguen siendo insuficientes para limitar el aumento de las temperaturas globales a 1,5°C.

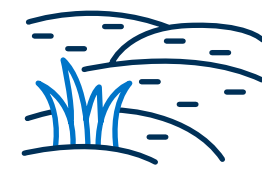
Hoy el planeta es 1,1°C más caliente que en tiempos preindustriales y ya estamos experimentando los efectos de este incremento, con olas de calor cada vez más intensas y frecuentes, crisis alimentarias cuyos efectos ya los estamos viviendo, inundaciones que causan enormes pérdidas económicas. Sus consecuencias no esperan y no se detienen por eso se requiere un cambio cultural fuerte e inmediato ante la crisis climática que vivimos.

En Celepsa, entendimos que existe una oportunidad de ser un agente de cambio y reformular la manera de hacer negocios y nuestro rol en el sector. De esta manera, buscamos descarbonizar el sector energético y también otros sectores. Por eso, decidimos que todo lo que hagamos descarbonice, y así poder acelerar la descarbonización del planeta frente a esta crisis climática. Así, decidimos compensar el 100% de nuestra huella de carbono corporativa y convertirnos en la primera generadora del sector eléctrico en el Perú en neutralizar la totalidad de sus emisiones (directas e indirectas). Este compromiso lo hemos respaldado con la "Certificación Carbono Neutralidad" de AENOR.

Del mismo modo estamos enfocados en:



**DESCARBONIZAR EL SISTEMA ENERGÉTICO**  
A TRAVÉS DE TECNOLOGÍAS DE ELECTRIFICACIÓN DESCENTRALIZADAS Y DIGITALIZADAS QUE BRINDEN ACCESO A SERVICIOS ENERGÉTICOS INNOVADORES Y COMPETITIVOS.



**INTERVENIR EN ECOSISTEMAS CLAVES** COMO LOS PRESENTES EN LA RESERVA PAISAJÍSTICA NOR YAUYOS COCHAS, QUE BRINDAN, ENTRE OTROS, LOS SERVICIOS ECOSISTÉMICOS DE CAPTURA DE CARBONO Y AFIANZAMIENTO HÍDRICO.



**PROMOVER EL DESARROLLO DE CIUDADES CIRCULARES** MEDIANTE SOLUCIONES INNOVADORAS RELACIONADAS CON LA MOVILIDAD SOSTENIBLE, ACCESO A SISTEMAS ENERGÉTICOS PARA ZONAS NO CONECTADAS AL SISTEMA ELÉCTRICO INTERCONECTADO NACIONAL, ENTRE OTROS.

Sabemos que nuestro propósito es ambicioso y que no podemos hacerlo solos, por ello buscamos alentar a todos los actores de la sociedad civil a tomar acción e impulsar iniciativas que descarbonicen la economía de nuestro país (más información, capítulo Compatibilizando Nuestra Operación).



## Testimonio



Calculamos que nuestra central estará operativa en diciembre del año 2025. La central fotovoltaica va a ser una de las centrales solares más grandes e importantes del sur del país, con más de 400 mil paneles solares. Debido a su tamaño y lo ambicioso que es este proyecto, hemos decidido por Arequipa porque es un departamento con mucho potencial para la generación de energía sostenible"



**NICOLÁS SAMARDZICH**  
GERENTE DE DESARROLLO  
DE NUEVOS NEGOCIOS

## NUESTRO PROYECTO DE EXPANSIÓN RENOVABLE

Del mismo modo, apostamos por la energía fotovoltaica, la transformación de la energía del sol en energía eléctrica. Hemos recibido la concesión definitiva, de parte del Ministerio de Energía y Minas, para desarrollar la actividad de generación de energía en nuestra futura Central Solar Fotovoltaica Solimana, en Arequipa.

Esta central tendrá una potencia de 250 MW y se conectará al SEIN por medio de la Subestación Ocoña y una línea de transmisión de aproximadamente 31 kilómetros, contemplando una inversión de aproximadamente US\$ 226 millones para su construcción.

## SOLUCIONES RENOVABLES Y SERVICIOS INNOVADORES PARA CLIENTES

(GRI 3-3: CRECIMIENTO DE ENERGÍA RENOVABLE)

Servimos a nuestros clientes con pasión y por eso buscamos conectar con ellos y desarrollar soluciones que atiendan sus desafíos de crecimiento y cambio climático.

### Soluciones de modulación de energía con sistemas de almacenamiento con baterías BESS

Desarrollamos soluciones de tecnologías de almacenamiento, basados en ion-litio, que permiten a nuestros clientes implementar estrategias de *Peak shaving* para la reducción de costos de energía eléctrica y la promoción de la seguridad del suministro mediante *backups* temporales de almacenamiento.

En el 2022 hemos implementado en la Planta de Atocongo de Unacem el sistema de almacenamiento con Base en Baterías BESS (por sus siglas en inglés), el más grande del

país aplicado a usuarios consumidores de electricidad, cuya capacidad de potencia es de 1000 kW. El proyecto, que realizará la modulación del consumo de electricidad, entrará en operación el primer trimestre del 2023.

### Laboratorio de energías renovables y nuevas tecnologías

Desarrollamos el diseño de un centro de experiencia de 170 kW de dimensionamiento, el cual nos permitirá ensayar la operación de diversas tecnologías (solar, eólica y de almacenamiento) sometidas a condiciones ambientales especiales (altitud, polución, sísmica, entre otras). Se prevé que el laboratorio entre en operación en el primer trimestre del 2023.

### Soluciones de calidad para el suministro de energía eléctrica

Desarrollamos soluciones tecnológicas orientadas a garantizar que los parámetros de tensión de la energía que consumen nuestros clientes cumplan con los estándares de calidad requeridos por la norma técnica. Con ello, nuestros clientes evitan la generación de daños operativos. En esta línea, en el 2022 desarrollamos el dimensionamiento de una solución para un cliente minero de 8000 kVar.

### Experiencia digital orientada al cliente

Buscamos promover la selección y desarrollo de diversas aplicaciones y/o plataformas orientadas a digitalizar la gestión de la energía de los clientes teniendo en cuenta dimensiones como costo de energía, aspectos operativos y emisiones de carbono. En esa línea, en el 2022 desarrollamos una plataforma virtual piloto que busca generar conciencia de la huella de carbono energética de cada empresa y brindar alternativas de mejora a través de soluciones. Se prevé el lanzamiento de la plataforma para el primer trimestre del 2023.



## Testimonio

“

Como impulsores de nuestra Triple C y de la mano de nuestras soluciones innovadoras, conectamos con nuestros clientes atendiendo sus necesidades y combatiendo juntos los impactos del cambio climático”



**RONALD MARTÍNEZ**  
JEFE DE SOLUCIONES  
PARA CLIENTES

## Operación y mantenimiento de centrales de terceros

Iniciamos la marcha blanca de la operación y mantenimiento de las tres Centrales Hidroeléctricas Carpapatas, consolidando nuestro rol como el gestor de los activos energéticos del Grupo Unacem.

## ACELERAMOS LA INNOVACIÓN EN EL SECTOR

Buscamos fomentar el desarrollo de proyectos innovadores y sostenibles orientados a resolver los desafíos del sector energético.

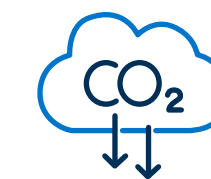
### Energízate

Somos auspiciadores de “Energízate Perú”, concurso desarrollado en el marco del evento internacional Perú Energía, que busca promover e impulsar la tecnología en el sector energético a través de emprendimientos innovadores que permitan tener mayor eficiencia y sostenibilidad.

## CREDENCIALES DE ENERGÍA LIMPIA

### Certificados de energía renovable

Somos la primera empresa peruana de generación de energía eléctrica que ha certificado su producción de energía como 100% renovable. En esa línea y con la intención de impulsar las energías limpias, creamos un distintivo que visibilice nuestra voluntad por desplazar las emisiones de carbono, denominado “Triple C: Compromiso Carbono negativo Celepsa”. Parte de nuestra evolución incluye generar un movimiento que entusiasme a la sociedad a tomar acción hacia la descarbonización.



### TRIPLE C ¿POR QUÉ UNA ETIQUETA?

Consideramos que el propósito de la Compañía y las acciones que hemos definido para alcanzarlo necesitaban un distintivo con capacidad para movilizar, que sea un elemento para compartir, etiquetar y motivar a nuestros aliados a evidenciar sus compromisos y sumarse en este esfuerzo conjunto por construir un Perú más sostenible.

La Triple C (Compromiso Carbono Negativo Celepsa) busca ser la evidencia de un modelo empresarial orientado hacia el crecimiento del negocio y que contempla el desarrollo de soluciones para generar mayor valor a clientes y grupos de interés.

A la fecha, hemos realizado la entrega del certificado “Triple C, Compromiso Carbono Negativo Celepsa” a las empresas: Unacem, Saint - Gobain, Minera Ares, Minera Hochschild, Oben Group y Pan American Silver (Mina Huarón), por utilizar energía renovable en sus operaciones durante el 2021. En el primer trimestre del 2023, certificaremos la energía generada durante el 2022 y realizaremos la entrega de los certificados Triple C a nuestros clientes.



# Transparentando nuestra gestión hacia la descarbonización



# Gobierno Corporativo

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18, 2-19)

Nuestra Junta General de Accionistas está conformada por Unacem Corp S. A. A. (Unacem) y la Corporación Aceros Arequipa S. A., que poseen 90% y 10% de las acciones que componen el capital social, respectivamente.

La toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales es responsabilidad de los ocho miembros del Directorio de Celepsa, quienes se reúnen de manera mensual con nuestro Gerente General para evaluar los avances de la gestión del negocio y dar a conocer el avance de objetivos trazados en nuestro plan estratégico. El Comité Ejecutivo, del cual el Gerente General es parte, es el organismo que se encarga de tomar todas las decisiones al interior de la organización, por lo tanto, junto al Directorio de Celepsa son considerados nuestros máximos órganos de gobierno.

El Directorio de Celepsa es elegido por la Junta General de Accionistas (JGA). Tiene a su cargo la gestión y la representación de la Sociedad, debiendo cumplir sus responsabilidades y obligaciones dentro de lo establecido en la Ley, el Estatuto y los acuerdos adoptados en las JGA.

Al cierre del 2022, el Directorio estuvo compuesto por ocho miembros, uno de ellos independiente, todos de género masculino, todos de nacionalidad peruana y ninguno perteneciente a la fuerza laboral de Celepsa. El tiempo de tenencia es de 15 años. Los miembros son los siguientes:

- RICARDO RIZO PATRÓN DE LA PIEDRA
- MARCELO RIZO PATRÓN DE LA PIEDRA
- ALFREDO GASTAÑEDA ALAYZA
- JAIME SOTOMAYOR BERNÓS
- ÁLVARO MORALES PUPPO
- RICARDO CILLÓNIZ CHAMPÍN
- PEDRO LERNER RIZO PATRÓN
- JORGE EDUARDO GUILLERMO RAMÍREZ DEL VILLAR LÓPEZ DE ROMAÑA

Todos los directores cuentan con una destacada trayectoria en la industria, así como excepcionales cualidades personales. La remuneración de los miembros está establecida en los estatutos de la empresa.

Por otro lado, nuestro Comité Ejecutivo —de reuniones semanales y conformado por el Gerente General y sus reportes directos— tiene el propósito de supervisar la gestión de los impactos de la empresa sobre la economía, ambiente y las personas. Está compuesto por los siguientes miembros, de los cuales el 22% son mujeres:

<b>EDUARDO HERRERA</b>	GERENTE GENERAL
<b>ALFREDO LEN</b>	GERENTE DE NEGOCIOS Y ASUNTOS REGULATORIOS
<b>HUGO ACOSTA</b>	GERENTE DE OPERACIONES Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
<b>EDUARDO INCIO</b>	GERENTE LEGAL
<b>NICOLÁS SAMARDZICH</b>	GERENTE DE DESARROLLO DE NUEVOS NEGOCIOS
<b>IGNACIO MARTINELLI</b>	GERENTE DE ESTRATEGIA Y GESTIÓN FINANCIERA
<b>PATRICIA MEDINA</b>	SUBGERENTE DE GESTIÓN HUMANA Y TALENTO
<b>FREDDY ABANTO</b>	SUBGERENTE DE PROYECTOS E INFRAESTRUCTURA
<b>GIOVANNA VALVERDE</b>	SUBGERENTE DE GESTIÓN SOCIAL



Todos los miembros de Comité Ejecutivo son evaluados en su desempeño por cumplir los objetivos financieros, planificar y controlar los gastos, preservar la seguridad de las instalaciones y de las personas, así como cumplir con los compromisos de responsabilidad social con las comunidades donde tenemos presencia. Esto se ve reflejado en el proceso de remuneración, el cual además de tener componentes fijos, tiene un porcentaje variable que de acuerdo con la Política Corporativa de Bono Anual por Desempeño depende mayoritariamente del desempeño de la empresa (cumplimiento de objetivos financieros y no financieros).

Asimismo, contamos con comités de gestión, los cuales viabilizan la toma ágil de decisiones y la evaluación posibles impactos. Estos comités se reúnen de manera periódica, en donde toda información relevante es elevada al Comité Ejecutivo.

<b>NOMBRE DEL COMITÉ</b>	<b>OBJETIVO DEL COMITÉ</b>	<b>PRESIDENTE Y CARGO EN LA EMPRESA</b>	<b>NOMBRE DE LOS INTEGRANTES</b>
<b>COMITÉ DE ÉTICA</b>	<b>Comité responsable de la gestión y análisis de las denuncias e infracciones al Codec.</b>	Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eduardo Herrera, gerente general.</li> <li>• Patricia Medina, subgerente de Gestión Humana y Talento.</li> <li>• Eduardo Incio, gerente legal.</li> <li>• José Antonio Bonifaz, oficial de Cumplimiento.</li> </ul>
<b>COMITÉ DE DESARROLLO</b>	<b>Espacio donde se revisan y aprueban los principales temas relacionados con los proyectos de desarrollo y de diversificación de portafolio de la empresa.</b>	Gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios	Representantes de la Gerencia de Negocios, Gerencia de Operaciones, Subgerencia de Proyectos e Infraestructura y de la Subgerencia de Gestión Social.
<b>COMITÉ DE LÍDERES</b>	<b>Espacio de coordinación entre los líderes de la empresa para coordinación eficiente de las iniciativas y el alcance de los objetivos de la empresa.</b>	El liderazgo es rotativo y de duración mensual	Todos los subgerentes y jefes de la empresa.





**NOMBRE DEL COMITÉ**

**OBJETIVO DEL COMITÉ**

**PRESIDENTE Y CARGO EN LA EMPRESA**

**NOMBRE DE LOS INTEGRANTES**

**COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, PERIODO 2022 Y 2024**

Es el encargado de realizar la investigación y proponer la sanción y medidas complementarias para evitar casos de hostigamiento sexual.

-

**Por parte de la empresa:**

**Titulares**

- Patricia Medina, subgerente de Gestión Humana y Talento.
- Freddy Abanto, subgerente de Proyectos e Infraestructura.

**Suplentes:** Giovanna Valverde, subgerente de Gestión Social y Carlos Túpac-Yupanqui, subgerente comercial.

**Por parte de los representantes de los colaboradores:**

- Grace Opazo, coordinadora de Gestión Social.
- Bladimir Domínguez, gestor de Proyectos Ágiles.
- Ana Lucía Rodríguez, abogada.
- Ronald Meza, supervisor senior de Seguridad.

**COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, PERIODO 2021 Y 2022**

Comité que vela por el cumplimiento de las normas destinadas al cuidado y protección de nuestra salud e integridad física de nuestros colaboradores en el entorno del trabajo.

Giovanna Valverde, subgerente de Gestión Social

**Por parte de la empresa:**

**Titulares**

- Giovanna Valverde subgerente de Gestión Social.
- Freddy Abanto, subgerente de Proyectos e Infraestructura.
- Hugo Acosta, gerente de Operaciones y Seguridad Industrial.

**Suplentes:** Dino Robles (líder en Excelencia Operacional), Lorena Gaviño (subgerente de Sostenibilidad) y Nicolás Samardzich (gerente de Desarrollo de Nuevos Negocios).

**Por parte de los representantes de los colaboradores:**

**Titulares:**

- Ángel Quispe, supervisor de Embalse.
- Ángel Córdova, coordinador de Operación y Gestión.
- Fredy Montes, técnico mecánico.

**Suplente:** Juan Espeza, operador de Central.

# Ética y anticorrupción

(GRI 2-16, 2-25, 2-26, 205-1, 205-2, 205-3)

Desde el 2021, la Compañía aprobó su adhesión al nuevo Código de Ética y Conducta (Codec) de Unacem. Este documento tiene como objetivo uniformizar el estándar ético y de conducta corporativa en todo el Grupo Unacem y sus unidades de negocios. Durante el 2022, todos los colaboradores firmaron su conocimiento a las disposiciones del Código y se prevé su capacitación para el primer trimestre del 2023.

El contenido del Código debe ser considerado en conjunto con otras políticas, códigos, regulaciones y procedimientos relevantes, así como con las leyes y regulaciones aplicables en cada país donde opera el grupo. Cabe destacar que algunos de los principios expuestos son obligaciones legales y su incumplimiento podría resultar en responsabilidad civil o penal. El Código es de obligatorio cumplimiento para todos los directivos, colaboradores y proveedores del Grupo Unacem, así como para todas las personas jurídicas o naturales que prestan servicios a la Empresa. Incluye normas sobre relaciones con accionistas, colaboradores, distribuidores, clientes, proveedores, el comercio internacional y el Estado, y trata temas como el respeto, el acoso sexual, la discriminación, el robo y el fraude, la seguridad y la salud en el trabajo, los derechos humanos, la prevención de conflictos de interés, el cumplimiento de leyes sobre corrupción, la confidencialidad de la información, la competencia, la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, el compromiso político, y el sistema integral de denuncias, entre otros.



## LÍNEA ÉTICA

Basados en el Decreto Legislativo N.° 1352 que vela por la transparencia en el actuar y lucha contra la corrupción, contamos con un espacio confidencial para que toda persona relacionada a la Compañía pueda comunicarse en caso de identificar alguna situación o caso que atente contra el Modelo de Cumplimiento y Prevención Penal, el Código de Ética y Conducta y las normas y políticas de la empresa. También es un medio para realizar consultas sobre conflictos éticos.

Desde noviembre del 2022, contamos con un Oficial de Cumplimiento el cual recibe y gestiona las consultas y denuncias de la Línea Ética, entre otros. Durante el periodo, recibimos ocho consultas relacionadas principalmente a temas de proveeduría, conflictos de intereses y donaciones.

Desde el Grupo Unacem y Celepsa, nos enfocamos en la ética y el buen comportamiento con las personas, ya que creemos en los valores sólidos y coherentes son esenciales para reunir a buenos profesionales y establecer las mejores políticas de buen gobierno corporativo.

Tenemos una postura muy estricta y tolerancia cero frente a la corrupción. En ese sentido, rechazamos y evitamos cualquier tipo de pago, autorización, solicitud o aceptación de pagos irregulares o sobornos (en cualquier forma).



# COD EEC



## Testimonio

“

En coordinación con el Corporativo, trabajamos en la elaboración políticas y lineamientos los cuales nos permiten vivir al máximo nuestro valor de la integridad”



**JOSÉ ANTONIO BONIFAZ**  
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Para evitarlo, contamos con una Política Anticorrupción que se basa en la prevención a través de la detección oportuna, actuando en línea con nuestra normativa y los estándares internacionales. Todas las personas incluidas en el alcance de esta Política tienen la responsabilidad individual de cumplir con los lineamientos y compromisos establecidos en dicho documento, así como de buscar orientación a través de los gerentes o nuestra Línea Ética.

A nivel corporativo se implementará un Modelo de Prevención, de acuerdo con la Ley N.º 30424 a fin de limitar la responsabilidad de la empresa en caso de actos de corrupción. Si bien no hemos tenido incidencias ni reportes sobre temas relacionados a la corrupción, actualmente estamos en una etapa de evaluación y clasificación de riesgos a fin de poder implementar los controles necesarios adicionales para evitar potenciales impactos negativos. Los controles incluirán políticas, entrenamientos a personal clave y ajustes a procedimientos a fin de asegurar que la empresa cuente con los niveles de verificación necesarios que impidan o dificulten la realización de actos de corrupción.

Durante el 2023, tenemos previsto implementar un Sistema de Anticorrupción, y con ello se impulsará la política anticorrupción a nivel interno y externo.

Para nuevos proveedores y socios estratégicos, revisamos reportes de *Dun & Bradstreet*<sup>4</sup>, a fin de validar que no figuren en listas restringidas y, consecuentemente, no signifiquen un riesgo en materia financiera o reputacional.

## CONFLICTO DE INTERESES

(GRI 2-15)

Se entiende por conflicto de intereses aquellos casos en los cuales el colaborador tiene un interés particular personal, familiar, afectivo, profesional, laboral o económico que se contrapone al de nuestra organización

y que podría influir en la toma de una decisión objetiva de sus funciones, para obtener un beneficio particular o por un sentido de obligación hacia otros.

Los colaboradores deben evitar cualquier situación en la que sus intereses personales estén en conflicto con sus obligaciones frente a la Compañía. Se deberá reportar cualquier situación de conflicto de intereses a su jefe inmediato superior, quien se encargará de tomar las acciones y decisiones del caso. El colaborador afectado no podrá participar de las negociaciones del caso hasta que no se resuelva dicha situación.

En ese sentido, no aceptamos:

- Que alguien se dedique a actividades personales o comunitarias que puedan producir un conflicto con la empresa.
- Que alguien trabaje en cualquier cargo para un competidor, cliente o proveedor mientras siga siendo empleado nuestro o mientras preste algún tipo de servicio a la Compañía.
- Que alguien tenga un negocio o empresa que genere conflicto con la posición que ocupa en Celepsa.
- La pertenencia a consejos directivos de otras empresas.
- La participación accionarial con proveedores y otros grupos de interés.

Los elementos antes indicados son hechos reportables según la Política Corporativa de Gestión de Conflictos de Intereses. Sin embargo, a la fecha, no hemos tenido reportes relevantes que involucren a estas categorías. De surgir un evento, este se puede reportar a la Línea Ética, lo cual será revisado por la Comisión de Ética.

<sup>4</sup> *Dun & Bradstreet* es una compañía estadounidense dedicada al suministro de información comercial, riesgo y financiera de empresas.



## Derechos humanos

Asimismo, como parte del Grupo Unacem, estamos comprometidos con el respeto irrestricto a los derechos humanos. Por ello, contamos con una Política de Derechos Humanos que hace referencia a la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la declaración de la Organización Internacional del Trabajo y los diez principios del Pacto Global.

La política establece lineamientos y posiciones sobre diversidad e inclusión laboral, género, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, seguridad y salud ocupacional, ambiente, clima laboral y anticorrupción.

## Diversidad e inclusión

Como Grupo Unacem, creemos que la diversidad e inclusión de personas enriquecen el trabajo en equipo y crean una cultura que permite el desarrollo e innovación. Por ello, promovemos la igualdad de oportunidades, tratamiento e inclusión, sin discriminación a las personas considerando aspectos de género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, creencias religiosas, entre otras, y el acceso equitativo a las oportunidades y desarrollo profesional; así como el trabajo inclusivo con las comunidades locales de nuestro entorno. Por eso, promovemos también el respeto a los derechos de las personas, en nuestro entorno laboral, asegurando una retribución equitativa.

Nuestra Política de Diversidad e Inclusión establece los lineamientos que todos los colaboradores deben seguir para la construcción de un ambiente equitativo, diverso e inclusivo.







# Cumplimiento

(GRI 3-3: CUMPLIMIENTO) (2-27)

Somos una empresa comprometida con el estricto cumplimiento de las regulaciones y normativas de las autoridades competentes. Este cumplimiento es nuestra mejor garantía para continuar con nuestras operaciones enfocadas en la descarbonización del mercado; así como mantener una relación sobre la base de la confianza con nuestros grupos de interés principales (las poblaciones de las áreas de influencia operativas, nuestros clientes, proveedores, colaboradores y accionistas).

Durante el 2022, tuvimos el siguiente caso significativo<sup>5</sup>:



## DETALLE

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA impuso a Celepsa Renovables una multa coercitiva ascendente a 100 UIT (Unidad Impositiva Tributaria) por el presunto incumplimiento de medida correctiva de revegetación en tanto se habría incumplido el Estudio de Impacto Ambiental de la Central Hidroeléctrica Marañón por no realizar la revegetación de la Zona 1, Zona 2 y Zona 3 antes de culminar la fase constructiva.



## OBSERVACIÓN

Al cierre del 2022, dicha multa coercitiva fue cuestionada en la vía administrativa a través de la interposición de un recurso de nulidad y en la vía judicial, a través de un acto contencioso administrativo y una demanda de revisión de legalidad.

<sup>5</sup> Se consideran como "casos significativos" a toda contingencia con materialidad mayor o igual que S/ 2 millones.



# Energía limpia y sostenible

(GRI 3-3. Cambio climático y descarbonización)





Brindamos soluciones energéticas limpias y confiables que permiten reducir la huella de carbono de nuestros clientes y acelerar la descarbonización del Perú. Por ello, nos esforzamos en brindar un valor agregado a nuestros clientes, el cual se soporta en cinco puntos:

- 1 ENERGÍA SOSTENIBLE Y SEGURA, VALIDADA CON CERTIFICADOS DE ORIGEN RENOVABLE Y CARBONO NEUTRAL.**
- 2 ASESORÍA PARA SOLUCIONES REGULATORIAS, TECNOLÓGICAS Y DE SOSTENIBILIDAD.**
- 3 TARIFAS COMPETITIVAS EN EL SUMINISTRO DE ENERGÍA.**
- 4 ALTO NIVEL EN EL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE 24/7.**
- 5 MONITOREO EN TIEMPO REAL CON UN CENTRO DE CONTROL DE ÚLTIMA GENERACIÓN.**

# Nuestros clientes

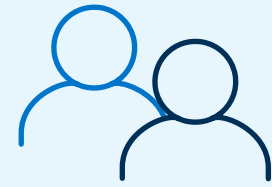
## TIPOS DE CLIENTES

(GRI 2-6)

Hemos implementado una innovadora estrategia de crecimiento, participando activamente en el mercado de contratos con acuerdos de compraventa de energía y a través de licitaciones con demanda de valor agregado en el suministro energético a precios competitivos.

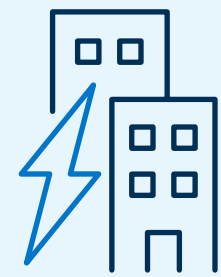
Normalmente, trabajamos con grandes clientes, usuarios que consumen por encima de los 10 MW de acuerdo con la normativa. No obstante, también contamos con clientes de menor tamaño, como agroindustrias y centros comerciales.

Clasificamos a nuestros clientes en dos grupos específicos, usuarios libres de electricidad y empresas distribuidoras de electricidad, con los que desarrollamos contratos de mediano y largo plazo.



### USUARIOS LIBRES

Cartera compuesta por empresas cementeras, agroindustriales, mineras y productoras de plástico, entre otros.



### EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Atendemos a las empresas más importantes de Perú. Gracias a estas empresas, nuestra energía producida puede llegar al mercado residencial y regulado.

## Electricidad suministrada

(GRI EU 1, 3) (SASB IF-EU-000.A, IF-EU-000.B)

	2020	2021	2022
<b>POTENCIA EFECTIVA (MW)</b>	242,43	242,43	247,02

◆ Incrementamos la potencia efectiva en 0,02%

(SASB IF-EU-000.A) (EU3)

NÚMERO DE CLIENTES	2020	2021	2022
<b>CLIENTES LIBRES</b>	10	15	20
<b>DISTRIBUIDORAS</b>	7	7	4
<b>TOTAL</b>	17	22	24



**NÚMERO DE CLIENTES  
POR PUNTO DE CONEXIÓN**

**TRANSMISIÓN    DISTRIBUCIÓN**

<b>LIBRES</b>	6	14
<b>DISTRIBUIDORAS</b>	4	0

✦ **El volumen total de energía consumido por nuestros clientes en el 2022 fue 2022 GWh**

(SASB IF-EU-000.B)

<b>TOTAL DE ENERGÍA SUMINISTRADA</b>	<b>2020 (GWH)</b>	<b>2021 (GWH)</b>	<b>2022 (GWH)</b>
<b>CLIENTES LIBRES</b>	819	1145	1053
<b>CLIENTES DISTRIBUIDORES</b>	534	554	964
<b>MERCADO MAYORISTA</b>	509	297	5
<b>TOTAL</b>	1862	1996	2022

# Calidad del servicio

(GRI 3-3: MAYOR ENFOQUE EN EL CLIENTE) (GRI 416-1)

Durante el 2022, creamos la jefatura de Soluciones para Clientes, la cual forma parte de la Gerencia de Negocios y Asuntos Regulatorios, con el objetivo de ofrecer a nuestros clientes soluciones energéticas innovadoras que ayuden a sus procesos a ser más eficientes y sostenibles. Esto conllevó la redistribución de funciones y responsabilidades de los colaboradores, lo cual ayudó a enfocarnos en brindar una atención especializada al cliente, actuando con rapidez y eficacia ante cualquier requerimiento o duda que pudieran tener.

Un elemento de gran relevancia para garantizar la calidad del servicio es el Centro de Control, conformado por un equipo humano que asegura 24 horas de atención, los 365 días del año en turnos de trabajo comandados por un Coordinador de Operación y Gestión Comercial y un Operador de Centro de Control.

A través del Centro de Control, podemos atender solicitudes en tiempo real; además, podemos monitorear constantemente los proyectos y actividades asociadas a los clientes, a través de reportes de consumo, actividades de mantenimiento, etc. Estos elementos nos ayudan a elaborar indicadores como, por ejemplo, tiempos designados a la actividad, porcentaje de avances, personal encargado, entre otros.

De igual forma, estamos alineados a la Norma Técnica de Calidad de los Servicios Eléctricos, la cual determina indicadores a seguir para asegurar la calidad de nuestros servicios como suministradores de energía eléctrica de calidad para nuestros clientes.

A esto debemos añadir que realizamos campañas de medición de parámetros eléctricos en nuestros clientes (desarrolladas de manera aleatoria) con el fin de verificar que la calidad de frecuencia y tensión eléctrica sean los adecuados.

También generamos espacios para la evaluación del suministro y recepción de pedidos, con la finalidad de anticipar riesgos que comprometan nuestro compromiso de calidad de servicio, al mismo tiempo que brindamos orientación sobre cualquier cambio regulatorio relacionado con el servicio.

✦ **Evaluamos el 100% de nuestros servicios**

## Testimonio

“

Detrás de una excelente calidad de servicio existe un gran equipo humano. A través de nuestro Centro de Control, aseguramos atención especializada 24/7 durante los 365 días del año”



**HÉCTOR OCHARAN**  
JEFE DEL CENTRO DE CONTROL

Tenemos una relación cercana con nuestros clientes a través de nuestros gestores de cuenta de clientes, quienes no solo comprenden sus necesidades, sino facilitan el desarrollo de soluciones ad hoc para ellos. Esta cercanía con nuestros clientes nos permite hacer una revisión detallada de avances, desempeño y también seguimiento de los requerimientos que puedan implicar el esfuerzo de más de un área comprometida.

Durante el 2022, queremos destacar lo siguiente:



**MEJORAMOS LA ATENCIÓN DE REQUERIMIENTOS DE NUESTROS CLIENTES,** DISMINUYENDO EN PROMEDIO UN 45% LOS TIEMPOS DE ATENCIÓN Y RESPUESTA.



**MANTUVIMOS UN CONTACTO CONSTANTE CON CADA CLIENTE,** PARA QUE ASÍ PUEDA SENTIR LA CONFIANZA DE CONSULTAR CUALQUIER DUDA SOBRE SU SERVICIO BRINDADO.



**OBTUVIMOS UNA CALIFICACIÓN DE 91% POR PARTE DE NUESTROS CLIENTES EN NUESTRA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN.**



**APOYAMOS EN LOS MANTENIMIENTOS INTERNOS DE CADA PLANTA,** ASÍ COMO LA MEJORA DE COMUNICACIÓN CON LOS AGENTES RELACIONADOS (COMO LO SON LAS DISTRIBUIDORAS DE ENERGÍA U OTRAS EMPRESAS Y ORGANISMOS QUE COMPONEN EL MERCADO ELÉCTRICO).

## DISPONIBILIDAD

(GRI EU 6, 10, 30)

Uno de nuestros objetivos estratégicos es siempre garantizar un suministro de energía confiable, de calidad, limpia y económica. En esa misma línea, debemos también cumplir con las necesidades del mercado, por ello desarrollamos proyectos de energía renovables (*greenfield* y *brownfield*<sup>6</sup>) y además gestionamos nuestras compras en el mercado mayorista, siempre en coordinación con nuestros clientes buscando cumplir las expectativas en eficiencia en nuestras operaciones de producción y en demanda de servicio.

Esta demanda es evaluada constantemente por nuestro personal especializado en planeamiento de mercados eléctricos, quienes evalúan la demanda energética futura; así como los precios y la competencia, previo a la toma de decisiones comerciales. Al mismo tiempo buscamos ampliar nuestra cartera de clientes sin dejar de proyectar, o pronosticar, los consumos futuros y las ventas para el corto, mediano y largo plazo.

## Disponibilidad de las centrales

AÑO	OPERACIÓN	NÚMERO DE HORAS DE INTERRUPCIÓN PLANIFICADA	NÚMERO DE HORAS DE INTERRUPCIÓN FORZADA*	DISPONIBILIDAD OPERATIVA	CONFIABILIDAD DEL SERVICIO
2021	EL PLATANAL	639	17	96,3%	100%
	MARAÑÓN	429	238	97,4%	99,0%
2022	EL PLATANAL	443	9	97,4%	99,9%
	MARAÑÓN	298	146	98,3%	99,4%

\* Consideramos como interrupciones forzadas todos los factores que determinen esta condición ya sean mantenimientos correctivos no programados, disponibilidad de recursos, eventos externos, etc.

AÑO	OPERACIÓN	TOTAL DE HORAS OPERADAS	TOTAL DE HORAS DISPONIBLES	FACTOR PROMEDIO DE DISPONIBILIDAD DE PLANTA
2021	EL PLATANAL	7121,71	8103,90	58,00%
	MARAÑÓN	7787,67	8092,70	83,00%
2022	EL PLATANAL	6681,55	8308,10	52,00%
	MARAÑÓN	7755,75	8315,90	78,00%

<sup>6</sup> Greenfield se refiere a cuando se trabaja sobre un campo sin construcciones previas, y brownfield es utilizado cuando los procesos se realizan en un terreno que ya ha sido trabajado.



## CORTES DE ENERGÍA

(GRI EU 28, 29) (SASB IF-EU-240A.3, IF-EU-550A.2)

Prestamos especial atención al hecho de que las interrupciones del suministro de energía, tanto programadas como no programadas, tienen un impacto para nuestros clientes. Nuestro Centro de Control nos permite monitorear y coordinar situaciones de emergencia con nuestras empresas concesionarias de transmisión y distribución, brindando una rápida respuesta y garantizando el cumplimiento de horarios en los cortes de energía programados.

### Frecuencia de corte de energía eléctrica

	2021	2022
<b>NÚMERO DE CORTES</b>	5	33
<b>CORTES/CLIENTE</b>	0,23	2,06

### Duración promedio de corte de suministro eléctrico

	2021	2022
<b>NÚMERO TOTAL DE HORAS DE CORTE DE SUMINISTRO ELÉCTRICO ENTRE CLIENTES LIBRES Y DISTRIBUIDORAS</b>	47,8	110
<b>NÚMERO DE HORAS DE CORTE/CLIENTE AL AÑO</b>	1,9	7,3

*Nota: En el caso de nuestros clientes distribuidores, estos son suministros compartidos con otros proveedores generadores.*

### LONGITUD DE LÍNEAS DE TRANSMISIÓN

(SASB IF-EU-000.C)

Contamos con una línea de transmisión, de 37,14 kilómetros de longitud, que va desde la subestación Marañón hacia la subestación Huaricashash (L-6169) de 60kV de tensión y es de uso exclusivo y privado de Marañón.



## POTENCIA EFECTIVA Y ENERGÍA PRODUCIDA

(GRI EU2) (SASB IF-EU-000.D)

AÑO	OPERACIÓN	POTENCIA EFECTIVA (MW)	ENERGÍA PRODUCIDA NETA (GWH)	FUENTE PRIMARIO	RÉGIMEN REGULATORIO
2021	EL PLATANAL	227,1	1134	Agua	Mercado competitivo bajo las normas principales: Decreto Ley N.º 25844, Ley N.º 28832 y sus reglamentos y procedimientos
	MARAÑÓN	19,9	145		
2022	EL PLATANAL	227,1	1041		
	MARAÑÓN	19,9	139		

## ENERGÍA COMPRADA

(SASB IF-EU-000.E)

La compra que realizamos al por mayor fue a un tercero para el año 2022. El volumen fue de 850 GWh, distribuido en su mayoría en el periodo de estiaje (junio a noviembre), incluyendo enero, mayo y diciembre del 2022.

## TARIFAS

(SASB IF-EU-240A.1, IF-EU-240A.2, IF-EU-240A.4)

<sup>7</sup> Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (Osinergmin): es la institución pública que supervisa que las empresas formales eléctricas y de hidrocarburos brinden un servicio permanente, seguro y de calidad, y que las empresas mineras realicen sus actividades de manera segura, confianza a la inversión y proteger a la población.

## SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

(GRI 416-2) (GRI EU25) (SASB IF-EU-550A.1)



**NO HUBO NINGUNA LESIÓN O MUERTE AL PÚBLICO PRODUCTO DE LOS SERVICIOS QUE BRINDAMOS.**



**NO SE HA REGISTRADO NINGÚN CASO DE INCUMPLIMIENTO RELATIVO A IMPACTOS A LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES.**

# Experiencia digital orientada al cliente

(GRI 3-3: TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN (INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO))

Seleccionamos y desarrollamos diversas aplicaciones y/o plataformas para digitalizar la gestión de la energía de los clientes teniendo en cuenta dimensiones como costo de energía, aspectos operativos y emisiones de carbono. En esta línea, promovimos dos desarrollos en el 2022:

## CALCULADORA DE EMISIONES DE CARBONO PARA EMPRESAS

Orientada a generar conciencia sobre la huella de carbono energética de cada empresa y brindar alternativas de mejora a través de soluciones. En el 2022, desarrollamos la plataforma y terminamos la ejecución de la experiencia UX. Prevemos su lanzamiento para el primer trimestre del 2023.

## VISOR DE CONSUMO Y COSTOS DE ENERGÍA PARA CLIENTE

En el 2022, desarrollamos el visor orientado a promover un consumo de energía eficiente en nuestros clientes. Prevemos que esté operativo para el primer semestre del 2023.

# Excelencia operacional

En Celepsa iniciamos la implementación del proyecto estratégico denominado Excelencia Operacional para garantizar el desarrollo seguro, eficiente y confiable de las actividades de la empresa, propiciando así un crecimiento ordenado y sostenible y que a su vez acelere la descarbonización en el país.

Para lograrlo hemos identificado seis focos estratégicos a trabajar los próximos años para alcanzar la madurez deseada: personas, procesos, riesgos, productividad, transformación digital y la gobernanza de los datos.

En el año 2022 nos centramos en trabajar los focos estratégicos procesos y riesgos operacionales para poder incorporar eficientemente los cambios producto de la reestructuración y objetivos estratégicos para los próximos años. Así, en relación con los procesos, llevamos a cabo el ordenamiento, revisión y documentación de los procesos (As Is) y la centralización de la información de gestión para la identificación de las oportunidades de mejora. Se prevé continuar en el 2023 con el rediseño de los Macroprocesos y los Procesos de la Empresa (To be) que permitan sustentar la nueva estrategia empresarial. En lo que respecta a la gestión de los riesgos, en el 2022 se llevó a cabo la identificación, valoración y priorización de los riesgos vinculados con la operación, así como en la formulación y seguimiento de sus respectivos planes de acción.



# Proyectos de infraestructura

## MEJORA DE INYECTORES

El proyecto de mejora de inyectores<sup>8</sup> apunta a la reducción del desgaste de los equipos. Este impacto se podrá medir completamente en el periodo 2023-2024. El 2022 se completó el reemplazo de todos los componentes mejorados y se procedió a la etapa de evaluación de resultados. De forma preliminar, hemos podido observar que tiene un mejor desempeño.

<sup>8</sup> El inyector es un componente de la turbina el cual, en conjunto con el rotor, determinan la eficiencia de la turbina y es el encargado de guiar el flujo de agua hacia el rotor.

## SUPRESOR DE OLEAJES

La calidad del agua a inyectar en las turbinas de generación de energía es muy importante para el correcto funcionamiento de esta. En ese sentido, el proyecto de instalación de un equipo de supresión de oleajes es uno de los proyectos de ecoeficiencia operativa más importantes para nosotros. Este proyecto consistió en la instalación de un supresor de oleaje en la presa Capillucas, el cual reduce estos oleajes permitiendo que las arenas finas y gruesas se decanten en mayor cantidad, siendo mínima la cantidad que ingresa a la sala de máquinas y extendiendo así la vida útil y la frecuencia de mantenimientos de los rodets de las turbinas generadoras de energía de El Platanal. Dicho supresor ha logrado reducir los oleajes del agua en el desarenador y ha permitido decantar los sólidos en suspensión de hasta 0,15 milímetros de diámetro; además nos ha permitido retener en el desarenador un 30% adicional de sólidos en suspensión. Por lo tanto, las turbinas sufrirán menores desgastes y costos de reparación.

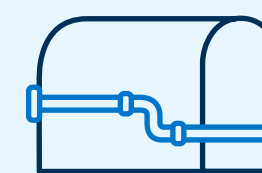
## DESVIADOR DE SÓLIDOS

Durante el 2022, desarrollamos el proyecto y finalizamos la instalación del desviador de sólidos en la presa Capillucas.

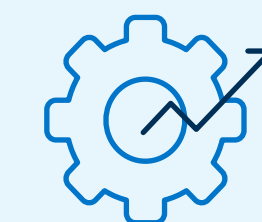
Este sistema traerá grandes beneficios para mejorar la eficiencia y reducir costos operativos de El Platanal, tales como:



**ORIENTA LOS SÓLIDOS FLOTANTES** QUE LLEGAN A LA PRESA HACIA A COMPUERTA DE ALIVIO PARA QUE CONTINÚEN SU RECORRIDO POR EL CURSO DEL RÍO.



**REDUCE LA CANTIDAD DE RESIDUOS ATASCADOS** EN LAS REJILLAS DE LA BOCATOMA Y DESARENADOR PREVIO AL INGRESO DEL TÚNEL DE ADUCCIÓN, ASÍ COMO LOS RESIDUOS EN LOS FILTROS MECÁNICOS Y AUTO LIMPIANTE DE LA CASA DE MÁQUINAS.



**MAXIMIZA LA PRODUCCIÓN DE ENERGÍA** EN TEMPORADA DE AVENIDA Y ESTIAJE, DEBIDO A QUE PERMITE REDUCIR Y EVITAR PARADAS DE LA CENTRAL POR SATURACIÓN DE REJILLAS.



# Nuestra gestión de la información

## Ciberseguridad

(GRI 418-1)

Efectuamos de manera periódica evaluaciones externas para medir el nivel de gestión operativa de ciberseguridad. Contamos con políticas de seguridad de información para proteger la información corporativa de empleados, proveedores, clientes y demás interesados que tengan vínculo con los activos digitales de la Compañía. Para ello, se han definido mecanismos de control tecnológicos, así como procedimientos que se alinean a marcos y estándares de buenas prácticas de ciberseguridad como NIST CSF, ISO 27002, etc.

Si bien no contamos con métricas específicas para protección de información de clientes, sí poseemos indicadores macro de gestión de ciberseguridad como el nivel de cumplimiento en la cobertura de tecnologías de seguridad a nivel de infraestructura, aplicaciones, etc.

Asimismo, y como parte de las acciones de mejora en curso a emprender en el 2023, se encuentra la continuidad y fortalecimiento del programa de capacitación a colaboradores en materia de ciberseguridad, así como hacer participe a personal externo que forme parte de nuestra cadena logística.

Finalmente, para el 2022 se ha incrementado el nivel de calificación externa sobre los controles operativos de seguridad y los procedimientos de manejo y respuesta a incidentes. No ha habido ningún reclamo por violaciones de privacidad por parte de nuestros clientes.





# Compatibilizando nuestra operación con el entorno

# Gestión ambiental en la operación

Nuestra gestión ambiental se desarrolla en pleno cumplimiento de la normativa legal vigente y está orientada a prevenir y mitigar las externalidades negativas, así como de potenciar las externalidades positivas generadas por nuestras actividades de negocio. De esta manera, aseguramos la continuidad de nuestro negocio y el suministro de la energía limpia que el país y los peruanos necesitan para su desarrollo.

Contamos con una Política de Sistema de Gestión Integrado e Instrumentos de Gestión Medioambiental aprobados para nuestras operaciones que nos permiten asegurar la calidad en todos nuestros procesos, minimizando los riesgos y previniendo accidentes en nuestras operaciones.

De igual manera, mantenemos informados sobre nuestra gestión ambiental a la Dirección General de Asuntos Ambientales Energéticos del Ministerio de Energía y Minas y al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA). Tenemos una gestión ordenada de todas las comunicaciones que tenemos con estas entidades y realizamos evaluaciones periódicas de sus respectivos estatus.

## GESTIÓN DE LA ENERGÍA

(GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5)

### Consumo de energía eléctrica (en gigajoules) en El Platanal

ÁREA	2020	2021	2022
<b>CASA DE MÁQUINAS, SUBESTACIÓN EL PLATANAL Y RESERVOIRIO RESTITUCIÓN.</b>	19 606,24	20 157,19	16 790,97
<b>PRESA CAPILLUCAS</b>	616,69	612,25	557,55
<b>EMBALSE PAUCARCOCHA</b>	154,53	154,53	154,53
<b>ELECTRICIDAD EN CAMPAMENTO SAN JUANITO Y CAPILLUCAS</b>	860,90	823,69	682,99

La demanda de energía eléctrica de El Platanal es cubierta al 100% de manera autosostenida.



En el 2022 nos autoabastecimos con 18 186,04 GJ de energía eléctrica.

#### Consumo de combustibles (en gigajoules) en El Platanal

FUENTE DE CONSUMO	2020	2021	2022
<b>CONSUMO DE DIÉSEL PARA GRUPOS ELECTRÓGENOS</b>	199,84	278,04	220,23
<b>CONSUMO DE DIÉSEL PARA VEHÍCULOS DE PLANTA</b>	956,93	674,16	73,16

El uso de los grupos electrógenos es exclusivo para eventos de emergencia. La reducción del consumo de diésel para el funcionamiento de estos está asociado a una menor cantidad de incidentes respecto del 2021. Por otro lado, nuestra planificación del uso de transporte vehicular ha ido incrementando en eficiencia permitiendo que el consumo de combustible diésel disminuya para 2022.

#### Consumo de energía eléctrica (en gigajoules) en Marañón

	2020	2021	2022
<b>CASA DE MÁQUINAS, SUBESTACIÓN MARAÑÓN</b>	590,47	607,95	587,33
<b>BOCATOMA, DESARENADOR, CÁMARA DE CARGA</b>	161,57	155,45	148,14

En el 2022, nos autoabastecimos con 735.47 GJ de energía eléctrica, lo que corresponde a una cobertura del 100% de la demanda de energía eléctrica para las operaciones de Marañón. Esto significa que, de manera similar a El Platanal, nuestras operaciones en Marañón siguen la misma estrategia enfocada en la producción de energía asequible y limpia, manteniéndose en la ruta hacia la descarbonización con alta eficiencia operativa.

#### Consumo de combustibles (en gigajoules) en Marañón

FUENTE DE CONSUMO	2020	2021	2022
<b>USO DE DIÉSEL EN GRUPOS ELECTRÓGENOS Y VEHÍCULOS</b>	222,42	236,21	144,25

De manera similar con la gestión energética de El Platanal, el consumo de diésel es mayoritariamente asociado al uso de grupos electrógenos, los cuales se emplean en emergencias. La cantidad de personal que se requiere transportar en las inmediaciones de Marañón es mínima, ya que nuestro Centro de Control gobierna la gran mayoría de procesos operativos en Marañón de forma remota.

## SEGURIDAD HÍDRICA

(GRI 3-3, SEGURIDAD HÍDRICA) (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 indispensable para nuestra operación y el desarrollo de las actividades económicas en las cuencas donde operamos, ya que sin ella las turbinas generadoras no podrían producir energía. Por ese motivo, tenemos un enfoque integral de la cuenca para promover una seguridad hídrica.

### Riesgos y oportunidades del cambio climático

(GRI 201-2)

En la actualidad, podemos visualizar alrededor del mundo la crisis por la disponibilidad del recurso hídrico causado principalmente por los efectos del cambio climático. El Perú no es ajeno a esta problemática, por ello hemos identificado esta situación como riesgo potencial a nuestra operación, lo que podría comprometer la continuidad de nuestras operaciones y el suministro de energía limpia al SEIN.

A manera de prevención, la empresa cuenta con embalses, los cuales permiten almacenar el agua durante la época de lluvias y así gestionar su disponibilidad durante un tiempo más prolongado.

### Gestión y regulación hídrica en la operación

La gestión y regulación hídrica en nuestras operaciones se desarrollan en línea con lo establecido en nuestra Política de Sostenibilidad, nuestro Plan de Gestión Global del Agua y nuestra Política Integrada de Gestión. La regulación hídrica realizada con El Platanal no solo nos permite optimizar el aprovechamiento de nuestra capacidad instalada, sino también mitigar el efecto de grandes avenidas y sequías extremas debidas al cambio climático. Así, contribuimos con la atención de las necesidades actuales, sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras.



La regulación hídrica tiene mucha relación con el proceso de generación de energía en El Platanal en donde regulamos el agua a través de nuestro embalse Paucarcocha, la presa de regulación horaria Capillucas, la represa Restitución y nuestra casa de máquinas —en donde nuestras turbinas Pelton transforman la energía potencial del agua en energía eléctrica—, generando una potencia de 227,0 MW. Esta energía es inyectada al SEIN y comercializada en el mercado eléctrico peruano.

La presa de regulación horaria Capillucas, de 1,3 millones de m<sup>3</sup> de capacidad que está ubicada a 1540 m s. n. m., se forma mediante el represamiento del río Cañete. El agua del embalse regulada para la generación de energía es posteriormente conducida a la represa Restitución para ser devuelta gradualmente al río Cañete, sin alterar su calidad, y no afectar de forma negativa la disponibilidad de agua para las poblaciones ubicadas en el tramo del sector del caudal ecológico: Chicchicay, Chavín, Canchán, Catahuasi, San Jerónimo, Huallampi, Pueblo Nuevo y San Juan.

Por otro lado, mediante nuestro embalse Paucarcocha, de 70 millones de m<sup>3</sup> de capacidad, realizamos la regulación estacional. Este embalse permite mitigar el impacto de las crecidas de escorrentía que son provocadas por lluvias intensas en la cuenca y también proveer un caudal constante en época seca, (abril a diciembre), donde en promedio se entregan al día 6 m<sup>3</sup>/s adicionales de agua al río.

En el tramo del caudal ecológico, que va desde la presa Capillucas hasta la represa Restitución, nos aseguramos de mantener un mayor caudal al aprobado en nuestro instrumento de gestión ambiental para las demandas de uso de agua y la preservación de la vida acuática. El caudal aprobado en nuestro estudio de impacto ambiental es de 1 m<sup>3</sup>/s; sin embargo, descargamos 2 m<sup>3</sup>/s de caudal en época de estiaje.

Para cumplir con ese compromiso, tenemos implementado un programa de monitoreo de caudales, ubicados en la cuenca del río Cañete desde el Embalse Paucarcocha localizado en Tanta hasta la Central Hidroeléctrica en ubicada en San Juan. El registro de caudales es compartido en un sitio web público donde las autoridades y agrupaciones gremiales de la cuenca del río Cañete pueden acceder a esta información.

Por otro lado, para la generación de energía en Marañón (de capacidad de 19,2 MW), el agua del río pasa a través de diferentes puntos operativos hasta llegar a la casa de máquinas donde impulsa tres turbinas Francis que transforman la energía potencial del agua en energía eléctrica para luego ser inyectada al SEIN y comercializada en el mercado eléctrico peruano.

Debemos destacar que los monitoreos de la calidad del agua también forman parte de nuestro compromiso de cumplimiento normativo ambiental. Por lo tanto, llevamos a cabo auditorías externas por parte del estudio Cillóniz & Valencia Abogados. Además, OEFA realizó supervisiones en El Platanal y Marañón para verificar el cumplimiento de nuestras obligaciones y compromisos ambientales asumidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental.

### EL PLATANAL

- Realizamos el monitoreo de caudales, ubicados en la cuenca de Cañete desde el Embalse Paucarcocha, ubicado en Tanta, hasta la Central Hidroeléctrica, ubicada en San Juan.
- Monitoreamos mensualmente la calidad de agua en diversos puntos de control del vertimiento de agua residual tratada y en el cuerpo natural de agua receptor.
- Realizamos el monitoreo mensual y control de la calidad del agua tratada para consumo humano.
- Monitoreamos de manera trimestral el agua turbinada (para el funcionamiento de las turbinas que generan la energía).
- Monitoreamos el agua superficial en el sector Allauca-Zúñiga y el agua superficial del embalse Paucarcocha.

### MARAÑÓN

- Monitoreo trimestral de la calidad del agua.
- Monitoreamos de manera trimestral el agua turbinada (para el funcionamiento de las turbinas que generan la energía).







### Extracción y consumo de agua

Controlamos el consumo de agua en nuestras instalaciones de El Platanal y Marañón. El consumo anual de agua en El Platanal se obtiene de los informes diarios de agua utilizada en el campamento San Juanito. Es importante señalar que el agua tomada para la captación procede de una fuente superficial y ha sido tratada previamente en una instalación de filtración de agua. En cuanto a Marañón, el consumo de agua es estimado ya que no se cuenta con registros.

	2020 (m <sup>3</sup> )	2021 (m <sup>3</sup> )	2022 (m <sup>3</sup> )
<b>AGUA EXTRAÍDA<sup>9</sup></b>	6919	6371	5563
<b>VERTIDO DE AGUA<sup>10</sup></b>	4828	4272	3463
<b>CONSUMO DE AGUA</b>	2091	2098,63	2100

### Gestión de efluentes

Nuestros efluentes provenientes del campamento San Juanito de El Platanal son procesados en una planta de tratamiento de aguas residuales domésticas (PTARD), que a través de un proceso biológico de lodos activados con aireación extendida trata en promedio 112,8 m<sup>3</sup> /día.

Como resultado, nuestros efluentes tratados no exceden los parámetros establecidos en el Decreto Supremo N.º 003-2010-MINAM "Límites Máximos Permisibles para los Efluentes de Plantas de Tratamientos de Aguas Residuales Domésticas o Municipales".

Para comprobarlo, realizamos muestreos trimestrales de las aguas residuales domésticas tratadas y del cuerpo receptor<sup>11</sup>, de acuerdo con el "Protocolo Nacional para el Monitoreo de la Calidad de los Recursos Hídricos Superficiales", aprobado mediante Resolución Jefatural N.º 010-2016-ANA.

No contamos con una PTARD en nuestras instalaciones en Marañón, esto es debido a que el número de personal es limitado. Sin embargo, contamos con un sistema conformado por dos pozos sépticos que facilitan el tratamiento de los efluentes generados y su posterior filtración controlada en el terreno. Por lo tanto, podemos afirmar que no generamos vertidos hacia un cuerpo receptor.

### Adecuación de Bocatomas en el río Cañete

Para garantizar el abastecimiento de agua, adecuamos las bocatomas de los canales de riego y realizamos el control ambiental de los recursos hidrobiológicos del tramo del río cañete ubicado entre la Presa Capillucas y la Presa Restitución.

<sup>9</sup> Estos volúmenes de agua los conforman los extraídos para El Platanal y Marañón.

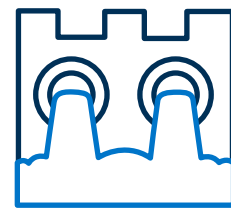
<sup>10</sup> Estos volúmenes de agua representan los efluentes generados en el Campamento San Juanito de la El Platanal los cuales son tratados previos al vertimiento al río Cañete.

<sup>11</sup> El cuerpo receptor del efluente es el río Cañete, por ello el cumplimiento normativo en el muestreo de los efluentes domésticos es vital.



Gestionamos 42 bocatomas con las que se desplegarán las siguientes actividades según la temporada:

### Temporada de lluvias (enero a marzo)



**HABILITACIÓN DE BOCATOMAS AFECTADAS POR LA FLUCTUACIÓN DE CAUDAL.**

**PROTECCIÓN Y LIBERACIÓN DE BOCATOMAS POR EL MANTENIMIENTO DE PRESA CAPILLUCAS.**

### Temporada de estiaje (abril a agosto)



**ESTABLECIMIENTO DEL CAUDAL ECOLÓGICO HASTA 2 M<sup>3</sup>/S.**

**REFORZAMIENTO DE ESTRUCTURAS QUE SE IMPLEMENTARON PARA EL ESTABLECIMIENTO DEL CAUDAL ECOLÓGICO.**

De esta manera promovemos el respeto de los usos y costumbres de las comunidades de la zona de influencia garantizando la disponibilidad inmediata del agua para riego de sus cultivos y la vida de los recursos hidrobiológicos.

En el 2022, generamos 90 puestos de trabajo de la zona de influencia y priorizamos la contratación de proveedores locales para servicios diversos. Como resultado del proyecto hemos beneficiado a 685 personas directa o indirectamente, y fortalecimos la principal actividad económica de la zona que es la agricultura.

◆ **Inversión Celepsa: S/ 2 261 133,44**

### Afianzamiento hídrico e inversión en ecosistemas

#### Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas

El agua que requerimos para la operación de El Platanal proviene de Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas (RPNYC)<sup>12</sup>, la cual se encuentra en la cuenca alta y media del río Cañete y en la cuenca del Cochas Pachacayo en la serranía de los departamentos de Lima y Junín, respectivamente.

En los últimos 50 años, la reserva ha sufrido una reducción drástica de los nevados que alimentan la cuenca del río Cañete, así como de sus bofedales. Por ello, para promover su conservación, participamos activamente con el Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas desde su creación en el año 2009.



<sup>12</sup> La Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas (RPNYC) forma parte de el de las áreas naturales protegidas (ANP) de administración nacional que son gestionadas y administradas por el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp).



El objetivo del Patronato es contribuir con el afianzamiento hídrico de la cuenca alta del río Cañete para incrementar la oferta espacial y temporal del agua, favoreciendo así la disponibilidad del recurso en época de estiaje. Para ello, el Patronato promueve la conservación de la infraestructura gris y verde, con la intención de abordar los distintos aspectos de la dinámica natural y social que contribuyan a la conservación de los servicios ecosistémicos hídricos y derivados de este, la provisión de pastos, mantenimiento y captura de stocks de carbono mediante las siguientes acciones:

**PROMOCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA AZUL**

Para incrementar la capacidad de almacenamiento de lagunas o depresiones natural Patronato promueve la implementación de diques artesanales. En el 2022, el Patronato implementó 22 diques artesanales que afianzaron un volumen adicional de agua de más de 196 mil m<sup>3</sup>.

**RESTAURACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA CULTURAL**

En el 2022, el Patronato llevó a cabo el mantenimiento del 100% de los canales de infiltración de primer nivel, con la participación activa y el empoderamiento de los ganaderos, evidenciando la revaloración de esta práctica por parte de este grupo humano, indicador que apunta a la sostenibilidad de esta práctica en la medida que la ganadera sea una fuente de bienestar.

**ELIMINACIÓN DE PÉRDIDAS DE AGUA**

El Patronato identificó 8 puntos de pérdida de agua en el cauce del río de la zona de Huachipampa, producto de una falla geológica, e implementó medidas de impermeabilización mediante geomembranas para incrementar la oferta superficial del agua en el río.

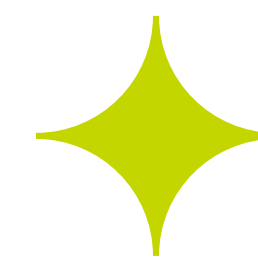
**RECUPERACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA NATURAL**

Con el objetivo de reducir la presión ganadera sobre la pastura natural, el Patronato implementó parcelas para la producción de pasto cultivado, realizando las labores de siembra en 22,82 ha.

**Ordenamiento ganadero**

A través del cual el Patronato fomenta una ganadería para la producción de lana de alpaca y oveja que genere beneficios económicos y sostenibles a las comunidades locales. Esta sostenibilidad se promueve de la mano de la conservación de la infraestructura natural y el mantenimiento y ampliación de la infraestructura hidráulica. Para ello se desarrollan diferentes actividades como definición de áreas de pastoreo, promover la crianza estabulada de ganado ovino y vacuno; así como sanidad animal, entre otros. En el 2022, el Patronato realizó el segundo censo ganadero; además de análisis parasitológico y un taller sobre sanidad animal sobre las enfermedades más frecuentes que pueden afectar al ganado. También brindó recomendaciones para el manejo de los síntomas de enfermedades en los animales. Con los resultados obtenidos del censo y del análisis parasitológico se diseñaron kits sanitarios con medicamentos específicos para tratar las enfermedades comunes de los animales de la zona y se desarrollaron campañas de control sanitario.

✦ **Inversión Celepsa:**  
**S/ 391 918,27**





## Generación de residuos por operación<sup>13</sup>

### CENTRAL HIDROELÉCTRICA EL PLATANAL

COMPOSICIÓN DE LOS RESIDUOS	RESIDUOS PELIGROSOS (T)	RESIDUOS NO PELIGROSOS (T)
TRAPOS INDUSTRIALES CONTAMINADOS	1,34	-
FILTROS DE ACEITE	0,15	-
ENVASES VACÍOS DE LATAS DE PINTURA	0,25	-
MANGUERAS CONTAMINADAS	0,07	-
TIERRA CONTAMINADA	0,78	-
EPP USADO	0,20	-
ACEITE USADO	0,70	-
BIDONES DE PLÁSTICO	0,08	-
RESIDUOS TÓXICOS	0,04	-
BATERÍAS	9,77	-
FLUORESCENTES USADOS Y LUMINARIAS	2,63	-
EXTINTORES EN DESUSO	0,10	-

## ECONOMÍA CIRCULAR

(GRI 3-3: ECONOMÍA CIRCULAR) (GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)

Nos alineamos estrictamente a lo establecido en el Decreto Legislativo N.° 1278: Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos. Para cumplir con los requisitos de esta ley, hemos creado un Plan de Manejo y Disposición Final de Residuos Sólidos, que describe el tipo de residuos, así como su adecuada segregación, manejo, aprovechamiento y disposición final en caso de ser necesario. También, nos comprometemos a promover una economía circular en la que los materiales puedan ser reutilizados por otras cadenas de valor. En este sentido, nuestro departamento de Seguridad, Salud y Protección Ambiental ha establecido directrices para garantizar la correcta manipulación de estos materiales.

En otras palabras, buscamos minimizar el volumen de los residuos dispuestos a un relleno sanitario y promovemos el reaprovechamiento integral de los residuos sólidos que pueden ser reutilizados o reciclados.

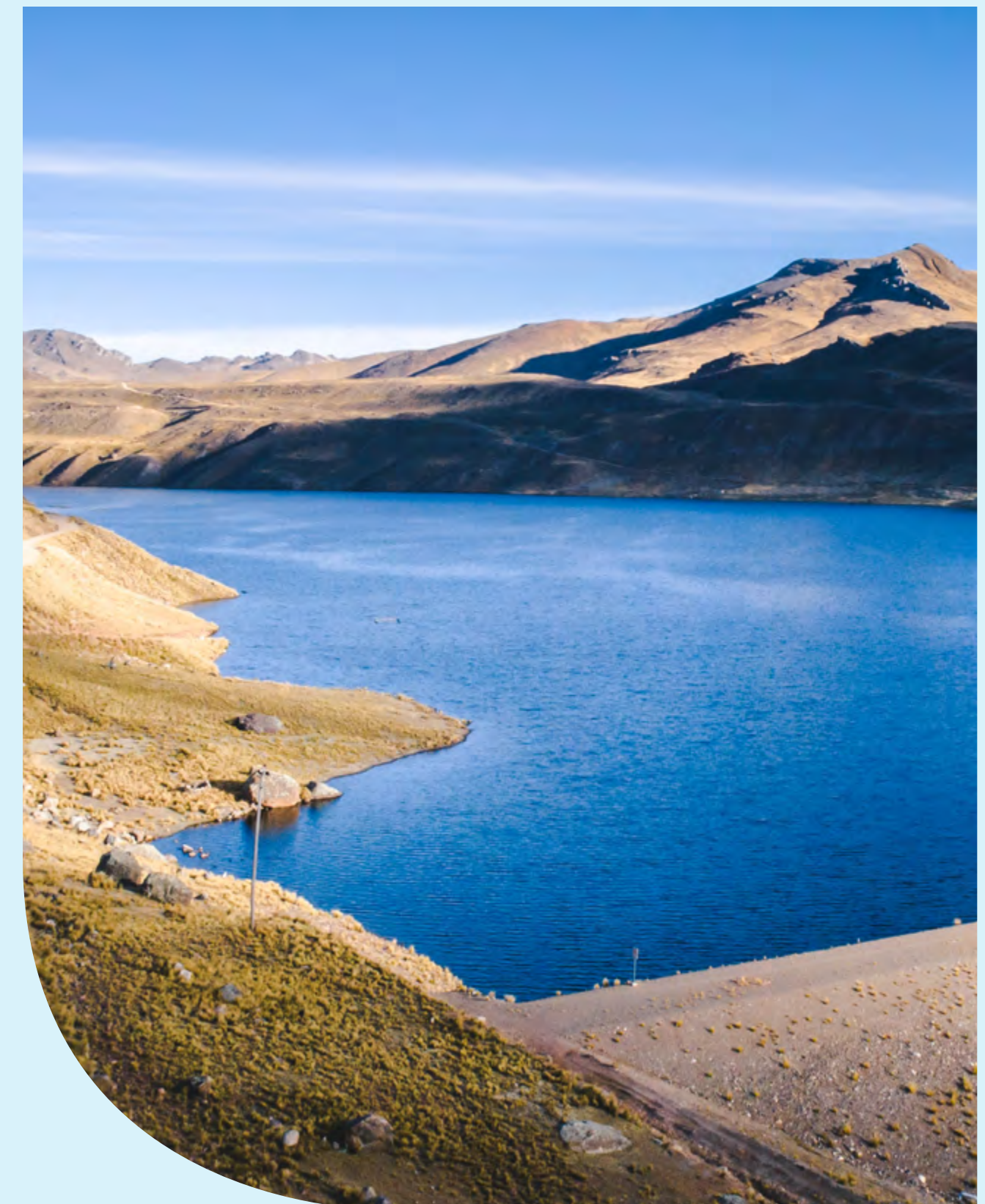
<sup>13</sup> Actualmente no contamos con el detalle de los insumos y residuos generados upstream (corriente arriba) o downstream (corriente abajo), más solo se cuenta con información global de los residuos generados en las actividades propias de El Platanal y Marañón. Asimismo, no se registra ningún impacto en la calidad de suelos relacionado a la generación de residuos sólidos como parte de las actividades operativas de la El Platanal y Marañón.



ACEITE	0,65	-
FIBRA DE VIDRIO	0,05	-
BALDES DE PINTURA	0,19	-
AGUA OLEOSA	1,30	-
FILTRO DE AIRE	0,05	-
RESIDUOS ORGÁNICOS, GENERALES Y MALEZA	-	12,53
RESIDUOS ORGÁNICOS Y GENERALES	-	13,43
MALEZA	-	20,38
PLÁSTICO	-	0,20
CHATARRA	-	0,70

**CENTRAL HIDROELÉCTRICA MARAÑÓN**

COMPOSICIÓN DE LOS RESIDUOS	RESIDUOS PELIGROSOS (T)	RESIDUOS NO PELIGROSOS (T)
MALEZA	-	41,58
<b>RESIDUOS TOTALES (T)</b>	<b>18,35</b>	<b>88,82</b>





#### Comparativo anual – Generación de residuos sólidos

RESIDUOS SÓLIDOS <sup>14</sup>	2020	2021	2022
PELIGROSOS (T)	1,50	2,66	18,35
NO PELIGROSOS (T)	104,56	88,38	88,82
<b>TOTAL (T)</b>	<b>106,06</b>	<b>91,04</b>	<b>107,17</b>

El incremento en la generación de residuos peligrosos corresponde a los insumos y materiales de mantenimiento.

#### Valorización de residuos sólidos

Contamos con aliados como Jai Plast quienes recolectan y valorizan nuestros residuos compuestos de papel, cartón y plásticos, para el posterior reciclaje de estos por la Asociación Nacional Aldeas Infantiles SOS Perú.

RESIDUOS VALORIZADOS	2020	2021	2022
RESIDUOS PELIGROSOS RECICLADOS	0	0	9,77 <sup>15</sup>
RESIDUOS NO PELIGROSOS RECICLADOS	0	2,98	0,90 <sup>16</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>2,98</b>	<b>10,67</b>

<sup>14</sup> Sumatoria de los residuos de El Platanal y Marañón.

<sup>15</sup> Residuos compuestos por baterías dispuestas a donación a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (Aniquem).

<sup>16</sup> Residuos compuestos por plásticos y chatarra, ambos comercializados por la EO-RS Jai Plast SRL.

#### Disposición de residuos a relleno sanitario

La entidad encargada de la recolección, transporte y disposición final de los residuos sólidos, peligrosos y no peligrosos —generados El Platanal y Marañón— es una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) registrada legalmente.

RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN	2020	2021	2022
RESIDUOS PELIGROSOS TRASLADADOS A RELLENO DE SEGURIDAD (T)	1,50	2,66	8,58
RESIDUOS NO PELIGROSOS TRASLADADOS A RELLENO SANITARIO (T)	104,56	85,40	87,92
<b>TOTAL</b>	<b>106,06</b>	<b>88,06</b>	<b>96,50</b>

#### Proyecto Ríos Limpios

Continuamos promoviendo círculos virtuosos para el aprovechamiento de residuos sólidos en las instituciones educativas ubicadas en Huancaya, Vitis y Tanta, mediante el fortalecimiento de capacidades en niños, adolescentes, docentes y padres de familia. En el 2022, dotamos de puntos ecológicos a las instituciones y brindamos charlas en buenas prácticas de segregación de residuos.



Como resultado, el 100% de los alumnos participantes del proyecto aprendieron y pudieron aplicar técnicas de segregación y aprovechamiento de residuos sólidos en sus hogares; mientras que el 90% de docentes manifestó sentirse muy satisfecho con los talleres recibidos.

◆ Inversión total: **S/ 6937**  
 Contrapartida Celepsa: **42%**

## BIODIVERSIDAD

(GRI 3-3: BIODIVERSIDAD) (GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4) (EU13)

Alineados con nuestra Política de Sostenibilidad, nuestra prioridad es la protección de los recursos naturales y el ambiente, por lo tanto, también lo es la conservación de la biodiversidad y servicios ecosistémicos.

La disponibilidad de hábitats de fauna acuática podría verse afectada moderadamente por las actividades realizadas en reservorio Capillucas, y el embalse Paucarcocha. No obstante, es preciso considerar que en el Estudio de Impacto Ambiental (EIA)<sup>17</sup> solo se identificaron impactos positivos dado que la operación del reservorio Capillucas representó un nuevo hábitat (lacustre) adecuado para especies de aves; en tanto, para el embalse Paucarcocha también se consideró como un proyecto de impacto positivo para la fauna acuática pues aumentaría la disponibilidad de fitoplancton y el ligero incremento de la temperatura del agua favorecería el crecimiento de truchas.

La C.H. Marañón se ubica cerca del poblado de Nuevas Flores, provincia de Huamalíes, región de Huánuco y no se halla cerca de ningún área natural protegida. Sin embargo, estamos en constante vigilancia de cualquier impacto potencial a la biodiversidad, asociado a nuestras operaciones.

### Impactos potenciales

	POTENCIAL IMPACTO NEGATIVO MODERADO A LA COMPOSICIÓN ESPECÍFICA Y DIVERSIDAD	POTENCIAL IMPACTO POSITIVO MODERADO A LA DISPONIBILIDAD DE HÁBITATS	POTENCIAL IMPACTO NEGATIVO MODERADO POR LIMITACIONES EN EL DESPLAZAMIENTO (EFECTO BARRERA)
<b>ESPECIES POTENCIALMENTE AFECTADAS</b>	Camarón de río, trucha arcoíris, bentos	Anélidos y limícolas, fitoplancton, truchas	Camarón de río, trucha arcoíris
<b>EXTENSIÓN DE LAS ZONAS QUE PUEDAN SUFRIR IMPACTOS</b>	Sector caudal ecológico (entre Capillucas y San Juanito, 28 km aprox.)	Presa Capillucas y embalse Paucarcocha	Presa Capillucas
<b>DURACIÓN DE LOS IMPACTOS</b>	Vida útil del proyecto		
<b>REVERSIBILIDAD</b>	A largo plazo (el impacto ambiental alterado puede retornar, sin intervención humana, a sus condiciones naturales en un tiempo entre 10 a 15 años)		

<sup>17</sup> En el 2022, continuamos con el proceso de actualización del EIA de El Platanal donde se realizó la identificación y caracterización de los posibles impactos ambientales donde se jerarquizaron algunos de los impactos positivos sobre el medio biológico.



Para poder controlar los impactos potenciales, contamos con un KPI<sup>18</sup> relacionado al progreso de las acciones tomadas sobre la gestión de la biodiversidad, en el que se incluye el comparativo mensual entre el número de monitoreos biológicos e hidrobiológicos programados versus el número de monitoreos ejecutados.

Hacemos especial énfasis en la ejecución de nuestros monitoreos obligatorios establecidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental vigentes y en cumplimiento de la normativa ambiental nacional.

	NÚMERO DE ESPECIES EL PLATANAL	NÚMERO DE ESPECIES MARAÑÓN	NÚMERO DE ESPECIES L.T. MARAÑÓN
<b>EN PELIGRO CRÍTICO</b>	0	0	0
<b>EN PELIGRO</b>	0	0	0
<b>VULNERABLES</b>	2	0	1
<b>CASI AMENAZADAS</b>	8	0	0
<b>PREOCUPACIÓN MENOR</b>	83	17	38

<sup>18</sup> KPI: Key Performance Indicator, que significa indicador clave de desempeño.

Entre nuestros logros más resaltantes y en línea con la preservación de hábitats y especies, podemos destacar nuestro Programa de Desarrollo Sostenible del Camarón del río.

### Programa de Desarrollo Sostenible del Camarón de río

Desde el año 2001, Celepsa contribuye en el aprovechamiento racional del recurso camarón *Cryphiops caementarius* en el río Cañete, considerándolo un recurso valioso por ser nativo, símbolo cultural y soporte de una actividad gastronómica con potencial de desarrollo económico. Celepsa impulsa el Programa de Desarrollo Sostenible del Camarón de Río (*Cryphiops caementarius*), en alianza con la Dirección Regional de Producción y las asociaciones de camaroneros, el cual incluye tres componentes, uno enfocado a la producción sostenible del camarón, el segundo dirigido al fortalecimiento para el desarrollo sostenible del camarón y el tercero orientado a la investigación para el desarrollo e innovación.

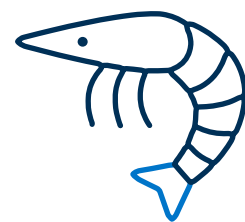




En el 2022 logramos:



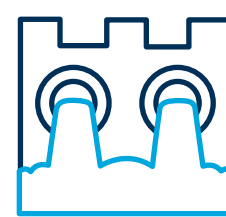
DURANTE LA TEMPORADA DE VEDA **SE CONTINUARON CON LOS 21 PUNTOS DE CONTROL Y VIGILANCIA** UBICADOS ENTRE ZÚÑIGA Y SAN VICENTE EN COORDINACIÓN CON LAS SEIS ASOCIACIONES DE CAMARONEROS. ASIMISMO, SE EJECUTARON CUATRO OPERATIVOS JUNTO CON LA FISCALÍA AMBIENTAL DE CAÑETE, LA POLICÍA NACIONAL Y EL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN, INCAUTANDO 362 CANASTAS Y 28 CHAUCHOS (APAREJOS DE PESCA PROHIBIDOS).



DESDE EL 2001 A LA FECHA, **LOGRAMOS INCREMENTAR LA POBLACIÓN DE CAMARÓN DE RÍO** DE 91 682 INDIVIDUOS A 2 097 000.



**TRASLADAR Y SEMBRAR 85 000 JUVENILES DE CAMARÓN DE RÍO** EN EL SECTOR DEL CAUDAL ECOLÓGICO, DE LOS CUALES EL 81% TENÍA ENTRE CUATRO A CINCO CENTÍMETROS DE LARGO.



**TRASLADAR Y SEMBRAR 15 000 JUVENILES DE CAMARÓN DE RÍO** EN EL SECTOR DE CAPILLUCAS, DE LOS CUALES EL 97% DE LOS INDIVIDUOS TUVO UN LARGO DE 5 A 6 CENTÍMETROS.

# Nuestra acción frente a la emergencia climática

(GRI 3-3 CAMBIO CLIMÁTICO Y DESCARBONIZACIÓN) (SASB IF-EU-110A.3)

## GESTIONANDO NUESTRAS EMISIONES DE GEI

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7) (GRI EU5) (SASB IF-EU-110A.1, IF-EU-110A.2, IF-EU-120A.1)

### Huella de carbono - Celepsa

Nuestra huella de carbono corporativa contempla las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de El Platanal, del Centro de Control y oficinas administrativas. El incremento de las emisiones de GEI respecto del año anterior se debe principalmente por la exposición de la empresa al mercado Spot, debido a la demora de las lluvias en el último trimestre del 2022. La producción energética del 2022 fue 8,17% menor respecto al 2021. Esto generó que tuviésemos que comprar energía del mercado y, por consiguiente, aumentar las emisiones indirectas de GEI.



El año de línea base escogido para la comparabilidad de las emisiones generadas fue el 2021, dado que el 2020 tuvo actividad anómala debido a la pandemia por la COVID-19.

CELEPSA	2021 (tCO <sub>2</sub> eq)	2022 (tCO <sub>2</sub> eq)
<b>EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1 – CATEGORÍA 1)</b>	974	979
<b>EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA (ALCANCE 2 – CATEGORÍA 2)</b>	12	47
<b>OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 3 – CATEGORÍA 3 Y 4)</b>	110 637	146 300
<b>EMISIONES TOTALES (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>111 623</b>	<b>147 326</b>

*Nota:* Los gases incluidos en el cálculo de las emisiones fueron dióxido de carbono, metano y óxido nítrico.

AÑO	PRODUCCIÓN (MWH)	EMISIONES GEI (tCO <sub>2</sub> eq/MWH)
<b>2021</b>	1 134 00	1186
<b>2022</b>	1 041 313	1020

Asimismo, la huella de carbono per cápita 2022 para Celepsa es de 10,5 tCO<sub>2</sub>eq, 1,87% menos que la del 2021.

### Huella de carbono – Celepsa Renovables<sup>19</sup>

La huella de carbono corporativa de Celepsa Renovables contempla las emisiones de GEI de Marañón. Al igual que con Celepsa, se toma como año de línea base escogido el 2021.

CELEPSA RENOVABLES	2021 (tCO <sub>2</sub> eq)	2022 (tCO <sub>2</sub> eq)
<b>EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1 – CATEGORÍA 1)</b>	18	11
<b>EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA (ALCANCE 2 – CATEGORÍA 2)</b>	0	0
<b>OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 3 – CATEGORÍA 3 Y 4)</b>	8	32
<b>EMISIONES TOTALES (tCO<sub>2</sub>eq)</b>	<b>26</b>	<b>43</b>

*Nota:* Los gases incluidos en el cálculo de las emisiones fueron CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> y N<sub>2</sub>O.

AÑO	PRODUCCIÓN (MWH)	EMISIONES GEI (tCO <sub>2</sub> eq/MWH)
<b>2021</b>	145 000	5765
<b>2022</b>	139 123	3289

Para el año 2021, Marañón ha tenido una producción total de 145 000 MWh; mientras que, en el 2022 fue de 139 123 MWh, lo que significa una variación de producción de energía eléctrica del ▼4,05%, respecto del año base.

<sup>19</sup> El presente inventario de carbono incluye las emisiones generadas por Marañón, perteneciente a Celepsa Renovables.

## MITIGANDO NUESTRAS EMISIONES DE GEI

(GRI 3-3: MODERNIZACIÓN DE INFRAESTRUCTURA)

Orientados hacia la excelencia operacional, evaluamos permanentemente nuestra gestión para identificar oportunidades para ser más competitivos. Por eso, todos los años implementamos diversos proyectos e iniciativas de economía circular.

### Comprometidos desde un inicio

Desde que comenzamos nuestras operaciones en el año 2010, hemos desplazado emisiones de GEI mediante la operación de nuestros activos renovables, además de mitigarlas. Nuestra huella de carbono corporativa está compuesta principalmente por la energía eléctrica que compramos del sistema para compensar la variabilidad de la generación hidroeléctrica y asegurar el suministro energético confiable a sus clientes (99%). La segunda fuente de emisión de GEI, que representa el 0,6% de la huella de carbono corporativa, corresponde a las emisiones naturales provenientes de nuestros embalses. Con esto, solo tenemos capacidad de gestionar el 0,4% de nuestra huella. A pesar de que la proporción de huella a gestionar es poco significativa, hemos venido desarrollando desde el inicio de nuestras operaciones diferentes iniciativas para gestionar nuestras emisiones GEI.

#### VEHÍCULOS HÍBRIDOS PARA TRANSPORTE DE PERSONAL

Se identificó la oportunidad de incorporar vehículos más limpios, eficientes y con tecnología avanzada al servicio de transporte del personal El Platanal.

#### DISMINUCIÓN DEL CONSUMO DE COMBUSTIBLE EN CAMIONETAS

Para el año 2020 se redujo en 36% el consumo de combustible. Esto se consiguió mediante el uso ordenado y planificado de las camionetas.

#### CENTRO DE CONTROL

La operación del Centro de Control nos ha permitido centralizar todas las operaciones, así como información del negocio y del mercado. Esto nos ha permitido asegurar la operación, desescalar los campamentos y operar de manera remota las centrales, reduciendo el número de colaboradores en las operaciones y los traslados del personal.

#### MEJORA DE EFICIENCIA DE TURBINAS

Cambiamos y mejoramos la tecnología de los rodets, incrementando la potencia efectiva de nuestras centrales y así reducir la frecuencia de reparaciones de rodets por el aumento de su vida útil de 7 a 25 años.

#### MEJORA DE EFICIENCIA DEL DESARENADOR MEDIANTE LA INSTALACIÓN DEL SUPRESOR DE OLEAJE

Permite mantener la capacidad de almacenamiento del embalse Restitución y alargar la vida útil de los activos (reduce el daño a los activos), lo que permite generar menos residuos sólidos.

#### SERVICIOS CON EMISIONES COMPENSADAS

Contratamos un servicio de taxi "carbono neutro" para Lima.

#### VALORIZACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

Más de 10 toneladas de residuos han sido incorporados en otras cadenas productivas.

#### INVERSIÓN EN ECOSISTEMAS

Hemos promovido la recuperación de más de 400 ha mediante nuestra participación en el Patronato de la Reserva Paisajística Nor Yauyos Cochas. Debido a que no se cuenta con una metodología para la estimación del impacto en términos de captura de carbono, no hemos podido cuantificar el impacto obtenido con la recuperación de los bofedales. Por tal motivo, el Patronato viene trabajando junto con el Ministerio del Ambiente en el desarrollo de estudios que permitan entender el potencial de los bofedales sobre la captura de carbono, mediante el entendimiento de la cantidad de carbono almacenado y dinámica de carbono.

### Sistema de luminarias tipo LED

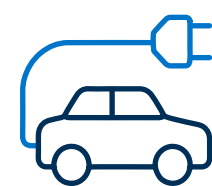
En el 2022, continuamos reemplazando los tubos fluorescentes de nuestro túnel vehicular y peatonal de la casa de máquinas de El Platanal por iluminación LED. La principal ventaja de las luces LED es que consumen menos energía eléctrica que las luminarias tradicionales. Además, el nivel de luminosidad de las luces LED puede adaptarse y el ahorro energético puede ser incluso aún mayor.

## ALCANZANDO LA CARBONO NEUTRALIDAD

Como parte de nuestro compromiso de acelerar la descarbonización de país y buscar ser un agente de cambio, dimos un fuerte golpe en el mercado al neutralizar las emisiones de GEI del año 2021, marcando un antes y un después en la agenda de acción climática. Hicimos público este hito y anunciamos mantenerlo para los próximos años.

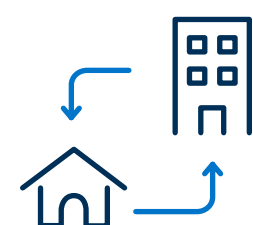
Para alcanzar la carbono neutralidad de nuestras operaciones, pasamos por un proceso de auditoría bajo la metodología "PAS 2060 Neutralidad en Emisiones de Carbono". Este proceso inició con la verificación de nuestro inventario de emisiones, tanto de Celepsa como Celepsa Renovables. Asimismo, se tuvo que evidenciar nuestro proceso de Gestión de Calidad de la Huella de Carbono, establecer un compromiso de reducción mediante la gestión de iniciativas y compensar las emisiones residuales de GEI con bonos de carbono. Es así como la Compañía obtuvo por parte de Aenor la "Certificación Carbono Neutralidad" para el periodo 2021.

En lo que concierne al periodo 2022, esperamos realizar el cálculo de la huella de carbono corporativa, así como la auditoría en el primer trimestre de 2023. Prevemos implementar las siguientes medidas en el 2023 como compromisos de reducción:



### IMPLEMENTACIÓN DE VEHÍCULOS ELÉCTRICOS PARA EL TRANSPORTE DE PERSONAL A LAS ZONAS DE OPERACIÓN

Se prevé para el año 2023 la incorporación de una unidad eléctrica que desplace al personal de Celepsa a las centrales Carpatas, de propiedad de Unacem Perú, y que Celepsa posea su operación y mantenimiento. En vista que el servicio de operación y mantenimiento iniciará en el 2023, las actividades de transporte del personal se contemplarán en la huella de carbono corporativa de Celepsa para ese año.



### MODALIDAD DE TRABAJO HÍBRIDO

Buscamos mantenernos bajo este régimen con el fin de reducir el traslado de casa-trabajo de nuestros colaboradores administrativos y limitar con ello la presencialidad de nuestros colaboradores administrativos en las oficinas a un máximo de tres veces por semana.



Testimonio

“

El alcanzar la carbono neutralidad es un gran hito para nosotros dentro de nuestro compromiso de acelerar la descarbonización en el país. En Celepsa seguiremos trabajando para luchar contra los impactos generados por el cambio climático”



**JOSÉ MANUEL RIVADENEIRA**  
ANALISTA DE SOSTENIBILIDAD

## MOVILIZANDO A NUESTROS COLABORADORES A LA ACCIÓN

Partiendo de la necesidad de despertar un sentido de urgencia en nuestros colaboradores en torno al cambio climático, lanzamos “Deja Tu Huella”. Durante dos meses,

los colaboradores disfrutaron de experiencias interactivas donde pudieron dimensionar el impacto de sus hábitos afianzando así sus roles como agentes de cambio.

Como parte de esta campaña se desprendieron las siguientes actividades:



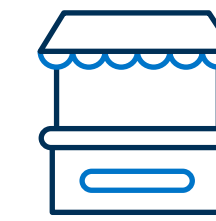
**ACTIVACIONES TEMÁTICAS**  
PARA LA GENERACIÓN DE CONCIENCIA A TRAVÉS DE JUEGOS DE REALIDAD VIRTUAL.



**ELABORACIÓN DE GUÍAS**  
PARA EL CAMBIO HACIA UNA CONDUCTA QUE AYUDE A REDUCIR IMPACTOS EN EL PLANETA.



**GENERACIÓN DE CÍRCULOS VIRTUOSOS**  
ORIENTADOS CON APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS (COMPOSTAJE), ECO-MODA, TRANSPORTE LIMPIO Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE.



**CREACIÓN DE ESPACIOS COMO FERIAS** DONDE SE PUSIERON A DISPOSICIÓN VEHÍCULOS ELÉCTRICOS, PRODUCTOS SALUDABLES Y ECOAMIGABLES, ENTRE OTROS A LOS QUE LOS COLABORADORES PODÍAN ACCEDER GRACIAS A BENEFICIOS CORPORATIVOS.



**CONCURSOS E INCENTIVOS**  
PARA PREMIAR LA INCORPORACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS QUE SUMEN A LA LUCHA POR LA DESCARBONIZACIÓN DESDE EL TRABAJO Y EN EL HOGAR.



# Promoviendo bienestar y potenciando el talento de nuestros colaboradores

(GRI 3-3: Salud y bienestar)



## Testimonio

“

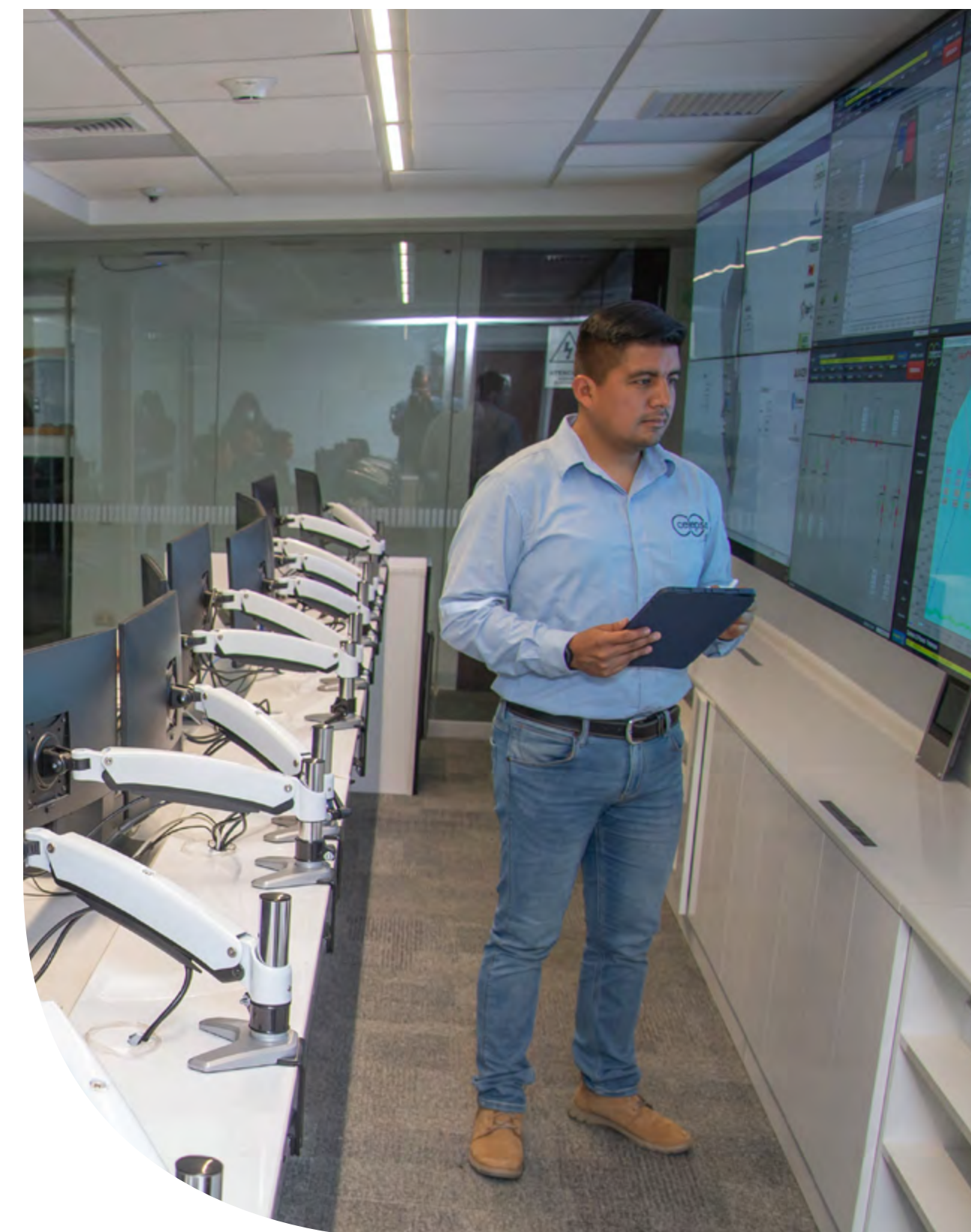
En el 2022 tuvimos el reto de adoptar una nueva forma de trabajo, para ello nos enfocamos principalmente en el cuidado de la salud y proporcionar flexibilidad, ambientes de trabajo colaborativo y herramientas tecnológicas que permitieron mantener una buena comunicación y productividad en los equipos. Otro hito importante, ha sido el inicio del proceso de transformación cultural que nos impulsará a alcanzar nuestros objetivos alineados a la estrategia del Grupo Unacem”



**KATTY FLORES**  
JEFE DE TALENTO Y  
TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Nuestro capital humano es sin lugar a duda el activo más importante dentro de la organización, por ello, con la intención de fomentar el bienestar integral de nuestros colaboradores, la Subgerencia de Gestión Humana y Talento implementa iniciativas que les permiten mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal, desarrollar una trayectoria profesional y cuidar su salud mental y física. Al proporcionarles las mejores condiciones laborales y beneficios, esperamos que puedan brindar su máximo desempeño y establecer una relación de fidelidad duradera.

En nuestra empresa cumplimos rigurosamente con la normativa laboral actual y otorgamos a nuestros empleados beneficios que van más allá de lo establecidos por la ley. Además, hemos tomado medidas adicionales para garantizar la transparencia y la calidad en el manejo de nuestras planillas. Para ello, hemos contratado los servicios de firmas auditoras financieras y tributarias, quienes realizan revisiones periódicas y controles; y ofrecen recomendaciones al área responsable de esta gestión. De esta forma, mitigamos los riesgos y aseguramos el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y tributarias, con el fin de proteger los derechos de nuestros empleados y mantener nuestra reputación como una empresa responsable y ética.



# Nuestros colaboradores

(GRI 2-7)

Durante el 2022 nuestra fuerza laboral estuvo conformada por 143 colaboradores, todos trabajando a tiempo completo. El aumento respecto al año 2020 se da específicamente por dos razones; el traspaso de los trabajadores de Marañón a la planilla de Celepsa y la reestructuración de algunas áreas de la empresa que concluyeron con la creación de posiciones en áreas como innovación, sostenibilidad, riesgos, legal y cumplimiento, clientes, entre otras. La distribución de colaboradores se detalla a continuación:

## Comparativo del total de colaboradores por género

	2020		2021		2022	
	M	F	M	F	M	F
<b>TOTAL</b>	83	33	79	38	95	48
<b>%</b>	71,55	28,45	67,52	32,48	66,43	33,57

66,43% de nuestros colaboradores es de género masculino

## Total de colaboradores por categoría laboral

	2022		
	M	F	Total
<b>GERENTES Y SUBGERENTES</b>	9	4	13
<b>JEFES, COORDINADORES Y SUPERVISORES</b>	22	11	33
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	29	25	54
<b>PERSONAL OPERARIO</b>	25	2	27
<b>PRACTICANTES</b>	10	6	16
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>48</b>	<b>143</b>

## Total de colaboradores por grupo etario

	2022		
	M	F	Total
<b>MENORES DE 30 AÑOS</b>	25	19	44
<b>ENTRE 30 Y 50 AÑOS</b>	60	23	83
<b>MAYORES A 50 AÑOS</b>	10	6	16
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>48</b>	<b>143</b>

“

El porcentaje de la fuerza laboral femenina ha aumentado en +5% desde el 2020”





**Comparativo del total de colaboradores por ubicación y género**

	2020			2021			2022		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
<b>LIMA</b>	31	29	60	40	34	74	57	43	100
<b>SAN JUANITO</b>	46	4	50	39	4	43	38	5	43
<b>MARAÑÓN</b>	6	0	6	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>33</b>	<b>116</b>	<b>79</b>	<b>38</b>	<b>117</b>	<b>95</b>	<b>48</b>	<b>143</b>

En Lima se ubican nuestras oficinas administrativas y el Centro de Control. San Juanito es el campamento de los trabajadores de El Platanal. Finalmente, Marañón representa a los trabajadores de la Central Hidroeléctrica que lleva el mismo nombre.

**70% de nuestros colaboradores está en Lima**

“**El incremento de colaboradores se debe a la reestructuración”**”

Comparativo de colaboradores con contrato permanente por ubicación y género

	2020			2021			2022		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
LIMA	21	22	43	25	21	46	27	23	50
SAN JUANITO	39	4	43	29	3	32	27	4	31
MARAÑÓN	6	0	6	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>26</b>	<b>92</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>78</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>81</b>

Comparativo de colaboradores con contrato temporal por ubicación y género

	2020			2021			2022		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
LIMA	10	7	17	15	13	28	30	20	50
SAN JUANITO	7	0	7	10	1	11	11	1	12
MARAÑÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>62</b>

57% de colaboradores se encuentra bajo contrato permanente

Comparativo de colaboradores con horas de trabajo no garantizadas

	2020			2021			2022		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
LIMA	27	28	55	28	31	59	38	37	75
SAN JUANITO	15	4	19	15	4	19	11	5	16
MARAÑÓN	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>32</b>	<b>75</b>	<b>43</b>	<b>35</b>	<b>78</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	<b>91</b>

Por horas de trabajo no garantizadas nos referimos al personal de confianza y dirección que debido a la naturaleza de sus cargos, las funciones que ejercen y la prestación de sus servicios, no se encuentran sujetas a un control efectivo del tiempo de trabajo; ni se encuentran comprendidas dentro de la jornada máxima de trabajo, tal como lo disponen el artículo 5° del Decreto Supremo N.° 007-2022-TR y el artículo 10° y 11° del Decreto Supremo N.° 008-2002-TR.

El porcentaje de colaboradores que se encuentra bajo contrato temporal ha aumentado anualmente”



## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN COLECTIVA

(GRI 2-30)

En Celepsa, nos enorgullece ser una empresa que cumple rigurosamente con la legislación vigente y que respeta plenamente los derechos de los colaboradores. Reconocemos que nuestros colaboradores tienen el derecho de formar o unirse a convenios de negociación colectiva si así lo desean. A la fecha, no tenemos constancia de la existencia de una organización sindical en nuestra empresa, pero garantizamos que cualquier iniciativa que emprendan nuestros colaboradores será respetada y tomada en consideración de manera justa y transparente. Estamos comprometidos con mantener un ambiente laboral justo y colaborativo que beneficie tanto a nuestros colaboradores como a nuestra empresa.

## TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

(GRI 2-8, EU17)

Respecto al personal que no pertenece a Celepsa, pero labora presta servicios dentro de en nuestras instalaciones y su trabajo es supervisado por nuestra organización, el 2022 incluyó a 39 personas, 8 menos respecto al 2021. Esta fluctuación se debe al cambio de contratista responsable de alimentación, que se adjudicó a un proveedor local.

Los contratistas nos brindan los servicios de transporte de personal, alimentación, mantenimiento, limpieza, vigilancia, recepción y atención médica. Nuestra relación contractual es a través de contratos de locación de servicios e intermediación laboral. Prestan servicios en nuestras operaciones de El Platanal y en nuestras oficinas de Lima.

Con respecto a los trabajadores que llevan a cabo labores de construcción, estos laboraron un promedio de 30 días durante el año, específicamente dentro de las labores realizadas en la poza de captación de El Platanal. Por otro lado, el personal que hace labores de mantenimiento, al ser un servicio permanente, trabajó todos los días del año.



# Contrataciones y ceses

(GRI 401-1)

En Celepsa apuntamos atraer al mejor talento a nuestras operaciones. Estamos convencidos que para mantener los mejores estándares de calidad y eficiencia en nuestro día a día es necesario contar con personal apto, capacitado y motivado. Líneas abajo veremos el balance del 2022 respecto de las contrataciones y ceses en nuestra organización.

## Comparativo de contrataciones por ubicación

	2020		2021		2022	
	Total	Tasa	Total	Tasa	Total	Tasa
LIMA	12	20,00	22	29,73	44	44,00
SAN JUANITO	4	8,00	11	25,58	8	18,60
MARAÑÓN	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>13,79</b>	<b>33</b>	<b>28,21</b>	<b>52</b>	<b>36,36</b>

La tasa de contratación se calculó a través de la siguiente fórmula:  
 $\text{Nuevas contrataciones por ubicación} / \text{total de la planilla por ubicación} \times 100$

Durante el 2022 hubo un total de 52 contrataciones

La operación de Lima es la que registró el mayor número de contrataciones

## Comparativo de contrataciones por género

	2020		2021		2022	
	M	F	M	F	M	F
TOTAL	12	4	24	9	31	21
TASA	14,46	12,12	30,38	23,68	32,63	43,75

La tasa de contratación se calculó a través de la siguiente fórmula:  
 $\text{Nuevas contrataciones por género} / \text{total de colaboradores por género} \times 100$

“La tasa de contratación femenina ha incrementado de forma considerable respecto de los años anteriores”





#### Comparativo de contrataciones por grupo de edad

	2021		2022	
	Total	Tasa	Total	Tasa
<b>MENORES DE 30 AÑOS</b>	13	59,09	34	77,27
<b>ENTRE 30 Y 50 AÑOS</b>	19	23,46	16	19,28
<b>MAYORES A 50 AÑOS</b>	1	7,14	2	12,50
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>28,21</b>	<b>52</b>	<b>36,36</b>

La tasa de contratación se calculó a través de la siguiente fórmula:  

$$\text{Nuevas contrataciones por grupo de edad} / \text{total de colaboradores por grupo de edad} \times 100$$

#### Comparativo de ceses por ubicación

	2020		2021		2022	
	Total	Tasa	Total	Tasa	Total	Tasa
<b>LIMA</b>	15	25,00	17	22,97	21	21,00
<b>SAN JUANITO</b>	3	6,00	13	30,23	5	11,63
<b>MARAÑÓN</b>	0	0,00	6	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>15,52</b>	<b>36</b>	<b>30,77</b>	<b>26</b>	<b>18,18</b>

La tasa de rotación se calculó a través de la siguiente fórmula:  

$$\text{Ceses por ubicación} / \text{total de colaboradores por ubicación} \times 100$$

“  
 La tasa de ceses  
 disminuyó  
 considerablemente  
 con respecto al 2021”

### Comparativo de ceses por género

	2020		2021		2022	
	M	F	M	F	M	F
<b>TOTAL</b>	11	7	30	6	14	12
<b>TASA</b>	13,25	21,21	37,97	15,79	14,74	25,00

La tasa de rotación se calculó a través de la siguiente fórmula:  
 $Ceses\ por\ género / total\ de\ colaboradores\ por\ género \times 100$

### Comparativo de ceses por grupo de edad

	2021		2022	
	Total	Tasa	Total	Tasa
<b>MENORES DE 30 AÑOS</b>	13	59,09	11	25,00
<b>ENTRE 30 Y 50 AÑOS</b>	20	24,69	13	15,66
<b>MAYORES A 50 AÑOS</b>	3	21,43	2	12,50
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>30,77</b>	<b>26</b>	<b>18,18</b>

La tasa de rotación se calculó a través de la siguiente fórmula:  
 $Ceses\ por\ grupo\ de\ edad / total\ de\ colaboradores\ por\ grupo\ de\ edad \times 100$

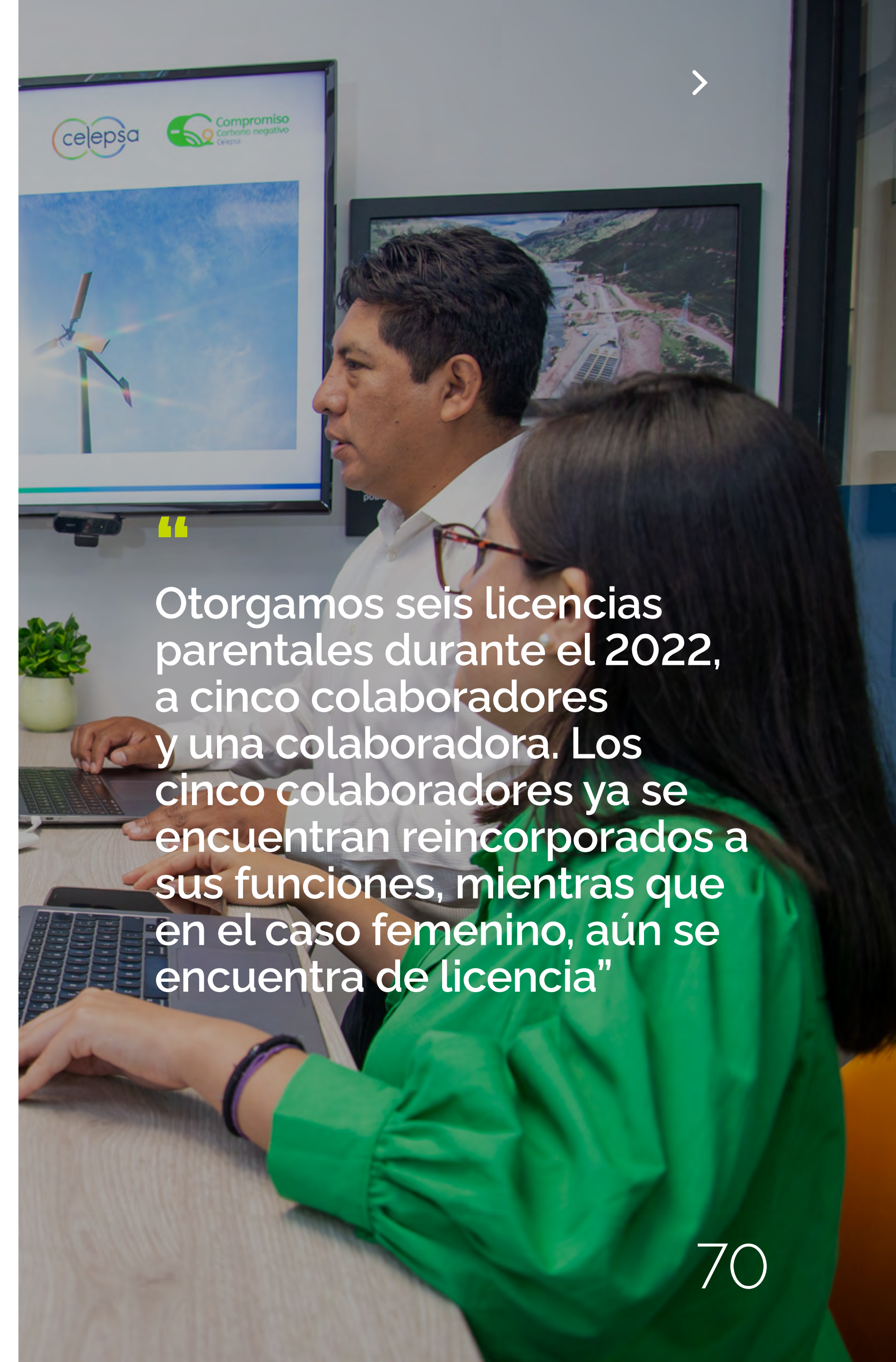
### Consideraciones para el personal cesado

Toda situación de cese la trabajamos con mucho respeto, primando el bienestar de nuestro colaborador. Por ello, en Celepsa revisamos cada situación de salida de manera particular para cada colaborador, tomando en cuenta lo establecido en la normativa peruana.

## Beneficios

(GRI 401-2, 401-3)

Sabemos que en nuestro camino para convertirnos en la empresa referente del sector energético nacional es necesaria la participación y el empuje de todos nuestros colaboradores. La industria de generación de energía presenta retos particulares, por ello brindamos a nuestro talento las mejores condiciones a través del otorgamiento de beneficios que van más allá de lo mínimo requerido por Ley. De esta manera, podemos estar seguros de que aplicarán sus conocimientos y destrezas para los mejores intereses de la organización. En Celepsa consideramos al colaborador como la fuente de energía más importante de nuestra Compañía.



Otorgamos seis licencias parentales durante el 2022, a cinco colaboradores y una colaboradora. Los cinco colaboradores ya se encuentran reincorporados a sus funciones, mientras que en el caso femenino, aún se encuentra de licencia”



Como mencionamos, todos nuestros colaboradores tienen contrato a tiempo completo y reciben los siguientes beneficios de acuerdo con la ley:

- 1 **PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES LEGALES.**

---

- 2 **GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.**

---

- 3 **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO.**

---

- 4 **SEGURO DE VIDA.**

---

- 5 **SEGURO DE SALUD EPS Y ONCOLÓGICO.**

---

- 6 **COBERTURA POR INCAPACIDAD.**

---

- 7 **LICENCIA POR PATERNIDAD.**

Otorgamos seis licencias parentales durante el 2022, a cinco colaboradores y una colaboradora. Los cinco colaboradores ya se encuentran reincorporados a sus funciones, mientras que en el caso femenino, aún se encuentra de licencia.

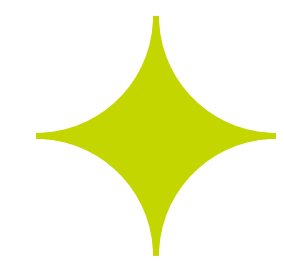
**Al cierre del 2022, la tasa de retorno es del 83%**

La tasa de retorno se calculó dividiendo la cantidad de colaboradores que tomaron la licencia parental entre los que se reincorporaron.

Adicionalmente, otorgamos los siguientes beneficios exclusivos:

- Trabajo híbrido para el personal administrativo con todas las medidas de seguridad para garantizar la salud de los colaboradores.
- Beneficios para los hijos de nuestros colaboradores como: bono por escolaridad, bono de educación superior, reforzamiento escolar a través del Instituto Peruano de Fomento Educativo; además se obsequiaron computadoras de última generación a un grupo de hijos de los trabajadores con estudios sobresalientes.
- Convenio con instituciones educativas.
- Alianzas con organizaciones privadas como museos, teatros y universidades.
- Bonificación por cumplimiento de objetivos.

- EPS al 100% para el colaborador, padres e hijos.
- Seguro oncológico.
- Soporte social y familiar por COVID-19.
- Charlas y asesoría nutricionales.
- *Webinars* y talleres psicológicos.
- Utilidad voluntaria.
- Licencia por duelo.
- Política de préstamos y adelanto de gratificaciones para casos sociales, educación y vivienda.
- Obsequios en fechas especiales (día de la madre, del padre, día del trabajo, etc.).
- Aguinaldo navideño.
- Vacaciones adelantadas.
- Descuentos por planilla.
- Día Celepsa.
- Celebración por fechas especiales.





Durante el 2022, queremos resaltar los principales hitos en cuanto a beneficios recibidos por nuestros colaboradores:



### EPS PARA PADRES

Aprendimos tras la pandemia lo importante que es tener una atención médica eficiente disponible para nuestra familia. Por esta razón, extendimos los beneficios de nuestra EPS para que alcancen también a los padres de nuestros colaboradores, que tengan entre 55 y 65 años. Es 100% cubierta por Celepsa.



### RETORNO A LABORES PRESENCIALES

Elaboramos y aplicamos una política de retorno seguro a nuestras instalaciones que prioriza sobre todo la salud de nuestros colaboradores a través del acondicionamiento de las instalaciones y aplicación de medidas sanitarias oportunas para salvaguardar la integridad física de todos. Esto no excluye el trabajo remoto e híbrido que continuará durante el 2023.



### ACTIVIDADES DE CONFRATERNIDAD

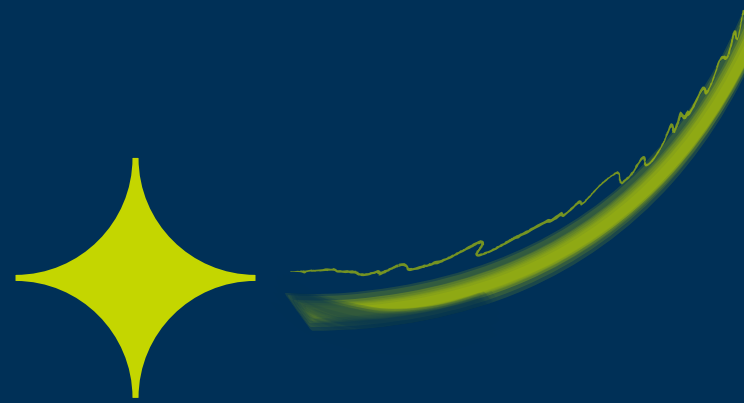
Con el objetivo de integrar más a nuestros colaboradores y la flexibilidad de la emergencia sanitaria, retomamos las actividades deportivas y de confraternidad en el campamento San Juanito y oficinas de Lima.



### PROGRAMA DE EXCELENCIA ESCOLAR

- Bonificación por estudios superiores: desde este año otorgamos una bonificación económica a todos nuestros colaboradores con hijos que se encuentren cursando estudios técnicos o universitarios. Este bono se desembolsa una vez al año y puede ascender a una cantidad máxima de hasta S/ 1500.
- Reforzamiento escolar: a través de Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE) se ofrecieron clases virtuales de reforzamiento escolar en los niveles de primaria y secundaria para los hijos de nuestros colaboradores. Esta iniciativa nace para minimizar los impactos negativos de la COVID-19 en el sistema educativo nacional donde no todos los alumnos se adaptaron de la misma manera.
- Excelencia educativa: obsequiamos 11 computadoras portátiles a los hijos de nuestros colaboradores que ocuparon los primeros puestos o forman parte del tercio superior en los niveles primario y secundario.

Por otro lado, venimos trabajando muy cercanamente con nuestros colaboradores para entender y poder ofrecerles mejores condiciones y beneficios sobre la base de sus necesidades. Este proceso se viene implementando desde el 2021 donde se actualizaron algunos perfiles dentro de la organización en base a la nueva estrategia empresarial. Para garantizar este acercamiento se fortaleció el ecosistema de comunicaciones interno sumando dos iniciativas este 2022: **Juntos por el Cambio Sostenible** y **Conectando Energías**. El primero como un evento de alineamiento a la estrategia de negocio y el segundo como un espacio de conexión entre Gerente General y nuestros colaboradores.







# Compensación

(GRI 2-19, 2-20, 2-21)

## Proceso de determinar remuneración

Como parte del Grupo Unacem, contamos con una Política de Gestión de Compensaciones que establece los lineamientos para la gestión de la estrategia de compensación, lo que permite una eficiente administración salarial alineada a los objetivos del negocio, impulsando el alto desempeño y garantizando la competitividad de mercado y la equidad interna.

Para aprobar nuestra estrategia de compensación, contamos con un Comité de Nombramientos y Compensaciones. Es responsabilidad de la Gerencia Corporativa de Compensaciones y Beneficios, así como de la líder de Gestión Humana de Celepsa, garantizar el cumplimiento, actualización y comunicación de la Política de Gestión de Compensaciones.

Además, trabajamos con la consultora Korn Ferry, quien nos brinda estudios salariales y *benchmarking* según los esquemas de remuneración de las posiciones que tenemos en la empresa. Esto nos permite revisar los posicionamientos salariales y realizar los ajustes necesarios para ser competitivos en el sector. De esta manera, nos aseguramos de mantener una gestión de compensaciones justa y competitiva para nuestros colaboradores.

## Compensación de altos ejecutivos

En nuestra empresa contamos con una Política Salarial Corporativa que establece los lineamientos a seguir para valorar las posiciones de Alta Gerencia, tomando en cuenta tanto la competitividad externa como la equidad interna. Además, tenemos una Política Corporativa del Bono Anual por Desempeño, la cual establece los lineamientos para evaluar el cumplimiento de objetivos y el pago de bonos variables. Es importante mencionar que no otorgamos bonos o incentivos por contratación de ejecutivos.

Es importante mencionar que los altos ejecutivos tienen una gran responsabilidad en la empresa, impactando en indicadores financieros, en la planificación y control de gastos; en la preservación de la seguridad de las instalaciones y de las personas; y en la responsabilidad social con las comunidades donde nuestras centrales se desarrollan. Por lo tanto, el cumplimiento de objetivos relacionados con estos indicadores impacta directamente en el sueldo variable de ellos. De esta manera, aseguramos una cultura de rendimiento y compromiso en nuestros altos ejecutivos.





# Planes de jubilación

(GRI 201-3, 401-2) (GRI EU15)

Es también nuestra responsabilidad mantener un control y un plan sobre la sucesión de talento que se da de manera inevitable a través del personal que se retira de la Compañía por alcanzar el límite máximo de edad, de acuerdo con la legislación local.

Hemos identificado que, en los próximos diez años, el 4,2% de nuestra planilla estaría próximo a jubilarse, el detalle líneas abajo:

TIPO DE TRABAJADOR	LIMA			SAN JUANITO			MARAÑÓN		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
OPERADORES DE PLANTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INGENIEROS	2	1	3	1	0	1	0	0	0
MECÁNICOS DE MANTENIMIENTO	0	0	0	1	0	1	0	0	0
ADMINISTRATIVOS	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

En Celepsa, como empresa responsable y comprometida con sus colaboradores, cumplimos con las disposiciones del sistema de pensiones privado o nacional, descontando el 13% de las remuneraciones brutas pagadas y abonando según el cronograma establecido por las AFP y las planillas mensuales. En vista que nuestros colaboradores ya participan en un sistema pensionario de ley, no hemos desarrollado planes de jubilación propios y adicionales para nuestros colaboradores.



## Clima laboral

No basta con brindar los mejores beneficios si el ambiente donde el talento se desenvuelve es hostil con nuestros colaboradores. Por eso, estamos comprometidos en brindar un ambiente laboral donde cada uno pueda expresarse y desenvolverse sin miedo a ser juzgado, discriminado u hostigado. Mantenemos un estricto Código de Ética que todos nuestros colaboradores conocen y entienden desde su primer día en la Compañía.

En Celepsa no toleramos la discriminación en ninguna de sus formas y mucho menos el acoso u hostigamiento laboral. Al cierre del 2022, no hemos recibido ninguna denuncia a través de los canales abiertos para este fin —como la línea ética—, ni de discriminación o de acoso de algún tipo. Consideramos que este es el resultado de charlas de prevención que llevamos a cabo en toda la empresa a través de un estudio de abogados especializado.

Además, para mejorar nuestros procesos, hemos automatizado varios de ellos tales como gestión de vacaciones y licencias, gestión de desempeño y hacemos mejoras en el proceso de selección e inducción; con ello mejoramos la experiencia de cada uno de nuestros colaboradores.

Para medir nuestro clima laboral y la eficacia de nuestras acciones como charlas, capacitaciones, eventos, entre otros; llevamos a cabo una vez al año la encuesta de clima; de igual manera, luego de cada actividad, se realiza una encuesta para conocer las apreciaciones de los colaboradores y recibir retroalimentación. En el 2022, a través de la empresa *Great Place to Work* (GPTW), realizamos la evaluación la cual contó con una participación del 98% de nuestros colaboradores: un 89% de satisfacción fue el resultado. Esta encuesta tocaba temas como la gestión de recursos humanos, desempeño, bienestar, equilibrio vida trabajo, entre otros.

Asimismo, realizamos la encuesta *Employee Net Promoter Score* (NPS) donde se mide la experiencia y lealtad nuestros colaboradores. Obtuvimos 59 de puntaje con una participación de 95% de colaboradores.

## Formación y enseñanza

(GRI 404-1, 404-2)

El plan de capacitación está enfocado en desarrollar y fortalecer capacidades en los colaboradores en función a sus roles y a los nuevos retos de la organización alineados a nuestro propósito y estrategia de negocio. Todos los colaboradores pueden desarrollar habilidades y adquirir conocimientos a través de la participación en capacitaciones, proyectos, asignaciones y nuevos roles.

El proceso de desarrollo de capacitaciones es el siguiente:

- 1 EN LA ÚLTIMA PARTE DEL AÑO **LOS JEFES DE ÁREA IDENTIFICAN CUALES SON LAS MAYORES NECESIDADES DE SUS EQUIPOS** DE ACUERDO CON SUS EVALUACIONES Y SESIONES DE RETROALIMENTACIÓN CON CADA INTEGRANTE. ESTAS PROPUESTAS SON ENVIADAS Y SUSTENTADAS A LA SUBGERENCIA DE GESTIÓN HUMANA Y TALENTO.
- 2 **EL ÁREA ESPECIALIZADA EVALÚA LAS PROPUESTAS** Y SOBRE LA BASE DE ESTO SE CONSTRUYE EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DONDE SE DETALLAN LOS CURSOS, OBJETIVOS, COSTOS, ENTIDADES SUGERIDAS PARA BRINDARLAS, ETC.
- 3 FINALMENTE, **ESTE PLAN PASA A LA GERENCIA GENERAL PARA SU APROBACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EN EL SIGUIENTE AÑO.** EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES COMO CAMBIOS TECNOLÓGICOS O SI EXISTE ALGUNA NUEVA NECESIDAD QUE ESTE BIEN SUSTENTADA SE PUEDEN AGREGAR TEMAS AL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN.

A continuación, se presenta el detalle de las horas y colaboradores capacitados durante el 2022.

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

CATEGORÍA LABORAL	2021	2022
GERENTES, SUBGERENTES	55,65	35,44
JEFES, COORDINADORES, SUPERVISORES	36,45	55,92
PERSONAL ADMINISTRATIVO	27,77	35,99
PERSONAL OPERATIVO	29,83	20,74
PRACTICANTES	8,50	7,75
<b>TOTAL</b>	<b>32,11</b>	<b>34,07</b>

*El promedio se calculó dividiendo el total de horas de capacitación entre el total de colaboradores por categoría laboral.*

**Comparativo promedio de horas de capacitación por género**

	2020		2021		2022	
	M	F	M	F	M	F
<b>PROMEDIO</b>	41,81	26,45	34,29	27,57	36,09	30,07

*El promedio se calculó dividiendo el total de horas de capacitación entre el total de colaboradores por género.*

“ Durante el 2022 el promedio de horas de capacitación por colaborador fue de 34 horas”



## Los temas más importantes de las capacitaciones durante el 2022 fueron:



Cursos de *Power Bi* desde básico hasta avanzado.



Iniciamos un programa piloto con el software *Rankmi*. Un total de 38 colaboradores de distintos niveles de responsabilidad en la organización recibió capacitaciones para conocer esta nueva herramienta de gestión de recursos humanos.



Asimismo, se brindó un taller de capacitación sobre las cuatro Disciplinas de la Ejecución, bajo la metodología de *Franklin Covey*, a los líderes de nuestra organización. Tiene el objetivo de aumentar la ejecución estratégica a partir de la creación de una cultura de alto desempeño; lo que conlleva el desarrollo de metas medibles y realizables.



Dentro del programa de Vida Primero, se seleccionaron ciertos perfiles para pasar por un taller de *coaching* vital para su desarrollo profesional y de liderazgo empresarial. Asimismo, se brindaron talleres de primeros auxilios para los colaboradores que fueron seleccionados como brigadistas de la empresa.



*Celepsa Thinkers*. Como parte de nuestra transformación digital, continuamos con la implementación del programa *Celepsa Thinkers*, el cual busca fortalecer las capacidades de los colaboradores en *design thinking* transformación digital y agilidad empresarial mediante capacitaciones y talleres prácticos enfocados a resolver desafíos de la empresa. Como resultado de este programa, los equipos de trabajo brindaron soluciones para mejorar la comunicación y el entendimiento con la Asociación de Regantes, para reducir la huella de carbono de nuestros clientes y para hacer más eficiente el proceso de gestión de vacaciones de los colaboradores. Hasta el momento existen 2 proyectos ya implementados, 3 en prototipo y 2 en fase de implementación.



Desarrollo de las capacidades de los colaboradores en gestión de criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo para potenciar la gestión de sostenibilidad de la empresa.



# Evaluación del desempeño

(GRI 404-3)

A través del proceso de evaluación de desempeño podemos medir la contribución de nuestros colaboradores a los objetivos estratégicos del negocio.

En el proceso participan las personas con una antigüedad de mínimo tres meses en la Compañía, iniciamos con la definición de objetivos, luego a medio año tenemos una revisión sobre los avances y finalizamos con la evaluación sobre el logro de los objetivos en el mes de enero del siguiente periodo.

La evaluación toma lugar durante la primera parte del año y se toman en cuenta distintos factores. Hemos identificado tres que son constantemente determinantes para el puntaje y conclusiones de la evaluación de desempeño, estas son:

- 1 MOTIVACIÓN**  
LAS METAS Y LAS EXPECTATIVAS DE NUESTROS COLABORADORES.
- 2 ENTORNO**  
LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y QUE APOYOS Y/O BENEFICIOS BRINDAMOS.
- 3 CAPACIDAD**  
REFERIDO A LAS HABILIDADES TÉCNICAS Y ANALÍTICAS.

Nuestro proceso de evaluación de desempeño consta de tres pasos y son los siguientes:

- 1 PREPARACIÓN**  
SE DEFINEN LAS COMPETENCIAS POR EVALUAR Y SE SUBRAYA LA IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN PARA TODOS LOS COLABORADORES.
- 2 APLICACIÓN DE EVALUACIÓN**  
EL PROCESO TIENE UNA DURACIÓN MÁXIMA DE 15 DÍAS DONDE SE CONSOLIDAN LOS RESULTADOS Y SE FORMULA UN PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL QUE DEBE SER ANALIZADO POR EL JEFE DIRECTO DEL COLABORADOR.
- 3 RETROALIMENTACIÓN**  
CON LOS RESULTADOS CADA JEFE RETROALIMENTA A NUESTROS COLABORADORES PARA CONOCER AMBAS POSICIONES Y BUSCAR LAS MEJORES MANERAS DE POTENCIAR SU TALENTO.

Luego de culminado el proceso se podrá concluir si efectivamente se han alcanzado los objetivos de cada colaborador y validar el bono por cumplimiento de metas que otorgamos.

El detalle de colaboradores que recibieron una evaluación periódica por su desempeño es el siguiente:

**Comparativo del porcentaje promedio de colaboradores evaluados**

	2020	2021	2022
<b>PORCENTAJE EVALUADO</b>	89,66	93,16	83,92

*El porcentaje se calculó dividiendo el total de colaboradores evaluados (con más de seis meses de antigüedad) entre el total de colaboradores.*

**Comparativo promedio de horas de capacitación por género**

	2020		2021		2022	
	M	F	M	F	M	F
<b>PORCENTAJE</b>	86,75	96,97	93,67	92,11	83,16	89,58

*El porcentaje se calculó dividiendo el total de colaboradores evaluados (con más de seis meses de antigüedad) entre el total de colaboradores por género.*

CATEGORÍA LABORAL	2021	2022
<b>GERENTES, SUBGERENTES</b>	100,00	92,31
<b>JEFES, COORDINADORES, SUPERVISORES</b>	100,00	96,97
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	100,00	106,00
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>	100,00	74,19
<b>PRACTICANTES</b>	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>93,16</b>	<b>83,92</b>

*El porcentaje se calculó dividiendo el total de colaboradores evaluados entre el total de colaboradores por categoría laboral.*

El 100% de colaboradores que estaba en la planilla seis meses fue evaluado por su desempeño.





Vida Primero es nuestro programa de seguridad que promueve una cultura de equipo en donde prima la protección mutua y las responsabilidades colectivas”



**KATIA ARISTA**  
JEFE DE SEGURIDAD, SALUD  
Y PROTECCIÓN AMBIENTAL

# Salud y seguridad en el trabajo

(GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10) (SASB IF-EU-320A.1) (GRI EU 18)

La vida y seguridad de nuestros colaboradores siempre será primero y por eso contamos con un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SGSST) basado en:

- La Ley N.° 29783, que es la ley salud seguridad en el trabajo.
- Decreto Supremo N.° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N.° 111-2013-MEM/DM.
- Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el subsector Electricidad.
- ISO 45001:2018, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud.

Este SGSST cubre el 100% de nuestros colaboradores, incluido practicantes. Sucede lo mismo con visitantes, proveedores, y terceros; mientras se encuentren en nuestras instalaciones.

Nuestro compromiso es mantener nuestro SGSST en un proceso constante de actualización y mejora a través de las lecciones aprendidas, consulta, promoción y participación de nuestros colaboradores.

A través de la Subgerencia de Seguridad, Salud y Protección Ambiental nos encargamos de asignar los recursos necesarios para la implementación de las medidas pertinentes para garantizar el ambiente de trabajo más seguro posible.

También contamos con un Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función es generar una guía para evitar la ocurrencia de incidentes y accidentes en nuestras instalaciones. Este plan es aprobado por el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.

## IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES

En Celepsa utilizamos una matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles (IPERC) para proteger a nuestros colaboradores reduciendo y minimizando los riesgos propios de las labores de sus actividades y de nuestro giro de negocio. Por otro lado, exigimos la utilización de matrices similares a todos nuestros proveedores, contratistas, socios estratégicos y personal que se encuentre en nuestras instalaciones para que puedan desarrollar sus labores. En Celepsa la seguridad no es negociable.

A través del cumplimiento de los indicadores de nuestro plan de SGSST podemos garantizar la calidad de los procesos. Adicionalmente, todo el personal de seguridad y salud se encuentra capacitado y cuenta con la experiencia y conocimientos necesarios para cumplir sus funciones y hacer cumplir nuestros estándares. Utilizamos los resultados de los años anteriores en materia de seguridad y salud en el trabajo como retroalimentación para mejorar nuestros análisis y comparar los indicadores en función de su cumplimiento.





Nuestra jerarquía de controles para reducir los riesgos en orden de prioridad es el siguiente:

1

**ELIMINAR LOS PELIGROS Y RIESGOS**, COMBATIR Y CONTROLAR LOS RIESGOS EN SU ORIGEN, EN EL MEDIO DE TRANSMISIÓN Y EN EL COLABORADOR, PRIVILEGIANDO EL CONTROL COLECTIVO AL INDIVIDUAL.

2

**PROGRAMAR LA SUSTITUCIÓN PROGRESIVA** Y EN LA BREVEDAD POSIBLE DE LOS PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS, MEDIOS, SUSTANCIAS O PRODUCTOS PELIGROSOS POR AQUELLOS QUE PRODUZCAN UN MENOR O NINGÚN RIESGO PARA EL TRABAJADOR.

3

**TRATAMIENTO, CONTROL O AISLAMIENTO** DE LOS PELIGROS Y RIESGOS, ADOPTANDO MEDIDAS TÉCNICAS O ADMINISTRATIVAS.

4

**MINIMIZAR LOS PELIGROS Y RIESGOS**, ADOPTANDO SISTEMAS DE TRABAJO SEGURO QUE INCLUYAN DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS DE CONTROL.

5

**FACILITAR, EN ÚLTIMO CASO, EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) ADECUADOS**, ASEGURÁNDOSE DE QUE LOS COLABORADORES LOS UTILICEN Y CONSERVEN DE FORMA CORRECTA.

Todos nuestros colaboradores y los de las empresas contratistas que laboran en nuestras instalaciones son constantemente capacitados en identificar peligros y riesgos, así como en comunicar situaciones que sean potencialmente peligrosas. En Celepsa celebramos el derecho a decir "no" si las condiciones de seguridad no están dadas.

Durante el 2022 se han identificado los siguientes peligros laborales con potencial de lesión grave y grandes consecuencias utilizando IPERC:

1. Trabajos con energía.
2. Trabajos en espacios confinados.
3. Trabajos de carga alzada.
4. Trabajos de altura.
5. Mantenimiento de presa.

Nuestro enfoque está orientado a la prevención, por lo cual hemos implementado las siguientes medidas para reducir los riesgos en estas actividades de la siguiente manera:

- 1** **CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA LOS COLABORADORES QUE ESTÉN INVOLUCRADOS EN LAS LABORES MENCIONADAS ANTERIORMENTE.**
- 2** **OTORGAMIENTO DE PERMISOS DE TRABAJO OPERATIVO Y PERMISOS DE TRABAJO DEPENDIENDO DEL RIESGO.**
- 3** **SEÑALIZACIONES DE LAS ÁREAS INTERVENIDAS ADVIRTIENDO EL PELIGRO Y LA PRESENCIA DE PERSONAL TRABAJANDO.**
- 4** **INSPECCIONES CONTINUAS DEL ÁREA Y LOS EQUIPOS A UTILIZAR.**
- 5** **USO ADECUADO DE LOS EPP.**

## REPORTE Y ANÁLISIS DE INCIDENTES

Contamos con una política de reporte y análisis de incidentes divulgada e interiorizada entre todos nuestros colaboradores, que es constantemente reforzada a través de charlas y constantes capacitaciones para identificar oportunidades de mejora.

La metodología para abordar un incidente comienza con la notificación y la identificación del riesgo potencial. A continuación, se prepara un análisis del incidente, el cual se lleva a cabo para determinar las causas y consecuencias del incidente. Luego, se elabora y valida un informe detallado del incidente. La comunicación del incidente y el diseño de planes de acción son cruciales para mitigar el riesgo potencial. Finalmente, se realiza el seguimiento de los planes de acción para garantizar que se implementen efectivamente y se minimice el riesgo de futuros incidentes.

Es responsabilidad de la Subgerencia de Seguridad, Salud y Protección Ambiental el seguimiento y verificación de las medidas asumidas para evitar repetir un incidente similar.

## CAPACITACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como mencionamos anteriormente, nuestro enfoque principal es la prevención, por lo que distribuimos nuestros esfuerzos a lo largo del año para mantener en constante capacitación a nuestros colaboradores, basada en los riesgos identificados.



Durante el 2022 estos fueron los temas tratados en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo:



### PROCEDIMIENTOS

POLÍTICA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL, IPER, ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, PLAN DE RESPUESTA A EMERGENCIAS, ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS.



### REFUERZO DE SEGURIDAD

USO Y MANEJO DE EXTINTORES, PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS, TRABAJO EN ALTURA, TRABAJOS EN CALIENTE, SEGURIDAD EN TRANSPORTE VEHICULAR, USO Y ARMADO DE ANDAMIOS, SEGURIDAD ELÉCTRICA, ESPACIOS CONFINADOS, BLOQUEO Y ETIQUETADO, MANEJO DE PRODUCTOS QUÍMICOS.



### OTROS

MEDIDAS DE SEGURIDAD EN TRABAJO REMOTO, SEGURIDAD EN OFICINAS, ERGONOMÍA, PLAN COVID-19.

Asimismo, requerimos que todos nuestros contratistas pasen por una inducción sobre el Programa de Seguridad, Salud y Protección Ambiental antes de comenzar a trabajar en nuestras instalaciones. Al finalizar la inducción, son evaluados para asegurar que han comprendido adecuadamente los aspectos relevantes.

Además, como una medida adicional de seguridad, solicitamos y validamos que los trabajadores acrediten competencia de acuerdo con los riesgos y actividades que realizan, bajo la responsabilidad de sus empleadores. De esta manera, garantizamos un ambiente de trabajo seguro y protegido tanto para nuestros empleados como para los trabajadores contratistas.

Durante el 2022, el 100% de nuestros contratistas y subcontratistas pasó por capacitación relacionada con la salud y seguridad en el trabajo.

## COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El comité actual culminará sus funciones este 2022 (periodo de dos años) y está compuesto por seis miembros titulares y suplentes. La participación es mixta ya que cuenta con representantes de los colaboradores y de la Compañía. Ordinariamente se reúnen una vez al mes y las sesiones son presididas por el presidente del comité que es la autoridad máxima. En el 2022, los miembros del comité eligieron por primera vez a una colaboradora para que lidere dicho comité.

Las principales funciones del comité son:

1. Aprobar el reglamento interno, el plan anual y el programa de capacitación de salud y seguridad en el trabajo.
2. Realizar inspecciones periódicas a los centros de trabajo.
3. Participar en la elaboración e implementación de los planes, políticas y programas de prevención de salud y seguridad en el trabajo.

## BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES

En Celepsa contamos con un médico ocupacional por turno de trabajo, responsable junto a la Subgerencia de Gestión Humana y Talento de monitorear y promover la vigilancia de la salud de nuestros colaboradores. En nuestro campamento San Juanito contamos con tóxico, un médico especialista, enfermero y paramédico y una ambulancia tipo II.

Para fomentar la salud de nuestros colaboradores, realizamos campañas de nutrición, chequeos preventivos y otras de salud en general. Además, llevamos a cabo monitoreos de las ocupaciones relacionadas a los riesgos químicos, físicos y ergonómicos.

Consultar la sección de beneficios a colaboradores para ver más información acerca de nuestros programas para el bienestar físico, emocional y mental de nuestra fuerza laboral.

## Programa Vida Primero

En el Grupo Unacem estamos comprometidos en desarrollar una cultura organizacional de seguridad y salud en el trabajo. Por ello, implementamos la cultura "Vida Primero" en donde reiteramos que no hay nada más importante que el bienestar e integridad de las personas. De esta manera, nuestro objetivo principal es que todos nuestros colaboradores y contratistas regresen sanos y salvos a sus casas; para ello estamos desarrollando programas para minimizar los riesgos de seguridad, salud en el trabajo.

En el 2022 se hizo el lanzamiento de nuestras Visión de Seguridad Corporativa, la cual detalla lo siguiente:

***Alcanzar unidos la Interdependencia en Seguridad al 2030, viviendo nuestra cultura VIDA Primero, en donde yo me cuido y cuido de los otros, con:***

- 1 LIDERAZGO VISIBLE.
- 2 COMPROMISO.
- 3 CERO TOLERANCIA AL INCUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE SEGURIDAD.



# Accidentes y enfermedades ocupacionales

Durante el 2022 no presentamos ninguna enfermedad o accidente con lesión ni fallecimiento por labores relacionadas al trabajo por parte de nuestra organización. No obstante, si se presentó un accidente laboral relacionado a una empresa contratista que operaba en nuestras instalaciones, la lesión no tuvo grandes consecuencias y fue una torcedura de tobillo.

	COLABORADORES			CONTRATISTAS		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>NÚMERO DE FALLECIMIENTOS</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TASA DE FALLECIMIENTOS</b>	0	0	0	0	0	0
<b>NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE GRAVE</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE GRAVE</b>	0	0	0	0	0	0
<b>NÚMERO DE LESIONES POR ACCIDENTE</b>	0	0	0	0	0	1
<b>TASA DE LESIONES POR ACCIDENTE</b>	0	0	0	0	0	5,66
<b>HORAS TRABAJADAS</b>	218 510	228 392	251 470	209 805	161 006	176 693

La tasa se calculó dividiendo el número total de lesiones entre la cantidad de horas trabajadas por 1 000 000. No hubo días perdidos.



# Fortaleciendo nuestras relaciones en el territorio y cadena de valor a través de la generación de energía sostenible

(GRI 3-3, PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS COMUNIDADES) (GRI 2-29, 413-1, 413-2)



## Testimonio

“

Este 2022 fue un año de muchos retos y aprendizajes para el equipo, hemos logrado mantener un clima social favorable que nos permitió fortalecer el relacionamiento con los grupos de interés de nuestros proyectos y operaciones, destacando el trabajo articulado entre comunidades, gobiernos locales, gobierno regional y líderes. Nos hemos enfocado integralmente en gestionar el territorio para generar nueva oportunidades de crecimiento en la Compañía. Visibilizamos la gestión social de la Compañía en espacios internos, a través de nuestra red social empresarial y en charlas de sensibilización, así como revaloramos la historia y cultura de la Cuenca de Río Cañete – Yauyos a través de la plataforma virtual CIR Pariaccasa”



**GIOVANNA VALVERDE**  
SUBGERENTE DE GESTIÓN SOCIAL

Somos conscientes de la responsabilidad que compartimos con el territorio y estamos comprometidos en promover el desarrollo de manera conjunta hacia un futuro más sostenible para todos. Contamos con proyectos e iniciativas sociales en los lugares donde tenemos operaciones, a través de ellos, contribuimos a mejorar la calidad de vida y aportar al progreso económico y social de las comunidades adyacentes para que sean protagonistas de su propio éxito.

Nuestra gestión social está orientada a generar alianzas estratégicas que propicien cambios para el desarrollo de las personas y el territorio. En esta línea, nuestra Subgerencia de Gestión Social es responsable de gestionar las relaciones con nuestros grupos de interés del territorio. En ese mismo sentido, contamos con lineamientos y procesos que guían la gestión social de la Compañía.

Nuestras iniciativas y proyectos cuentan con indicadores de impacto que están orientados a medir el cambio en los niveles de ingreso, mejoras en el acceso a servicios básicos tales como salud y educación. La gestión social de la Compañía se soporta en un plan de acción donde se contemplan las actividades y tareas programadas a ejecutar durante el año, manteniendo un estricto alineamiento con los objetivos estratégicos de Compañía; el cual fue ejecutado al 100% al cierre del año 2022.

Adicionalmente, contamos con dos instrumentos de gestión que nos permiten entender y enfocar mejor nuestros esfuerzos y energía. Uno de ellos es la matriz de clima social y el segundo es el proceso de gestión de solicitudes, quejas y reclamos, con los cuales garantizamos una gestión social eficiente. Nuestra gestión oportuna y eficiente de las herramientas nos asegura que nuestras acciones se desarrollen de manera eficiente y que se mantenga un clima social favorable en el territorio. Durante el periodo 2022, el 100% de las solicitudes, quejas y reclamos se atendieron de manera oportuna; asimismo, el 100% de los potenciales conflictos identificados se gestionaron preventivamente.

Todas nuestras intervenciones en el territorio donde operamos se implementan siguiendo una metodología de gestión de proyectos, la cual contempla en primera instancia la evaluación de la viabilidad técnica, financiera y social de la iniciativa o proyecto, elaboración de un marco lógico para el seguimiento a la implementación, desarrollo de una matriz de riesgos para poder determinar las estrategias de mitigación ante eventualidades que puedan impactar de forma negativa la ejecución, y la sistematización de experiencias y lecciones aprendidas.

### **Atención de solicitudes, quejas y reclamos**

Garantizamos la atención oportuna y eficiente de las solicitudes, quejas y reclamos de los distintos grupos de interés del territorio con la finalidad de fortalecer el relacionamiento, compromiso y reputación de la Compañía.

Entendemos por quejas a las manifestaciones expresadas por nuestros grupos de interés por la percepción de supuestos daños generados a partir de la realización de las actividades de la Compañía; y por reclamos se entiende a las expresiones de nuestros grupos de interés por casos de supuestos incumplimientos de compromisos generados por la Compañía o por la expectativa que tengan las poblaciones o autoridades respecto a acciones a realizar por parte de la Compañía.

Nuestro proceso tiene la finalidad de hacer un seguimiento y atención de las solicitudes, quejas y reclamos acorde a nuestras normas y políticas internas. Del mismo modo, informamos a los remitentes sobre el proceso de su solicitud, lo cual transparenta aún más la gestión. El proceso de atención inicia cuando la manifestación de solicitud, queja o reclamo ya sea esta verbal o escrita, es recibida y registrada en nuestro sistema de trámite documentario, a través del responsable de mesa de partes o los coordinadores de relaciones comunitarias.

El coordinador de relaciones comunitarias analiza la información recibida y define la estrategia de atención adecuada para la solicitud, queja o reclamo. Luego, se emite una comunicación dirigida al remitente del documento, queja o reclamo para informarle sobre el proceso de atención que se seguirá.



## FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES LOCALES



# Nuestras iniciativas y proyectos en el territorio

Todos nuestros proyectos e iniciativas están enfocados primordialmente en contribuir a la implementación de buenas prácticas en cadenas de valor y a la generación de conocimiento y el fortalecimiento de capacidades de la población. Durante el 2022, los proyectos e iniciativas mencionadas a continuación marcaron los hitos más importantes en nuestra gestión social.

**Fortalecimiento turístico a emprendimientos locales en Zúñiga y Pacarán**  
Esta iniciativa tiene la finalidad de contribuir con la profesionalización de los emprendedores turísticos de Pacarán y Zúñiga en el ámbito hospitalario y gastronómico, para mejorar la oferta de los servicios ofrecidos por los emprendedores de la zona, así como fortalecer su autonomía y desarrollo profesional. Para ello, llevamos a cabo talleres de capacitación sobre ideas de negocio; atención al cliente; buenas prácticas para los servicios de alojamiento y gastronomía con productos de la zona.

Tenemos así los siguientes resultados:

**PARTICIPARON**  
**19 personas**  
y 11 lograron su certificación (+ de 80% de asistencia).

**EL 100%**  
**DE PARTICIPANTES**  
manifestó que se siente capaz de formalizar su negocio.

**Un 40%**  
**DE LOS PARTICIPANTES**  
indican que los temas tratados son interesantes y un 20% indica que son necesarios.

**50%**  
**DE LOS PARTICIPANTES**  
implementaron protocolos para promover un turismo sostenible.

**EL 100%**  
**DE PARTICIPANTES**  
manifiesta que la capacitación en los talleres ha contribuido a mejorar la forma de atender su negocio, el aprendizaje es favorable para su desarrollo.

♦ **Inversión total: S/10 800**  
**Contrapartida Celepsa: 74%**



### Capacitación en buenas prácticas agrícolas en Pacarán y Zúñiga

Orientada a incrementar la productividad de la uva para uso de la industria vitivinícola, a través de la adquisición de conocimientos que permita el manejo agronómico de este cultivo para los socios de la "Asociación de productores de Vinos y Pisos de Pacarán y Zúñiga". Con la colaboración del Centro de Innovación Tecnológica Agroindustrial - CITE Huaura, en una primera etapa, hicimos tres visitas de campo a los viñedos de Zúñiga y Pacarán para brindar capacitaciones y elaborar un plan de trabajo en temas sanitarios, nutricionales y de labores culturales, referidas a las fechas de riego, poda, cosecha y agoste. Entre los resultados alcanzados tenemos:

#### ASISTENCIA A LA CAPACITACIÓN DEL

60%

de asociados (40 asociados).

50%

#### DE LOS ASISTENTES

están implementando los planes desarrollados en los talleres.

◆ Inversión total: **S/ 6949,4**  
Contrapartida Celepsa: **50%**

### Adaptación a la presencialidad escolar en la comunidad Campesina de Tanta

Acompañamos a los estudiantes de tres Institución Educativa de la Comunidad de Tanta a su adaptación a la presencialidad a través de esta iniciativa que tuvo la finalidad identificar las principales limitaciones que presentan los docentes y directores de esta institución retomar el vínculo formativo presencial con los alumnos, después de dos años de educación virtual. Para ello, junto con los alumnos de educación secundaria, dimos una charla de capacitación orientada a formular un mapa de desarrollo profesional y un taller de autoestima.

CON LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA **SE REALIZÓ UN TALLER PARA LA DOTACIÓN DE HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS PARA GESTIONAR LAS EMOCIONES Y EXPECTATIVAS DE SUS ALUMNOS.**

◆ Inversión total: **S/ 12 958**  
Contrapartida Celepsa: **58%**

### Iniciativa para la conservación de pastos naturales y ordenamiento ganadero en Vitis

Con esta actividad promovemos la conservación de pastos naturales y el ordenamiento ganadero en Vitis a través de la identificación de zonas vulnerables a la desertificación del terreno y la colocación de cercos perimétricos en las zonas altas de la comunidad de Vitis. Como resultados de esta iniciativa se obtuvo:

Protección del pasto en crecimiento a través del cerco de

1 hectárea

DE TERRENO.

#### MEJORAMIENTO DE

1000 m<sup>2</sup>

de nuevo forraje para la época de estiaje.

◆ Inversión total: **S/ 25 000**  
Contrapartida Celepsa: **28%**





### **Centro de Interpretación (CIR) Pariaccasa**

Pariaccasa es una plataforma virtual que busca revelar el significado y la relación del patrimonio cultural, natural, productivo, turístico y tecnológico de la cuenca del río Cañete-Yauyos con la comunidad.

Sus objetivos son:

- 1** CONVERTIRSE EN EL PRINCIPAL AGENTE DINAMIZADOR DE CULTURA ENTRE LAS COMUNIDADES DE LA CUENCA, CONSOLIDÁNDOSE COMO UN REFERENTE DE GESTIÓN CULTURAL Y EDUCATIVA.
- 2** EMPODERAR A LOS HABITANTES DE LA CUENCA CON LA HISTORIA DE SU TERRITORIO A LO LARGO DEL TIEMPO, A TRAVÉS DE UNA PROPUESTA EXPOSITIVA INTEGRADORA.

En el 2021, concluimos la conceptualización, diseño y desarrollo de la plataforma virtual; este 2022 se llevamos a cabo el lanzamiento de la plataforma.





## PROMOCIÓN DE OBRAS

### Construcción del sistema de alcantarillado y tratamiento de aguas residuales de la comunidad campesina de Cachuy

En un esfuerzo conjunto entre las autoridades municipales, comunidad y Celepsa, sacamos adelante este proyecto que aportó en la mejora de la calidad de vida de los pobladores de Cachuy. Más de 60 familias tienen ahora un sistema eficiente de desagüe y una planta de tratamiento de aguas por filtración. Estos beneficios también permitirán un desarrollo económico en el sector turismo durante las festividades locales, ofreciendo servicios de calidad a los visitantes.

◆ Inversión total: S/ 640 000

## OTRAS INICIATIVAS

### Promoción de la Salud en Catahuasi y Capillucas

Implementamos un programa de promoción de la salud mediante la ejecución de campañas de difusión sobre la importancia de la salud pública y de fumigación para viviendas e instituciones públicas en alianza estratégica con la red de Salud Cañete-Yauyos, Municipalidad Distrital de Catahuasi y dirigentes comunales de Catahuasi y Capillucas. Fueron más de 300 familias beneficiadas de las localidades intervenidas.

◆ Inversión total: S/ 15 672  
Contrapartida Celepsa: 21%

### Proyecto Impactando Vidas - Mónica Liyau

Consistió en desarrollar niños y jóvenes empoderados en esta nueva normalidad, motivándolos a través de la práctica del tenis de mesa a nivel básico e intermedio, el cual trae consigo beneficios desde el ámbito educativo para el desarrollo físico psicomotriz, cognitivo y socioemocional como medio trasmisor en la generación de valores en la formación integral del niño en el Perú. Durante el 2022 se desarrollaron las siguientes actividades:

- 1 **SISTEMA DE COMPETENCIAS PRESENCIALES EN EL CENTRO DE ALTO RENDIMIENTO.**
- 2 **CONCURSOS SEMIPRESENCIALES.**
- 3 TALLERES DE **ESTIMULACIÓN COGNITIVA.**
- 4 TALLERES DE **NUTRICIÓN.**
- 5 TALLERES **PSICOLÓGICOS.**

◆ Inversión total: S/ 84 000

## Testimonio

“

Estamos construyendo una estrategia de Gestión Logística integral, la cual busca sumar a conceptos de alcance, tiempo y costo los temas de sostenibilidad basados en criterios ASG que generen valor, contribuyendo así al bienestar de los stakeholders involucrados en la cadena. Ya hemos iniciado la materialización esta estrategia con nuestros aliados clave, Nuestros Proveedores; mediante el Proyecto Piloto: Gestión Integral de Proveedores”



**KELLY CHIRRE**  
JEFE DE LOGÍSTICA

# Proveedores

(GRI 3-3: COMPROMISO CON PROVEEDORES PYME) (GRI 2-6, 203-2, 204-1, 205-2)

Gestionar eficientemente nuestra cadena de suministros es una habilidad que hemos optimizado a través de los años y que nos permite planificar nuestras compras para adquirir nuevos materiales y servicios con la calidad deseada y el mejor precio.

La gestión eficiente de la cadena de suministros es clave para el éxito de nuestra organización, ya que impacta en distintas áreas. En el área de mantenimiento, la disponibilidad de materiales, equipos y servicios nos permite cumplir con los trabajos de mantenimiento de manera eficiente y maximizar la operatividad de nuestros generadores. Además, una buena gestión promueve la productividad al facilitar la generación de la mayor cantidad de energía posible con el mismo recurso, fomentando una economía circular. Por último, en términos de sostenibilidad, es importante que nuestros proveedores se adapten a nuestros lineamientos para asegurar que también ellos generen un valor compartido con su gestión, permitiendo así una gestión más sostenible y responsable.

El proceso de selección de proveedores se lleva a cabo en varias etapas, comenzando por la captación, donde buscamos atraer a los mejores postores. Luego, en la etapa de homologación, llevamos a cabo una calificación previa y estandarizamos los criterios de análisis por segmento.

En la etapa de selección, basamos nuestra decisión en nuestra política de abastecimiento sostenible. Posteriormente, evaluamos y monitoreamos el desempeño de nuestros proveedores de manera segmentada, estableciendo criterios claros y prácticos.

Por último, buscamos el desarrollo colaborativo y responsable de nuestros proveedores, para que puedan crecer junto a nosotros en un ambiente de confianza y compromiso.

Nuestro giro de negocio nos obliga a tener proveedores de servicios bastante especializados, así como de soporte. Sin embargo, en ambos casos buscamos generar relaciones comerciales de largo plazo que nos permitan compartir valores, experiencias y objetivos para aportar a la mejora continua de cada organización. Durante el 2022, contamos con un total de 547 proveedores.



Para el 2023, manejaremos un registro de proveedores actualizado y homologado que nos permita elegir al mejor proveedor para nuestras demandas. Entendemos el término "mejor" no solo por lo que nos ofrece el producto y servicio, sino también por el cumplimiento de nuestras políticas, normas y programas.



## BASES PARA LA GESTIÓN DE PROVEEDORES

Tenemos la convicción que no solo nuestros colaboradores deben cumplir con nuestras políticas anticorrupción, de conflictos de interés y derechos humanos; también requerimos de todos nuestros proveedores y socios estratégicos. Esperamos, además, que cumplan con las leyes locales y respeten las normas ambientales, de seguridad y salud ocupacional. Finalmente, promovemos y exigimos el desarrollo de prácticas socialmente responsables y su adherencia a nuestro código de conducta.

Para que nuestros procesos sean transparentes, en todas las órdenes de compra, así como en los contratos de adquisición de bienes y servicios, incluimos las siguientes políticas y normas para el conocimiento de los proveedores:

- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política del Sistema Integrado de Gestión.
- Código de Ética y Conducta.
- Política Anticorrupción.
- Política de Sostenibilidad.
- Requisitos de las Pólizas de Seguro.
- Plan de Contingencia y Vigilancia Epidemiológica COVID-19.

Asimismo, contamos con un proceso de debida diligencia que nos permite conocer, entender y decidir acertadamente, a través de un proceso de investigación, si un nuevo proveedor o socio estratégico cumple con nuestros estándares mínimos.



Además, contamos con una línea ética corporativa para que nuestros proveedores puedan utilizarla de manera anónima y sin temor a represalias para denunciar cualquier situación que contravenga nuestras políticas o que ponga en riesgo nuestra relación con ellos. Nos reservamos el derecho de resolver contratos comerciales con proveedores que realicen prácticas contrarias a nuestro Código de Conducta. Para más información sobre la línea ética, consultar el capítulo de Ética y corrupción.

## PROVEEDORES LOCALES

En Celepsa estamos convencidos del impacto que podemos generar en nuestros vecinos a través de una buena gestión de proveedores. Por eso, mantenemos como parte de nuestras prácticas priorizar siempre proveedores de nuestra zona de influencia para que nos brinden sus servicios, generando un impacto económico directo sobre la comunidad y el proveedor.

Durante el 2022, del gasto total en abastecimiento, el 81,3% correspondió a proveedores nacionales y el 4,59% a proveedores locales<sup>20</sup>.

## DESARROLLO DE PROVEEDORES ASG

Nuestra estrategia de abastecimiento incorpora en la Gestión Integral de Proveedores lineamientos específicos respecto de criterios ambientales (cambio climático, gestión de la energía y agua, cumplimiento ambiental), sociales (buenas prácticas laborales y cumplimiento de los Derechos Humanos) y buen gobierno corporativo (ética y transparencia, con foco en anticorrupción y soborno).

Alineados con esto, durante el 2022 dimos inicio al proyecto piloto Desarrollo de Proveedores Sostenibles, iniciando con el diagnóstico de tres proveedores estratégicos con la finalidad de conocer sus brechas y formular —en el 2023— planes de acción para el cierre de estas, así como acompañarlos en su ruta hacia la sostenibilidad.


<sup>20</sup> Entendemos por nacional a los proveedores dentro del territorio peruano. Por otro lado, consideramos locales a los proveedores ubicados cerca de las instalaciones productivas y/o en las zonas de influencia de las centrales de generación (Huánuco, Cañete).



# Acercas del reporte

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





Nuestro Reporte de Sostenibilidad se ha realizado en conformidad con los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI). Brinda información sobre la gestión de los impactos que tiene la empresa con respecto a sus grupos de interés y en temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo correspondiente al año 2022. Asimismo, el presente informe responde a la información solicitada por los parámetros SASB del sector de empresas eléctricas y generadores de energía.

El reporte anterior se publicó en el 2022 con la información correspondiente al año 2021. La frecuencia de este reporte es anual, siendo el presente nuestro decimoprimer Reporte de Sostenibilidad. En relación con los cambios en la elaboración del presente informe con respecto a su versión anterior, se están utilizando los nuevos estándares universales publicados en el año 2021. Así también, durante el 2022, con el propósito de mejorar la relación con nuestros grupos de interés, identificamos una preocupación en común, la ciberseguridad. En esa línea, durante este reporte la agregamos a la lista de nuestros temas materiales, la comunicación de su gestión la cual se verá reflejado en el reporte.

La cobertura de este Reporte comprende las operaciones de la Central Hidroeléctrica El Platanal (Compañía Eléctrica El Platanal S. A. - Celepsa) y de la Central Hidroeléctrica Marañón (Celepsa Renovables S. R. L., subsidiaria de Celepsa), incluyendo sus oficinas principales y el Centro de Control. No se incluyen las siguientes empresas que conforman los estados económico-financieros de Celepsa: Ambiental Andina S. A., Ecorer S. A. C. y Compañía Eléctrica San Bernardino S. A. C.


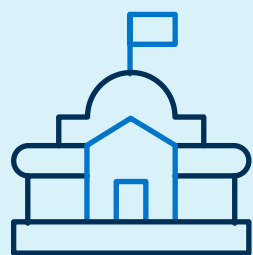
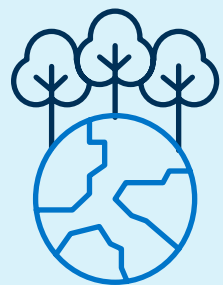

Asimismo, el Gerente General de la empresa es el responsable de aprobar el informe de materialidad y el reporte de sostenibilidad. La información que contiene el informe no presenta verificación de parte de un tercero.



# Nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)

Contamos con un plan relacionamiento que nos permite generar valor en nuestros grupos de interés. Y eso complementado con una comunicación estratégica, nos permite compartir nuestro desempeño a nuestros grupos de manera eficaz, transparente y clara.

GRUPO DE INTERÉS	SUBGRUPOS	FRECUENCIA	MECANISMOS DE DIÁLOGO
	Accionistas	Mensual	Junta General de Accionistas, reuniones de Directorio, actas.
<b>ACCIONISTAS</b>			
	Reguladores, gobiernos regionales, gobiernos locales, ministerios y entidades del sector energético	Según el requerimiento	Cartas formales, inspecciones e informes de supervisión.
<b>GOBIERNO</b>			
	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), Autoridad Nacional del Agua (ANA), Dirección General de Asuntos Ambientales de Electricidad (DGAAE) del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (Serfor) del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), Dirección Regional de la Producción (Direpro) del Gobierno Regional de Lima Servicio Nacional de Certificación Ambiental de las Inversiones Sostenibles (Senace) , Dirección Regional de Energía y Minas (DREM) del Gobierno Regional de Huánuco, otros reguladores locales y regionales Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (Sernanp)	Según necesidad	Cartas formales, inspecciones- actas e informes de supervisión documentaria en términos de tramitación de licencias y permisos, reuniones y eventos virtuales, otros.
<b>GUBERNAMENTAL AMBIENTAL</b>			
	Comunidades campesinas y localidades, grupos humanos ubicados dentro de las áreas de influenciade las operaciones	Diaria y a solicitud de los grupos de interés del territorio	Gestión personalizada, cartas, reuniones con representantes, reuniones con poblaciones, mesas de trabajo, mesas de diálogo.
<b>POBLACIONES</b>			





GRUPO DE INTERÉS	SUBGRUPOS	FRECUENCIA	MECANISMOS DE DIÁLOGO
	Por servicio, por lugar de compra y por tipo de pago	Según necesidad	Supervisión <i>in situ</i> , llamadas telefónicas, correo electrónico, entre otros.
<b>PROVEEDORES</b>			
	Por lugar de trabajo, por cargo	Diaria, semanal y en función de la necesidad	Ecosistema de comunicación interna, correo electrónico y documentos institucionales.
<b>COLABORADORES</b>			
	Regulados, libres	Según necesidad	Gestión personalizada, llamadas telefónicas, correo electrónico.
<b>CLIENTES</b>			
	Organizaciones variadas	Según temática y necesidad	Gestión personalizada, reuniones y eventos virtuales, correos electrónicos y documentos institucionales.
<b>ORGANIZACIONES</b>			
	Unacem Corp y las unidades de negocio del grupo	Según temática y necesidad	Reuniones, comités, eventos virtuales, correos electrónicos y documentos institucionales.
<b>GRUPO</b>			



# Análisis de materialidad

(GRI 3-1, 3-2)

Durante el 2022, revisamos el último análisis de materialidad realizado en el 2021. La revisión consistió en hacer trabajo de gabinete y de campo. El trabajo de gabinete incluyó el análisis de opiniones, comentarios y observaciones de otras empresas del sector eléctrico, tendencias sectoriales de herramientas ASG, reportes de años anteriores y tendencias globales del sector en mención. Las herramientas utilizadas fueron las siguientes:

- Análisis de los parámetros SASB.
- Uso de tendencias del sector *Dow Jones Sustainability Index-DJSI RobecoSAM Yearbook 2022*,
- Estudio del estándar sectorial del GRI.

Así también, durante el 2022, con el propósito de mejorar la relación con nuestros grupos de interés, identificamos una preocupación en común, la cual también está alineada al reporte de riesgos a corto plazo mencionados en la edición correspondiente al año 2022 del *World Economic Forum*<sup>21</sup>: la ciberseguridad. En esa línea, durante este reporte la agregamos a la lista de nuestros temas materiales; la comunicación de su gestión se verá reflejado en el reporte. El resto de los temas clave identificados se desarrolla en cada uno de los capítulos del presente documento, a través del enlace con los estándares GRI específicos.

<sup>21</sup> [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_The\\_Global\\_Risks\\_Report\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf)



Impacto alto
 Impacto medio
 Impacto bajo

- CAMBIO CLIMÁTICO Y DESCARBONIZACIÓN**
- SALUD Y BIENESTAR**
- SEGURIDAD HÍDRICA
- CUMPLIMIENTO
- MAYOR ENFOQUE EN CLIENTE
- CRECIMIENTO DE ENERGÍA RENOVABLE**
- TI (I+D)**
- ECONOMÍA CIRCULAR**
- MODERNIZACIÓN DE INFRAESTRUCTURA (I+D)**
- PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE COMUNIDADES**
- ANTICORRUPCIÓN**
- BIODIVERSIDAD**
- COMPROMISO CON PROVEEDORES PYME**
- CIBERSEGURIDAD**



# 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 DEL 2022

**GRI 1** GRI 1: FUNDAMENTOS 2022

**ESTÁNDAR SECTORIAL GRI** *ELECTRIC UTILITIES*

### OMISIÓN

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	REQUERIMIENTO OMITIDO	MOTIVO	EXPLICACIÓN
<b>CONTENIDOS GENERALES</b>					
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	<b>2-1 Detalles organizacionales</b>	6, 8			
	<b>2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</b>	94, 95			
	<b>2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto</b>	94, 95			
	<b>2-4 Actualización de información</b>	94, 95			
	<b>2-5 Verificación externa</b>	94, 95			
	<b>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</b>	8, 35, 36, 91, 92, 93			
	<b>2-7 Empleados</b>	64, 65, 66			
	<b>2-8 Trabajadores que no son empleados</b>	67			
	<b>2-9 Estructura de gobernanza y composición</b>	27, 28, 29			
	<b>2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno</b>	27, 28, 29			
	<b>2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno</b>	27, 28, 29			
	<b>2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos</b>	27, 28, 29			

**OMISIÓN****ESTÁNDAR GRI****CONTENIDO****UBICACIÓN****REQUERIMIENTO OMITIDO****MOTIVO****EXPLICACIÓN****2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos**

27, 28, 29

**2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad**

27, 28, 29, 94, 95

**2-15 Conflictos de interés**

31, 32

**2-16 Comunicación de inquietudes críticas**

30, 31

**2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno**

27, 30, 31

**2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno**

27, 30, 31

**2-19 Políticas de remuneración**

27, 30, 31, 73

**2-20 Proceso para determinar la remuneración**

73

**2-21 Ratio de compensación total anual**

73

**2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible**

14

**2-23 Compromisos y políticas**

9

**2-24 Incorporación de los compromisos y políticas**

13, 14, 15, 16, 17

**2-25 Procesos para remediar los impactos negativos**

30, 31

**2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes**

30, 31

**2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas**

33

**2-28 Afiliación a asociaciones**

21, 22

**2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés**

96, 97

**2-30 Convenios de negociación colectiva**

67

**OMISIÓN**

<b>ESTÁNDAR GRI</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>REQUERIMIENTO OMITIDO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-1 Proceso para determinar los temas materiales</b>	98			
	<b>3-2 Lista de temas materiales</b>	98			
<b>SEGURIDAD HÍDRICA</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	47, 48, 49, 50, 51			
<b>GRI 303: Agua y Efluentes 2018</b>	<b>303-1 Interacción con el agua como recurso compartido</b>	47, 48, 49, 50, 51			
	<b>303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua</b>	47, 48, 49, 50, 51			
	<b>303-3 Extracción de agua</b>	47, 48, 49, 50, 51			
	<b>303-4 Vertido de Agua</b>	47, 48, 49, 50, 51			
	<b>303-5 Consumo de Agua</b>	47, 48, 49, 50, 51			
<b>CAMBIO CLIMÁTICO Y DESCARBONIZACIÓN</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	22, 23, 24, 34, 35, 37			
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	<b>201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático</b>	47			
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	<b>302-1 Consumo energético dentro de la organización</b>	46, 47			
	<b>302-2 Consumo energético fuera de la organización</b>	-		Información no disponible	No se cuenta con el registro de esa información
	<b>302-3 Intensidad energética</b>	-		Información no disponible	No se cuenta con el registro de esa información
	<b>302-4 Reducción del consumo energético</b>	46, 47			
	<b>302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios</b>	-		Información no disponible	No se cuenta con el registro de esa información

**OMISIÓN**

<b>ESTÁNDAR GRI</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>REQUERIMIENTO OMITIDO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	<b>305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)</b>	57, 58			
	<b>305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)</b>	57, 58			
	<b>305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)</b>	57, 58			
	<b>305-4 Intensidad de las emisiones de GEI</b>	57, 58			
	<b>305-5 Reducción de las emisiones de GEI</b>	57, 58			
	<b>305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)</b>	-	305-6	Información no disponible	No se miden las sustancias que agoten la capa de ozono
	<b>305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire</b>	-	305-7	Información no disponible	No se miden contaminantes atmosféricos generados
<b>GRI G4: <i>Electric Utilities</i></b>	<b>EU5 Asignación de concesiones de emisiones de CO<sub>2</sub> o equivalentes</b>	57, 58			
<b>ECONOMÍA CIRCULAR</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	52, 53, 54, 55			
<b>GRI 306: Residuos 2020</b>	<b>306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos</b>	52, 53, 54, 55			
	<b>306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos</b>	52, 53, 54, 55			
	<b>306-3 Residuos generados</b>	52, 53, 54, 55			
	<b>306-4 Residuos no destinados a eliminación</b>	52, 53, 54, 55			
	<b>306-5 Residuos destinados a eliminación</b>	52, 53, 54, 55			

**OMISIÓN**

<b>ESTÁNDAR GRI</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>REQUERIMIENTO OMITIDO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>BIODIVERSIDAD</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	55, 56, 57			
<b>GRI 304: Biodiversidad 2016</b>	<b>304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas</b>	55, 56, 57			
	<b>304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad</b>	55, 56, 57			
	<b>304-3 Hábitats protegidos o restaurados</b>	55, 56, 57			
	<b>304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones</b>	55, 56, 57			
	<b>EU 13 Biodiversidad de hábitats compensados comparada con la biodiversidad de las áreas afectadas</b>	55, 56, 57			
<b>SALUD Y BIENESTAR</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	62, 63			
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	<b>201-1 Valor económico directo generado y distribuido</b>	17, 18, 19			
	<b>201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación</b>	74, 75			
	<b>201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno</b>		201-4	No aplica	Celepso no recibe asistencia financiera del Gobierno
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	<b>401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal</b>	68, 69, 70			
	<b>401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales</b>	70, 71, 72, 74, 75			
	<b>401-3 Permiso parental</b>	71			



**OMISIÓN**

<b>ESTÁNDAR GRI</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>REQUERIMIENTO OMITIDO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo 2016</b>	<b>403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-3 Servicios de salud ocupacional</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-4 Comunicación, consulta y participación de trabajadores respecto a la SST</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-5 Capacitación en SST</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-6 Fomento de la salud de los trabajadores</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-7 Prevención de impactos en la SST directamente relacionadas a la principal actividad del negocio</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-8 Trabajadores cubiertos por el sistema de SST</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-9 Accidentes ocupacionales</b>	80, 81, 82, 83, 84			
	<b>403-10 Enfermedades relacionadas al trabajo</b>	80, 81, 82, 83, 84			
<b>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</b>	<b>404-1 Media de horas de formación al año por empleado</b>	75, 76, 77			
	<b>404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición</b>	75, 76, 77			
	<b>404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional</b>	78, 79			
<b>GRI G4: <i>Electric Utilities</i></b>	<b>EU 15 Porcentaje de empleados elegibles para jubilarse en los próximos 5 y 10 años</b>	74, 75			
	<b>EU 17 Días trabajados por contratistas y subcontratistas involucrados en construcción, operación y actividades de mantenimiento</b>	67			
	<b>EU 18 Porcentaje de contratistas y subcontratistas que hayan pasado capacitación de salud y seguridad</b>	82, 83			

**OMISIÓN**

<b>ESTÁNDAR GRI</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>REQUERIMIENTO OMITIDO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>CUMPLIMIENTO</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	33			
<b>MAYOR ENFOQUE EN EL CLIENTE</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	37, 38			
<b>GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016</b>	<b>416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios</b>	37, 38			
	<b>416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios</b>	41			
<b>GRI 418: Privacidad de datos</b>	<b>418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente</b>	44			
<b>GRI G4: <i>Electric Utilities</i></b>	<b>EU3 Número de cuentas de clientes por tipo: industrial, institucional y comercial</b>	36, 37			
	<b>EU6 Disponibilidad y confiabilidad</b>	39			
	<b>EU 11 Eficiencia de generación promedio de plantas térmicas por fuente de energía</b>		EU11	No aplica	
	<b>EU 12 Pérdidas por transmisión y distribución</b>		EU12	No aplica	
	<b>EU 25 Número de muertes y lesiones al público que involucren bienes de la empresa</b>	41			
	<b>EU26 Porcentaje de población sin servicio en áreas de distribución o servicio con licencia</b>		EU26	No aplica	
	<b>EU27 Número de desconexiones residenciales por falta de pago</b>		EU27	No aplica	
	<b>EU28 Frecuencia de corte de energía</b>	40			

**OMISIÓN**

<b>ESTÁNDAR GRI</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>REQUERIMIENTO OMITIDO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
	EU29 Duración promedio de corte de energía	40			
	EU30 Factor de disponibilidad promedio de la planta desglosado por fuente de energía y régimen regulatorio	39			
<b>CRECIMIENTO DE ENERGÍA RENOVABLE</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	24, 25			
<b>TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN (INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO)</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	42, 43			
<b>MODERNIZACIÓN DE INFRAESTRUCTURA</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	59, 60, 61			
<b>GRI G4: <i>Electric Utilities</i></b>	<b>EU1 Capacidad instalada desglosada por fuente de energía primaria y por régimen regulatorio</b>	36, 37			
	<b>EU2 Producción de energía neta desglosada por fuente de energía primaria y por régimen regulatorio</b>	8, 41			
	<b>EU4 Longitud de transmisión y distribución aérea y subterránea de líneas de régimen regulatorio</b>		EU4	No aplica	
	<b>EU 10 Capacidad planeada según la demanda eléctrica proyectada a largo plazo</b>	39			

**OMISIÓN**

<b>ESTÁNDAR GRI</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>UBICACIÓN</b>	<b>REQUERIMIENTO OMITIDO</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
<b>PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS COMUNIDADES</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	85, 86, 87, 88, 89, 90			
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	<b>413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo</b>	85, 86, 87, 88, 89, 90			
	<b>413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales</b>	85, 86, 87, 88, 89, 90			
<b>GRI G4: <i>Electric Utilities</i></b>	<b>EU 22 Número de personas desplazadas física o económicamente e indemnización</b>		EU22	No aplica	Nuestra operación no generó ningún desplazamiento
<b>ANTICORRUPCIÓN</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	30, 31			
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	<b>205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción</b>	30, 31			
	<b>205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</b>	30, 31, 91, 92, 93			
	<b>205-3: Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</b>	30, 31			
<b>COMPROMISO CON PROVEEDORES PYME</b>					
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	<b>3-3 Gestión de los temas materiales</b>	91, 92, 93			
<b>GRI 204: Prácticas de adquisición 2016</b>	<b>204-1 Proporción de gasto en proveedores locales</b>	91, 92, 93			



# Índice SASB





## ÍNDICE – PARÁMETROS DEL SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (SASB)

TEMA	PARÁMETRO SASB	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	OMISIÓN
<b>EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y PLANIFICACIÓN DE ENERGÍA</b>	<b>IF-EU-110a.1</b>	(1) Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por (2) las regulaciones de limitación de emisiones y (3) las regulaciones de notificación de emisiones.	57, 58	
	<b>IF-EU-110a.2</b>	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a los suministros de energía.	57, 58	
	<b>IF-EU-110a.3</b>	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos.	55, 56	
	<b>IF-EU-110a.4</b>	(1) Número de clientes a los que preste servicio en los mercados sujetos a los estándares sobre las carteras de renovables (RPS) y (2) porcentaje de cumplimiento del objetivo de las RPS, por cada mercado.		No se reporta este indicador
<b>CALIDAD DE AIRE</b>	<b>IF-EU-120a.1</b>	Emisiones a la atmósfera de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excepto el N <sub>2</sub> O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) plomo (Pb) y (5) mercurio (Hg); el porcentaje de cada uno de ellos en o cerca de zonas densamente pobladas.	57, 58	
<b>GESTIÓN DE AGUA</b>	<b>IF-EU-140a.1</b>	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto.	47	
	<b>IF-EU-140a.2</b>	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de cantidad o calidad del agua.	47	
	<b>IF-EU-140a.3</b>	Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos.	47	
<b>GESTIÓN DE CENIZAS DE CARBÓN</b>	<b>IF-EU-150a.1</b>	Cantidad de residuos generados por la combustión del carbón (RCC), porcentaje reciclado.		No aplica
	<b>IF-EU-150a.2</b>	Número total de embalses de residuos generados por la combustión del carbón (RCC), desglosado por clasificación del potencial de riesgos y por la evaluación de la integridad estructural.		No aplica
<b>ASEQUIBILIDAD DE ENERGÍA</b>	<b>IF-EU-240a.1</b>	Tarifa eléctrica promedio al por menor para clientes (1) residenciales, (2) comerciales y (3) industriales.	41	
	<b>IF-EU-240a.2</b>	Factura típica de electricidad mensual de los clientes residenciales por (1) 500 kWh y (2) 1000 kWh de electricidad suministrada cada mes.	41	
	<b>IF-EU-240a.3</b>	Número de cortes de suministro eléctrico de los clientes residenciales por falta de pago, porcentaje reconectado antes de 30 días.	40	
	<b>IF-EU-240a.4</b>	Análisis del efecto de los factores externos en la asequibilidad de la electricidad para los clientes, incluidas las condiciones económicas del territorio de servicio.	41	
<b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>	<b>IF-EU-320a.1</b>	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR).	80, 81, 82, 83, 84	



## ÍNDICE – PARÁMETROS DEL SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (SASB)

TEMA	PARÁMETRO SASB	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	OMISIÓN
USO FINAL, EFICIENCIA Y DEMANDA	IF-EU-420a.1	Porcentaje de los ingresos de las empresas de servicios eléctricos que proceden de estructuras tarifarias que (1) están desacopladas y (2) contienen un mecanismo de ajuste por pérdida de ingresos (LRAM).		No se reporta este indicador
	IF-EU-420a.2	Porcentaje de carga eléctrica suministrada con tecnología de red eléctrica inteligente.		No se reporta este indicador
	IF-EU-420a.3	Ahorro de electricidad por parte de los clientes, gracias a las medidas de eficiencia, por cada mercado.		No se reporta este indicador
SEGURIDAD NUCLEAR Y GESTIÓN DE EMERGENCIAS	IF-EU-540a.1	Número total de unidades de energía nuclear, desglosado por la columna "Matriz de acciones" de la Comisión Reguladora Nuclear de los Estados Unidos (NRC).		No aplica
	IF-EU-540a.2	Descripción de las iniciativas para gestionar la seguridad nuclear y la preparación ante situaciones de emergencia.		No aplica
RESILIENCIA DE LA RED	IF-EU-550a.1	Número de incidentes de no conformidad de los estándares o reglamentos de seguridad física o cibernética.	41	
	IF-EU-550a.2	(1) índice de duración de la interrupción media del sistema (SAIDI), (2) índice de frecuencia de la interrupción media del sistema (SAIFI), y (3) índice de duración de la interrupción media del cliente (CAIDI), que incluye los días en los que se produzcan sucesos graves.	40	

TÍTULO DEL ESTÁNDAR TEMÁTICO	PARÁMETRO SASB	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	OMISIÓN
N/A	IF-EU-000.A	Número de: clientes (1) residenciales, (2) comerciales e (3) industriales atendidos	36, 37	
N/A	IF-EU-000.B	La electricidad total suministrada a: (1) los clientes residenciales, (2) los clientes comerciales, (3) los clientes industriales, (4) todos los demás clientes minoristas y (5) los clientes mayoristas	36, 37	
N/A	IF-EU-000.C	Longitud de las líneas de transmisión y distribución	40	
N/A	IF-EU-000.D	Total de electricidad generada, porcentaje por principal fuente de energía, porcentaje en los mercados regulados	41	
N/A	IF-EU-000.E	Total de electricidad comprada al por mayor	41	







# Índice ODS







ODS	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN
	Fin de la pobreza	
	Hambre cero	
	Salud y bienestar	15
	Educación de calidad	
	Igualdad de género	
	Agua limpia y saneamiento	16

ODS	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN
	Energía asequible y no contaminante	14
	Trabajo decente y crecimiento económico	15
	Industria, innovación e infraestructura	16
	Reducción de las desigualdades	
	Ciudades y comunidades sostenibles	
	Producción y consumo responsables	16

ODS	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN
	Acción por el clima	14
	Vida submarina	
	Vida de ecosistemas terrestres	16
	Paz, justicia e instituciones sólidas	
	Alianzas para lograr los objetivos	14



Una empresa del Grupo UNACEM

Av. Carlos Villarán Nro. 514,  
Urb. Santa Catalina / La Victoria, Lima, Perú.

