Informe de Sostenibilidad 2025





Electro Dunas S. A. A.
(GRI 2-2)

Ubícanos en:

Carretera Panamericana Sur km 300.5, La Angostura, Ica

(GRI 2-1)

Contáctanos:

sostenibilidad-eld@electrodunas.com
(GRI 2-3)

El Informe de Sostenibilidad 2025 ha sido sujeto de aseguramiento por la firma Deloitte S.A.S., bajo un Aseguramiento Limitado independiente, de acuerdo con la norma ISAE 3000, cubriendo 12 indicadores asociados a los asuntos materiales de acuerdo con los resultados de la actualización doble materialidad. El proceso de aseguramiento externo limitado tiene como propósito la reducción del riesgo de errores materiales de la información contenida en el informe ya sea por fraude o error, y que esta refleje la gestión ASG (Ambiental, Social y de Gobierno) de la organización. (GRI 2-5)

Elaborado con la asesoría de AC Sostenibilidad S.A.C.

www.acsostenibilidad.com



Tabla de contenido

Sobre el Informe de Sostenibilidad 2025

Carta del Gerente General

Avances que fortalecen nuestra gestión sostenible 2025

ENERGÍA QUE ASEGURA UN MUNDO SOSTENIBLE

- Actuación social y ambiental oportuna (Nuestro compromiso con el cuidado del ambiente)

ENERGÍA QUE BRINDA DESARROLLO

- Construcción de prosperidad compartida
- Actuación social y ambiental oportuna (Nuestro compromiso con el desarrollo social)
- Respeto por los derechos humanos
- Protección de la vida y la integridad

ENERGÍA CON PROPÓSITO

- Actuación en grupo con visión a largo plazo
- Planificación en la sostenibilidad
- Transparencia en el relacionamiento
- Valores éticos y cumplimiento
- Derechos y obligaciones
- Excelencia operativa y desempeño

Índice de contenidos GRI

Principios del Pacto Mundial

Sobre el Informe de sostenibilidad 2025

Presentamos de manera integral los resultados obtenidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, reflejando nuestro desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza durante el ejercicio anual.

Este documento ha sido elaborado conforme a la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), aplicando los estándares e indicadores vigentes para divulgar información relevante, comparable y verificable. A través de ellos, reportamos nuestro desempeño en los temas materiales identificados, asegurando consistencia metodológica y trazabilidad de los datos.

Su elaboración y publicación forman parte de nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, permitiendo a nuestros grupos de interés conocer los avances alcanzados, los desafíos enfrentados y las acciones implementadas para fortalecer nuestro desempeño responsable. Asimismo, este ejercicio nos permite monitorear la evolución de nuestra estrategia y consolidar una cultura organizacional basada en la mejora continua y la creación de valor a largo plazo.

Adicionalmente, su estructura está alineada a nuestros 10 principios de sostenibilidad y contempla marcos internacionales relevantes, incluyendo los indicadores de S&P Global, los estándares sectoriales del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y los lineamientos corporativos de nuestra casa matriz, el Grupo Energía Bogotá (GEB). Esta alineación fortalece la coherencia estratégica del Grupo y asegura la integración de criterios ESG en la gestión y la toma de decisiones.

Seguimos promoviendo una gestión responsable, sostenible y orientada a generar confianza en nuestros grupos de interés y en el entorno en el que operamos.





Carta del Gerente General (GRI 2-22)

Estimados grupos de interés,

Con gran satisfacción presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad 2025, en el cual compartimos cómo nuestros esfuerzos se traducen en valor para las personas, la comunidad y el entorno. Este año reafirmamos nuestro compromiso con un suministro de energía confiable, la eficiencia operativa y la sostenibilidad, integrando la innovación tecnológica, la responsabilidad social y la protección del medio ambiente como pilares de nuestra gestión.

En el ámbito social, consolidamos iniciativas que generan impacto directo en nuestras comunidades. Nuestra alianza con UNICEF ha contribuido a la prevención y reducción de la anemia en Huancavelica, mientras que nuestras campañas de sensibilización han promovido la prevención de accidentes eléctricos en Cusicancha, Huayacundo y Huaytará. Durante 2025, invertimos USD 107,542 en acciones sociales que beneficiaron directamente a 2,887 personas, principalmente en zonas rurales, demostrando nuestro compromiso con la inclusión y la mejora de la calidad de vida de las poblaciones locales.

En lo ambiental, nuestra estrategia ha fortalecido la eficiencia energética y la economía circular. La instalación de plantas solares fotovoltaicas en Ica Norte, Llipata, Nasca, Chincha y Pisco produjo más de 1,450 MWh al año, generando ahorros y beneficios económicos por más de USD 592,000, contribuyendo a la reducción de nuestras emisiones. A través del proyecto Espacio Ecosostenible, implementamos 9,500 adoquines ecológicos, 5,7 m^3 de concreto reciclado, evitando más de 15 toneladas de residuos, ahorrando más de 1,000 litros de agua, evitando 1,5 toneladas de CO_2, preservando 5–6 árboles y reutilizando madera, carretes y postes de baja tensión, reforzando nuestro compromiso con la protección de la biodiversidad y el uso eficiente de los recursos.

En materia de infraestructura y modernización, expandimos nuestra red de distribución con 38,52 km de nuevas líneas de media tensión, incorporando 2,010 nuevos clientes y fortaleciendo la calidad del servicio.

Avanzamos en la digitalización y la seguridad operativa mediante la implementación de un sistema de aspirado industrial, el sistema EAM para optimizar el mantenimiento preventivo y el uso de drones con inteligencia artificial para inspecciones aéreas, mejorando nuestra capacidad de respuesta ante riesgos operativos.

En Seguridad laboral y Derechos Humanos, logramos un índice de frecuencia cero en accidentes laborales, con cobertura completa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para todos nuestros trabajadores y contratistas. Además, fortalecimos la gestión de Derechos Humanos mediante la actualización de nuestro proceso de debida diligencia y evaluación de riesgos, asegurando condiciones laborales seguras y justas.

Finalmente, en ética y transparencia, el 100 % de nuestros trabajadores y administradores se suscribieron al Código de Ética y a la Declaración de Conflictos de Intereses y realizamos auditorías bajo ISO 37001:2016, sin registrar casos de corrupción o incumplimiento normativo, consolidando una cultura organizacional basada en la integridad.

Estos logros nos animan a seguir trabajando con compromiso y responsabilidad en cada una de nuestras operaciones, siempre buscando mejorar la eficiencia, cuidar el medio ambiente y generar un impacto positivo en las comunidades.

Seguiremos esforzándonos para construir un futuro energético más seguro y sostenible, creando oportunidades y bienestar para todas las personas a las que servimos.

Juan Miguel Cayo Mata
Gerente General
Electro Dunas S.A.A.

RESULTADOS 2025

Avances que fortalecen nuestra gestión

Ambientales

- **USD 257,164.02** invertidos en cumplimiento y gestión ambiental.
- **81 %** de operaciones con evaluaciones de impacto ambiental y vigilancia en curso.
- **3 plantas solares Fotovoltaicas** construidas para consumo propio en Nasca, Pisco y Chincha.
- **USD 4,040** invertidos en proyectos de electrificación.

Sociales

- **2,887 personas** beneficiadas directamente.
- **+50 %** NPS de nivel de atención del ervicio brindado.
- **38.52 km** de nuevas redes de media tensión construidas.
- **100 %** de cumplimiento en Operatividad de Alumbrado Público.
- **58 graduados** con +1740 horas en Escuela de Liderazgo.
- **2,010 nuevos clientes** incorporados.
- **USD 107,542** invertidos en proyectos sociales.
- **+80 %** de trabajadores capacitados en ciberseguridad.
- **2'762,667 horas** sin accidentes en el 2025.
- **22 contratos adjudicados** bajo la modalidad PCA (plurianuales y anuales), generando un ahorro total de S/ 6.3 millones.

Crecimiento de la línea de negocio **Credidunas,** ampliando alternativas de valor para los usuarios.

Negocio

- **13.42** en Índice de duración de la interrupción media del sistema (SAIDI).
- **9 proyectos** de transmisión gestionados en el marco del PIT.
- **S/ 54,657 miles** de valor económico retenido.
- **USD 38.11 millones** en cartera estratégica de proyectos de transmisión.
- **S/ 587 millones** en ingresos.
- **S/ 63 millones** de utilidad neta.

ElectroDunas | 114 AÑOS



Actuación en

1 Grupo con visión a largo plazo

1. Actuación en grupo con visión a largo plazo

1.1. Electro Dunas: energía con propósito *(GRI 2-1)*

Operamos como empresa concesionaria del servicio público de electricidad en la región sur-media del Perú, donde desarrollamos actividades de comercialización y distribución de energía eléctrica con un enfoque de continuidad, calidad y responsabilidad. Nuestra gestión busca asegurar que el acceso a la energía contribuya de manera directa al desarrollo económico y social de los territorios donde tenemos presencia, así como al bienestar de las comunidades que atendemos.

Nuestra operación se extiende a los departamentos de Huancavelica, Ayacucho e Ica, concentrándose en este último nuestra sede principal. Desde estos territorios, articulamos nuestras decisiones operativas y de inversión considerando las particularidades de cada región y las necesidades de nuestros usuarios.



Gestión del servicio y experiencia del cliente

La prestación del servicio eléctrico implica una relación permanente con nuestros clientes, que requiere cercanía, información clara y mecanismos ágiles de atención. En respuesta a ello, hemos desarrollado una oferta de servicios que facilita la interacción con la empresa y permite a los usuarios gestionar trámites, consultas y solicitudes de manera accesible y transparente, principalmente a través de nuestra plataforma digital.



Huancavelica

- Huaytará
- Castrovirreyna

Ica

- Ica
- Pisco
- Chincha
- Nasca
- Palpa

Ayacucho

- Paucar del Sara Sara
- Sucre
- Lucanas
- Parinacochas



Principales servicios

- CrediDunas
- Consulta tu último recibo
- Proyectos y obras
- Fondo de Inclusión Social Energético (FISE)
- FOSE 2025
- Lugares de Pago
- Citas virtuales
- Solicitudes frecuentes
- Cortes programados
- Cortes imprevistos
- Grandes clientes
- Solicitud de reclamos y quejas
- Casilla electrónica de consulta de reclamos
- Suministros provisionales
- Afiliación a recibo digital
- Denuncias anónimas
- Registro de emergencias
- Atención de nuevo suministro
- Libro de reclamaciones CrediDunas
- Procesos competitivos abiertos
- Solicitud de baja o suspensión del servicio

Esta oferta de servicios refleja nuestra orientación hacia una gestión eficiente, responsable y centrada en el usuario, promoviendo el uso informado y consciente de la energía eléctrica.

Vinculación corporativa y visión regional *(GRI 2-6)*

Desde el año 2019, formamos parte del Grupo Energía Bogotá (GEB), un grupo corporativo con presencia en Perú, Brasil y Colombia, reconocido por su liderazgo en los sectores de energía eléctrica y gas natural. Esta integración fortalece nuestra gestión y nos permite alinearnos a una visión regional de largo plazo, basada en la sostenibilidad y la eficiencia operativa.

Enfoque empresarial

(GRI 2-6)

Nuestra gestión se orienta a generar valor sostenible a partir de la prestación de un servicio público, integrando criterios económicos, sociales y ambientales en la toma de decisiones. Buscamos que nuestras operaciones contribuyan de manera tangible al bienestar de las comunidades, al fortalecimiento de la actividad productiva regional y a la mejora de la calidad de vida de nuestros usuarios, manteniendo altos estándares de calidad y confiabilidad en el suministro eléctrico.



1.2 Visión a largo plazo

Nuestro enfoque de sostenibilidad se construye desde una mirada de futuro que reconoce el impacto de nuestras decisiones en el tiempo. Entendemos que la continuidad del negocio, la confianza de nuestros grupos de interés y la solidez de nuestra gestión dependen de principios claros que guíen nuestra actuación diaria y orienten la manera en que nos relacionamos con el entorno.

Nuestros valores institucionales son el fundamento que guía cada decisión que tomamos y cada acción que emprendemos. A partir de ellos desarrollamos nuestra misión y proyectamos una visión sostenible en el tiempo. Estos principios orientan nuestra estrategia y definen cómo operamos, cómo gestionamos los riesgos y cómo construimos relaciones responsables y transparentes con accionistas, clientes, trabajadores y entidades reguladoras y fiscalizadoras.



Visión

Comprar, transmitir, distribuir y comercializar energía eléctrica con la calidad y en la oportunidad requerida, maximizando la rentabilidad de los accionistas, con responsabilidad social, protegiendo el medio ambiente y contribuyendo al progreso y desarrollo del país.

Misión

Ser líderes en el mercado de distribución eléctrica del Perú, logrando óptimos niveles de excelencia y calidad en nuestro servicio. Estar comprometidos con nuestros clientes, ser fuente de orgullo para nuestros trabajadores y ser rentables para los accionistas, promoviendo a su vez el desarrollo sostenible y eficiente en nuestro ámbito de influencia.

Valores institucionales

- Primero la vida.
- Integridad.
- Trabajo en equipo con responsabilidad individual.
- Enfoque a resultados.
- Empatía.

Desde esta perspectiva, integramos nuestros valores en la gestión cotidiana y los reflejamos en la conducta de nuestros equipos, en la calidad del servicio que brindamos y en el compromiso que asumimos frente a los desafíos económicos, sociales y ambientales vinculados a la prestación del servicio eléctrico. Así, avanzamos hacia un futuro en el que la sostenibilidad se consolida como un eje transversal de nuestra cultura organizacional y de nuestra propuesta de valor.



Principios que rigen nuestra gestión



A partir de esta base, impulsamos un enfoque de excelencia operativa que prioriza la calidad del servicio, la eficiencia en el uso de los recursos y la incorporación de herramientas de gestión que fortalecen nuestra capacidad de respuesta. Aplicamos estos instrumentos de manera sistemática para monitorear el desempeño, anticipar riesgos y asegurar estándares adecuados de continuidad y confiabilidad del suministro eléctrico.

En ese marco, implementamos herramientas que respaldan nuestra gestión y contribuyen al cumplimiento de los objetivos operativos y de servicio:

- Plan de Reducción Pérdidas (Tc y NTc).
- Gestión de Procesos /Producción.
- Indicadores de Calidad (SAIFI/SAIDI).
- Modelo de Protección de Datos Personales.

La integración de estos principios y herramientas nos permite consolidar una gestión orientada a la mejora continua, fortalecer nuestro posicionamiento en el sector eléctrico y seguir avanzando como una empresa eficiente, confiable y comprometida con la provisión de soluciones energéticas sostenibles para todos nuestros grupos de interés.



1.3. Lineamientos que orientan nuestra gestión *(GRI 2-6)*

Nuestra gestión se rige por principios que definen cómo operamos, cómo tomamos decisiones y cómo respondemos a las expectativas de nuestros clientes y de los territorios donde brindamos el servicio eléctrico. Estos principios orientan la mejora continua de las operaciones y nos permiten generar impactos positivos y sostenibles tanto en el desempeño del negocio como en el desarrollo de las comunidades donde operamos.

1.4. Nuestras certificaciones

Al 2025, contamos con las siguientes certificaciones:

- ## ISO 37001 - Gestión de Antisoborno

En 2024 obtuvimos la certificación de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno conforme a la norma ISO 37001, y durante 2025 se realizó la auditoría de seguimiento para verificar la continuidad, mantenimiento y mejora del sistema. La auditoría confirmó que el sistema se mantiene implementado y operativo, cumpliendo con los requisitos de la norma, identificando además oportunidades de mejora para fortalecer la gestión interna y el control de riesgos antisoborno en nuestros procesos.





Alcance de la certificación:

- Gestión de obras, operaciones y mantenimiento de las redes eléctricas AT, MT y BT en nuestra zona de concesión: Ica, Chincha, Pisco, Nazca, Puquio y Cora Cora.
- Gestión comercial: Atención, medición y elaboración del balance de energía.
- Procesos de clientes: Atención, venta, conexión, facturación y cobranza.



Premio Protege 365 - 2025

- ## Reconocimiento a la excelencia en la gestión de riesgos y buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuimos reconocidos en los Premios Protege 365 - 2025 de Pacífico Seguros: "Por la Excelencia Alcanzada en la Gestión de Riesgos", evidenciada a través de una destacada gestión y la aplicación de buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entre más de 10,000 empresas, fuimos una de las 30 reconocidas por alcanzar la excelencia en la gestión SST.

ElectroDunas | 114 AÑOS



2 Planificación en la Sostenibilidad

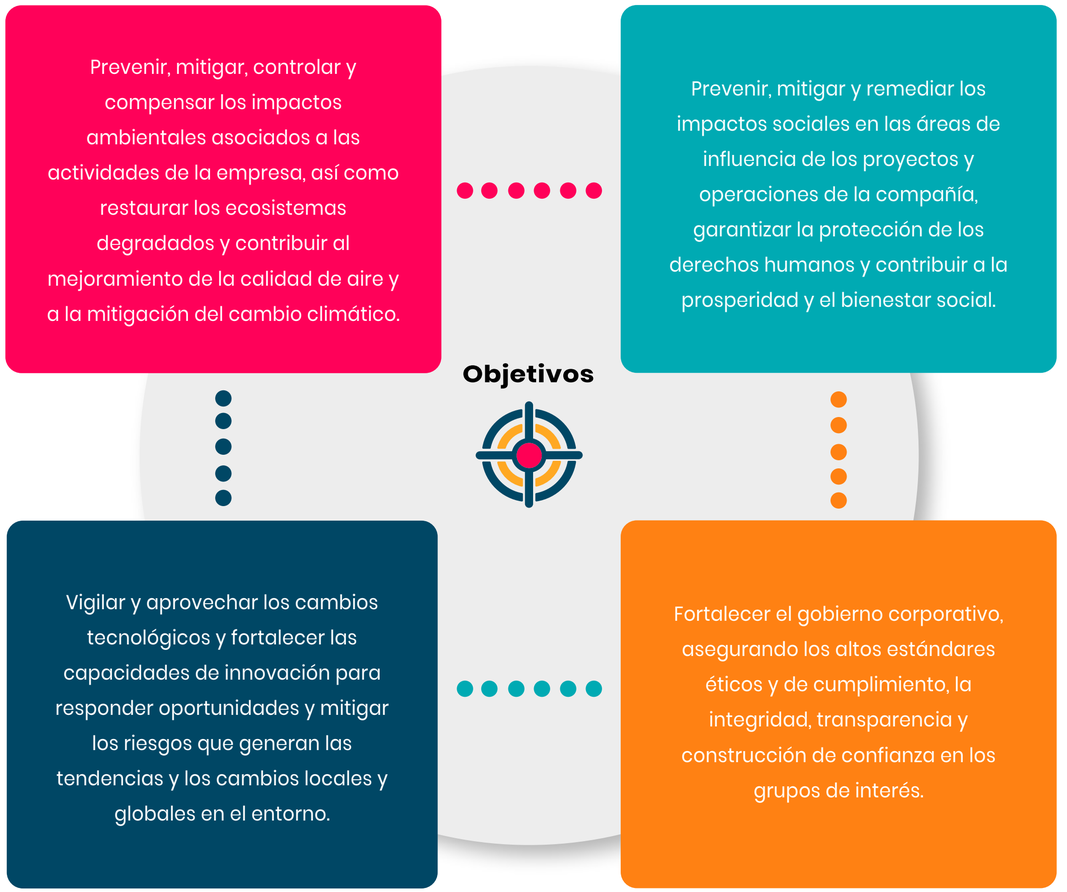
2.1 Modelo de Sostenibilidad y Creación de Valor Compartido *(GRI 2-23) (GRI 2-24)*

Nuestra gestión de sostenibilidad constituye un componente central de la estrategia del negocio y está orientada a la creación de valor en el largo plazo. En este marco, alineamos nuestra gestión al Modelo de Sostenibilidad y Creación de Valor Compartido del Grupo Energía Bogotá (GEB), en coherencia con nuestro propósito corporativo: ***Mejorar vidas con energía sostenible y competitiva.***

Este propósito se materializa a través de la provisión de un servicio eléctrico confiable y eficiente, la contribución al desarrollo de nuestra área de influencia y la gestión responsable de nuestros impactos ambientales y sociales.

A continuación, detallamos los cuatro objetivos específicos que estructuran nuestra estrategia de sostenibilidad, los cuales orientan nuestras prioridades y decisiones de gestión:





Asimismo, nuestra estrategia de sostenibilidad incorpora principios, criterios de actuación y lineamientos tácticos que guían el comportamiento organizacional y la relación con nuestros grupos de interés:





Como parte de la implementación del modelo, definimos anualmente objetivos estratégicos clave que responden tanto a nuestra visión de sostenibilidad como a las prioridades del negocio. Estos objetivos son monitoreados de manera sistemática mediante indicadores de desempeño (KPIs), metas específicas y planes de acción, lo que nos permite evaluar avances, identificar oportunidades de mejora y adoptar decisiones oportunas.

Este enfoque de gestión basado en desempeño fortalece nuestra capacidad para asegurar un crecimiento sostenible, alineado con las expectativas de nuestros grupos de interés y con los lineamientos estratégicos del GEB.

Ejes que sustentan la creación de valor compartido

Nuestros objetivos estratégicos se organizan en torno a un conjunto de ejes que nos permiten abordar de manera integral los desafíos y oportunidades asociados a la sostenibilidad. Estos ejes articulan la generación de valor económico con el impacto social y ambiental de nuestras operaciones, y constituyen la base para definir prioridades, asignar recursos y evaluar resultados.

Crecer de manera enfocada y gestionar negocios competitivos para garantizar un Proyecto empresarial rentable	Objetivo estratégico Nº 1: Maximizar la rentabilidad de la Compañía. Objetivo estratégico Nº 2: Dinamizar el crecimiento rentable de la compañía.
Maximizar el impacto positivo y generar valor siendo sostenibles e innovadores	Objetivo estratégico Nº 3: Mejorar la gestión comercial. Objetivo estratégico Nº 4: Promover nuevos proyectos estratégicos. Objetivo estratégico Nº 5: Fortalecer calidad de servicio al cliente. Objetivo estratégico Nº 6: Innovación y transformación digital. Objetivo estratégico Nº 7: Impacto positivo social y ambiental.
Mejorar vidas y desarrollar el potencial de los trabajadores siendo competitivos, confiables y éticos	Objetivo estratégico Nº 8: Primero la Vida. Objetivo estratégico Nº 9: Talento y Cultura.





A partir de esta estructura, orientamos nuestra gestión hacia la eficiencia operativa, el fortalecimiento de la relación con clientes y comunidades, el uso responsable de los recursos y la consolidación de una cultura organizacional alineada con nuestros principios de sostenibilidad.

2.2 Materialidad 2025

En 2025 desarrollamos nuestro proceso de doble materialidad, considerando, por un lado, las expectativas y prioridades de nuestros principales grupos de interés y, por otro, nuestro enfoque estratégico alineado con nuestra casa matriz, el Grupo Energía Bogotá (GEB), así como los riesgos, impactos y efectos financieros asociados al negocio de Electro Dunas.

Este análisis se llevó a cabo bajo la metodología del Global Reporting Initiative (GRI) y los European Sustainability Reporting Standards (ESRS), integrando tanto la perspectiva de impacto (*impact materiality*) como la perspectiva financiera (*financial materiality*).

La doble materialidad nos permite identificar los temas ASG más relevantes no solo por su efecto en el entorno económico, social y ambiental, sino también por su incidencia en la generación de valor y la sostenibilidad financiera de la empresa. Este enfoque fortalece nuestra toma de decisiones estratégicas, prioriza la gestión de riesgos y oportunidades y refuerza nuestro compromiso con la transparencia y el alineamiento con las mejores prácticas internacionales.

A continuación, presentamos el proceso desarrollado:

Proceso de Materialidad *(GRI 3-1)*

Los pasos 1, 2 y 3 se relacionan al proceso continuo de identificación y evaluación de impactos y riesgos

El paso 4 se relaciona a la priorización de impactos y riesgos significativos

Paso 1

Entender el contexto de la empresa

Se analizan las siguientes fuentes de información para entender el contexto de sostenibilidad:

- Análisis del marco estratégico, así como de las actividades y relaciones comerciales.
- Elaboración del *benchmarking* con cinco empresas referentes al sector (Iberdrola España, Enel, Edp, Isa, Celepsa).
- Revisión de los estándares e informes de riesgos internacionales (GRI, TCFD, SASB y WEF).
- Revisión de documentos internos (Matriz de Riesgos y Mapa Estratégico 2025).

Paso 2

Identificar impactos y riesgos actuales y potenciales

Se tomó en cuenta las siguientes fuentes de información para la identificación de impactos:

- Inventario de aspectos iniciales de sostenibilidad.
- 175 encuestas a nuestros grupos de interés (Trabajadores, clientes, comunidad).
- Taller de impactos con trabajadores.
- Taller de expectativas con grupos de interés.

Se tomó en cuenta las siguientes fuentes de información para la identificación de riesgos y oportunidades:

- Inventario de Aspectos iniciales de Sostenibilidad.
- Revisión de informes de riesgos globales, nacionales o locales.
- 6 entrevistas a profundidad realizadas con gerencias y/o jefaturas.
- Matriz de riesgos y Mapa Estratégico 2025.
- Taller de Riesgos y oportunidades con trabajadores.

Paso 3

Evaluar y analizar impactos y riesgos actuales y potenciales

Se consideró los siguientes criterios, para evaluar la materialidad de impactos:

- Escala.
- Alcance.
- Probabilidad.
- Carácter de irremediabilidad.
- Significancia del impacto.
- Evaluación del consultor senior en asuntos ESG.

Se consideraron los siguientes criterios, para evaluar la materialidad financiera:

- Probabilidad de ocurrencia.
- Magnitud de los eventos financieros.
- Significancia del riesgo u oportunidad.
- Evaluación del consultor senior en asuntos ESG.

Paso 4

Validar la matriz de materialidad

- Se priorizó y validó los temas de la materialidad de impactos y materialidad financiera.
- Se validó los resultados de impactos relevantes determinados en la evaluación.
- Los temas han sido relacionados con los contenidos GRI y SASB, lo que permitió determinar los indicadores a reportar.

2.3 Temas materiales *(GRI 3-2)*

Adecuamos nuestro análisis de materialidad a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), a partir del cual definimos 12 temas materiales y establecimos 56 indicadores GRI, además de 05 Indicadores Propios del Negocio (IPN). Todos ellos se encuentran vinculados a los impactos generados a lo largo de nuestra cadena de valor.

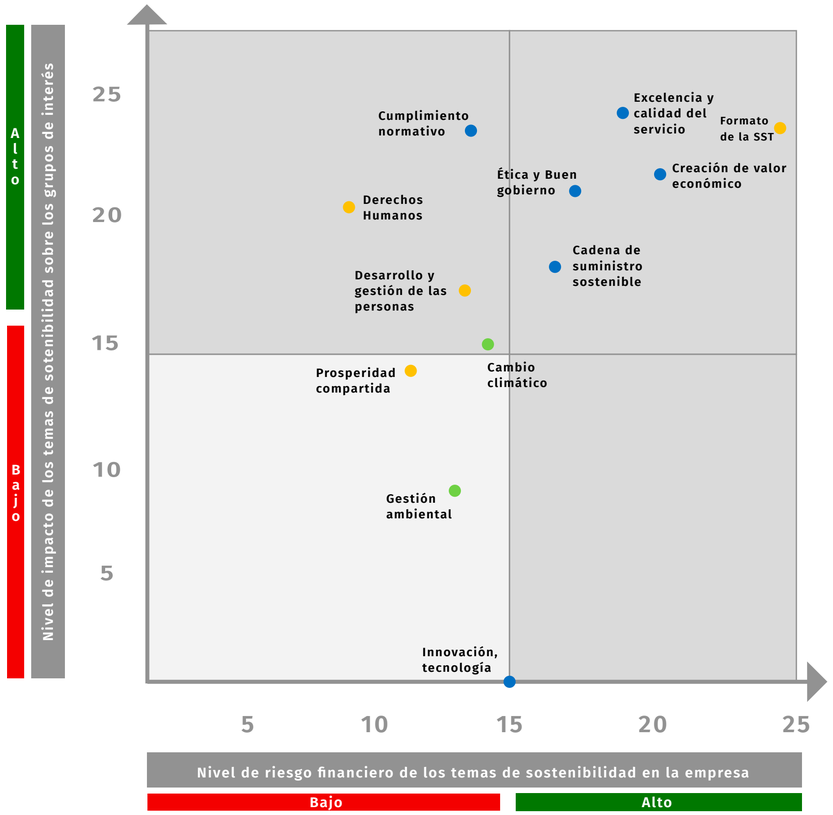
	TEMA MATERIAL	ESTÁNDAR / SERIE	ODS
1	Creación de valor económico	• GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido. • GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.	ODS 8
2	Ética y buen gobierno	• GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción. • GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción. • GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.	ODS 16
3	Cadena de suministro sostenible	• GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales. • GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtro de selección con criterios ambientales. • GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas. • GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtro de selección con criterios ambientales. • GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	ODS 12
4	Excelencia y calidad del servicio	• IPN 1 Calidad del servicio y satisfacción de clientes. • IPN 2 Óptima condición de la red eléctrica. • IPN 3 Satisfacción del cliente. • GRI 418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos de clientes y medidas tomadas.	–
5	Cumplimiento normativo	• IPN 4 Cumplimiento regulatorio.	–
6	Innovación, tecnología y digitalización	• IPN 5 Innovación, tecnología e IA.	ODS 12
7	Cambio climático	• GRI 305-1 Emisiones Directas de GEI (Alcance 1). • GRI 305-2 Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 2). • GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3). • GRI 305-4 Intensidad de las emisiones. • GRI 305-5 Reducción de emisiones.	ODS 13
8	Gestión ambiental	• GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización. • GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido. • GRI 101-4 Identificación de los impactos sobre biodiversidad. • GRI 101-5 Ubicaciones con impacto en la biodiversidad. • GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos. • GRI 306-3 Residuos generados. GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación.	ODS 7 ODS 13



9	Desarrollo y gestión de las personas	• GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local. • GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal. • GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo. • GRI 401-3 Permiso parental. • GRI 404-1, GEB-26 Promedio de horas de formación al año por empleado. • GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias y aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición. • GRI 404-3 Evaluación de desempeño. • GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno. • GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	ODS 8
10	Fomento de la salud y seguridad en el trabajo	• GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. • GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. • GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo. • GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad. • GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo. • GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores. • GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales. • GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. • GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral. • GRI 403-10 Dolencias o enfermedades laborales.	ODS 8
11	Prosperidad Compartida	• GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados. • GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos. • GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo. • GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales en las comunidades locales.	ODS 1
12	Derechos humanos	• GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones. • GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva. • GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil. • GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio. • GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas y procedimientos de DDHH.	ODS 8



Gráfico de materialidad 2025







Temas materiales, económico, sociales y ambientales:

1. Creación de valor económico
2. Ética y buen gobierno
3. Cadena de suministro sostenible
4. Excelencia y calidad del servicio
5. Cumplimiento normativo
6. Innovación, tecnología y digitalización
7. Cambio climático
8. Gestión ambiental
9. Desarrollo y gestión de personas
10. Fomento de la salud seguridad en el trabajo
11. Prosperidad compartida
12. Derechos Humanos

LEYENDA ASG

- Económico gobernanza
- Social
- Ambiental

LEYENDA FUENTES

- GRI
- WEF
- SASB
- TCFD
- Entrevistas
- Encuestas
- Riesgos ELD
- Talleres
- Benchmarking
- Indicadores GEB


ElectroDunas
114 AÑOS
3
Construcción de
Prosperidad
Compartida

3. Construcción de prosperidad compartida

3.1. Enfoque social

Nuestra gestión social parte del reconocimiento de que la sostenibilidad de nuestras operaciones está estrechamente vinculada al bienestar y progreso de las comunidades donde operamos. Bajo este enfoque, impulsamos una relación basada en la confianza, el diálogo y la colaboración con gobiernos locales, comités vecinales, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil, orientando nuestras acciones al desarrollo social, el fortalecimiento económico y la protección del entorno.

Como empresa del Grupo Energía Bogotá (GEB), articulamos esfuerzos con otras compañías del grupo para ampliar el alcance de nuestras iniciativas y generar impactos positivos de largo plazo. Durante el último cuatrimestre del periodo reportado, uno de los hitos más relevantes fue la provisión de energía a asentamientos humanos cercanos a nuestra zona de operación, contribuyendo de manera directa a mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Estas acciones fortalecen el tejido social, favorecen un entorno operativo estable y consolidan una convivencia armónica con las comunidades. En 2025, no se registraron casos de vulneración de derechos de pueblos indígenas ni interrupciones de nuestras actividades asociadas a conflictos sociales.

Gestión responsable de impactos sociales

Nuestra gestión social no se limita a la intervención, sino que incorpora mecanismos sistemáticos de prevención y monitoreo. Los proyectos sociales desarrollados responden a necesidades previamente identificadas en el territorio y se ejecutan bajo un enfoque colaborativo, lo que fortalece la legitimidad de nuestras acciones y reduce riesgos sociales.

Como resultado de esta gestión, en 2025 no se registraron paros ni situaciones de reasentamiento físico o económico en nuestras zonas de influencia. Del mismo modo, no se reportaron casos de servidumbre forzosa, reafirmando nuestro compromiso con los derechos humanos.





Continuamos desarrollando las actividades de nuestra alianza con UNICEF para contrubuir a la prevención y minimización de la anemia en Huancavelica, además de realizar un diagnóstico situacional en Ica. Este esfuerzo refuerza nuestro compromiso con la salud y el bienestar de las comunidades, especialmente de la infancia.

Relacionamiento comunitario y participación

Con el objetivo de fortalecer nuestro vínculo con el entorno, en 2025 desarrollamos un diagnóstico de relacionamiento comunitario que nos permitió optimizar los procesos de intervención social en función de los riesgos identificados.

A partir de este análisis, reforzamos nuestros mecanismos de interacción mediante canales accesibles y permanentes: WhatsApp, correo electrónico y atención presencial, que facilitan la atención oportuna de consultas, inquietudes y solicitudes. ***(GRI 2-25)***



Operaciones con programas que contaron con participación de la comunidad local
(GRI 413-1) (GRI 413-2)

	2025
Cantidad total de operaciones	32
Operaciones con programas implementados de participación de la comunidad local	1

Descripción	No. de operaciones con las siguientes evaluaciones o actividades	Porcentaje de operaciones con evaluaciones o actividades
Evaluaciones del impacto social, incluidas las evaluaciones del impacto de género en función de los procesos participativos.	0	0 %
Evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso.	26	81%
Divulgación pública de los resultados de las evaluaciones del impacto ambiental y social.	1	3%
Programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de la comunidad local.	1	3%
Planes de participación de los grupos de interés en función de la determinación de los grupos de interés.	0	0%
Comités y procesos de consulta amplios con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables.	0	0%
Comités de empresa, comités de salud y seguridad en el trabajo y otros organismos de representación de los trabajadores para tratar los impactos.	1	3%
Procesos formales de queja y reclamación en las comunidades locales.	4	13%

Nuestra estrategia de participación se basa en el diálogo abierto y transparente, incorporando evaluaciones de impacto, canales accesibles y espacios de interacción periódica que facilitan la identificación de expectativas, preocupaciones y temas emergentes. Si bien algunos indicadores muestran que ciertas áreas aún están en desarrollo, somos conscientes de la necesidad de fortalecer estos procesos, y estamos implementando acciones para ampliar la participación de los grupos de interés, mejorar la inclusión de grupos vulnerables y consolidar la divulgación de resultados de evaluaciones de impacto social y ambiental. Estos esfuerzos buscan asegurar una gestión más completa, efectiva y alineada con las prioridades de nuestras comunidades y del territorio.

Descripción	Número total	Descripción
Evaluaciones de impacto de las partes interesadas locales o de la comunidad.	1	Se realiza una vez al año
Canales de comunicación claros para que las partes interesadas locales se comuniquen con la empresa.	2	Contamos con correo y canal ético
Encuestas/revisiones periódicas de las percepciones de las partes interesadas locales sobre la estrategia de participación.	30	Se realiza un ejercicio por muestreo
Reuniones con partes interesadas locales para identificar preocupaciones emergentes.	2	Ejercicios de materialidad para conocer los temas relevantes y necesidades de los grupos de interés

Respecto a las operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales, registramos 32 operaciones, de las cuales ninguna causó impactos negativos.

Inversión y desarrollo local

(GRI 203-1)

La infraestructura eléctrica es un habilitador esencial del desarrollo social y económico. Por ello, orientamos nuestras inversiones a reducir brechas, mejorar el acceso a servicios esenciales y generar condiciones que impulsen el bienestar en nuestra área de influencia.

Durante 2025, ejecutamos inversiones sociales por un total de USD 107,542.76 (USD 106,847.51 en aportes voluntarios y USD 695.25 a aportes obligatorios), beneficiando directamente a 2,887 personas, principalmente en zonas rurales. Estas intervenciones contribuyeron a mejorar la calidad de vida de la población y a fortalecer las condiciones para el desarrollo local sostenible.



$ 107,542.76
Inversión social total.

$ 106,847.51
Inversión social voluntaria.

$ 695.25
Inversión social obligatoria.

$ 1,953.49
Inversión en voluntariado.

A continuación, se presentan los principales proyectos de infraestructura y servicios apoyados al cierre de 2025, incluyendo su estado de avance, duración, recursos invertidos y los impactos actuales o previstos en las comunidades y economías locales.

Programa de inversiones significativas en infraestructura y servicios apoyados, 2025

Nombre del programa	Estado del proyecto	Recursos invertidos (S/)	Impactos actuales o previstos en las comunidades y economías locales	Beneficiarios
Incorporación redes de baja tensión en el asentamiento humano 28 de setiembre.	Ejecutado	56,280	Facilitar el acceso a energía eléctrica y alumbrado público. Garantizar la sostenibilidad, llevando energía de manera responsable y contribuyendo al bienestar social y al desarrollo ordenado de las zonas donde se opera.	51
Incorporación redes de baja tensión en el asentamiento humano Señor de Luren.	Ejecutado	134,670		54
Incorporación redes de media y baja tensión AA. HH. Vivienda Digna.	Ejecutado	3,849,150		1,950

Las acciones desarrolladas se ejecutaron de manera voluntaria y en especie, sin recurrir al mecanismo de obras por impuestos. Este enfoque nos permitió implementar las iniciativas de forma directa, ágil y en coherencia con las prioridades definidas juntamente con las comunidades.

El impacto de estas intervenciones trasciende los recursos invertidos. En 2025, 48 trabajadores participaron activamente en proyectos de infraestructura y acciones comunitarias, aportando 410 horas de voluntariado. Esta participación reafirma nuestro compromiso con el territorio y fortalece nuestro rol como agente de cambio en las zonas donde operamos.

3.2. Acciones sociales

Impulsamos iniciativas orientadas a fortalecer el bienestar comunitario y el desarrollo económico local, convencidos de que un entorno social sólido es condición esencial para la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Bajo este enfoque, nuestras acciones no solo generan impacto directo en el territorio, sino que también consolidan relaciones de confianza con las comunidades y promueven un clima social favorable basado en el diálogo y la corresponsabilidad.

Enfoque de la inversión social *(GRI 203-1) (GEB 55)*

Para garantizar coherencia y efectividad, estructuramos nuestra inversión social en intervenciones obligatorias y voluntarias, alineadas tanto a compromisos normativos como a iniciativas de valor compartido que fortalecen el desarrollo local.

La evolución de nuestra inversión social en los últimos tres años ha sido la siguiente:

Tipo de inversión	2023	2024	2025
	Monto	Monto	Monto
Social obligatoria	0	1,823.14	695,25
Social voluntaria	119,483.16	74,907.45	106,847.51
Total inversión social	119,483.16	76,730.59	107,542.76

En 2025, la inversión social y ambiental alcanzó un total de USD 126,385.61, concentrándose principalmente en iniciativas de carácter voluntario, orientadas a ampliar el alcance y sostenibilidad de los beneficios generados.

Líneas de inversión y alcance *(GRI 203-2)*

Con el objetivo de maximizar el impacto positivo, nuestras acciones sociales se desarrollan a través de cinco líneas estratégicas, cada una diseñada para responder a necesidades específicas de la población:

- Energía para la prosperidad, orientada a dinamizar oportunidades económicas locales.
- Energía para el bienestar, enfocada en mejorar condiciones básicas y servicios esenciales.
- Energía para la vida, destinada a ampliar el acceso y los beneficios asociados al uso de la energía.
- Energía para aprender, dirigida al fortalecimiento de capacidades educativas.
- Energía que empodera, centrada en el desarrollo de habilidades y oportunidades para poblaciones específicas.

Línea de inversión social y ambiental	N° de beneficiarios	Inversión Voluntaria (USD)	Inversión Obligatoria (USD)	Inversión Total (USD)
Energía para la prosperidad	0.00	0.00	0.00	0.00
Energía para la bienestar	1,652	95,593.28	695.25	96,288.53
Energía para la vida	1,065	10,403.95	-	10,403.95
Energía para aprender	0.00	0.00	0.00	0.00
Energía que empodera	170	850.28	0.00	850.28
Total inversión social	2,887	106,847.51	695.25	107,542.76

A través de estas iniciativas, alcanzamos a 2,887 beneficiarios, reflejando un impacto social amplio y diversificado en nuestra zona de influencia.

Nuestros proyectos asociados a nuestras líneas de inversión social son los siguientes:



Objetivo	Línea de inversión	Monto	Beneficiarios	Ámbito de intervención
UNICEF - Prevención de anemia Huancavelica y diagnóstico Ica	Prevención y minimización de anemia.	Energía para el Bienestar.	$ 95,000	1,500.00	Huancavelica.
Comunidades	Fortalecer el diálogo y la coordinación con las comunidades de influencia, a través de reuniones periódicas para el seguimiento de compromisos de carácter cultural y comunitario, y la planificación conjunta de actividades de participación.	Energía para el Bienestar.	$ 695.25	52	Huancavelica (Caudalosa Grande).
Campaña Prevención de accidentes eléctricos con comunidades	Campaña de sensibilización de prevención de accidentes eléctricos en zonas alejadas en Huancavelica.	Energía para la Prosperidad.	$ 593.28	100	Ica (Cusicancha, Huayacundo y Huaytará).
Participación voluntariado feria y pasacalle para la comunidad sobre el día mundial de Medio Ambiente	Sensibilización sobre el día mundial del medio ambiente en la región de Ica - Pasacalle y feria.	Energía para la vida.	$ 717.92	65	Ica.
Participación voluntariado campaña Navidad con Empatía dirigido para niños con discapacidad y 2 colegios UGEL	Sensibilización sobre la empatía para colegios, se incluyó acercamiento para niños con discapacidad.	Energía que empodera.	$ 850.28	170	Ica.
Energía que Siembra vidas	Proyectos de siembra de 2,000 árboles de Huarango. .	Energía para la vida.	$ 9,686.03	1,000	Ica.

Iniciativas Sociales y de Sostenibilidad

Programa Conexión Sostenible

Cuenta con dos años desde su creación y tiene como objetivo evaluar el nivel de madurez y el cierre de brechas en materia ASG de 11 proveedores y/o contratistas. De este modo, podemos identificar e implementar acciones específicas, fortaleciendo la sostenibilidad en nuestra cadena de valor mediante procesos de evaluación, acompañamiento técnico y reconocimiento.

El proceso se estructuró bajo un modelo dual:

- Cohorte 1: Evaluación integral ASG de un nuevo proveedor, con el objetivo de establecer una línea base de madurez.
- Cohorte 2: Acompañamiento técnico a 10 proveedores significativos evaluados en 2024, enfocado en la implementación y seguimiento de planes de acción.



Durante el periodo se realizaron más de 14 sesiones técnicas individualizadas, generándose 11 informes de seguimiento con oportunidades de cierre de brechas en distintos horizontes temporales. Como resultado, el nivel promedio de madurez ASG de los proveedores pasó de En desarrollo (49.9%) en 2024 a Establecido (71.6%) en 2025.

Las evaluaciones evidenciaron fortalezas en sostenibilidad ambiental operacional, seguridad y salud ocupacional, bienestar laboral y gobernanza. Estos fueron reconocidos en una ceremonia de cierre, consolidando el programa como una herramienta de mejora continua y generación de valor compartido en la cadena de valor.

Campaña Prevención de accidentes eléctricos con comunidades

Realizamos campañas de sensibilización y prevención de accidentes eléctricos en zonas rurales y de difícil acceso de la región Huancavelica, específicamente en las localidades de Cusicancha, Huayacundo y Huaytará, priorizadas por su nivel de exposición a riesgos asociados al uso de la energía eléctrica.

La intervención combinó acciones de comunicación preventiva a través de la difusión de material informativo con recomendaciones para el uso seguro y responsable de la energía con charlas presenciales orientadas a promover prácticas seguras y prevenir accidentes, especialmente aquellos con consecuencias fatales.

En total, desarrollamos aproximadamente 15 horas de capacitación, beneficiando a alrededor de 100 personas en tres localidades alejadas. Esta iniciativa contribuyó al fortalecimiento de la culturade seguridad eléctrica, la consolidación del vínculo con las comunidades y el reforzamiento de la gestión preventiva de riesgos sociales, en línea con el compromiso de la compañía con la protección de la vida y la integridad de las personas.



Fortalecimiento del Relacionamiento Comunitario y Responsabilidad Social

En 2025, fortalecimos nuestro Plan de Relaciones Comunitarias (PRC) como un instrumento estratégico para la gestión integral de las relaciones con comunidades, autoridades locales y demás actores clave dentro del área de concesión. El PRC se encuentra alineado con nuestros principios de sostenibilidad, el respeto a los derechos humanos y los estándares de debida diligencia social, y tiene como propósito garantizar que las operaciones de la empresa se desarrollen de manera responsable, coherente y consistente con dichos principios.

El PRC articula de manera integral los insumos técnicos y normativos desarrollados por la empresa, incorporando diversos elementos clave, entre los que destacan:

- Línea de base social referencial.
- Clasificación territorial.
- Priorización diferenciada de los grupos de interés.
- Compromisos establecidos en la Política de Sostenibilidad y en la Política de Derechos Humanos de Electro Dunas.
- Prácticas institucionales de responsabilidad social.



Asimismo, contamos con el Sistema de Relacionamiento Comunitario (SRC), integrado en el marco del PRC. Constituye un conjunto articulado de componentes, herramientas y procedimientos que Electro Dunas aplica sistemáticamente para gestionar sus interacciones con los grupos de interés en su ámbito de operación. Este sistema se encuentra alineado con los estándares ASG y con las mejores prácticas del sector eléctrico, fortaleciendo la gestión social, promoviendo relaciones sostenibles con el entorno y contribuyendo a la sostenibilidad operativa de la compañía.





Lucha contra la anemia infantil

Establecimos una alianza estratégica con UNICEF Perú, con el objetivo de contribuir a la prevención y el tratamiento de la anemia infantil en comunidades vulnerables de Huancavelica. Esta colaboración permitió fortalecer las intervenciones de salud materno-infantil mediante la capacitación de personal de salud, la entrega de suplementos de hierro y micronutrientes, y el desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a madres, padres y cuidadores sobre la importancia de una adecuada nutrición durante los primeros años de vida.

Esta alianza facilitó la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la anemia en niños menores de tres años y en gestantes de Ica, identificando principales brechas, retos y oportunidades para impulsar una respuesta multisectorial efectiva. Gracias a las intervenciones financiadas por la compañía, en 2025 se benefició directamente a 1 500 niños y niñas, así como a 5 000 beneficiarios indirectos, contribuyendo al derecho a la salud, la nutrición y el desarrollo integral de niñas y niños.

Participación en la Semana del Medio ambiente

Llevamos a cabo la Semana del Medio Ambiente 2025, realizado del 1 al 6 de junio, en coordinación con las autoridades de la Municipalidad de Ica y la participación activa de sus cinco sedes: Lima, Pisco, Chincha, Ica y Nasca. El objetivo de esta iniciativa fue promover la conciencia ambiental y fortalecer las buenas prácticas sostenibles tanto dentro de la organización como en la comunidad.

Durante la semana, participamos en la Feria Ambiental organizada por la Municipalidad de Ica, en la cual asistieron más de 600 visitantes, se entregaron 50 souvenirs y se fabricaron 12 hojas con papel reciclado. Asimismo, formamos parte de la campaña de activación Cazatesoros de Residuos Perdidos realizada en las cinco sedes, acumulando un total de 118 horas hombre de difusión y entregando 248 souvenirs ecológicos. Por último, estuvimos presentes en el pasacalle Huella Verde durante 2 horas, contando con la participación de 15 voluntarios.

HITOS

Considerando nuestra meta de lograr una cobertura de campañas de sensibilización y prevención de accidentes eléctricos en comunidades rurales, cumplimos los siguientes hitos:

Visita de seguimiento al proyecto de prevención de la anemia, ejecutado en alianza con UNICEF, con el objetivo de evaluar avances, reforzar el relacionamiento comunitario y recoger aprendizajes para la mejora continua de las intervenciones.

Ejecución de una campaña de sensibilización y prevención de accidentes eléctricos en zonas alejadas de la región Huancavelica, orientada a fortalecer la cultura de seguridad y reducir riesgos asociados al uso de la energía eléctrica en comunidades rurales.



Enfoque inclusivo

El diseño de nuestras acciones sociales incorpora criterios de inclusión y equidad, considerando variables como género y localización geográfica para asegurar una distribución efectiva de los beneficios.

Durante 2025, los programas beneficiaron tanto a poblaciones urbanas como rurales, con participación significativa de mujeres y hombres en cada línea de intervención.



Línea de inversión	Total beneficiarios	Género		Localización	
		Mujeres	Hombres	Rural	Urbano
Energía para la prosperidad	0	0	0	0	0
Energía para la bienestar	1,652	740	912	1,500	152
Energía para la vida	1,065	300	765	1,000	65
Energía para aprender	0	0	0	0	0
Energía que empodera	170	77	93	0	170
Total inversión social y ambiental	2,887	1,117	1,770	2,500	387





Este enfoque nos permite tomar decisiones mejor informadas, fortalecer el impacto social de nuestras intervenciones y asegurar que los beneficios lleguen efectivamente a quienes más lo necesitan, consolidando así nuestro compromiso con el desarrollo sostenible del territorio.

Indicador	N° total	Descripción
Evaluaciones de impacto de las partes interesadas locales o de la comunidad	1	Realizamos el ejercicio multistakeholder, basado en taller de identificación y evaluación de riesgos e Impactos ESG donde participan los grupos de interés externos.
Canales de comunicación claros para que las partes interesadas locales se comuniquen con la empresa	6	La empresa cuenta con canales de comunicación formales que incluyen la atención presencial en oficinas comerciales, línea telefónica, correo electrónico (reclamos@electrodunas.com), plataforma virtual a través del portal web, mesa de partes física/o virtual, así como canales regulatorios externos, garantizando la accesibilidad y trazabilidad y atención oportuna de las PQRS.
Actividades de desarrollo de capacidades para las partes interesadas locales para garantizar que puedan comunicarse con la empresa	1	Realizamos ejercicios de materialidad para conocer los temas relevantes y necesidades de los GI.
Encuestas/revisiones periódicas de las percepciones de las partes interesadas locales sobre la estrategia de participación	1	Realizamos encuesta de percepción temas relevantes.
PQRS (Peticiones, quejas, reclamaciones y sugerencias) recibidas	3031	Durante el periodo evaluado (Ene-Dic 2025), la compañía recibió 2,977, ingresadas a través de los canales institucionales habilitados, las cuales fueron debidamente registradas en el sistema de gestión correspondiente para su evaluación y atención conforme a los lineamientos y procedimientos internos y normativa vigente.



PQRS resueltas	2,878	Del total de PQRS recibidas en el Periodo 2,824 fueron atendidas y resueltas, brindándose respuesta formal a los clientes dentro de los plazos establecidos, en cumplimiento de los procedimientos internos y normativa vigente.
PQRS sin resolver	153	Las PQRS que permanecen sin resolver al cierre del periodo correspondiente (todos dentro del plazo x norma), corresponde a casos que se encuentran en proceso de análisis técnico, validación de información o coordinación de interáreas, manteniéndose bajo seguimiento permanente para su atención y cierre conforme a los procedimientos internos y normativa vigente.
Principales actores involucrados	3	La gestión de las PQRS involucra de manera articulada a la Gerencia Comercial y la Gerencia Técnica, y de manera complementaria a la Gerencia de Finanzas, según la naturaleza de los casos, quienes participan en la evaluación, análisis y atención de los casos de acuerdo con sus competencias funcionales, asegurando una respuesta integral, oportuna y alineada a los procedimientos y a la normativa vigente.
Impacto positivo alcanzado	5	Un bajo nivel de reclamos (Promedio 250 Reclamos) en relación con la base total de cliente (+ de 289,000) refleja la estabilidad del servicio, la efectividad de los procesos de atención y el adecuado cumplimiento normativo, contribuyendo a la confianza de los clientes y a la mejora continua de la gestión. Menos riesgos. Más control. Mejor imagen institucional. Cumplimiento sostenido. Retroalimentación útil.

3.1. Voluntariado: “Juntos Mejoramos Vidas”

El voluntariado corporativo representa una expresión tangible del compromiso de nuestros trabajadores con las comunidades donde operamos. Más que una iniciativa complementaria, constituye un mecanismo de vinculación directa con el territorio, a través del cual promovemos acciones orientadas a la seguridad, la educación y el bienestar social.

Durante 2025, las iniciativas de voluntariado implicaron una inversión de USD 1 983.49, destinada a respaldar proyectos sociales y ambientales alineados con nuestras líneas estratégicas. Los recursos se concentraron principalmente en los programas Energía para el Bienestar, Energía para la Vida y Energía que Empodera, con inversiones de USD 415.29, USD 717.92 y USD 850.28, respectivamente.

Programa “Juntos Mejoramos Vidas”

- 410 horas de voluntariado en acciones de impacto.
- 335 personas beneficiarios.

Inclusión del enfoque de género

- Utilizamos los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) como herramienta de diagnóstico para identificar oportunidades de mejora y contribuir al cierre de brechas en nuestras comunidades.



Esta inversión se tradujo en participación: 48 trabajadores voluntarios que dedicaron 410 horas a actividades orientadas al desarrollo comunitario. Como resultado, 335 personas fueron beneficiadas, evidenciando el impacto que se genera cuando el compromiso individual se articula con una acción colectiva organizada.

El Voluntariado Electro Dunas fortalece nuestra cultura de responsabilidad social y consolida nuestro aporte a la construcción de comunidades más seguras, equitativas y resilientes.

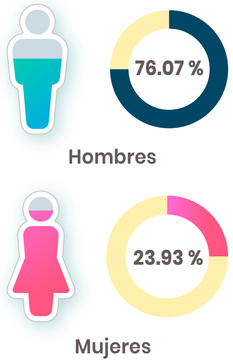
ElectroDunas | 114 AÑOS



Actuación social y Ambiental Oportuna

4. Actuación social y ambiental oportuna

4.1. Talento sostenible



Nuestra gestión del talento parte de una premisa clara: las personas son el eje que sostiene nuestras operaciones y nuestra relación con el entorno. Por ello, promovemos un entorno laboral basado en el respeto de los derechos, la equidad y el desarrollo profesional, asegurando que cada trabajador pueda contribuir al cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.

Durante 2025, contamos con 305 trabajadores, con una participación de 76.07 % de hombres y 23.93 % de mujeres. Esta composición refleja una estructura diversa en términos de edad, género y nivel de responsabilidad. ***(GRI 2-7)***

Trabajadores por edad y sexo, 2025 (GRI 405-1)

Grupo etario	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres		N.°	%
	N.°	%	N.°	%		
Menores de 30 años	31	13.36 %	15	20.55 %	46	15.08 %
Entre 31 a 50 años	136	58.62 %	42	57.53 %	178	58.36 %
Mayores de 51 años	65	28.02 %	16	21.92 %	81	26.56 %

La relación contractual de nuestro personal responde a las necesidades operativas y estratégicas del negocio, priorizando la estabilidad laboral y el cumplimiento normativo.

En este marco, el 89.51 % de nuestros trabajadores cuenta con contrato a término indefinido, y el 100 % del personal se desempeña a tiempo completo, lo que evidencia nuestro enfoque en la continuidad y el compromiso organizacional.

Trabajadores por edad y sexo, 2025 (GRI 405-1)

Grupo etario	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres		N.°	%
	N.°	%	N.°	%		
Número de trabajadores a término indefinido	208	68.20 %	65	21.31 %	273	89.51 %
Número de trabajadores a término fijo	23	7.54 %	6	1.97 %	29	9.51 %
Número de trabajadores con otro tipo de contrato	1	0.3 %	2	0.7 %	3	1.00 %
Número de trabajadores a tiempo completo	232	76.07 %	73	23.93 %	305	100 %
Número de trabajadores a tiempo parcial	0	0 %	0	0 %	0	0 %



Durante 2025, también contamos con cuatro trabajadores externos que desempeñaron funciones administrativas bajo coordinación directa. Este personal mantuvo articulación con los responsables de los servicios de seguridad y limpieza, garantizando una adecuada gestión operativa y el cumplimiento de nuestros estándares internos. ***(GRI 2-7)***

Organización, liderazgo y política remunterativa

Nuestra estructura organizacional se distribuye en distintas categorías laborales que permiten una gestión eficiente del liderazgo y el soporte operativo.

Trabajadores por edad y sexo, 2025 (GRI 405-1)

Categoría laboral	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres		N.°	%
	N.°	%	N.°	%		
Alta Gerencia	12	3.93 %	4	1.31 %	16	5.25 %
Gerencia Media	20	8.62 %	8	10.96 %	28	9.18 %
Asesor	17	7.33 %	6	8.22 %	23	7.54 %
Profesional	99	42.67 %	26	35.62 %	125	40.98 %
Soporte/apoyo	84	36.21 %	29	39.73 %	113	37.05 %

La gestión de nuestras categorías laborales se alinea con nuestra Política Salarial y la Política Remunerativa aplicable al personal con régimen especial, incluyendo al máximo órgano de gobierno y a los altos ejecutivos, en cumplimiento de la normativa vigente sobre igualdad y ordenamiento salarial. ***(GRI 2-19)***

En este marco, la remuneración se determina conforme a los lineamientos establecidos en dichas políticas, en concordancia con los dispuesto por la ley en materia de igualdad remunerativa. Para su definición, consideramos el descriptivo y la valorización del puesto como criterios técnicos, garantizando coherencia interna y equidad. Cabe precisar que no se contempla la participación o votación de grupos de interés en este proceso. ***(GRI 2-20)***

Complementariamente, contamos con un programa de incentivos de largo plazo dirigido a la Gerencia General, vinculado al cumplimiento de objetivos estratégicos —incluidos aquellos mapeados en el Modelo Estratégico Corporativo (MEC) y estructurado bajo un esquema de pago diferido superior a un año.



Compromiso con el talento local

Reforzamos nuestro compromiso territorial promoviendo la participación de talento local en posiciones estratégicas. Bajo esta premisa, en 2025, el 81.25 % de nuestros altos ejecutivos procedió de la comunidad local.

Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local *(GRI 202-2)*

	2025
Número total de altos ejecutivos	16
Número de altos ejecutivos procedentes de comunidad local	13
Porcentaje de altos ejecutivos procedentes de la comunidad local	81.25 %



Además del liderazgo, aseguramos la participación directa de nuestro equipo en la ejecución de proyectos estratégico. En este sentido, en 2025, contamos con 11 trabajadores con contrato laboral directo asignados a proyectos en ejecución, incluyendo obras de nuevos alimentadores, obras de renovaciones, proyectos de transmisión PIT y proyectos de renovación de transmisión.

La asignación del personal responde a las necesidades técnicas y operativas de cada iniciativa, garantizando una ejecución eficiente y el cumplimiento de los objetivos establecidos.



Nombre de proyecto	Trabajadores que trabajan directamente en proyectos en ejecución	
	Número de trabajadores directos que laboran en este proyecto	Salario anual promedio de trabajadores directos que laboran en este proyecto
Obras de nuevos alimentadores	1	S/ 89,600.00
Obras de renovaciones	1	S/ 44,800.00
Proyectos transmisión PIT	8	S/ 48,000.00
Proyectos renovación transmisión	1	S/ 48,000.00

En Electro Dunas contamos con la participación de 13 altos ejecutivos que lideran nuestras operaciones con un enfoque orientado al desarrollo local y a la continuidad del negocio.

Atracción, movilidad y rotación del talento

Nuestra gestión del talento se construye sobre un equilibrio entre incorporación, desarrollo y continuidad. A través de nuestro proceso de atracción y selección buscamos integrar perfiles que aporten valor técnico y humano, alineados con nuestros principios y cultura organizacional, fortaleciendo así nuestras capacidades internas.

En 2025, el 50% de las nuevas contrataciones correspondió a talento de nacionalidad peruana, reafirmando nuestro compromiso con el empleo local. Paralelamente, el 18.03% de las vacantes fue cubierto mediante movilidad interna, permitiendo que 7 hombres y 4 mujeres asumieran nuevos retos profesionales dentro de la empresa. ***(IPN 7)***

Desde la perspectiva de categoría laboral, las incorporaciones se concentraron principalmente en posiciones profesionales y de soporte/apoyo, reforzando nuestras capacidades técnicas y operativas, así como la estructura de liderazgo.

Nuevas contrataciones por edad, 2025 (GRI 401-1)

Categoría laboral	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Menores de 30 años	9	25.00 %	4	28.57 %
Entre 31 a 50 años	22	61.11 %	10	71.43 %
Mayores de 51 años	5	13.89 %	0	0 %

En paralelo a las incorporaciones, gestionamos la rotación del personal con un enfoque planificado, analizando variables como edad, género y categoría laboral para asegurar la continuidad operativa y mantener una estructura organizacional equilibrada.

Nuevas contrataciones por categoría laboral y sexo, 2025 (GRI 401-1)

Categoría laboral	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Alta gerencia	3	8.82 %	0	0 %
Gerencia media	5	14.71 %	1	7.14 %
Asesor	2	5.88 %	0	0 %
Profesional	18	52.94 %	7	50.00 %
Soporte/apoyo	8	23.53 %	6	42.86 %

La rotación por grupo etario mostró el siguiente comportamiento:

Rotación de personal por edad y sexo, 2025 (GRI 401-1)

Categoría laboral	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Menores de 30 años	3	0.98 %	5	1.64 %
Entre 31 a 50 años	10	3.28 %	5	1.64 %
Mayores de 51 años	4	1.31 %	3	0.98 %

Rotación de personal por categoría laboral y sexo, 2025

Categoría laboral	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Alta gerencia	2	0.66 %	1	0.33 %
Gerencia media	3	0.98 %	1	0.33 %
Asesor	1	0.33 %	0	0.00 %
Profesional	6	1.97 %	6	1.97 %
Soporte/apoyo	5	1.64 %	5	1.64 %

Como resultado de esta dinámica que combina atracción, desarrollo y gestión planificada de salida en 2025 registramos una tasa de rotación de 9.84 %, de la cual el 5.57 % correspondió a hombres y el 4.26 % a mujeres.



Hitos en materia de gestión del talento

Implementamos la **herramienta BUK como sistema integral** para la gestión de nómina y administración de información del trabajador, fortaleciendo la eficiencia y trazabilidad de nuestros procesos.

Registramos 58 graduados y 1,740 horas de capacitación en nuestra Escuela de Liderazgo, en alianza con la Universidad de los Andes.

Implementamos el **Programa de Capacitación para Gerentes en INALDE Business School – Universidad de La Sabana,** orientado al fortalecimiento de habilidades directivas y visión estratégica.

Realizamos un **estudio integral de carga laboral,** con el fin de optimizar la distribución de responsabilidad y mejorar la eficiencia operativa.

Desarrollamos el mapa de talento, permitiéndonos identificar puestos críticos y posiciones clave para asegurar la continuidad y sostenibilidad del conocimiento organizacional.

4.2. *Enfoque formativo*

Entendemos que fortalecer capacidades es un pilar para la sostenibilidad de nuestras operaciones. Por eso, asumimos el desarrollo del talento como un proceso permanente: buscamos que cada aprendizaje contribuya al desempeño individual y al mismo tiempo, impulse el crecimiento de la organización, alineando las competencias de nuestros equipos con los desafíos del negocio y con nuestros valores corporativos.

Con ese propósito, nuestra capacitación empieza por identificar lo que necesitamos fortalecer. Analizamos brechas de conocimiento y habilidades en los distintos niveles de la organización mediante reuniones de trabajo, encuestas internas, focus groups y evaluaciones periódicas. Esta lectura nos permite diseñar programas diferenciados para técnicos, profesionales y líderes en función de las responsabilidades de cada rol, y traducir esas prioridades en el Plan de Desarrollo y en los planes anuales de capacitación.

Una vez definidas las necesidades, organizamos y gestionamos la oferta formativa a través de una plataforma de capacitaciones, que centraliza los cursos y contenidos del Plan de Desarrollo y de los planes anuales. Esta plataforma nos permite asegurar acceso y trazabilidad, y sostener un modelo que combina instancias presenciales y virtuales, facilitando la participación sin afectar la continuidad operativa.

A este esquema le damos coherencia con el modelo de aprendizaje 70-20-10, que promueve el desarrollo desde tres frentes: la experiencia en el puesto, el aprendizaje colaborativo y la formación estructurada. En 2025 fortalecimos especialmente el componente formal (10 %) mediante la plataforma Coursera, incorporando especializaciones en liderazgo, innovación y cultura organizacional.

Tipo
Programa par a trabajadores

Programas de desarrollo de trabajadores *(GRI 404-2)*

Programa	Descripción
Cursos de formación internos	Mediante la Plataforma de capacitación (Coursera) orientada al cumplimiento de los Planes de Desarrollo Individual (PDI), disponible a lo largo del año.
Apoyo financiero para formación o educación externa	Plan anual de capacitación alineado a nuestros PDI y necesidades internas.



Con esta estructura en marcha, logramos en 2025 logramos una alta cobertura en formación: el 106 % de nuestros trabajadores participó en actividades de capacitación, acumulando 21,248 horas de formación. En promedio, cada FTE recibió 69.66 horas de capacitación, con una inversión aproximada de S/ 1,141.55 por persona, reflejando nuestro compromiso con el desarrollo profesional y la mejora continua. ***(GRI 404-1)***

Grupo
Menores de 30 años
Entre 31 a 50 años
Mayores de 51 años

Promedio de horas de capacitación según grupo etario y sexo, 2025 (GRI 404-1)

Hombres	Mujeres
2.56	2.35
3.05	2.35
2.36	1.94

Categoría laboral
Alta gerencia
Gerencia media
Asesor
Profesional
Soporte/apoyo

Promedio de horas de capacitación por categoría laboral y sexo, 2025 (GRI 404-1)

Hombres	Mujeres
3.14	2.42
3.34	1.92
3.12	2.02
2.83	2.21
2.48	2.43

Evaluación del desempeño y planes de mejora *(GRI 404-3)*

Para asegurarnos de que la formación se traduzca en desempeño, conectamos este esfuerzo con nuestra evaluación anual. La evaluación del desempeño nos permite identificar fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de desarrollo, y convertir esos hallazgos en planes de acción personalizados.

En 2025, implementamos un enfoque integral que combinó: Gestión por objetivos (considerando los objetivos MEC de la compañía y los resultados por gerencia), una evaluación 360° multidimensional como insumo central, una evaluación basada en comportamientos alineados a los valores corporativos y al trabajo en equipo, y conversaciones ágiles de retroalimentación orientadas al diálogo continuo y la mejora individual. Los resultados de este proceso constituyen la base para la elaboración de planes de acción individuales bajo el modelo 70-20-10.

Durante el año evaluamos a 267 trabajadores, de los cuales 203 fueron hombres (87.50 %) y 64 mujeres (87.67 %), distribuidos en las distintas categorías laborales. Esta evaluación fortalece el desempeño organizacional, el bienestar de los equipos y la proyección de carrera dentro de la empresa.

Categoría laboral
Alta gerencia
Gerencia media
Asesor
Profesional
Soporte/apoyo

Trabajadores que recibieron evaluación de desempeño, por categoría laboral, 2025 (GRI 404-3)

Número	Porcentaje
15	93.8 %
23	82.1 %
19	82.6 %
111	88.8 %
99	87.6 %

Digitalización de la gestión del talento

En 2025 implementamos la plataforma BUK como sistema integral de gestión de recursos humanos, digitalizando la nómina y procesos clave como vacaciones, licencias y certificados laborales. Esta iniciativa optimizó los tiempos de gestión, fortaleció la trazabilidad de la información y mejoró la experiencia del trabajador. Asimismo, permitió reducir significativamente el uso de papel en procesos administrativos, contribuyendo a una operación más eficiente y alineada con nuestro enfoque de sostenibilidad.

4.3. *Bienestar integral*

Promovemos un entorno laboral óptimo que acompaña a nuestros trabajadores en el transcurso de las distintas etapas de su vida laboral. Favoreciendo el equilibrio entre el trabajo, la familia y el desarrollo personal. Para ello, ofrecemos beneficios legales. Y otros promovidos por la compañía. Que fortalecen el compromiso y la permanencia del trabajador en nuestra organización. Nuestros trabajadores cuentan con los beneficios establecidos por ley y aquellos complementarios definidos por la empresa. ***(GRI 401-2)***

Beneficios Laborales

Beneficios obligatorios

- Seguro de Salud.
- Seguro Vida Ley.
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- Aportes previsionales.

Beneficios sociales

- Utilidades variables voluntarias relacionadas al desempeño.
- Permisos remunerados denominados “Un día para ti” 02 veces al año, (fechas son elegidas por el trabajador).
- Convenios con Empresas para descuentos corporativos.
- Permiso remunerados para temas de Salud (01 vez al año).



En esa misma línea, venimos fortaleciendo la suscripción de convenios que permiten acceder a beneficios adicionales a los exigidos por la normativa. Contamos con una cartilla de beneficios que se actualiza de manera continua, asegurando que la oferta responda a las necesidades cambiantes de nuestro equipo.

Como parte de nuestro enfoque integral de bienestar y sostenibilidad, implementamos en nuestras instalaciones de Ica un espacio destinado al descanso y al trabajo colaborativo. Este ambiente fue desarrollado bajo principios de sostenibilidad y economía circular para su adecuación reutilizamos materiales recuperados y elementos en desuso, promoviendo el aprovechamiento responsable de recursos y la reducción de residuos.

Sinergias en beneficios y protección social

Durante 2025 dimos un paso adicional hacia la eficiencia y estandarización de beneficios mediante una estrategia de contratación conjunta entre las filiales del Grupo Energía Bogotá (GEB) en Perú. Esta iniciativa estuvo orientada a homologar beneficios y optimizar la gestión de proveedores bajo esquemas de negociación centralizada.

Como resultado, suscribimos un contrato marco de EPS unificado para Cantalloc, Electro Dunas, Perú Power Company y Contugas, estandarizando condiciones y coberturas. Esta medida permitió generar eficiencias económicas y mejorar la calidad del servicio brindado a los trabajadores.

Asimismo, unificamos los contratos vinculados a riesgos laborales, incluyendo SCTR, pensión y FOLA, fortaleciendo la protección social y optimizando costos mediante la negociación conjunta.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Total de permisos parentales



Desde el inicio de la relación laboral, facilitamos condiciones que permiten compatibilizar las responsabilidades profesionales y familiares. Durante 2025, 14 trabajadores hicieron uso de los permisos parentales, de los cuales 10 fueron hombres y 4 mujeres. La totalidad de quienes accedieron a este beneficio continuó formando parte de la empresa un año después, alcanzando una tasa de retención del 100%, lo que evidencia el impacto positivo de estas medidas en la estabilidad laboral.

Clima y satisfacción laboral

Con el propósito de fortalecer la confianza y el sentido de pertenencia, en 2025 realizamos una encuesta de bienestar dirigida a nuestros trabajadores. A través de esta herramienta evaluamos no solo el nivel de satisfacción laboral, sino también el propósito y significado que las personas encuentran en sus actividades diarias, entendiendo que ambos factores inciden directamente en el compromiso organizacional.

De manera complementaria, durante 2025 evaluamos la cultura organizacional en dimensiones vinculadas a evolución y contribución, así como la efectividad del liderazgo a nivel corporativo. Este análisis consideró cuatro dimensiones clave: toma de decisiones estratégicas, equilibrio vida-trabajo, reconocimiento y desarrollo de equipos.

Como resultado de esta medición, el índice asociado al liderazgo se incrementó de 79 % a 80 %. Este avance, aunque moderado, nos permitió identificar oportunidades de mejora específicas por gerencia y orientar acciones concretas para seguir fortaleciendo nuestra cultura y capacidad de liderazgo.

En cumplimiento de la normativa vigente, otorgamos 14 semanas de licencia parental remunerada para el cuidador principal (madre) y 1.5 semanas para el cuidador no principal (padre). ***(GRI 401-3)***

De manera complementaria, apoyamos a nuestras trabajadoras y trabajadores con instalaciones y servicios para la lactancia materna, reconociendo su contribución al bienestar, la salud y la productividad.

Este enfoque se complementa con una gestión responsable del tiempo de trabajo. En 2025 nos propusimos reducir en 3 % las horas extras respecto a 2024, implementando acciones de seguimiento y optimización de jornadas que contribuyen a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Fortalecimiento de la marca empleadora

Nuestro enfoque de bienestar también se proyecta hacia el mercado laboral. Durante 2025 fortalecimos nuestra estrategia de comunicación en LinkedIn, consolidando nuestra presencia digital como empleador. Como resultado, incrementamos en 15 % nuestra base de seguidores, fortaleciendo la visibilidad de nuestras iniciativas y el posicionamiento de nuestra marca empleadora en la región.

El monitoreo de métricas de interacción y alcance nos permitió identificar contenidos de mayor impacto y reforzar la conexión con potenciales talentos y otros grupos de interés.



4.4. *Cumplimiento y gestión ambiental* *(GRI 2-23) (GRI 2-24)*

Nuestra gestión ambiental se orienta a prevenir, controlar y mitigar los impactos asociados a la operación, mantenimiento y expansión de nuestra infraestructura eléctrica. Para ello, aseguramos el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y gestionamos nuestros compromisos a través de los instrumentos ambientales exigidos por la autoridad competente. ***(GRI 2-25)***

- Cumplimiento anual del Plan de Manejo de Residuos Sólidos Generales y Peligrosos.
- Cumplimiento anual al 100 % de los compromisos ambientales asumidos por la empresa en sus instrumentos de gestión ambiental.
- Seguimiento mensual de nuestra huella de carbono.
- Ejecución de monitoreos ambientales (trimestrales), de acuerdo con los instrumentos de gestión ambiental aprobados.

Proyectos e instrumentos de gestión ambiental, 2025	
Proyectos en operación	32
Proyectos en construcción	4
Total de proyectos	36

En el periodo priorizamos la gestión eficiente de recursos principalmente energía y agua, el manejo integral de residuos peligrosos y no peligrosos, el ordenamiento y control del almacenamiento temporal, así como la promoción de prácticas de economía circular en componentes específicos de nuestra operación.



En materia de cumplimiento, realizamos un seguimiento permanente de potenciales contingencias y procesos administrativos. Como resultado de este monitoreo, durante 2025 no se registraron sanciones ambientales igual o superior a 10,000 USD, de acuerdo con el consolidado del periodo.

En línea con nuestro enfoque de mejora continua, definimos metas relevantes para fortalecer la trazabilidad y el cumplimiento normativo. Entre ellas, establecimos la construcción de una línea base de generación de residuos sólidos por unidad de negocio (julio–diciembre 2025) y la presentación del 100 % de los reportes de residuos sólidos a SIGERSOL dentro de los plazos establecidos.

Este seguimiento se realizó a través del Comité de Sostenibilidad y Medio Ambiente, que llevó a cabo ocho sesiones formales durante 2025. En estos espacios se revisó periódicamente el avance de los compromisos ambientales y de sostenibilidad definidos por la Gerencia, alcanzando un 96 % de cumplimiento de los 75 compromisos establecidos.

Como parte de la continuidad de nuestro modelo de gestión, mantuvimos líneas de trabajo iniciadas en periodos anteriores, tales como el fortalecimiento de la infraestructura de soporte ambiental incluyendo almacenes y herramientas de control, el seguimiento a los planes de manejo ambiental y el acompañamiento de consultoría especializada cuando corresponde.

Inversión ambiental *(GRI 203-1)*

La gestión ambiental también se refleja en la asignación de recursos. Durante 2025, nuestra inversión ambiental total ascendió a USD 257,164.02, orientada a sostener el cumplimiento de obligaciones regulatorias, fortalecer mecanismos de control y desarrollar iniciativas voluntarias que contribuyen a mejorar nuestro desempeño ambiental.

En el comparativo 2024–2025, presentamos la evolución de la inversión ambiental obligatoria, voluntaria y total anual:

Tipo de inversión (USD)	Inversión ambiental	
	2025	2025
Inversión ambiental obligatoria	23,940.11	237,625.92
Inversión ambiental voluntaria	56,042.57	19,538.10
Total inversión ambiental	79,982.68	257,164.02

En 2026 daremos un paso adicional para fortalecer la calidad, consistencia y trazabilidad de nuestra gestión ambiental. Iniciaremos estandarizando la medición mensual de los consumos de energía y agua en todas nuestras operaciones, asegurando registros comparables y oportunos.

En paralelo, consolidaremos la línea base de generación de residuos por unidad de negocio y reforzaremos el control documental pesajes, manifiestos y trazabilidad con gestores autorizados, garantizando así el cumplimiento oportuno de los reportes a SIGERSOL y una gestión más rigurosa de nuestra información.

A partir de este fortalecimiento interno, profundizaremos el análisis de biodiversidad, integrando los resultados de monitoreo y criterios de gestión de riesgos que nos permitan anticipar impactos y activar medidas preventivas y correctivas de manera oportuna.



Tipo de inversión (USD)	Inversión ambiental	
	2025	2025
Monitoreo ambiental	Obligatoria	131,561.16
Levantamiento de observaciones de PADS	Obligatoria	92,202.83
Manejo de residuos sólidos	Obligatoria	9,777.86
Monitoreo de PCBs	Obligatoria	800.00
Informe Anual Ambiental	Obligatoria	3,284.07
Asesoría legal ambiental	Voluntaria	9,026.88
Mejora de almacén temporal de RRSS – rotulación/señalización	Voluntaria	825.19
Energía que Siembra Vidas – riego y mantenimiento de Huarangos	Voluntaria	9,686.03



4.5. *Eficiencia energética*

La energía es el núcleo de nuestro negocio y, al mismo tiempo, una palanca clave para avanzar hacia una operación más sostenible y eficiente. Por ello, en 2025 realizamos un monitoreo sistemático de nuestros consumos energéticos por fuente, complementado con acciones orientadas a mejorar la eficiencia operativa y fortalecer la confiabilidad del servicio. Este seguimiento se desarrolló bajo una metodología de medición que identifica y calcula los consumos energéticos considerando como referencia la fuente INGEI 2012, asegurando consistencia y trazabilidad en la información reportada.

Fuente de energía
Totales
Diesel / ACPM
Gasolina
Gas Natural
Gashol
Gas Natural Vehicular
Total de energía de fuente renovables
Energía solar
Energía comprada de la red
Energía total vendida
Total de energía interno (GJ)

Consumo de energía, por fuente (2023-2025) (GRI 302-1)			
2023	2024	2025	Unidad
2,057,358.58	2,034,601.16	2,395,394.04	GJ
3,995.42	4,156.67	3,471.07	GJ
205,18	0,00	357.90	GJ
2,053,157.98	2,030,444.49	2,391,565.07	GJ
0,00	0,00	0,00	GJ
0,00	0,00	0,00	GJ
608.67	3,046.06	2,322.43	GJ
608.67	3,046.06	2,322.43	GJ
3,958,896.00	3,256,002.38	3,182,095.26	GJ
3,385,645.09	3,600,578,99	3,657,615.66	GJ
2,631,218.16	1,693,070.60	1,922,196.06	GJ

Este monitoreo nos permite analizar la evolución de nuestras fuentes energéticas y tomar decisiones informadas para optimizar su uso. En particular, contabilizamos tanto la energía solar autogenerada para autoconsumo como la energía adquirida de la red, con información comparativa para el periodo 2023–2025.

Nota:

Electro Dunas no gestiona el consumo energético bajo el desglose específico establecido en los literales del indicador Global Reporting Initiative (GRI 302-1), particularmente en lo referido al detalle de combustibles renovables y a la segregación del consumo energético por tipo de uso final (electricidad, calefacción, refrigeración y vapor).

Electricidad
Energía solar autogenerada (kWh)
Energía comprada de la red (kWh)

Electricidad por fuente (2023-2025)		
2023	2024	2025
608.67	3,046.06	645,118.85
3,958,896	3,256,002.38	883,915,349.22



Infraestructura energética y gestión operativa

Contamos con Plantas Solares Fotovoltaicas en ubicadas Nasca, Ica, Pisco y Chincha que convierte la energía solar en electricidad suficiente para cubrir la demanda interna de nuestras instalaciones. Asimismo, en Nasca, Ica y Chincha operan tres centrales que funcionan eficientemente. Por otro lado, nuestra Planta Solar de Llipata continúa reduciendo el consumo aportando a nuestro compromiso ambiental y mejor calidad de nuestro servicio.

Durante el periodo también cerramos pliegos tarifarios relacionados con las tarifas de conexiones y de corte y reconexión de la energía distribuida, consolidando aspectos regulatorios relevantes para la gestión del servicio.

Transición energética *(GRI 203-2)*

La eficiencia energética se articula con nuestra hoja de ruta climática y con los compromisos asumidos en materia de transición energética y acción frente al cambio climático. Continuamos avanzando hacia un modelo más sostenible, incorporando energías renovables para autoconsumo, soluciones de almacenamiento y mejoras operativas orientadas a fortalecer la confiabilidad del sistema eléctrico y contribuir a la reducción de emisiones asociadas al suministro de energía.

Durante 2025 mantuvimos en operación nuestras soluciones de generación solar fotovoltaica para autoconsumo y construimos este año 3 plantas nuevas, así como nuestro sistema de almacenamiento con baterías (BESS) en la SET Llipata. Estas soluciones permiten aliviar sobrecargas durante los picos de demanda, mejorar la estabilidad del sistema y aumentar la participación de energía limpia en nuestra operación.



Iniciativa 1	
Nombre de la iniciativa	Planta solar fotovoltaica Ica Norte
Descripción	Sistema solar para autoconsumo con 298 paneles y potencia instalada de 122 kWp. Genera aproximadamente 219 MWh/año. Puesta en operación en febrero de 2021.
Reducción (Ton CO2 eq) lograda o esperada	408,74

Iniciativa 2	
Nombre de la iniciativa	Planta solar fotovoltaica Nasca
Descripción	Sistema solar con 48 paneles Trina Solar de 650 Wp, inversor Huawei SUN2000-25K-MB0. Potencia pico 31.2 kWp. Producción anual estimada: 54.87 MWh.
Reducción (Ton CO2 eq) lograda o esperada	24,81

Iniciativa 3	
Nombre de la iniciativa	Planta solar fotovoltaica chincha
Descripción	Sistema solar con 38 paneles de 650 Wp, inversor Huawei 25 kW. Potencia pico 24.7 kWp. Producción anual estimada: 35.67 MWh.
Reducción (Ton CO2 eq) lograda o esperada	16,13

Iniciativa 4	
Nombre de la iniciativa	Planta solar fotovoltaica Pisco
Descripción	Sistema solar con 42 paneles de 650 Wp, inversor Huawei 25 kW y medidor bidireccional. Potencia pico 27.3 kWp. Producción anual: 48.93 MWh.
Reducción (Ton CO2 eq) lograda o esperada	22,12





En el detalle de proyectos se incluyen sus principales características técnicas y, cuando corresponde, la estimación de reducción anual de emisiones de CO_2.

Para dimensionar el peso estratégico de estas iniciativas dentro de nuestra planificación financiera, reportamos las inversiones destinadas a transición energética en relación con el CAPEX total del negocio.

Inversión en transición energética y CAPEX
USD (2024-2025) (GEB 63)

Tipo de inversión	2024	2025
Inversiones en la transición de energéticos	5,442,351.44	1,983,609.91
Energías renovables para autoconsumo	52,713.59	50,032.63
Nuevos negocios en transición energética y sustitución de combustibles fósiles de altas emisiones	5,389,637.85	1,933,577.28
Inversión total del negocio en CAPEX	7,649,151.06	37,177,000
Participación de las inversiones a transición energética (%)	71%	9,026.88

Nota:

La ínversión de la transición energética en 2025 fue de 6,686,749 PEN, al usar el factor de conversión 3.371, al cierre de diciembre 2025, el valor dio un resultado de 1,983,609.91 PEN

Asimismo, monitoreamos los ingresos asociados a nuevas oportunidades de mercado vinculadas a la transición energética, en relación con los ingresos totales del negocio y su participación porcentual.

Ingresos por nuevas oportunidades participación
(2024-2025) USD

Tipo de inversión	2024	2025
Ingresos por nuevas oportunidades de mercado	15,353,637	17,616,289
Ingresos totales del negocio	161,194,739.38	165,404,401.07
Participación de nuevas oportunidades (%)	10%	11%

4.6. Gestión del agua *(GRI 303-1)*

Promovemos un uso eficiente y responsable del recurso hídrico, monitoreando de manera sistemática los consumos asociados a nuestras operaciones administrativas y de campo. Este seguimiento nos permite fortalecer la trazabilidad de la información y asegurar una gestión transparente y confiable.

En el análisis anual por tipo de consumo, registramos consumo regular tanto en 2024 como en 2025, sin evidencia de consumos ocasionales ni asociados a proyectos en ambos periodos.

Consumo anual por tipo (2024 - 2025) (GRI 303-5) (GEB 43)

Tipo de inversión	2024	2025
Consumo regular (m³)	12,990.80	18,586.96
Consumo de proyectos/ocasional (m³)	0	521
Total de agua de terceros	12,990.80	19,107.96

Complementariamente, al analizar el consumo por fuente de agua dulce, identificamos que el abastecimiento proviene exclusivamente de proveedores externos. Durante el periodo evaluado (2023–2025) no registramos consumo de agua superficial ni subterránea.

Consumo de agua por fuente (2023-2025)

Tipo de inversión	2023	2024	2025
Agua dulce superficial (m³)	0	0	0
Agua dulce de terceros (m³)	9,800.00	1,299.80	19,107.96
Agua dulce subterránea (m³)	0	0	0
Total (m³)	9,800,00	**1,299.80**	**19,107.96**

En línea con nuestro enfoque de mejora continua, durante 2025 fortalecimos el seguimiento al consumo y el ordenamiento de los registros asociados al uso del agua. Este trabajo nos permite ejercer un mayor control sobre el recurso y contar con información más consistente para la toma de decisiones en materia de gestión hídrica.



4.7. Economía circular

Nuestro enfoque de economía circular parte de una gestión adecuada de los residuos sólidos, en cumplimiento de la Ley N.° 1,278 de Gestión Integral de Residuos Sólidos y de nuestro Plan de Manejo de Residuos Sólidos y Peligrosos. A través de este marco, aseguramos el manejo responsable de los residuos, promovemos el reciclaje y adoptamos medidas para prevenir riesgos ambientales y proteger la salud pública.

El Plan de Manejo establece los procedimientos para la clasificación, segregación, almacenamiento, transporte externo y disposición final de los residuos, y es difundido entre nuestros trabajadores y contratistas para garantizar su correcta aplicación. La disposición y el transporte externo de los residuos se realizan conforme a una clasificación previamente definida, asegurando trazabilidad y cumplimiento normativo.

A continuación, detallamos el funcionamiento de nuestro plan de manejo de residuos sólidos:

- Identificar el MATPEL.
- Conocer el procedimiento de almacenamiento y manipuleo.
- Utilizar el equipo de protección personal (EPP) adecuado.
- Conocer el procedimiento de emergencia.
- Mantener orden y limpieza del área de trabajo, aseo personal y limpieza del EPP.

La disposición de los residuos sólidos de la empresa su transporte externo, se realiza con base en la siguiente clasificación:

Residuos no peligros municipales	Residuos no peligrosos no municipales	Residuos no peligros reaprovecharles	Residuos peligros no comerciales
Transportados por el servicio municipal.	Transportados por EO-RS: -Trach Perú E.I.R.L	Asociaciones de recicladores formalizados del programa Ica Recicla.	Transportados por EO-RS: -Trach Perú E.I.R.L -Ancro S.R.L

Gestionamos los residuos generados en nuestras operaciones bajo criterios de segregación en la fuente, almacenamiento temporal adecuado, control documental y disposición o valorización mediante gestores autorizados, según la naturaleza de cada residuo.

Residuos con volúmenes menores

Electro Dunas cuenta con cilindros de metálicos de 208 litros de capacidad, los cuales sirven como almacenamientos intermedios temporales en áreas de generación de residuos.

Residuos con volúmenes mayores

También considerados residuos pesados, tales como chatarras, postes, entre otros; estos residuos se clasifican según sus características y son dispuestos en los almacenes temporales con el Registro "Control de Residuos Generados".

A continuación, presentamos la evolución de la generación de residuos no peligrosos y peligrosos, lo que permite analizar nuestro desempeño en esta materia:

Tipo	Residuos generados (2023-2025) (GRI 306-1)(GEB 45)		
	2023	2024	2025
Residuos no peligrosos (t)	192.50	219.97	486.73
Residuos peligrosos (t)	5.50	4.17	8.67
Total (t)	**198.00**	**224.14**	**495.40**

Asimismo, presentamos la información desagregada por tipo de residuo y por tipo de generación (regular y ocasional/proyectos) para 2024 y 2025.

Tipo de residuo	2024 regular	2025 regular
Aprovechables	219,97	13.54
Ordinarios	0,00	40.52
Orgánicos	0,00	10.52
RAEEs	0,00	2.59
Especiales	0,00	0.00
Construcción y demolición	0,00	419.56
Total no peligrosos	219,97	486,73
Peligrosos	4,17	8,67
Total peligrosos	4,17	8,67
Total	**224,14**	**495,40**

En relación con la disposición y tratamiento, contamos con registros para 2023–2025, considerando categorías como reciclaje, relleno sanitario, celda de seguridad y otras operaciones de eliminación o valorización.

Tipo de disposición / tratamiento	Disposición y tratamiento de residuos (2023-2025) (GRI 306-5)		
	2023	2024	2025
Reciclado/Reutilizado	116,00	219,97	13.54
Traslado a un relleno	0,00	0,00	460.08
Incineración sin valorización	0,00	0,00	0,00
Traslado a celda de seguridad	82,00	4,17	8.67
Otras operaciones de eliminación	0,00	0,00	0,00
Otras operaciones de valorización	0,00	0,00	13.10
Total	**198,00**	**224,14**	**495,40**



Las cifras asociadas a los distintos tipos de tratamiento corresponden a los registros de disposición y pueden presentar variaciones respecto a la generación del periodo, debido a diferencias en los tiempos de almacenamiento temporal y en el registro de salidas de residuos.

Iniciativas de economía circular

Más allá del cumplimiento normativo, en 2025 impulsamos iniciativas concretas para fortalecer la segregación y el reaprovechamiento de materiales. Entre ellas, implementamos la señalización de zonas de almacenamiento temporal de residuos aprovechables y desarrollamos el proyecto ECO-MURETES, que reutiliza concreto proveniente de postes de media tensión para la fabricación de muretes porta medidor destinados a clientes en situación de vulnerabilidad.

En esa misma línea, ejecutamos el proyecto Espacio Ecosostenible (Sede Ica), orientado a reutilizar materiales en desuso para la creación de espacios funcionales y seguros destinados a nuestros trabajadores. Este proyecto permitió valorizar postes de baja tensión transformándolos en adoquines ecológicos y reaprovechar diversos activos operativos, evitando su disposición final como residuo y generando beneficios ambientales cuantificables.

Instalación de 9,500 adoquines ecológicos, elaborados con 5.7 m³ de concreto reciclado.

Prevención de 15 toneladas de residuos y reducción de 1.5 toneladas de CO_2.

Ahorro de 1 000 litros de agua.

Reutilización de 5 m³ de madera.

Valorización de **10 carretes, 20 postes y 18 botas dieléctricas.**



4.8. *Emisiones y cambio climático*

Monitoreamos de manera sistemática nuestras emisiones directas e indirectas, con el propósito de comprender su comportamiento, identificar oportunidades de reducción y fortalecer la toma de decisiones orientadas a una operación más eficiente y resiliente.

La medición de nuestra huella de carbono se realiza bajo la metodología ISO 14,067, utilizando 2021 como año base. Este enfoque nos permite asegurar consistencia técnica, trazabilidad y comparabilidad en el tiempo. En línea con esta medición, hemos definido como meta la reducción progresiva de las emisiones de GEI hacia 2030, integrando este objetivo dentro de nuestra hoja de ruta climática.

Metodología propuesta por la norma ISO 14067 de Huella de Carbono.

Herramienta "MESGO" del Grupo de Energía Bogotá

se utiliza el Estándar Corporativo del Protocolo De Gases Efecto Invernadero (GHG Protocol Corporate Standard) del World Resources Institute (WRI) y (Organitational, Standard International) ISO 14,064-1:2018.



Durante 2025, las emisiones totales considerando los alcances 1, 2 y 3 alcanzaron 366,830.56 toneladas de CO_2 equivalente, reflejando el desempeño asociado tanto a nuestras actividades operativas como a la gestión de nuestra cadena de valor.

Emisiones directas e indirectas

	2025
Emisiones alcance 1	136,080.71
Porcentaje de emisiones de alcance 1 producidas por el CH4	0.24%
Emisiones alcance 2 incluidas las emisiones por tranmisión y distribución	18,020.13
Emisiones alcance 3	212,729.72
Emisiones totales alcance 1, 2 y 3	**366,830.56**
Emisiones Netas (Ton CO2eq)	**154,100.84**

2025 (IF-EU-120a.1)	
Emisiones de Nox (Toneladas métricos de Nox emitidas)	2,064.46
Contaminantes emitidos al aire (OM condensable ton métricas)	10.55
SO2 (dióxido de azufre en ton métricas)	0.63
PM10 (material particulado de hasta 10 micrómetros en ton métricas)	40.86

		2025
Emisiones biogénicas (Ton CO2eq)	**Alcance 1**	8.83
	Alcance 3	0.00

Gases incluidos en el cálculo			
Año 2025	**Alcance 1**	**Alcance 2**	**Alcance 3**
Gases incluidos en el cálculo	CO_2, CH_4 (fósil), N_2O, HFCs, SF_6	CO_2	CO_2
Omisiones	De acuerdo a nuestro procedimiento de evaluación de significancia, no se incluyeron determinadas subcategorías de emisiones indirectas por no resultar representativas, por limitaciones en la disponibilidad de datos o por encontrarse fuera del control operativo de la organización. Las exclusiones son: • Transporte de materias primas por vía aérea. • Transporte de producto terminado (terrestre, marítimo y aéreo). • Bienes de capital. • Emisiones asociadas al uso de productos. • Franquicias e inversiones. Estas exclusiones han sido documentadas y justificadas conforme a los principios de pertinencia, integridad, coherencia, exactitud y transparencia establecidos por ISO 14,064.		



Al 2025, se logró una reducción de 800.94 toneladas de CO_2 equivalente (tCO_2e).

Para el alcance 1, se registraron emisiones de 136,080.71 tCO_2eq, con un 0.24% de estas emisiones producidas por CH_4. El aumento se explica principalmente por el incremento en el uso de gas natural genérico para generación de energía, así como la incorporación de nuevas fuentes de emisión, como las fugas de gas aislante. Aunque se observan reducciones en emisiones de fuentes móviles y fugas de extintores, estas disminuciones son poco significativas frente al total de este alcance.

En el alcance 2, las emisiones, incluyendo las correspondientes a transmisión y distribución, ascienden a 18,020.13 tCO_2eq. Esto representa un aumento respecto a registros anteriores, debido principalmente a ajustes en las pérdidas de T&D y al mayor detalle en la contabilización de esta categoría. Por el contrario, el consumo de energía mostró una leve disminución, que no impacta significativamente en el total de este alcance.

El alcance 3 presenta 212,729.72 tCO_2eq, mostrando un aumento respecto a inventarios previos. Este crecimiento se debe principalmente a la incorporación de nuevas fuentes de emisión dentro de esta categoría. Aunque algunas emisiones, como el WTT de energía eléctrica, se redujeron, otros componentes, como el WTT de combustibles, registraron incrementos relevantes, lo que explica el aumento general del alcance 3.

En conjunto, las emisiones totales de los alcances 1, 2 y 3 alcanzan 366,830.56 tCO_2eq, lo que representa un aumento significativo respecto al inventario anterior. Este incremento se explica principalmente por la contabilización más completa de fuentes de emisión, especialmente en el alcance 3.

Al año 2025, se registraron emisiones totales de 151,730.96 tCO_2eq correspondientes a los alcances 1 y 2, en línea con el inventario corporativo de gases de efecto invernadero.

Distribución de energía
Energía suministrada en Mwh

Intensidad de emisiones, 2025 (GRI 305-4)

Unidad de medida	Intensidad
1,027,119	0.15



Acciones de mitigación y eficiencia *(GRI 305-5)*

En línea con nuestra estrategia climática, durante 2025 implementamos y consolidamos medidas concretas orientadas a la reducción de emisiones y a la mejora de la eficiencia energética en nuestras operaciones. Entre ellas, destaca la instalación y operación de plantas solares fotovoltaicas para autoconsumo en diversas sedes.

Iniciativa 1	
Nombre de la iniciativa	Planta solar fotovoltaica Ica Norte
Descripción	Sistema solar para autoconsumo con 298 paneles y potencia instalada de 122 kWp. Genera aproximadamente 219 MWh/año. Puesta en operación en febrero de 2021.
Reducción (Ton CO2 eq) lograda o esperada	408.74
Costo de la iniciativa (USD)	$ 81,255.58
Beneficios o ingresos generados por la iniciativa (USD)	$ 429,578.56

Iniciativa 2	
Nombre de la iniciativa	Planta solar fotovoltaica Nasca
Descripción	Sistema solar con 48 paneles Trina Solar de 650 Wp, inversor Huawei SUN2000-25K-MB0. Potencia pico 31.2 kWp. Producción anual estimada: 54.87 MWh.
Reducción (Ton CO2 eq) lograda o esperada	24.81
Costo de la iniciativa (USD)	$ 18.750,00
Beneficios o ingresos generados por la iniciativa (USD)	$ 36.082,51

Iniciativa 3	
Nombre de la iniciativa	Planta solar fotovoltaica chincha
Descripción	Sistema solar con 38 paneles de 650 Wp, inversor Huawei 25 kW. Potencia pico 24.7 kWp. Producción anual estimada: 35.67 MWh.
Reducción (Ton CO2 eq) lograda o esperada	16.13
Costo de la iniciativa (USD)	$ 14,843.75
Beneficios o ingresos generados por la iniciativa (USD)	$ 23,403.09

Iniciativa 4	
Nombre de la iniciativa	Planta solar fotovoltaica Pisco
Descripción	Sistema solar con 42 paneles de 650 Wp, inversor Huawei 25 kW y medidor bidireccional. Potencia pico 27.3 kWp. Producción anual: 48.93 MWh.
Reducción (Ton CO2 eq) lograda o esperada	22,12
Costo de la iniciativa (USD)	$ 16,406.25
Beneficios o ingresos generados por la iniciativa (USD)	$ 32,088.29

Adicionalmente, se puso en operación tres plantas solares fotovoltaicas para consumo propio:

- **Planta solar fotovoltaica Nasca**
  Sistema con 48 paneles solares de 650 Wp, con una potencia pico instalada de 31.2 kWp y una generación anual estimada de 54.87 MWh.

- **Planta solar fotovoltaica Chincha**
  Instalación compuesta por 38 paneles de 650 Wp, con una potencia pico de 24.7 kWp y una producción anual estimada de 35.67 MWh

- **Planta solar fotovoltaica Pisco**
  Sistema integrado por 42 paneles de 650 Wp, con una potencia pico de 27.3 kWp y una generación anual aproximada de 48.93 MWh.

Esta acción forma parte de un enfoque más amplio que integra mejoras operativas y proyectos de transición energética desarrollados en otros componentes de nuestra operación, fortaleciendo así nuestra contribución a la reducción progresiva de emisiones.



HITOS

100 % de las fuentes relevantes de emisiones de gases de efecto invernadero **fueron cuantificadas y verificadas bajo la ISO 14,064 en 2025.**

4.9. Biodiversidad y naturaleza *(GRI 101-4)*

Reconocemos que nuestras actividades pueden interactuar con el entorno natural. Por ello, gestionamos estos impactos bajo el principio de jerarquía de mitigación evitar, minimizar, restaurar y compensar como marco rector de nuestra actuación frente a la biodiversidad. Este enfoque se implementa de manera coordinada con contratistas y proveedores, reforzando prácticas de prevención y control, especialmente en actividades de construcción, ampliación y mantenimiento de redes eléctricas.

Durante 2025 identificamos ubicaciones con interacción con el entorno natural asociadas a infraestructura de transmisión en 60 kV. Estas corresponden a los ámbitos Señor de Luren (línea y subestación) y Chiribamba (línea de transmisión). Ambas instalaciones se encuentran en cercanía a zonas sensibles y presentan una importancia media para la biodiversidad, conforme se detalla a continuación:

Ubicaciones con interacción con biodiversidad, 2025 (GRI 101-5)

Ubicación	Tamaño / alcance	Área de influencia según EIA (Ha)	Zona sensible (cercanía)	Tipo de área	Importancia para biodiversidad	Actividad en el emplazamiento
Señor de Luren (línea y subestación)	3.8 km (línea de transmisión) y 200 ha (Subestación)	LT 60 kV 11.3	Sí	Urbano / periurbano	Media	Transmisión de energía en 60 kV y subestación
Chiribamba (línea de transmisión)	180.70 km	6.3	Sí	Rural	Media	Transmisión de energía en 60 kV

En coherencia con la jerarquía de mitigación, durante 2025 concentramos nuestras acciones principalmente en el componente de evitación, priorizando medidas preventivas orientadas a reducir la interacción con la fauna. En este marco, realizamos monitoreos de avifauna en la Línea de Transmisión Luren, como parte del control ambiental asociado a la operación de la infraestructura.

	Medidas de mitigación (EVITAR)	
Medida (EVITAR)	Cantidad 2025	Costo asociado (USD)
Monitoreos de avifauna – Línea de Transmisión Luren (Ica)	4	161,740.58

Ejecutamos el 100 % de las campañas de monitoreo de flora y fauna silvestre, en cumplimiento del plan ambiental para nuestras instalaciones.

ElectroDunas | 114 AÑOS

5 Respeto por los Derechos Humanos



5. Respeto por los derechos humanos

5.1. Igualdad, equidad e inclusión

La diversidad, la equidad y la inclusión forman parte de la manera en que entendemos nuestra responsabilidad como empresa y como actor relevante en el territorio. En Electro Dunas promovemos un entorno laboral en el que el respeto, la empatía y la tolerancia orientan nuestras relaciones internas y externas, asegurando que todas las personas sean tratadas con dignidad, sin distinción de género, edad, origen, condición o cualquier otra característica personal.

Este compromiso se sustenta en políticas y prácticas orientadas a prevenir riesgos, proteger derechos y fortalecer una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades.

Es fundamental establecer una cultura y clima saludable para la convivencia.

Es menester educar, sensibilizar y fomentar el respeto a la diversidad, en especial, respecto al género, orientación sexual, diversidad generacional y hacia las personas con discapacidad.

Los equipos heterogéneos son más productivos, innovadores y manejan mejor la toma de decisiones.



Nuestra gestión en esta materia se articula a través de la Política de Derechos Humanos, que orienta nuestras operaciones, decisiones y relaciones comerciales. Esta política se encuentra alineada con los principios promovidos por las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y establece un marco claro para prevenir la discriminación, promover condiciones de trabajo dignas y asegurar el respeto de los derechos fundamentales de nuestros grupos de interés.

Bajo este marco, adoptamos un enfoque preventivo de debida diligencia que nos permite identificar, evitar y, de ser necesario, mitigar o reparar posibles impactos adversos derivados de nuestras actividades.



Compromisos con nuestros grupos de interés

Nuestros compromisos en materia de igualdad, equidad e inclusión se extienden a todos los grupos con los que nos relacionamos y se estructuran en compromisos generales y compromisos específicos por grupo de interés.

Compromisos y políticas

Compromisos generales

1. Dar cumplimiento a las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y empresas, con particular énfasis a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas.
2. Rechazar todas las formas de violencia (física, moral, sexual, psicológica o abuso verbal).
3. Evitar cualquier forma de discriminación por raza, edad, sexo, estado de embarazo, identidad de género, orientación sexual, religión, cultura, nacionalidad, orígenes sociales o étnicos, situación de discapacidad permanente o temporal, o afiliación sindical o política, que represente una vulneración de los derechos humanos de cualquier grupo de interés.
4. Adoptar, mediante la debida diligencia en derechos humanos, un enfoque preventivo de gestión para evitar los impactos adversos que las actividades de la compañía puedan ocasionar, y de no ser posible, mitigarlos y repararlos mediante mecanismos eficaces, proporcionales y razonables.
5. No tolerar la amenaza, intimidación, u otro acto de represalia contra la expresión pacífica de opiniones o inquietudes frente a las actividades de la compañía.
6. Mantener un relacionamiento continuo y transparente con los grupos de interés, respetando los derechos a la libre expresión y participación, así como disponiendo de mecanismos para atender y gestionar peticiones, quejas y reclamos en materia de Derechos Humanos, a través del Canal Ético.
7. Fortalecer las capacidades de los grupos de interés en materia de Derechos Humanos, a través de programas de formación.
8. Contribuir al derecho al acceso universal a la energía, mediante una operación responsable, eficiente y confiable de los negocios.
9. Respetar y promover los derechos humanos de los diversos grupos de interés.



Compromisos particulares

Compromisos con los trabajadores | Condiciones de trabajo digno, seguro y respetuoso

10. Fortalecer una cultura corporativa incluyente, donde las personas, de manera individual o grupal, se sienten bienvenidas, respetadas, escuchadas, valoradas y reconocidas por ser quienes son y por sus contribuciones.
11. Asegurar la formalización a través del cumplimiento de todas las normas de contratación laboral.
12. Garantizar condiciones de trabajo digno y rechazar prácticas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la vinculación de trabajo infantil.
13. Evitar cualquier forma de discriminación.
14. Establecer medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la discriminación y el acoso laboral y sexual.
15. Promover la diversidad en la planta de personal, a través de procesos abiertos y transparentes.
16. Promover la equidad de trato y de oportunidades.
17. Asegurar la igualdad salarial, garantizando que, en condiciones de trabajo de igual valor, las personas reciban un pago igual.
18. Respetar el derecho de asociación y negociación colectiva, cumpliendo a cabalidad las disposiciones legales orientadas a su protección.
19. Implementar acciones para lograr una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as.
20. Asegurar que las comunicaciones internas y externas estén libres de sesgos y discriminación de cualquier tipo, y se realicen mediante lenguajes y mecanismos que no refuercen estereotipos sociales o culturales.



Compromisos con las comunidades| El reconocimiento y respeto por los derechos de las comunidades

1. Respetar y velar por la protección de los derechos individuales y colectivos de las comunidades.
2. Contribuir a la creación de condiciones favorables para generar oportunidades de desarrollo social y económico, con respeto por las tradiciones, costumbres y saberes locales.
3. Promover un enfoque de diversidad, equidad e inclusión en el relacionamiento con las comunidades.
4. Respetar y promover los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas, asegurando la construcción de escenarios de diálogo genuino, oportuno y permanente, en el marco de respeto a la diversidad y el multiculturalismo.
5. Respetar los derechos de las comunidades a gozar de un medio ambiente sano; a disponer y gozar de sus tierras, bienes y recursos de una manera segura, y que no afecte su salud e integridad.
6. Rechazar cualquier amenaza, intimidación y ataque físico, escrito o verbal, contra asociaciones o personas que defienden los derechos humanos.
7. Promover la protección del medio ambiente, los recursos naturales y la biodiversidad, favoreciendo entornos seguros y saludables en las áreas de influencia.



Compromisos con aliados, proveedores y contratistas

8. Incorporar el deber de cumplimiento de la presente política, en los acuerdos comerciales con aliados, proveedores y contratistas, implementando mecanismos de debida diligencia, supervisión y sanción en caso de incumplimiento.
9. Promover condiciones de trabajo digno, rechazando prácticas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la vinculación de trabajo infantil, en la cadena de valor.
10. Promover la adopción de buenas prácticas de derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión.
11. Evaluar el desempeño de los contratistas en asuntos relacionados con derechos humanos.

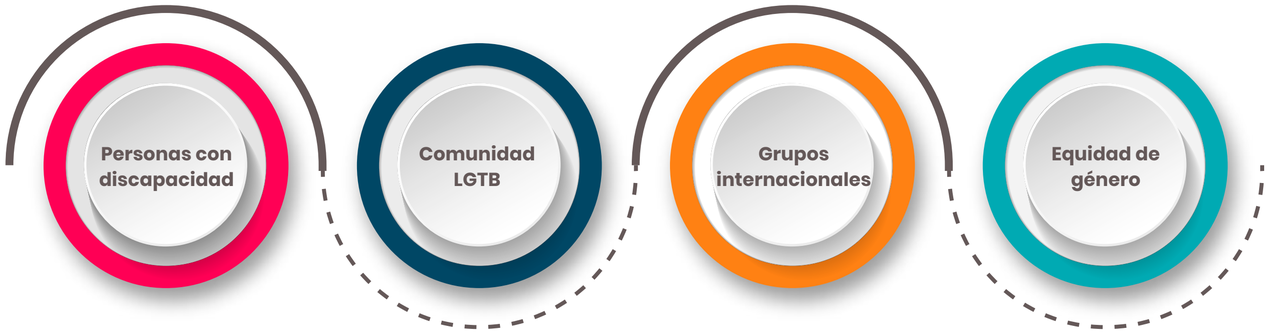


Programa UQLLAY

La inclusión es un proceso que se construye día a día. Bajo esa convicción, en 2021 pusimos en marcha el Programa UQLLAY, cuyo nombre que significa “abrazar” en quechua refleja nuestro compromiso de generar espacios laborales donde todas las personas se sientan respetadas, valoradas e integradas.

Desde su creación, UQLLAY se ha integrado de manera transversal en nuestros procesos de gestión del talento, abarcando el reclutamiento, la capacitación y el clima laboral. A través de este programa promovemos prácticas que fortalecen la aceptación, el respeto mutuo y la convivencia, reconociendo la diversidad como un activo estratégico para la empresa.

Equidad de género



Durante su implementación, incorporamos herramientas y actividades orientadas a comprender y gestionar la diversidad al interior de la empresa, tales como:

- Encuestas de tolerancia.
- Análisis generacionales.
- Evaluación WEEPS.
- Participación activa en iniciativas de prevención de la violencia de género.
- Elaboración de Informes Diagnóstico de Accesibilidad.



Estas acciones nos permiten identificar oportunidades de mejora, fortalecer la cohesión organizacional y promover el bienestar de nuestros equipos.

Como resultado de este enfoque, al cierre de 2025 contamos un trabajador con discapacidad. Asimismo, registramos tres trabajadores de nacionalidad extranjera, lo que representa un 0.98 % de nuestra planta; de este grupo, el 6.8 % ocupa cargos directivos.

Avanzamos hacia la integración de grupos minoritarios, alcanzando la participación de ocho trabajadores que se identifican como integrantes de la comunidad LGTBQ+, equivalente a 3.45 % del total de la empresa.

En línea con este compromiso, monitoreamos de manera permanente la participación de mujeres en posiciones de liderazgo y su acceso a funciones estratégicas dentro de la empresa.

Mujeres en cargos directivos, 2025 *(GRI 405-1)*

Indicadores Generales	Número	Porcentaje
Mujeres en puestos directivos junior (primer nivel gerencial)	6	21 %
Mujeres en cargos de alta dirección (máximo a dos niveles de presidente/gerente general)	4	25 %
Total de mujeres en cargos directivos (incluye cargos directivos de nivel junior, medio y senior)	12	27 %
Mujeres en cargos con funciones de generación de ingresos	43	32 %
Mujeres en puestos relacionados con STEM	73	24 %

Relación salario según categoría laboral *(GRI 405-2) (GEB 29)*

Categoría laboral	Ratio con salario base	2025
Alta Gerencia	N/A	N/A
Gerencia Media	0.85	0.93
Asesor	1.09	1.07
Profesional	0.99	0.98
Soporte/apoyo	0.90	0.83



Equidad salarial

La equidad de trato también se refleja en nuestra política de compensaciones. La relación entre el salario base de hombres y mujeres, según categoría laboral, evidencia un enfoque orientado a la igualdad de oportunidades y remuneraciones en condiciones de trabajo equivalentes.



5.2. Derechos humanos

En 2025 fortalecimos nuestra gestión en Derechos Humanos mediante la actualización del proceso de Debida Diligencia. Este ejercicio nos permitió identificar y priorizar impactos reales y potenciales, así como brechas de gestión, manteniendo el riesgo de vulneración de Derechos Humanos incorporado en nuestra matriz de riesgos estratégicos. Con ello, reforzamos nuestro enfoque preventivo y consolidamos bases más sólidas para la implementación progresiva de acciones de remediación cuando corresponda. *(GRI 2-25)*

Durante el periodo, actualizamos el proceso de Debida Diligencia, consolidando nuestras acciones iniciadas en 2023, con el objetivo de mejora de manera continuar la gestión de los impactos sociales derivados de nuestras operaciones. Esta actualización muestra nuestros avances, especialmente en la consolidación de mecanismos de queja y en el fortalecimiento del relacionamiento con las comunidades.

Sin embargo, aún persisten desafíos, particularmente en lo relativo a la participación externa y a la integración de los procesos en un sistema unificado y coherente. Las recomendaciones buscan optimizar la gestión de impactos y potenciar la participación de los grupos de interés, constituyéndose como elementos clave para avanzar hacia una gestión más efectiva y sostenible.

Este compromiso se complementa con mecanismos formales que garantizan la recepción y gestión adecuada de posibles situaciones. A través de nuestros centros de atención al cliente recogemos de manera directa las inquietudes de los usuarios, mientras que el Canal Ético corporativo permite reportar casos vinculados a Derechos Humanos con garantía de confidencialidad y debido tratamiento. Además, en nuestros espacios participativos con grupos de interés difundimos estos mecanismos y promovemos su uso responsable. *(GRI 2-25)*

Como resultado de este sistema preventivo y de atención, durante 2025 no identificamos casos de violaciones a los derechos de pueblos indígenas asociados a nuestras operaciones, ni se registraron Peticiones, Quejas, Reclamos o Sugerencias (PQRS) relacionadas con Derechos Humanos. *(GRI 411-1)*





Formación en Derechos Humanos

Entendemos que las políticas solo son efectivas cuando son conocidas y apropiadas. Por ello, difundimos activamente nuestra Política de Derechos Humanos mediante comunicaciones internas, redes sociales y espacios de diálogo, complementando estas acciones con programas de capacitación dirigidos a trabajadores, proveedores y contratistas. La Gerencia General asegura los recursos necesarios para su implementación, mientras que la Gerencia de Gestión del Talento lidera su ejecución y seguimiento.

A continuación, presentamos los resultados 2025 en formación en Derechos Humanos:

Formación en derechos humanos

	2024	2025
Número total de trabajadores	285	305
Porcentaje de trabajadores formados en derechos humanos	35.1 %	3.9 %

Personal de seguridad y terceros capacitados en políticas y procedimientos en Derechos Humanos

	2024			2024		
	Personas capacitadas	N.° de horas totales de formación	N.° de horas por persona	Personas capacitadas	N.° de horas totales de formación	N.° de horas por persona
Trabajadores con funciones de seguridad formados en derechos humanos	0.27	0.27	0.27	0	0	0
Total de trabajadores formados en derechos humanos	0.43	0.43	0.43	12	1	0.08
Personal de seguridad contratado con terceros formado en derechos humanos (GRI 410-1)	0.29	0.29	0.29	0	2	0
Personal de contratistas formados en derechos humanos	0.24	0.24	0.24	10	2	0.2

Evaluación de Derechos Humanos

Nuestra gestión no se limita a la formación. En 2025 realizamos evaluaciones en Derechos Humanos tanto en nuestras operaciones propias como en las actividades desarrolladas por contratistas y proveedores. Este ejercicio nos permitió revisar riesgos asociados a condiciones laborales, salud y seguridad en el trabajo y cumplimiento normativo.

A continuación, los resultados de esta evaluación:

Evaluación en Derechos Humanos

		2024		2024		
	N.º evaluado en los últimos tres años	N.º evaluado donde se han identificado riesgos	N.º con riesgos con medidas de mitigación implementadas	N.º evaluado en los últimos tres años	N.º evaluado donde se han identificado riesgos	N.º con riesgos con medidas de mitigación implementadas
Operaciones propias	1	1	1	1	0	0
Contratistas y proveedores de nivel I	10	0	0	11	0	0
Empresas conjuntas (incluidas participaciones superiores al 10 %)	0	0	0	1	0	0



Hitos en Derechos Humanos

Actualizamos nuestro proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos, fortaleciendo el enfoque preventivo de identificación y gestión de impactos.

Integramos y mantuvimos el riesgo de Derechos Humanos dentro de nuestro sistema de gestión de riesgos estratégicos, asegurando su monitoreo permanente al más alto nivel.

Implementamos un servicio de fortalecimiento del relacionamiento comunitario, orientado a revisar y mejorar nuestros mecanismos de reclamación y atención de preocupaciones sociales.

Incorporamos criterios ASG en los procesos de contratación y evaluación competitiva, integrando consideraciones de sostenibilidad y Derechos Humanos en la gestión de proveedores y terceros.



5.3. Negociaciones colectivas

El diálogo social constituye un componente esencial de nuestra gestión laboral. En Electro Dunas promovemos relaciones basadas en el respeto, la transparencia y la búsqueda de consensos, generando espacios de comunicación permanente que contribuyen tanto al bienestar de nuestros trabajadores como a la estabilidad del clima organizacional.

En este marco, mantenemos un relacionamiento continuo con las organizaciones sindicales presentes en la empresa, reconociendo su rol en la representación de los trabajadores afiliados y en la defensa de sus derechos. Esta interacción nos permite canalizar inquietudes, gestionar expectativas y asegurar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Actualmente, contamos con dos sindicatos activos: el Sindicato de Ica, Nasca y Anexos y el Sindicato de Pisco y Chincha. Durante 2025, 72 trabajadores estuvieron cubiertos por convenios colectivos, lo que representa el 23.61% de nuestra plantilla total. Si bien la afiliación sindical representa una proporción menor del total de trabajadores, su presencia resulta relevante para asegurar el cumplimiento de los acuerdos suscritos y el acceso de los afiliados a los beneficios establecidos en los convenios colectivos. *(GRI 2-30)*

Los convenios colectivos vigentes contemplan beneficios orientados a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores afiliados, en línea con los acuerdos alcanzados entre las partes.

Por su parte, los trabajadores no sindicalizados se rigen por las políticas internas de la empresa, las cuales contemplan esquemas de compensación y beneficios alineados con la normativa laboral vigente y con nuestras prácticas corporativas. De esta manera, buscamos garantizar condiciones laborales equitativas para todo el personal, independientemente de su afiliación sindical.

Nuestro enfoque prioriza el respeto mutuo y el diálogo constructivo como mecanismos para atender las necesidades de los distintos grupos de trabajadores, contribuyendo a relaciones laborales armoniosas y sostenibles en el tiempo.



Beneficios sindicales

- Beneficios económicos
- Incremento de remuneraciones

Al 2025, **cumplimos al 100%** los compromisos establecidos en el Convenio Colectivo y Vigente.

Fortalecimiento del cumplimiento laboral

En línea. Con nuestro compromiso, desde el área de Relaciones Laborales, durante el 2025, fortalecimos nuestros mecanismos de cumplimiento laboral interno. Mediante la realización de auditorías laborales. En toda la compañía, estas revisiones y fiscalizaciones internas permitieron actualizar nuestros procesos, documentos, etc., mitigando las contingencias y riesgos regulatorios laborales. Así como reforzando nuestros estándares de cumplimiento.

Asimismo, desarrollamos 7 capacitaciones dirigidas a nuestros líderes y personal en general, abordando diversos temas laborales. Estas actividades fortalecen su conocimiento normativo y refuerzan su rol en la gestión de personas.

ElectroDunas | 114 AÑOS



6

Protección de la Vida y la Integridad

6. Protección de la vida y la integridad

6.1. Seguridad y salud en el trabajo *(GRI 403-1)*

Asumimos la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como una responsabilidad compartida que involucra a toda la organización y que forma parte integral de nuestra manera de operar. Nuestro enfoque está orientado a prevenir riesgos, fortalecer una cultura de autocuidado y garantizar condiciones de trabajo seguras no solo para nuestros trabajadores, sino también para contratistas y, de manera indirecta, para las comunidades ubicadas en nuestra zona de concesión.

Para respaldar nuestra gestión, seguimos las siguientes normativas:



- Reporte de Incidentes
- Procedimiento e Investigación de accidentes
- Política de Interrupción de Actividades
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reglamento RESESATE
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad RM N° 111-2013-MEM/DM y sus modificaciones
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo D.S. N° 005-2012-TR y sus modificaciones aplicables.

En este marco, nuestra gestión se sustenta en los siguientes compromisos en Seguridad y Salud en el Trabajo: **(GRI 2-25)**

- Prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales mediante la identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Cumplir con la normativa vigente y los compromisos asumidos en materia de SST.
- Garantizar la participación y consulta de los trabajadores en el Sistema de Gestión de SST.
- Aplicar la jerarquía de controles para eliminar o reducir riesgos.
- Asegurar los recursos necesarios y la mejora continua del Sistema de Gestión de SST.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nuestra gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se sustenta en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), aplicado de manera integral a todas nuestras operaciones. Este sistema responde a un enfoque preventivo que prioriza la identificación de peligros, la evaluación periódica de riesgos y la implementación de controles efectivos, permitiéndonos anticipar y gestionar los riesgos asociados a nuestras actividades. ***(GRI 2-25)***

Como parte de este enfoque, las Matrices IPERC son revisadas y actualizadas de forma continua por personal competente. Estas matrices constituyen una herramienta clave para la toma de decisiones, la mejora continua del sistema y la definición de medidas de control orientadas a eliminar o reducir los riesgos identificados. Su actualización permanente nos permite mantener una gestión dinámica y ajustada a las condiciones reales de operación.



Ante la ocurrencia de incidentes, aplicamos un proceso estructurado de investigación que permite identificar causas raíz y definir acciones correctivas, utilizando la jerarquía de controles y el Modelo de Causalidad de Pérdida. Este enfoque fortalece el aprendizaje organizacional y previene la recurrencia de eventos similares.

El monitoreo permanente de riesgos nos permite actuar oportunamente frente a condiciones subestándares. Identificamos los daños físicos a la integridad de las personas como uno de los riesgos más relevantes, por lo que reforzamos las medidas preventivas mediante inspecciones de campo, entrenamientos especializados y mecanismos de control que aseguran el cumplimiento de los procedimientos establecidos.



El alcance del SGSST comprende a todos los trabajadores y contratistas que desarrollan actividades vinculadas a la distribución, transmisión y generación eléctrica. En ese sentido, al cierre del 2025, el 100 % colaboradores y contratistas se encontraron cubiertos por el sistema, garantizando la protección necesaria para el desarrollo seguro de sus actividades. ***(GRI 403-2)***

Para asegurar su efectividad, el sistema es monitoreado a través de reportes mensuales y procesos de evaluación continua, lo que permite dar seguimiento sistemático a su desempeño, identificar oportunidades de mejora y reforzar los controles cuando es necesario.

Este trabajo sostenido se reflejó en los resultados del periodo: durante 2025 alcanzamos un Índice de Frecuencia de Accidentes de cero, reflejo del compromiso y la participación activa de nuestros equipos. Este desempeño es resultado de la aplicación consistente de nuestras políticas y procedimientos de SST en todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los contratistas, así como del compromiso y la participación activa de nuestros equipos.

COBERTURA DEL SGSTT (GRI 403-8)	2025	
	N.°	%
Número de trabajadores y contratistas cubiertos por dicho sistema.	1,207	100%
Número de trabajadores y contratistas cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría interna.	1,207	100%
Número de trabajadores y contratistas cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero.	1,207	100%

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

La gobernanza de nuestra gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se articula a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), órgano conformado de manera paritaria por representantes de los trabajadores y de la empresa. Este comité sesiona mensualmente y, cuando la situación lo requiere, convoca reuniones extraordinarias para atender asuntos urgentes, adoptando decisiones de manera democrática mediante el voto mayoritario de sus miembros.

Al cierre de 2025, se registró un total de 305 trabajadores, todos representados en los distintos comités de seguridad y salud laboral, garantizando una cobertura del 100 % del personal. Esta representación asegura que las decisiones en materia de SST incorporen la participación activa de nuestro equipo.

El CSST cumple un rol clave en la comunicación interna, el seguimiento de indicadores y la adopción de medidas preventivas y correctivas, fortaleciendo el diálogo y la corresponsabilidad en materia de seguridad y salud. Asimismo, tiene la responsabilidad de promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la normativa nacional vigente, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador. ***(GRI 2-25) (GRI 403-4)***

Apoyar al desarrollo del empleador y favorecer el bienestar laboral

Asesorar y monitorear el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional

Procurar la salud y seguridad en el trabajo

Como parte de esta cultura preventiva, los trabajadores cuentan con el derecho de suspender una actividad cuando consideren que representa un riesgo para su integridad o la de terceros. De igual forma, pueden reportar actos o condiciones subestándar a su supervisor o al área de SST, activando de inmediato las acciones correctivas correspondientes.





Técnica del Análisis Sistemático de Causas (TASC)

Técnica basada en el Modelo Causal de Pérdidas, orientado a comprender y recordar las causas que originan el daño personal o pérdida material, de una forma simple.

Análisis Causa - Efecto (Los cinco porqués)

Técnica basada en un proceso de trazabilidad, que implica la realización de cinco preguntas para identificar la causa raíz del problema y buscar sus posibles causas y efectos.

Para garantizar un proceso imparcial y confidencial, disponemos además de una línea exclusiva de reporte, que resguarda los datos personales conforme a la legislación peruana vigente.

Gestión preventiva de SST

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incorpora un enfoque preventivo que se extiende también a contratistas y terceros. En este marco, identificamos como riesgo relevante la posible afectación a la integridad física durante el desarrollo de actividades operativas, especialmente en un entorno propio de la operación eléctrica.

Para gestionar este riesgo, implementamos controles orientados a la anticipación y mitigación de peligros. Entre ellos se incluyen entrenamientos específicos, supervisión permanente e inspecciones en campo destinadas a detectar condiciones subestándares y asegurar el cumplimiento de nuestros procedimientos y estándares de seguridad. ***(GRI 403-7)***

Este enfoque preventivo se sustenta en la aplicación sistemática de la matriz IPERC y en la priorización de controles sobre aquellos peligros críticos propios de la operación eléctrica. Como resultado, durante 2025 consolidamos resultados sostenidos en materia de seguridad, alcanzando cero accidentes laborales registrables.

Dentro de los riesgos propios de nuestra actividad, el de mayor exposición corresponde al contacto eléctrico. Su gestión se realiza bajo el principio de jerarquía de controles, priorizando medidas que reduzcan la probabilidad y severidad de los incidentes:

- **Controles de ingeniería:** sistemas de aislamiento, puesta a tierra, dispositivos de bloqueo y consignación (LOTO) y protecciones colectivas certificadas.

- **Procedimientos y supervisión en campo:** aplicación estricta de estándares de trabajo seguro y autorización de tareas críticas con verificación operativa permanente.

- **Equipos de protección especializados:** uso obligatorio de EPP de alta especificidad, incluyendo indumentaria ignífuga, protección contra arco eléctrico y herramientas dieléctricas certificadas.



Cultura preventiva y comunicación comunitaria

La gestión preventiva no se limita al ámbito interno. En 2025 implementamos un Plan de Comunicaciones en zonas rurales de nuestra concesión, orientado a prevenir incidentes asociados a conexiones clandestinas y a la manipulación inadecuada de instalaciones eléctricas.

Esta iniciativa fue desarrollada de manera articulada entre las áreas de SST, Gestión Social, Asuntos Legales y Comercial, e incluyó campañas de sensibilización con material gráfico accesible y acciones en campo. Con ello buscamos fortalecer la cultura preventiva no solo dentro de la organización, sino también en las comunidades del área de influencia, reforzando una gestión de riesgos que trasciende nuestras operaciones directas.





Formación en SST

Entendemos que la seguridad no depende únicamente de controles técnicos, sino del conocimiento, la preparación y la conducta responsable de las personas. Por ello, contamos con un Plan de Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo que integra cursos teóricos y prácticos, dictados durante la jornada laboral remunerada y acompañados de evaluaciones que certifican las competencias adquiridas.

COBERTURA DEL SGSTT (GRI 403-8)

CURSOS	DETALLE
Capacitaciones en SST	• Política de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. • Manejo defensivo, reglas de tránsito (teoría – práctica). • Seguridad y Riesgo Eléctrico. • Equipos de Protección Personal (EPP) y Equipos contra Riesgo Eléctrico. • IPERC – Charla Preventiva para inicio de actividades. • Prevención y Control de Incendios (uso y manejo de extintores). • Elementos y Señalización de Zona de Trabajo. • Identificación y Manejo de Materiales y Residuos Peligrosos. • Manejo y Disposición Ambientalmente Racional de PCB.
Entrenamiento	• Trabajos en altura – Rescate (teórico-práctico). • Respuesta a emergencia generadas por materiales y residuos peligrosos. • Primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP) a brigadistas.
Capacitación en primeros auxilios	• Estilo de vida saludable. • Salud Mental y pautas para manejo de estrés. • Ergonomía laboral y prevención de lesiones osteomusculares.



En el caso de los contratistas, se imparte adicionalmente el curso de trabajos en altura y escalamiento en estructuras, de carácter teórico-práctico y con evaluación calificable para su certificación y habilitación. Este curso también se desarrolla en horas de trabajo remuneradas, asegurando condiciones equitativas de formación.

Como resultado de este esquema formativo, durante 2025 el 100 % de nuestros trabajadores (305 personas) y el 100 % de nuestros contratistas participaron en programas de formación en SST, consolidando una cobertura total en materia de capacitación preventiva.

Programas preventivos y cuidado de la salud

Complementamos nuestra gestión de seguridad con programas preventivos orientados a la salud integral, entendiendo que la prevención no se limita a evitar accidentes, sino también a promover condiciones que favorezcan el bienestar físico y mental de nuestros trabajadores. *(GRI 403-6)*

Durante 2025, los servicios de salud en el trabajo contribuyeron activamente a la identificación y reducción de riesgos mediante:

- Asesoría en salud ocupacional.
- Ejecución de programas anuales.
- Seguimiento de enfermedades.
- Realización de exámenes médicos.

El servicio es tercerizado y opera bajo cláusulas de confidencialidad, garantizando la protección de los datos personales y asegurando que la información médica no influya en decisiones laborales. *(GRI 403-3)*

La información médica es gestionada bajo estrictos criterios de confidencialidad, mediante canales exclusivos que garantizan el cumplimiento de la normativa peruana sobre protección de datos personales.

Resultados SST

Nuestro objetivo en SST es claro: cero accidentes y cero lesiones. Para alcanzarlo, aplicamos de manera sistemática el proceso IPERC y estudios de riesgo, priorizando la eliminación del peligro y, cuando ello no es posible, la sustitución, los controles de ingeniería, las barreras administrativas y, finalmente, el uso adecuado de Equipos de Protección Personal (EPP). Este enfoque jerárquico nos permite gestionar los riesgos de forma estructurada y preventiva.

Como resultado de esta gestión, durante 2025 no se registraron accidentes laborales con consecuencias graves ni fallecimientos, tanto en trabajadores directos como en contratistas.

LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL (GRI 403-9)(GEB-6)	2025		
	TRABAJADORES DIRECTOS		CONTRATISTAS
	HOMBRES	MUJERES	NÚMERO
Número de trabajadores directos/contratistas	233	74	900
Total de horas trabajadas por los trabajadores directos/contratistas durante el ejercicio	688,019.31	132,584.75	2,221,335
Fallecimientos por accidente laboral	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Índice de severidad	0	0	0
Total de accidentes laborales registrables	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	0	0	0
Total días trabajados	93,643		251,692

Asimismo, alcanzamos una tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) de 0 %, lo que evidencia la efectividad de nuestras estrategias preventivas y la aplicación consistente de controles en todos los niveles de la empresa.

En línea con estos resultados, los principales indicadores internacionales de desempeño en seguridad reflejaron el mismo comportamiento:

	UNIDADES	2025
Tasa total de incidentes registrables (TRIR) para las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo	(recuento estadístico ×200 000) horas	0
Tasa de mortalidad para fallecimientos relacionados con el trabajo		0

Adicionalmente, durante 2025 no se registraron enfermedades ocupacionales, tanto en trabajadores directos como en contratistas. ***(GRI 403-10)***

Este desempeño consolida más de dos años consecutivos sin accidentes laborales registrables, evidenciando la sostenibilidad de nuestra cultura preventiva y la madurez de nuestro Sistema de Gestión de SST.

Durante 2025 recibimos un reconocimiento de la empresa Pacífico Seguros por nuestras buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Este reconocimiento destacó nuestro enfoque preventivo y la gestión sistemática de riesgos implementada en nuestras operaciones.

Hitos en SST

2,762,667 horas sin accidentes en el 2025

8,824,936 horas trabajadas sin accidentes, manteniendo operaciones seguras de manera sostenida desde diciembre de 2022 hasta diciembre de 2025.

Alcanzamos el **97 % del índice Desempeño Proactivo.**



ElectroDunas | 114 AÑOS

7

Transparencia en el Relacionamiento

7. Transparencia en el relacionamiento

7.1. Alianzas corporativas

Incorporamos el trabajo colaborativo como un habilitador fundamental para fortalecer nuestra gestión y contribuir al desarrollo sostenible de los territorios donde operamos. A través de alianzas con organizaciones gremiales y empresariales, intercambiamos conocimientos, promovemos buenas prácticas y participamos activamente en iniciativas que impulsan el fortalecimiento del sector energético.

Estas alianzas amplían nuestras capacidades técnicas y de gestión, y al mismo tiempo refuerzan nuestra contribución a la industria y a la sociedad, alineando nuestros esfuerzos con agendas sectoriales y territoriales de largo plazo.



Espacios de articulación y participación sectorial

Al 2025 participamos como asociados en diversas organizaciones de alcance nacional, regional e internacional que desempeñan un rol relevante en el desarrollo del sector energético y empresarial. A través de estos espacios contribuimos al diálogo sectorial, al fortalecimiento institucional y a la promoción de estándares que impulsan una gestión responsable y sostenible.

A continuación, las principales organizaciones con las que mantenemos alianzas estratégicas: ***(GRI 2-28)***

Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE).

Consejo Empresarial Colombiano (CEC).

Asociación de Distribuidoras de Energía Eléctrica Latinoamericanas (ADELAT).

Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Ica (CCITICA).

Durante el periodo objeto de informe, realizamos aportes económicos que nos permitieron mantener nuestra participación activa en estas organizaciones y contribuir al desarrollo de sus iniciativas. En el 2025, aportamos USD 141,719,500.01.

Estas contribuciones fortalecen el intercambio técnico, la construcción de consensos sectoriales y la generación de valor compartido para la industria y los territorios donde operamos.



7.2. Relación estratégica con nuestros grupos de interés

(GRI 2-29)

Nuestra gestión de sostenibilidad se sustenta en una relación permanente y estructurada con los grupos de interés que influyen en nuestras operaciones y en el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. Reconocemos que su participación es esencial para fortalecer la toma de decisiones, anticipar riesgos y asegurar que nuestra actuación genere valor en el largo plazo.

Bajo este enfoque, integramos de manera sistemática a nuestros grupos de interés en el proceso anual de materialidad, con el propósito de identificar, priorizar y comprender los temas que consideran más relevantes. Los resultados de este proceso nos permiten alinear nuestra estrategia, programas y acciones con dichas expectativas, promoviendo una creación de valor compartida y coherente con nuestro modelo de negocio.



Enfoque de diálogo y participación continua

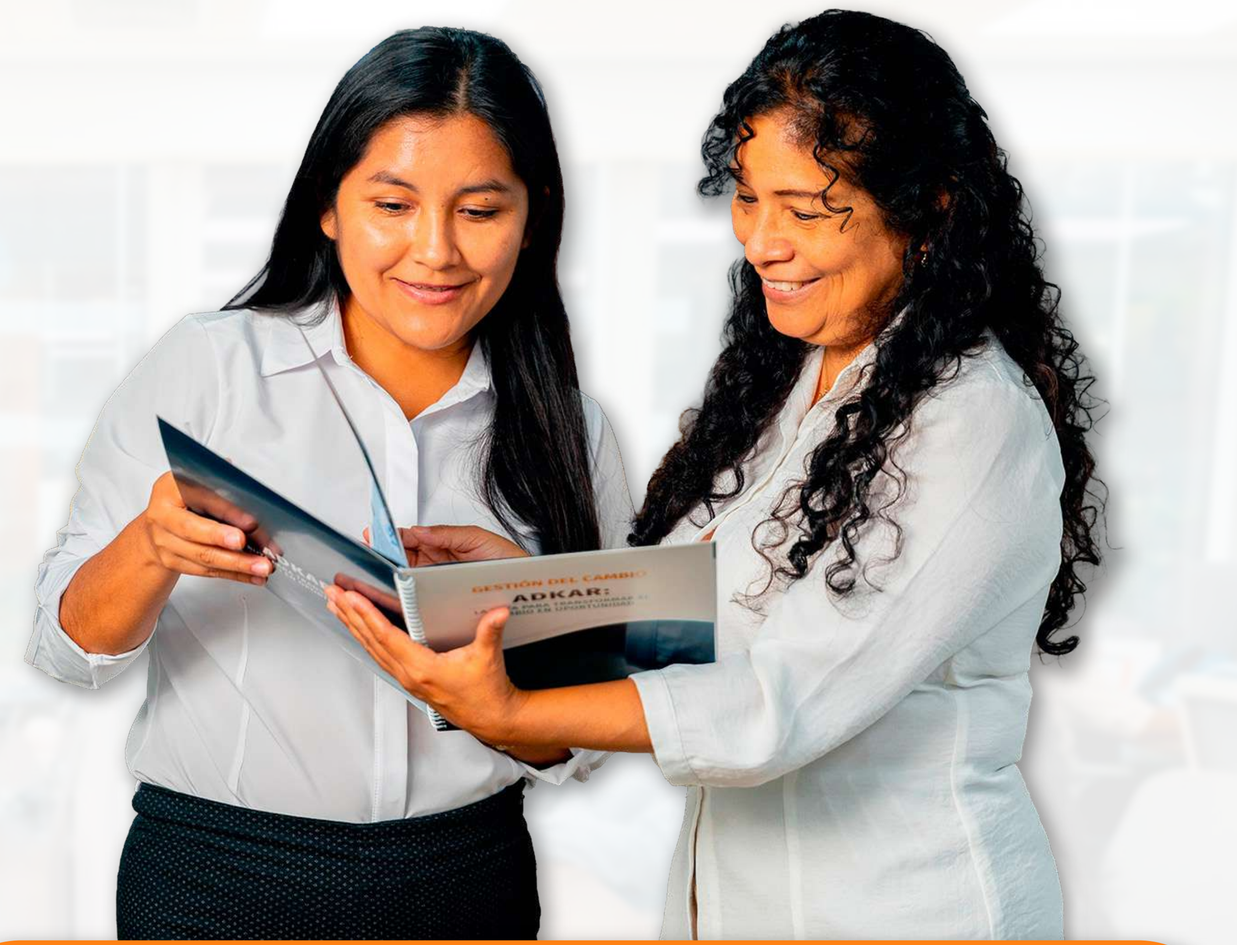
Mantenemos un diálogo constante, estructurado y bidireccional con nuestros grupos de interés a través de diversos mecanismos de comunicación y participación. Estos espacios nos permiten recoger opiniones, atender inquietudes, evaluar percepciones y fortalecer relaciones basadas en la confianza y la transparencia.

La información obtenida es considerada en la planificación de nuestras acciones y en la definición de prioridades, contribuyendo al fortalecimiento de nuestra estrategia de sostenibilidad y al desarrollo sostenible de los territorios donde operamos. ***(GRI 2-25)***



MECANISMO DE RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMO DE DIÁLOGO
Trabajadores	• Programas de inducción. • Encuestas sobre el clima laboral. • Evaluación de desempeño y potencial de crecimiento . • Medios de comunicación interna. • Intranet. • Correo electrónico.
Clientes	• Atención telefónica. • Páginas de internet. • Correo electrónico. • Libro de reclamaciones. • Reuniones digitales.
Proovedores y contratistas	• Reuniones digitales. • Correo electrónico. • Atención telefónica. • Encuestas de satisfacción.
Sindicato	• Reuniones digitales. • Correo electrónico. • Llamadas telefónicas.
Accionistas	• Página de internet. • Correo electrónico. • Línea telefónica. • Conferencias telefónicas. • Informes operativos y financieros. • Reuniones digitales.
Autoridades locales	• Alianzas. • Convenios. • Reuniones digitales.
Entidades regulatorias	• Correo electrónico. • Página web. • Línea telefónica. • Reuniones digitales.



Nota:

La frecuencia de comunicación con los grupos de interés es continua.

ElectroDunas | 114 AÑOS



Valores Éticos y Cumplimiento

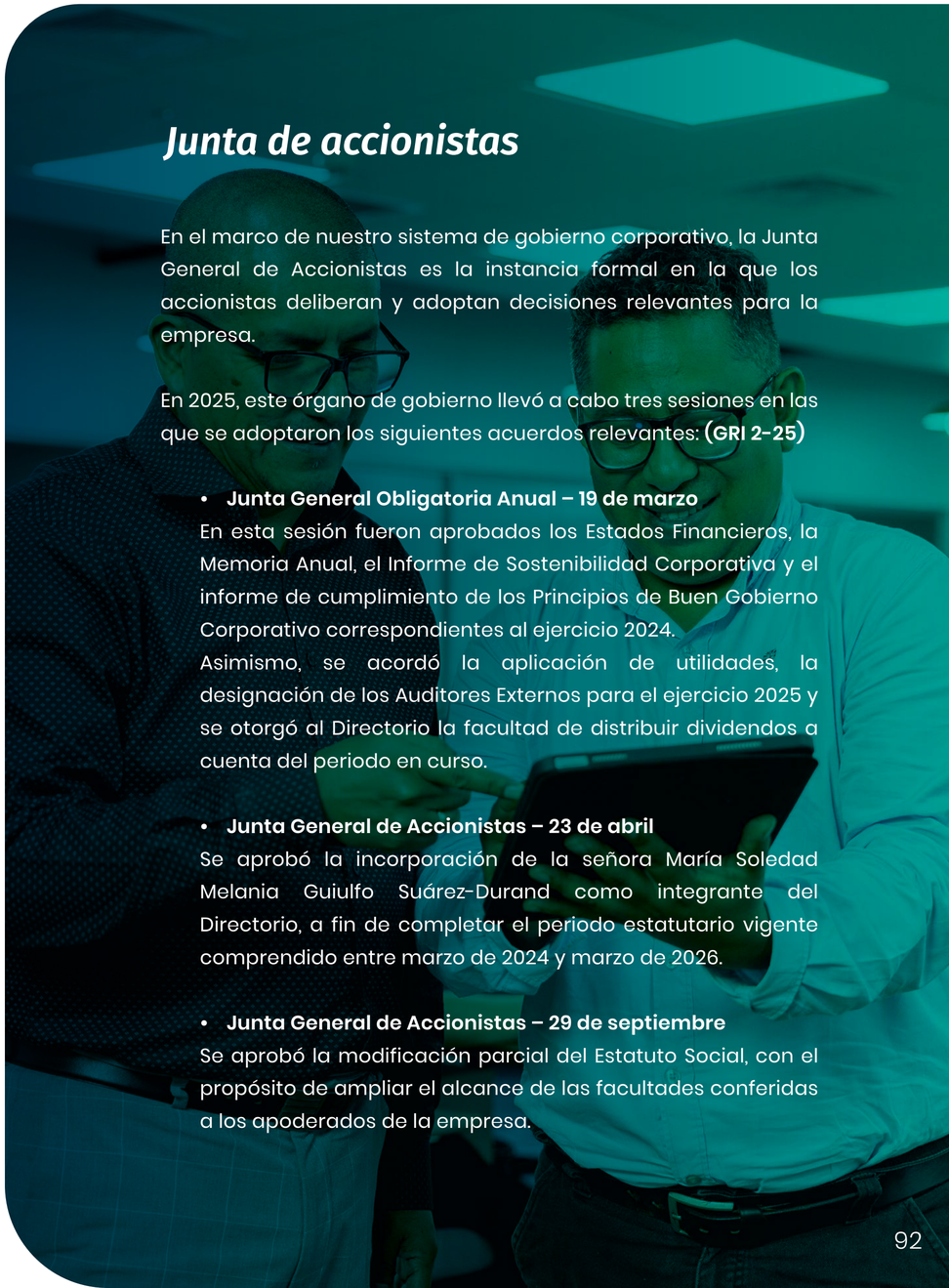
8. Valores éticos y cumplimiento

8.1. Buen gobierno corporativo

Nuestra gestión se sustenta en un sistema de gobierno corporativo orientado a la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas. A través de este sistema, conducimos nuestra empresa de manera responsable, alineando las decisiones estratégicas con los intereses de los accionistas y con el cumplimiento de nuestras obligaciones regulatorias y corporativas.

Nuestra estructura de gobierno se encuentra alineada con los Principios de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas (PBGC), establecidos por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV). Estos principios —organizados en cinco pilares— constituyen el marco que guía nuestra conducción institucional y promueve una gestión eficiente, ética y sostenible.

- Derechos de accionistas
- Junta General de Accionistas
- Directorio y la Alta Gerencia
- Riesgo y cumplimiento
- Transparencia de la información



Junta de accionistas

En el marco de nuestro sistema de gobierno corporativo, la Junta General de Accionistas es la instancia formal en la que los accionistas deliberan y adoptan decisiones relevantes para la empresa.

En 2025, este órgano de gobierno llevó a cabo tres sesiones en las que se adoptaron los siguientes acuerdos relevantes: **(GRI 2-25)**

- **Junta General Obligatoria Anual – 19 de marzo**
  En esta sesión fueron aprobados los Estados Financieros, la Memoria Anual, el Informe de Sostenibilidad Corporativa y el informe de cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo correspondientes al ejercicio 2024.
  Asimismo, se acordó la aplicación de utilidades, la designación de los Auditores Externos para el ejercicio 2025 y se otorgó al Directorio la facultad de distribuir dividendos a cuenta del periodo en curso.

- **Junta General de Accionistas – 23 de abril**
  Se aprobó la incorporación de la señora María Soledad Melania Guiulfo Suárez-Durand como integrante del Directorio, a fin de completar el periodo estatutario vigente comprendido entre marzo de 2024 y marzo de 2026.

- **Junta General de Accionistas – 29 de septiembre**
  Se aprobó la modificación parcial del Estatuto Social, con el propósito de ampliar el alcance de las facultades conferidas a los apoderados de la empresa.

Nuestro Directorio

(GRI 2-10) (GRI 2-17) (GRI 2-18)

El Directorio es el máximo órgano de gobierno de la empresa y tiene a su cargo la conducción estratégica y la supervisión integral de la gestión, con excepción de aquellas decisiones que la ley reserva a la Junta General de Accionistas. A través de este órgano aseguramos la continuidad institucional, la diversidad de criterios y la solidez en la toma de decisiones.

Este órgano está conformado por cinco miembros, quienes pueden desempeñar cargos ejecutivos y ser reelegidos conforme a la normativa vigente, lo que contribuye a la estabilidad y consistencia de nuestra gestión corporativa.



Juan Ricardo Ortega López *(GRI 2-11)*

Presidente del Directorio
Dependiente
3 de agosto de 2020 - actualidad

Desde julio de 2020 lidera el Grupo Energía Bogotá (GEB) y preside nuestro Directorio desde agosto del mismo año. Es economista por la Universidad de los Andes, con especialización en Matemáticas, y cuenta con dos maestrías por Yale University en Desarrollo Internacional y Economía, y en Economía y Matemática. Actualmente es candidato a Doctor en Desarrollo Económico.

Su trayectoria incluye posiciones de alta responsabilidad en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Departamento Nacional de Planeación (DNP), la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), además de roles estratégicos en la Presidencia de Colombia y diversas instituciones financieras.



Christian Thomas Laub Benavides

Vicepresidente del Directorio
Independiente
23 de septiembre de 2019 – actualidad

Cuenta con una amplia trayectoria en el sector financiero y de mercados de capitales. Es economista por la Universidad del Pacífico y posee un MBA por Harvard University Graduate School of Business Administration.

Actualmente es socio de Misti Capital y forma parte de los directorios de Financiera Compartamos, Quimpac S.A. y Agrícola Cerro Prieto S.A. A lo largo de su carrera ha ejercido posiciones de liderazgo en la Bolsa de Valores de Lima, Credicorp Capital y el Banco de Crédito del Perú (BCP).



Andrés Baracaldo Sarmiento

Miembro
Dependiente
9 de agosto de 2019 – actualidad

Se desempeña como vicepresidente de Crecimiento del Grupo Energía Bogotá (GEB). Es economista por la Universidad de los Andes y cuenta con un MBA y una especialización en Finanzas por London Business School.

Su trayectoria incluye experiencia en banca de inversión y finanzas en la Corporación Financiera del Valle, Royal Bank of Scotland e Interconexión Eléctrica S.A. (ISA).



Jorge Andrés Tabares Ángel

Miembro

Dependiente

1 de febrero de 2021 - actualidad

Ingeniero Civil por la Universidad de Antioquia, complementó su formación con una especialización en Finanzas por la Universidad EAFIT y una maestría en Ciencias en Gestión por la Universidad de Stanford. Actualmente se desempeña como vicepresidente financiero del Grupo Energía Bogotá (GEB), rol desde el cual lidera la gestión financiera del grupo.

Cuenta con experiencia en posiciones estratégicas en Corfinsura, BP, BTG Pactual y el Grupo EPM.



María Soledad Guiulfo Suárez-Durand

Miembro

Independiente

23 de abril del 2025 – actualidad

Actualmente se desempeña como Gerente General del Consejo Privado de Competitividad y como directora independiente en diversas instituciones, entre ellas Prima AFP y Contugas.

Es Administradora de Empresas por la Universidad de Lima, con especialización en Finanzas por la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN). A lo largo de su trayectoria ha ocupado cargos de alta responsabilidad en el sector público del Estado peruano, como Viceministra del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Secretaria General de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y Gerente General de la Oficina de Normalización Previsional (ONP).



Plana Gerencial *(GRI 2-9) (GRI 2-11) (GRI 2-14)*

DIRECTORIO

AUDITORIA INTERNA
Gabriel Suarez Alarcón

GERENTE GENERAL
Juan Miguel Cayo Mata



OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
Ericka Mercado Díaz

ASISTENTE CORPORATIVO
Silvia Rodríguez Portugal

CONDUCTOR
Wilson Cárdenas Orihuela

GERENTE GENERAL ADJUNTO
Edgar Contreras Julcapoma



GERENTE DE COMPRA DE ENERGÍA Y TARIFAS
David Chala Mena



GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Guillermo Lozada Pozo



GERENTE LEGAL
Jorge Santivañez Seminario



DIRECTOR HUB PERÚ CSC ELD
Catalina Madrid Muñoz



GERENTE TÉCNICO
Guillermo Zavaleta Tantaruna



GERENTE COMERCIAL
Gustavo Michelena



GERENTE DE GESTIÓN DE TALENTO
Ángela Acevedo León



GERENTE DE T.I.
Eduardo Miranda Salas



Comités corporativos

Con el propósito de fortalecer la supervisión y respaldar la toma de decisiones estratégicas, contamos con comités corporativos que complementan la labor del Directorio y permiten un análisis especializado de los asuntos más relevantes para la empresa. Estos comités operan bajo principios de buen gobierno corporativo y contribuyen a una gestión eficiente y alineada con nuestros objetivos estratégicos.

(GRI 2-25)



COMITÉ DE GERENCIA

MIEMBROS	CARGOS
Juan Miguel Cayo Mata	Gerente General
Guillermo Lozada Pozo	Gerente de Administración y Finanzas
Gustavo Michelena	Gerente Comercial
Jorge Alejandro Santivañez Seminario	Gerente Legal
Eduardo Miranda Salas	Gerente de Tecnología de la Información
David Chala Mena	Gerente de Tarifas y Compra de Energía
Ángela Acevedo León	Gerente de Gestión del Talento
Guillermo Zavaleta Tantaruna	Gerente Técnico
Catalina Madrid Muñoz	Director CSC HUB Perú Electro Dunas

Nota:
El Sr. Gustavo Michelena se desempeñó como Gerente Comercial desde el 13 de febrero de 2017 hasta diciembre 2025.

Tiene como función principal:

Dar soporte a la Gerencia General en la adopción e implementación de políticas y decisiones relacionadas con gestiones y asunto estratégicos, organizacionales, financieros y todos aquellos materiales para la compañía.

COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS *(GRI 2-13)*

MIEMBROS	CARGOS
Christian Thomas Laub Benavides	Presidente
María Soledad Guiulfo Suárez-Durand	Miembro
Andrés Baracaldo Sarmiento	Miembro

El Comité de Auditoría y Riesgos vela por el uso adecuado, transparente y responsable de los activos y recursos de la empresa. Asimismo, supervisa la confiabilidad de los estados financieros y reportes corporativos, evalúa la eficacia del sistema de gestión de riesgos y refuerza el cumplimiento de un esquema sólido de control interno. A través de estas funciones, contribuye a la solidez, credibilidad y sostenibilidad institucional.



COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

MIEMBROS	CARGO
Ángela Acevedo	Gerente de Gestión del Talento y Sostenibilidad | Líder de comité
Guillermo Zavaleta	Gerente Técnico; líder del comité
Germán Sánchez	Jefe SSOMAS; miembro del comité
Carlos Figueroa	Subgerente de Operaciones y Mantenimiento; miembro del comité
Jorge Rodríguez	Subgerente de Proyectos y Obras; miembro del comité
Fernando Salamanca	Ingeniero de SST y Medio Ambiente; miembro del comité
Leonela Huamán	Ingeniera Senior de Medio Ambiente; miembro del comité
Camila Calderón	Ingeniera de Medio Ambiente y Sostenibilidad; miembro del comité

El Comité de Sostenibilidad y Medio Ambiente tiene como propósito analizar y evaluar de manera continua los temas relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente en el negocio, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y proponer acciones que garanticen una gestión ambiental eficiente y responsable. Este comité está liderado por Ángela Acevedo, Gerente de Gestión del Talento y Sostenibilidad, y Guillermo Zavaleta, Gerente Técnico. Las funciones de este comité son las siguientes:

El equipo de Medio Ambiente y Sostenibilidad es responsable de preparar presentaciones y dar seguimiento a los compromisos establecidos.

El jefe de SSOMAS se encarga de la organización y el agendamiento de las sesiones.

Los miembros restantes del comité participan activamente en el análisis, la discusión y el establecimiento de los compromisos.

Equidad y competitividad remunerativa

(GRI 2-19) (GRI 2-20) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

La forma en que gestionamos las compensaciones refleja nuestro compromiso con la equidad, la transparencia y el reconocimiento del desempeño. En 2025 revisamos nuestra estructura salarial para asegurar criterios de equidad interna, competitividad en el mercado y alineamiento con nuestras políticas corporativas, considerando tanto a la alta dirección como al conjunto de nuestros trabajadores.

Este análisis nos permite identificar posibles brechas, evaluar la consistencia de los incrementos y fortalecer una política remunerativa justa y sostenible en el tiempo. De esta manera, contribuimos a relaciones laborales basadas en la confianza y al fortalecimiento de nuestra capacidad para atraer y retener talento.

Como parte de este proceso, analizamos indicadores que comparan la compensación total anual del CEO con la del resto de trabajadores, así como la evolución de los incrementos aplicados durante el periodo. Estos ratios nos ayudan a evaluar la proporcionalidad y asegurar una gestión salarial responsable.

RATIO DE COMPENSACIÓN, 2025 *(GRI 2-21)*	
Ratio de compensación total anual del CEO con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los trabajadores (excluida la persona mejor pagada).	17.8
Ratio de compensación total anual del CEO con respecto a la media de la compensación total anual de todos los trabajadores.	12.79
Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual del CEO con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los trabajadores (excluido el CEO).	0

8.2. Ética y anticorrupción

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Gestionamos la integridad como un sistema transversal que integra normas, formación, canales de consulta, mecanismos de control y procesos de verificación. Su propósito es prevenir conductas contrarias a la ética, fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés y asegurar que nuestras actividades se desarrollen con apego a la normativa vigente y a nuestros estándares corporativos.

Actuamos conforme a los lineamientos éticos del Grupo Energía Bogotá (GEB), que adoptamos e implementamos a través de nuestro Código de Ética y Conducta y la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno. Estos instrumentos establecen el marco obligatorio para colaboradores, directivos y contrapartes.



Código de Ética y Conducta



Contamos con un Código de Ética y Conducta que orienta nuestras decisiones y la forma en que desarrollamos nuestras actividades. Este documento se sustenta en principios como la transparencia, la responsabilidad, la legalidad, la equidad y el respeto, y establece los estándares de comportamiento esperados de nuestros trabajadores, accionistas, clientes, contratistas, proveedores, miembros del Directorio y demás partes relacionadas con la empresa.

Promovemos que todos nuestros grupos de interés conozcan y adopten los lineamientos de este código, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad y el cumplimiento en todos los niveles.

Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno



En línea con los lineamientos del Grupo Energía Bogotá (GEB), adoptamos la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno como herramienta para prevenir, detectar y mitigar riesgos de corrupción y soborno en todas sus formas.

Esta política es de aplicación obligatoria para trabajadores, directivos, accionistas y empresas vinculadas, y asegura el cumplimiento de la normativa en cada jurisdicción donde operamos. A través de mecanismos de monitoreo y reporte, promovemos una cultura de integridad que fortalece la confianza de nuestros grupos de interés.

A partir de este marco, orientamos la toma de decisiones, promovemos una conducta responsable —individual y colectiva— y gestionamos de manera preventiva los riesgos éticos, consolidando una cultura basada en la transparencia, la legalidad y la responsabilidad.

Fortalecimiento de la cultura ética

Abordamos la prevención de riesgos éticos a través de formación continua y orientación permanente a nuestros trabajadores. Promovemos el conocimiento y la aplicación efectiva de nuestras políticas, asegurando que cada persona cuente con las herramientas necesarias para identificar riesgos, resolver dilemas y actuar conforme a nuestros principios corporativos.

En 2025 desarrollamos acciones formativas en el marco del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) del GEB, abordando contenidos vinculados al Código de Ética y Conducta, el uso del canal ético y la gestión de conflictos de interés. Estas instancias reforzaron el conocimiento práctico de nuestras políticas y promovieron una participación activa en la prevención de riesgos.

Las actividades se diseñaron considerando las distintas categorías laborales, asegurando una cobertura integral y homogénea en toda la empresa. De esta manera, seguimos consolidando una cultura basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad compartida.

MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO A QUIENES SE LES HAYAN COMUNICADO LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN DE LA EMPRESA *(GRI 205-2)*

	2025
Número total de miembros del órgano de gobierno	5
Miembros del órgano de gobierno a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	5
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	100%



TRABAJADORES A QUIENES SE LES HAYAN COMUNICADO LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN DE LA EMPRESA *(GRI 205-2)*

Categoría laboral	Número / porcentaje
Número total de Trabajadores	305
Alta gerencia (gerentes, subgerentes)	16
Gerencia media (jefes, contador general)	28
Asesor/staff (coordinador, especialistas)	23
Profesional (analistas, supervisores, técnicos TCT), técnicos de transmisión	125
Soporte/apoyo (asistentes, técnicos)	113
Trabajadores a quienes se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa	305
Alta gerencia (gerentes, subgerentes)	10
Gerencia media (jefes, contador general)	6
Asesor/staff (coordinador, especialistas)	25
Profesional (analistas, supervisores, técnicos TCT), técnicos de transmisión	141
Soporte/apoyo (asistentes, técnicos)	123
Porcentaje de trabajadores a quienes se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la empresa	100%
Alta gerencia (gerentes, subgerentes)	62.50%
Gerencia media (jefes, contador general)	21.43%
Asesor/staff (coordinador, especialistas)	108.70%
Profesional (analistas, supervisores, técnicos TCT), técnicos de transmisión	112.80%
Soporte/apoyo (asistentes, técnicos)	108.85%

MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO QUE HAYAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE ANTICORRUPCIÓN *(GRI 205-2)*

	2025
Número total de miembros del órgano de gobierno	5
Miembros del órgano de gobierno que hayan recibido formación sobre anticorrupción	5
Porcentaje de miembros del órgano de gobierno quienes han recibido formación sobre anticorrupción	100%



TRABAJADORES QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN ANTICORRUPCIÓN, 2025 (GRI 205-2)	
Categoría laboral	**Número / porcentaje**
Número total de trabajadores	305
Alta gerencia (gerentes, subgerentes)	16
Gerencia media (jefes, contador general)	28
Asesor/staff (coordinador, especialistas)	23
Profesional (analistas, supervisores, técnicos TCT), técnicos de transmisión	125
Soporte/apoyo (asistentes, técnicos)	113
Trabajadores que han recibido formación anticorrupción	305
Alta gerencia (gerentes, subgerentes)	10
Gerencia media (jefes, contador general)	5
Asesor/staff (coordinador, especialistas)	26
Profesional (analistas, supervisores, técnicos TCT), técnicos de transmisión	138
Soporte/apoyo (asistentes, técnicos)	86
Porcentaje de trabajadores que han recibido formación anticorrupción	100%
Alta gerencia (gerentes, subgerentes)	62.50%
Gerencia media (jefes, contador general)	17.86%
Asesor/staff (coordinador, especialistas)	113.04%
Profesional (analistas, supervisores, técnicos TCT), técnicos de transmisión	110.40%
Soporte/apoyo (asistentes, técnicos)	76.11%

Como parte de nuestro con la integridad y la prevención de la corrupción, en 2025 comunicamos nuestros lineamientos y estándares éticos al 100 % de nuestros proveedores estratégicos, alcanzando a 160 empresas. ***(GRI 205-2)***

+461
Participantes 303 internos y 158 externos.

+15
Espacios de sensibilización.

+19
Comunicaciones dirigidas al personal y proveedores.

En 2025 revisamos el 100 % de nuestras operaciones para identificar posibles riesgos de corrupción, sin detectar casos relevantes. Asimismo, no se registraron situaciones vinculadas a conflictos de interés. ***(GRI 2-15) (GRI 205-1) (GRI 205-3)***

Detección y gestión de alertas éticas

Como complemento a nuestras acciones preventivas, contamos con mecanismos que permiten detectar oportunamente posibles desviaciones éticas y atender consultas sobre la aplicación de nuestras políticas. Para ello, disponemos del acompañamiento del Oficial de Cumplimiento, quien asesora a trabajadores y contrapartes frente a situaciones sensibles o dudas en materia de integridad. ***(GRI 2-25) (GRI 2-26)***

Desarrollamos actividades permanentes de concientización y comunicación al personal, reforzando el uso del canal ético, la cultura de integridad y la protección contra represalias.



Canal ético

Como parte de nuestro sistema de integridad, contamos con un canal ético que nos permite identificar de manera temprana situaciones que podrían afectar nuestros estándares éticos y actuar oportunamente frente a conductas contrarias a la normativa, a nuestras políticas internas o a nuestros valores corporativos. ***(GRI 2-16) (GRI 2-25) (GRI 2-26)***

Línea telefónica
(01) 705-2233

Página web
https://canaleticogeb.ethicsglobal.com/?l=es

Correo electrónico
canaleticogeb@ethicsglobal.com

Este mecanismo está diseñado para brindar confianza, confidencialidad y seguridad a todas las personas que decidan utilizarlo, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la ética empresarial en el desarrollo de nuestras operaciones.
(GRI 2-25) (GRI 2-26)



El canal es administrado por un tercero independiente, lo que garantiza imparcialidad en la recepción y tratamiento de los reportes. Su alcance comprende tanto la comunicación de presuntos casos de fraude, corrupción u otras conductas indebidas, como la formulación de consultas éticas orientadas a resolver dudas y apoyar la toma de decisiones conforme a nuestros lineamientos internos. De esta manera, el canal cumple una doble función:

Actúa como herramienta de detección y gestión de riesgos éticos.

Funciona como espacio preventivo de orientación para trabajadores y contrapartes.

Detectar, por medio de los reportes, la existencia en Electro Dunas y el GEB de presuntos hechos de fraude, corrupción o conductas antiéticas, la legalidad y las normas que rigen al GEB.

Investigar, una vez realizada la verificación preliminar respectiva, toda conducta que pueda establecerse que, presuntamente, corresponde a un hecho de fraude o corrupción que vaya contra la ética empresarial del GEB.



Resolver las consultas de dilemas éticos presentados por medio del canal ético.

Subsanar o mitigar los riesgos detectados mediante las verificaciones o investigaciones adelantadas a partir de los reportes realizados mediante el canal ético.



Nuestro Canal Ético permite la presentación de reportes y consultas de forma anónima o identificada, asegurando en ambos casos la confidencialidad de la información y la protección de quienes lo utilizan. Estas condiciones buscan promover el uso responsable del canal y fortalecer un entorno organizacional basado en la confianza y el respeto.

(GRI 2-26)

Una vez realizado un reporte, el sistema asigna un número de radicado y una clave de seguimiento, lo que garantiza trazabilidad y transparencia durante todo el proceso de evaluación e investigación.

Para asegurar un análisis adecuado, promovemos que los reportes sean claros, específicos y debidamente fundamentados. No consideramos aquellos sustentados únicamente en rumores o información no verificable, priorizando un uso responsable del mecanismo y una gestión rigurosa de los casos recibidos.

Como resultado, durante 2025, recibimos 24 reportes a través del canal ético: 13 denuncias y 11 dilemas éticos. Esta distribución refleja no solo su uso como herramienta para reportar posibles situaciones irregulares, sino su consolidación como espacio de consulta preventiva.

Las denuncias estuvieron principalmente relacionadas con presuntas situaciones laborales, quejas en la prestación del servicio, presuntos actos antiéticos, presunto irrespeto, quejas por cobros excesivos y presuntas desviaciones de dinero.

Los dilemas éticos se vincularon con posibles conflictos de interés, consultas frente obsequios y temas asociados a innovación (startup).

El incremento de reportes registrados en 2025 a través del Canal Ético —un 47 % en comparación con 2024— responde al fortalecimiento de nuestras campañas internas de comunicación y sensibilización. Si bien no todos los casos resultaron procedentes, este aumento evidencia una mayor confianza en el uso de las herramientas de reporte y en nuestra capacidad para gestionar las alertas con objetividad, confidencialidad y transparencia. Asimismo, refleja el avance hacia una cultura ética más activa y un sistema de cumplimiento con enfoque preventivo.



Hitos en materia ética y anticorrupción

Actualizamos los documentos del Programa de Ética y Cumplimiento, aprobando nuevas versiones del Código de Ética y Conducta para Trabajadores, el Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas, la Política de Obsequios y Atenciones y la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno.

Realizamos **auditorías de seguimiento bajo la certificación ISO 37,001:2016**, confirmando la conformidad del sistema con el estándar y manteniendo la certificación internacional de nuestro Sistema de Gestión Antisoborno.

Alcanzamos el **100 % de adhesión de trabajadores y administradores al Código de Ética y a la Declaración de Conflictos de Intereses**, fortaleciendo nuestro compromiso colectivo con la integridad.

Implementamos y automatizamos una herramienta interna para la verificación de contrapartes en listas restrictivas y de control del grupo empresarial, lo que nos permitió **optimizar los tiempos de respuesta en 116 % y generar ahorros de hasta 44 %.** Esta iniciativa incluyó la actualización del procedimiento de verificación, incorporando criterios sobre la vigencia de las consultas y lineamientos para suscripciones, afiliaciones y capacitaciones.

Ejecutamos el 100 % de las actividades del Programa de Ética y Cumplimiento 2025, cuyos resultados fueron presentados a los comités de gobierno corporativo correspondientes, reforzando los mecanismos de supervisión y control.

Fortalecimos el **plan de monitoreo del Programa de Ética y Cumplimiento**, con el objetivo de identificar oportunamente señales de alerta y gestionarlas de manera preventiva, evitando la materialización de riesgos de cumplimiento.

ElectroDunas | 114 AÑOS



9 Excelencia Operativa Desempeño

9. Excelencia operativa y desempeño

9.1. Desempeño económico *(GRI 201-1)*

Consolidamos nuestro desempeño económico a través de una gestión financiera y operativa orientada a la eficiencia, la expansión del servicio y la optimización de recursos. A través de decisiones estratégicas en materia comercial, operativa y financiera, fortalecimos nuestros resultados y aseguramos la sostenibilidad financiera de la empresa, en cumplimiento de nuestros compromisos regulatorios y de inversión.

Principales acciones 2025 que contribuyeron a nuestros resultados económicos:

(GRI 203-1)

- Incrementamos la energía distribuida dentro y fuera de nuestra área de concesión.
- Reducimos las pérdidas de energía, mejorando la eficiencia operativa.
- Ampliamos nuestra base de clientes, acompañando el crecimiento de la demanda.
- Mejoramos los niveles de cobrabilidad, fortaleciendo nuestra gestión comercial.
- Intensificamos las obras de distribución para atender el crecimiento de la demanda y asegurar la calidad del servicio.
- Aumentamos la ejecución de obras de transmisión del plan de inversión comprometido con el regulador.
- Incrementamos la deuda bancaria para financiar un mayor CAPEX, aprovechando la curva decreciente de tasas de interés.
- Reducimos las tasas de interés de créditos revolventes, mejorando nuestras condiciones financieras.
- Optimizamos la rentabilidad de los excedentes de fondos.

A continuación, presentamos el detalle del valor económico generado y distribuido generado durante 2025:

RESULTADOS ECONÓMICOS, 2025 *(GRI 201-1)*

CONCEPTO	S/ (CIFRAS EN MILES DE SOLES)	USD (CIFRAS EN MILES DE USD)
Valor económico directo generado (VEG)		
Ingresos	587,528	174,288
Valor económico distribuido		
Costes operacionales	366,097	108,601
Salarios y beneficios de los empleados	37,252	11,050
Pagos a proveedores de capital	95,550	28,344
Pago al gobierno (impuestos, multas)	33,624	9,974
Inversiones en la comunidad (responsabilidad social)	349	103
Valor económico retenido		
Valor económico retenido	54,657	16,213
Total		

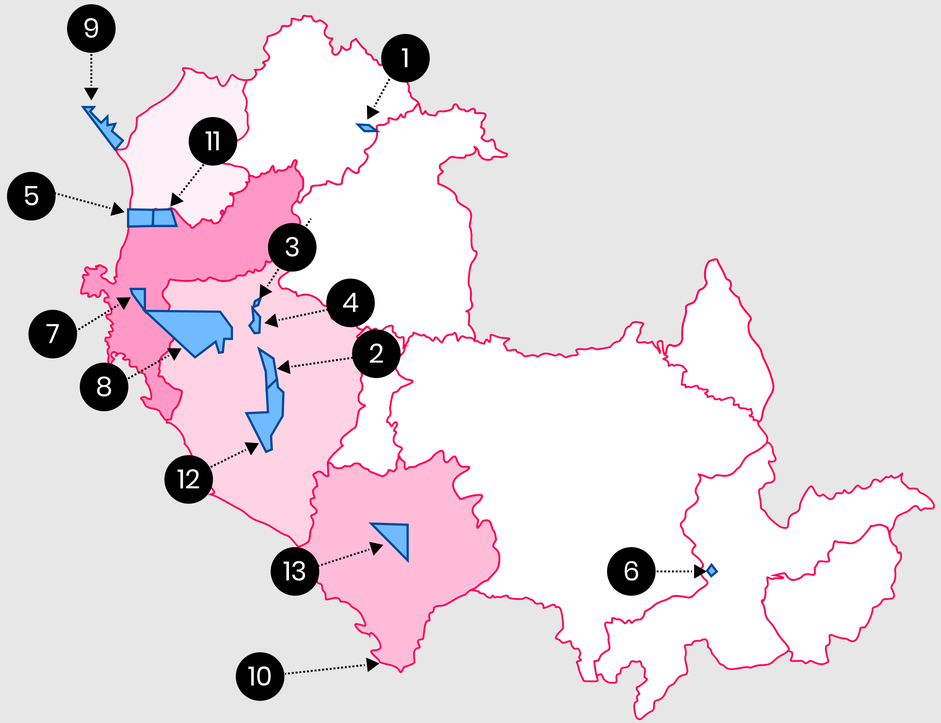




Plan de Ampliación de Concesiones

Durante 2025 continuamos ampliando nuestro alcance territorial con una gestión activa y planificada de nuestras concesiones. Como resultado, gestionamos ocho ampliaciones de concesión y dejamos en fase de evaluación técnica otras cinco solicitudes, consolidando así nuestro crecimiento demográfico y fortaleciendo nuestra presencia en la zona de influencia.

Este avance no solo amplía nuestro ámbito operativo, sino que nos permite acompañar de manera ordenada el desarrollo de nuevas áreas con infraestructura eléctrica confiable.



Leyenda

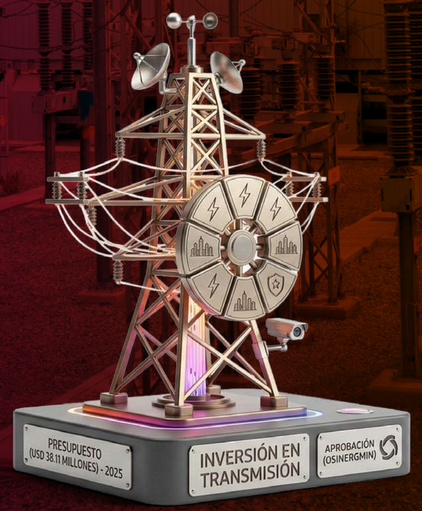
- Limite provicional
- Polígono de concesión ELD - Ampliación

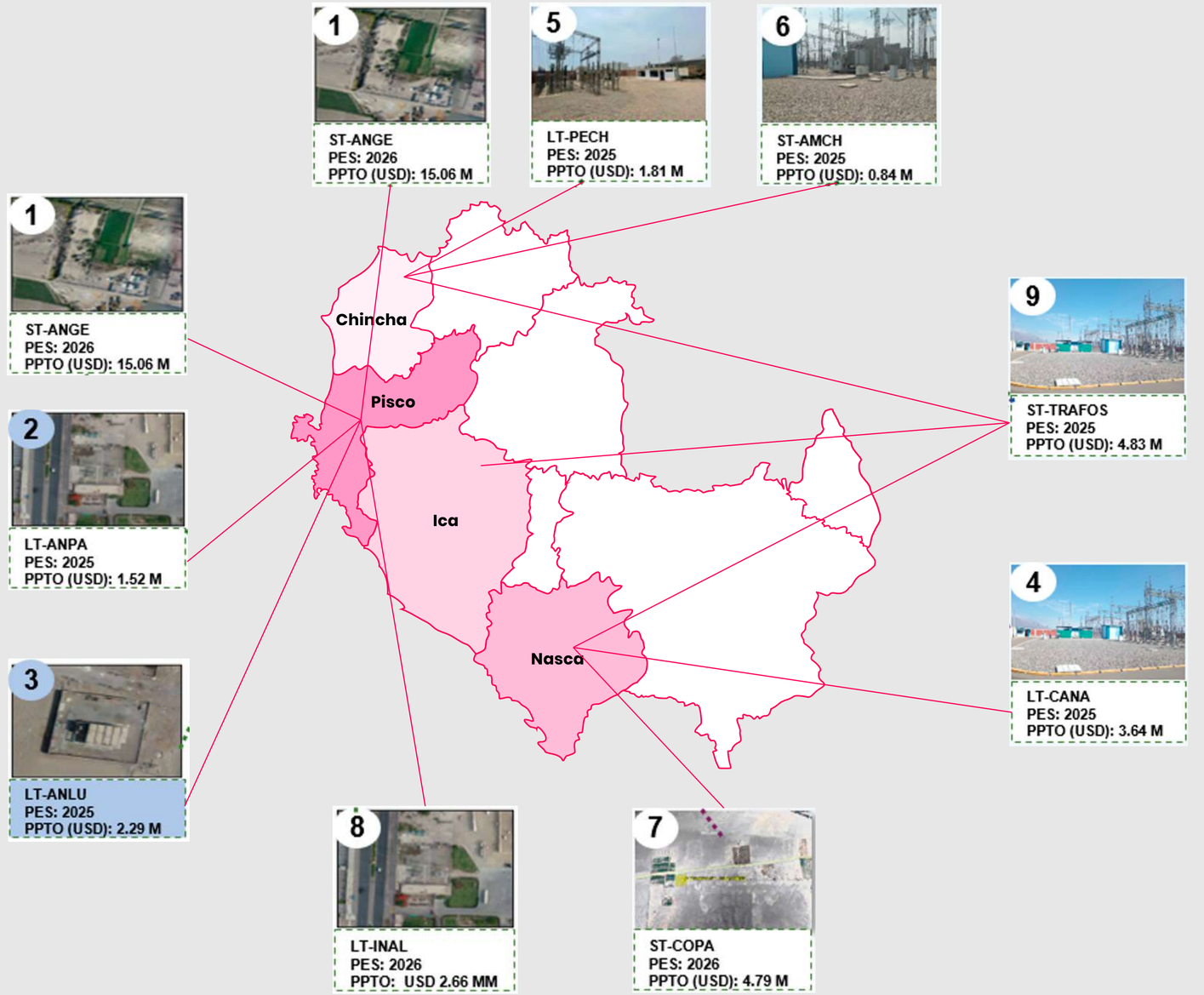
Nº	ZONAS EN GESTIÓN
01	Huancavelica - Caudalosa
02	Ica - Rosario del Yauca
03	Ica - San José de Molinos
04	Ica - La Tinguiña
05	Pisco - San Clemente
06	Ayacucho - Coracora
07	Ica - Villamar
08	Pisco - Solimar

Nº	ZONAS EN GESTIÓN
01	Huancavelica - Caudalosa
02	Ica - Rosario del Yauca
03	Ica - San José de Molinos
04	Ica - La Tinguiña
05	Pisco - San Clemente

Inversiones en transmisión

En línea con nuestra estrategia de crecimiento y confiabilidad del sistema, durante 2025 gestionamos una cartera estratégica de nueve proyectos de transmisión en el marco de los Planes de Inversión en Transmisión (PIT). Esta cartera representa una inversión plurianual de USD 38.11 millones, aprobada preliminarmente por OSINERGMIN (Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería), orientada a asegurar la atención de la demanda futura y fortalecer la robustez del sistema eléctrico.

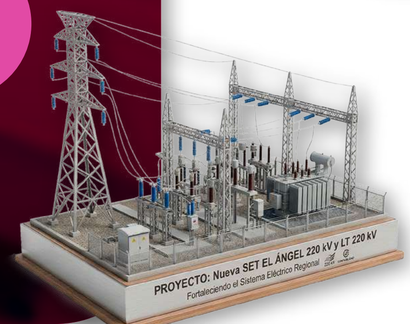




El avance logrado durante este periodo ha sido fundamental para mitigar riesgos constructivos y asegurar el cumplimiento de las fechas de Puesta en Servicio (PES). La ejecución alcanzada nos permite proyectar la continuidad de las obras hacia 2026, cumpliendo los cronogramas comprometidos ante el regulador.

Por su relevancia estratégica para la estabilidad del sistema regional, destaca el programa SET Pampas de Ocas 220 kV —antes denominado Programa El Ángel, actualización realizada a solicitud del Comité de Operación Económica del Sistema (COES)—, que constituye el eje central de nuestra expansión en Alta Tensión. Este programa integra tres proyectos fundamentales:

- La nueva SET Pampas de Ocas 220 kV, concebida como nodo principal de transformación para fortalecer la conexión con el Servicio Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN).
- La Línea de Transmisión (LT) 60 kV Pampas de Ocas – Paracas, enlace estratégico para la zona costera y portuaria.
- La Línea de Transmisión (LT) 60 kV Pampas de Ocas – Alto La Luna, que refuerza la conectividad del núcleo industrial y urbano.



Nueva SET Pampa de Ocas 220 kV y LT

Este proyecto constituye la infraestructura medular para la transformación de energía en Alta Tensión en la zona y es clave para fortalecer la capacidad y confiabilidad del sistema eléctrico regional.

Infraestructura
Contempla la construcción de una nueva subestación 220/60/22.9 kV con una capacidad de 120 MVA, así como una línea de transmisión de 21.6 km que conecta con la SET Independencia, consolidando el enlace estratégico del sistema.

Hitos regulatorios
Obtuvimos la aprobación del EIAsd por parte del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), además de realizar la Audiencia Pública sin oposiciones. Asimismo, el Estudio de Operatividad (EO) para las barras de 60 kV se encuentra en etapa final de aprobación ante el COES.

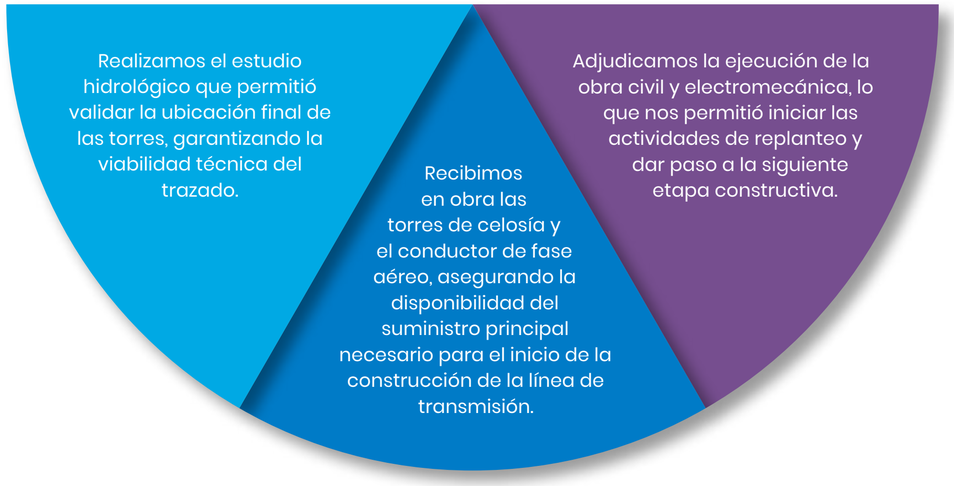
Avance de obra
Recibimos el 100 % de los equipos de potencia (disyuntores, transformadores de medida, entre otros).

En la SET, se culminaron los pórticos y el montaje de celdas de 60 kV.

En la LT, se recibieron las torres de celosía y conductores, iniciando las actividades de replanteo en campo.

Nueva Línea de Transmisión 220 kV Independencia – Pampas de Ocas

Durante 2025 avanzamos de manera decisiva en la preparación y aseguramiento de este proyecto estratégico:



Línea de Transmisión 60 kV Ángel - Paracas

Este proyecto fue diseñado para fortalecer el suministro eléctrico en la zona portuaria y turística de Paracas, contribuyendo a la confiabilidad del servicio en un área estratégica para el desarrollo económico regional. Su alcance comprende la construcción de una nueva línea de 14.8 km y la implementación de una celda de conexión en la SET Paracas, asegurando la adecuada integración al sistema existente.

Durante 2025 finalizamos todas las actividades constructivas, dejando la infraestructura lista para su energización. La Puesta en Servicio (PES) está programada para el primer trimestre de 2026, sujeta a la autorización final del COES.

Línea de Transmisión 60 kV Ángel – Alto La Luna

Este proyecto se caracteriza por su alta complejidad técnica, ya que integra tramos aéreos y subterráneos en un entorno urbano, además de incorporar tecnología GIS (Gas Insulated Switchgear), lo que exige una coordinación constructiva y regulatoria rigurosa. El alcance contempla la construcción de una línea de 5.7 km con ingreso subterráneo a la SET Alto La Luna, así como la instalación de un conjunto de celdas tipo GIS para línea, transformación y medición, fortaleciendo la capacidad y confiabilidad del sistema en esta zona estratégica.



En este marco, durante 2025 alcanzamos avances relevantes:

- Culminamos el tramo aéreo y obtuvimos los permisos de Provías para el tramo crítico en la Av. Fermín Tanguis.
- Finalizamos la sala GIS en la SET Alto La Luna, dando inicio al tendido del cable subterráneo.

Cabe señalar que la Puesta en Servicio (PES) de esta LT está estimada para el primer trimestre de 2026, en paralelo con la operatividad de la SET Pampas de Ocas, lo que permitirá consolidar la expansión en Alta Tensión en la zona.

Inversiones en distribución

Durante 2025 orientamos nuestra gestión de obras en distribución hacia cuatro pilares estratégicos, con el objetivo de acompañar el dinamismo demográfico e industrial de la región. Estas inversiones nos permitieron fortalecer la capacidad de respuesta ante la nueva demanda y, al mismo tiempo, preservar la integridad y confiabilidad de las redes existentes.

Nuevos alimentadores

Para descongestionar las redes actuales y habilitar nuevos puntos de inyección que soporten el crecimiento industrial, ejecutamos 10 obras plurianuales, todas en la región Ica. Como resultado, construimos 38.52 km de nuevas redes en Media Tensión (MT), ampliando la capacidad del sistema y anticipándonos a la expansión productiva de la zona.



Ampliaciones en asentamientos humanos

En línea con nuestro compromiso social, culminamos cuatro proyectos de ampliación en zonas periféricas de Ica, facilitando el acceso formal al servicio eléctrico. Estas intervenciones permitieron incorporar 2 010 nuevos clientes al sistema y habilitar una demanda adicional de 1.9 MW, contribuyendo a la inclusión energética y al desarrollo urbano ordenado.

Renovaciones de redes

Con el fin de mitigar riesgos asociados a la antigüedad de las instalaciones y mejorar nuestros indicadores de calidad, ejecutamos 85 obras de renovación. En total, intervenimos y modernizamos 37.44 km de redes. Estas obras son fundamentales para mantener la estabilidad del suministro, especialmente en zonas de alta densidad poblacional o expuestas a condiciones ambientales severas.

Pequeñas ampliaciones

Complementariamente, atendimos la demanda puntual y dispersa mediante la ejecución de 574 obras menores a lo largo de toda la concesión. Estas intervenciones nos permitieron mantener la flexibilidad del sistema y asegurar la conexión oportuna de nuevos suministros residenciales y comerciales.

Cantidad de clientes incorporados 2025



Este proceso nos permite asegurar que toda infraestructura que eventualmente se integre a nuestro sistema cumpla con los estándares técnicos y regulatorios vigentes.

Supervisión de obras de terceros

En la etapa constructiva gestionamos 763 solicitudes de supervisión, reforzando nuestro rol técnico y regulador en la validación de obras que serán conectadas o transferidas al sistema eléctrico.

Nuestra labor garantiza que la infraestructura desarrollada por terceros cumpla con la normativa aplicable y con los criterios de seguridad, calidad y confiabilidad exigidos por la empresa. Estas supervisiones se concentraron en dos grandes categorías:

a) Sistemas de distribución
Corresponden a proyectos orientados a la expansión de redes para habilitaciones urbanas y beneficio colectivo.

IT.	PROYECTO	LOTES	DEMANDA (KW)
1	RDP Habilitación Urbana Las Dunas de Carhuaz Etapa II	2,600	1,516.35
2	RDP Habilitación Urbana Las Palmeras de San Fernando IV, V, VI, XIV Etapa	692	416.02
3	RDP Asentamiento Humano El Mirador	566	348.2
4	RDP Habilitación Urbana Santa Patricia	514	334.06
	Total	**4 372**	**2 614.63**

b) Sistemas de utilización

Incluyen infraestructura de uso exclusivo para grandes cargas, principalmente en los sectores minería, agroindustria y portuario.

IT.	PROYECTO	DEMANDA (KW)
1	Ampliación de Carga 1301.09 kW a 2298.21 kW predio de la Empresa COVEMINE S.C.R.L.	2,298.21
2	Ampliación de Carga de 320 kW a 1,000 kW predio propiedad de la Universidad Privada San Juan Bautista	1,000
3	SU Predio el Silencio, propiedad de la Calera S.A.C.	1,400
4	SU Fundo El Eden, propiedad de Agricola Andrea S.A.C.	1,000
	Total	**5,698.21**

Consolidado de inversiones 2025

El 2025 cerró con un avance económico total de USD 35.44 millones, reflejando nuestro compromiso sostenido con la expansión, modernización y fortalecimiento del sistema eléctrico en la región. Esta inversión se concentró en tres frentes estratégicos: Transmisión, Distribución y soporte no eléctrico, priorizando tanto la atención del crecimiento de la demanda como la renovación de infraestructura crítica y el desarrollo de capacidades complementarias.

A continuación, el detalle de la inversión ejecutiva durante el periodo objeto de informe:

TIPO DE PROYECTO	MONTO (MILES USD)
Transmisión	17,159
Proyectos PIT	16,004
Renovaciones	1,155
Distribución	16,830
Crecimiento por Demanda	9,428
Renovaciones	7,403
Inversiones no eléctricas	1,445
Total	**35,435**

Hitos en materia ética y anticorrupción

Incrementamos nuestros ingresos totales **2 % respecto a 2024.**

La utilidad neta registró **un aumento de 2.8 % frente a 2024.**

Ingresos **S/ 587 millones** S/ 571 millones en 2024

Utilidad neta **S/ 63 millones** S/ 62 MM en el 2024

El EBITDA creció **1.5 % en comparación con el año anterior.**

Cumplimos con el pago íntegro de la Segunda Emisión de Bonos Corporativos por **S/ 65.5 millones**, reforzando nuestra solidez financiera.

ROE **30.4 %** 29.7 % en 2024

Dividendos pagados **S/ 64 millones** S/ 59 en 2024



9.2. Innovación y tecnología *(IPN 5)*

Situamos a las personas en el centro de nuestras decisiones, incorporando tecnología y analítica avanzada para mejorar la experiencia de servicio y garantizar una gestión más segura, ágil y confiable.

Nuestro compromiso es evolucionar hacia una operación cada vez más digital, eficiente y resiliente. En 2025 aceleramos esta transformación mediante la modernización tecnológica de la gestión de activos, el fortalecimiento de nuestra infraestructura digital y la consolidación de estándares de ciberseguridad alineados al Grupo Energía Bogotá (GEB).





Durante 2025 priorizamos la digitalización en campo y el uso de analítica avanzada para elevar la eficiencia y reforzar la seguridad del personal. A continuación, detallamos las principales acciones realizadas:

Proyecto Drones + IA

Ejecutamos un piloto de inspección aérea con drones equipados con sensores ópticos, térmicos y LIDAR, integrados con algoritmos de inteligencia artificial. Se inspeccionaron 10 km de redes, incrementando la capacidad de detección de puntos críticos y reduciendo significativamente la exposición al riesgo de las cuadrillas, además de optimizar tiempos de diagnóstico.

Limpieza de Subestaciones por Aspirado (TCT)

El equipo de Trabajos con Tensión implementó un sistema de aspirado industrial que elimina contaminantes sin generar partículas en suspensión, reduciendo riesgos de descargas parciales y fallas de aislamiento. Este procedimiento permite intervenir equipos sin interrumpir el suministro eléctrico, asegurando continuidad operativa.

Implementación del EAM (Enterprise Asset Management)

En el segundo trimestre pusimos en marcha el sistema EAM como plataforma central para la gestión del ciclo de vida de los activos eléctricos. La herramienta integra inspecciones, defectos y subsanaciones en una base unificada, habilita reportes en tiempo real desde aplicativos móviles y fortalece la trazabilidad digital y la planificación del mantenimiento.

Centro de sinergia del GEB (CSC)

Desde abril de 2024, el CSC opera como hub de servicios compartidos para las filiales del Grupo Energía Bogotá en Perú —Electro Dunas, Cantalloc, PPC, Cálidda y Contugas— centralizando procesos operativos y transaccionales. En este esquema, lideramos la estrategia de Nómina y Servicios Administrativos, impulsando estandarización, eficiencia y economías de escala.

En 2025, el CSC alcanzó un 108 % de cumplimiento de su promesa de valor y generó ahorros superiores a USD 700 mil para el Grupo Dunas mediante estrategias de contratación agregada.

Principales resultados:

Nómina y Atención al Trabajador administramos la nómina de más de 1,670 trabajadores, absorbiendo un incremento del 35 % en el volumen operativo sin generar mayores costos. La internalización de la nómina de PPC y de la plana gerencial de Electro Dunas permitió obtener ahorros adicionales por USD 34,000, además de incorporar mejoras tecnológicas en los procesos de liquidación y autogestión.

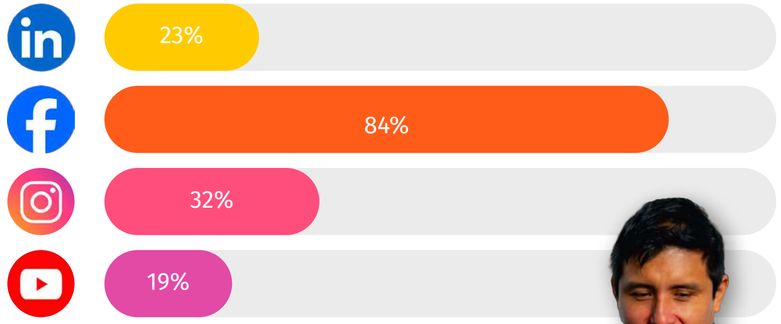
Infraestructura Locativa (Facility Management): ejecutamos la Fase I en la Región Ica con una **inversión de USD 700,000 destinada a mejoras críticas de infraestructura**, elevando los estándares de seguridad, ergonomía y bienestar para nuestros trabajadores.

Gestión de Flota Vehicular: **renovamos el 57 % de la flota de Electro Dunas y el 13 % de Cantalloc.** La negociación corporativa del renting proyecta ahorros de USD 200,000 en un periodo de dos años, mientras que las subastas vehiculares generaron ingresos por USD 75,000.

Desarrollo de Proveedores y Digitalización: evolucionamos de un esquema de compras fragmentadas hacia contratos plurianuales de mayor volumen, logrando eficiencias en servicios estratégicos. Paralelamente, implementamos herramientas digitales corporativas como BUK, Aranda y sistemas de control vehicular, fortaleciendo la transformación tecnológica del Grupo.

Comunicación y relacionamiento digital

La innovación también se refleja en el fortalecimiento de nuestra comunicación con los grupos de interés. Durante el periodo reportado, registramos un incremento de nuevos seguidores, evidenciando un mayor interés por conocer nuestras acciones, proyectos e iniciativas, y reforzando el vínculo con nuestros clientes a través de canales digitales.





ATENCIÓN TRADICIONAL	ATENCIÓN DIGITAL
Centros de atención en oficinas.	Portal de citas virtuales (videollamadas).
Call center (atención por llamadas).	Portal de proyectos y obras (registro de obras).
Página web (información general).	Cobranza en línea.
	Atención por correo.
	Oficinas virtuales (trámites Automatizados).
	Aplicación móvil (disponible Para Androit y IOS).
	Plataforma de Reclamos.
	Otras innovaciones (Aplicaciones de salubridad y reconocimiento de trabajadores.



Este enfoque integral nos permite seguir avanzando hacia una experiencia de atención más eficiente, transparente y centrada en las personas, acompañando el crecimiento de la empresa y la confianza de nuestros clientes.

Durante 2025, fortalecimos nuestros canales de atención, priorizando el uso de herramientas digitales que permiten a los clientes realizar consultas y gestiones de manera ágil, reduciendo tiempos de espera y mejorando la eficiencia del servicio. Este proceso de modernización busca garantizar una atención cercana, moderna y alineada con las expectativas de nuestros usuarios.

Asimismo, impulsamos el uso del recibo digital, contribuyendo a la reducción del consumo de papel y facilitando el acceso a la información. Complementariamente, incorporamos códigos QR en las facturas, permitiendo a los clientes consultar de forma rápida y segura datos relevantes como su consumo, montos a pagar y la imagen del medidor.



9.3. Ciberseguridad (IPN 6)

En un entorno cada vez más digital, proteger nuestra información y nuestra infraestructura crítica es una prioridad estratégica. Nuestro sistema de ciberseguridad está alineado al marco NIST Cybersecurity Framework (CSF) e incorpora políticas específicas, aplicación periódica de parches de seguridad, cifrado de equipos y control del uso de la información corporativa exclusivamente desde dispositivos registrados.

Durante 2025, fortalecimos nuestra hoja de ruta tecnológica mediante la elaboración del PETI (Plan Estratégico de Tecnología de Información) y el PETO (Plan Estratégico de Tecnología de Operación), ambos alineados a la Política Corporativa de TI del Grupo Energía Bogotá (Decisión 074). Estos instrumentos consolidan nuestra evolución digital y aseguran que nuestras prioridades tecnológicas respondan a las tendencias y exigencias del sector.

Como parte de este proceso, implementamos un sistema integral para la gestión de activos y del ciclo de vida de proyectos CAPEX, además de desplegar una plataforma avanzada de analítica para optimizar el mantenimiento y la operación de la red eléctrica.

Paralelamente, desarrollamos programas de capacitación y concientización dirigidos a personal técnico y usuarios clave, así como campañas de ingeniería social orientadas a fortalecer la prevención de incidentes y reforzar la cultura de seguridad digital en la empresa. En 2025 se registraron 3 casos de incumplimientos relacionados con ciberseguridad, los cuales fueron gestionados conforme a nuestros protocolos internos.

Infraestructura de telecomunicaciones

El fortalecimiento de nuestra ciberseguridad también implicó la modernización de la infraestructura tecnológica:

Conectividad con IA: renovamos la red Wi-Fi en todas las sedes, aumentando la velocidad de 340 Mbps a 600 Mbps. Incorporamos gestión centralizada con un chatbot de inteligencia artificial que detecta fallas y propone soluciones en tiempo real, mejorando la continuidad y el soporte técnico.

Implementación Red SD-WAN: desplegamos tecnología SD-WAN en todas las oficinas, logrando priorización automática del tráfico, cifrado de extremo a extremo y menor latencia, dejando preparada la infraestructura para una integración eficiente con servicios en la nube.

Implementación Red SD-WAN: desplegamos tecnología SD-WAN en todas las oficinas, logrando priorización automática del tráfico, cifrado de extremo a extremo y menor latencia, dejando preparada la infraestructura para una integración eficiente con servicios en la nube.

Ciberseguridad y concientización

Reforzamos la protección de nuestra infraestructura crítica mediante la implementación de soluciones con inteligencia artificial para subestaciones y equipos de comunicaciones, elevando el nivel de seguridad operativa.

En paralelo, fortalecimos las capacidades internas a través de:

- **Protección Avanzada:** implementamos soluciones con inteligencia artificial para reforzar la seguridad de subestaciones y equipos de comunicaciones, elevando el nivel de protección de nuestra infraestructura crítica.
- **Cultura de Prevención:** capacitamos a trabajadores de Electro Dunas y Cantalloc en phishing e ingeniería social, incluyendo formación especializada en redes operativas (OT) con expertos internacionales, fortaleciendo capacidades internas frente a riesgos cibernéticos.
- **Simulaciones de Ingeniería Social:** ejecutamos tres ejercicios de suplantación (dos internos y uno corporativo) para medir nuestra exposición. Los resultados permitieron ajustar controles, cerrar brechas y elevar la madurez en ciberseguridad de la empresa.

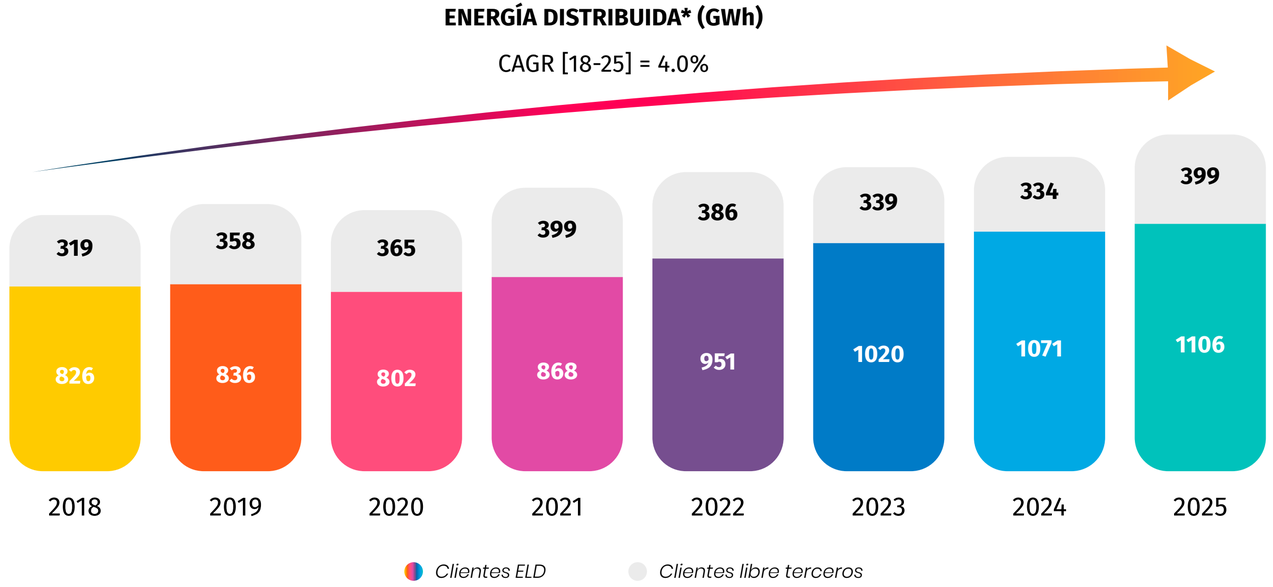


Hitos en ciberseguridad

- Microsoft Intune implementado con enfoque de Data Loss Prevention (DLP), restringiendo el acceso al correo y a las herramientas de Microsoft 365 exclusivamente desde dispositivos corporativos de la empresa.
- Charlas especializadas en ciberseguridad dirigidas a Cantalloc y a equipos que operan en entornos industriales (TO).
- WiFi con inteligencia artificial desplegado en todas las sedes, fortaleciendo la conectividad y la capacidad de respuesta ante incidentes.
- 100 % de campañas de capacitación ejecutadas, con más del 80 % de trabajadores capacitados en ciberseguridad.
- Red SD-WAN implementada, optimizando la gestión de la red y reduciendo contingencias ante caídas de la línea principal de internet.

9.4. Excelencia con el cliente *(IPN 1)*

La excelencia con el cliente comienza por comprender la evolución del mercado al que servimos. En 2025, el comportamiento de la demanda eléctrica en nuestra zona de concesión reflejó un entorno dinámico y en crecimiento: la energía distribuida en la zona de concesión alcanzó los 1,505 GWh, lo que representa un crecimiento del 7.1% frente al ejercicio anterior. Este resultado consolida una tendencia sostenida, con una tasa anual de crecimiento del +4.0% desde 2018.



Sobre esta base de mayor demanda, las ventas totales de energía alcanzaron los 1,014 GWh, registrando un crecimiento del 1.4 % respecto a 2024. Esta cifra incluye 60 GWh correspondientes a ventas a clientes libres fuera de la zona de concesión —Lima, Piura, Trujillo, entre otros—, lo que evidencia nuestra presencia comercial más allá del ámbito concesionado.

De manera complementaria, el consumo de clientes libres de terceros que utilizan nuestras redes ascendió a 387 GWh, mostrando un crecimiento significativo del 19.8 %, reflejo de la creciente relevancia de nuestra infraestructura para el mercado libre.

Desempeño por segmento

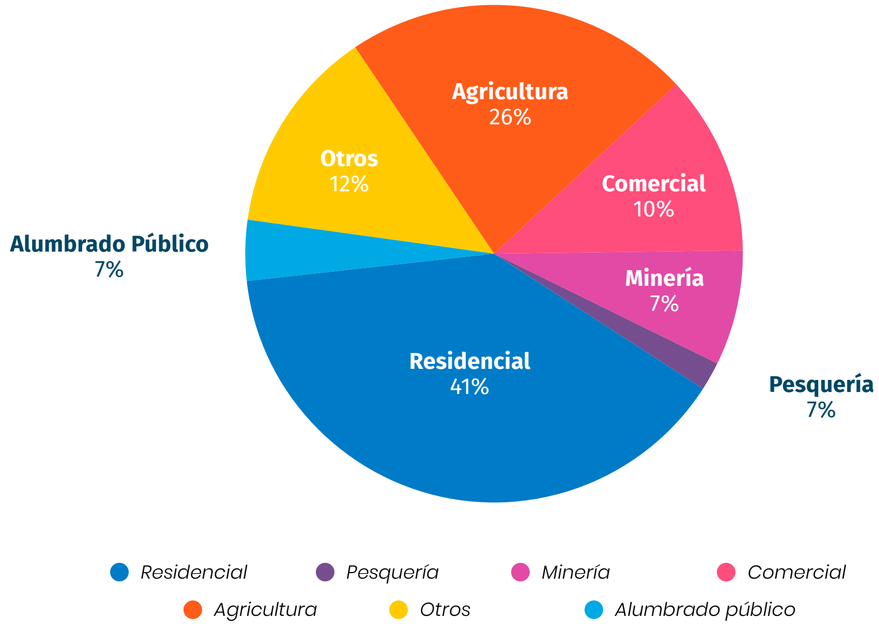
El volumen de ventas directas (1,014 GWh) se desglosa de la siguiente manera:

- **Clientes Regulados:** alcanzaron los 683 GWh (+4.2 %), con un crecimiento destacado del 7.1 % en Media Tensión y del 2.9 % en Baja Tensión.

- **Clientes Libres:** registraron un consumo de 331 GWh, lo que representó una contracción del 4.0 % frente al ejercicio anterior.

Esta dinámica confirma que, si bien el segmento regulado mantiene una evolución positiva, el comportamiento del mercado libre responde a condiciones comerciales específicas del periodo.

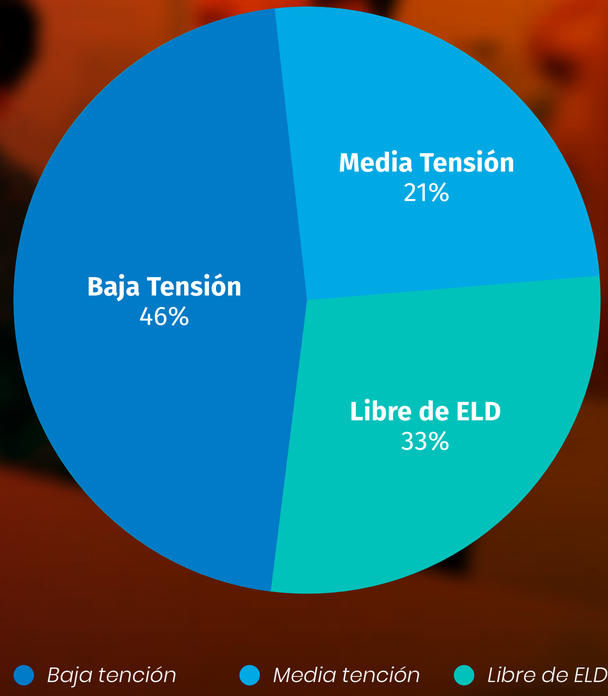
En cuanto a la estructura del consumo por tipo de uso, los sectores Residencial y Agrícola continúan concentrando la mayor participación de la demanda, tal como se detalla en el gráfico correspondiente.



Participación por niveles de tensión

El análisis por nivel de tensión permite comprender mejor la configuración del mercado. La Baja Tensión representa el 46 % del consumo total, mientras que la Media Tensión concentra el 54 % restante.

Dentro de la Media Tensión, el 21 % corresponde al segmento regulado y el 33 % al mercado libre, conforme a la distribución presentada en el gráfico siguiente. Esta estructura refleja una participación relevante de clientes empresariales y productivos en la demanda total.



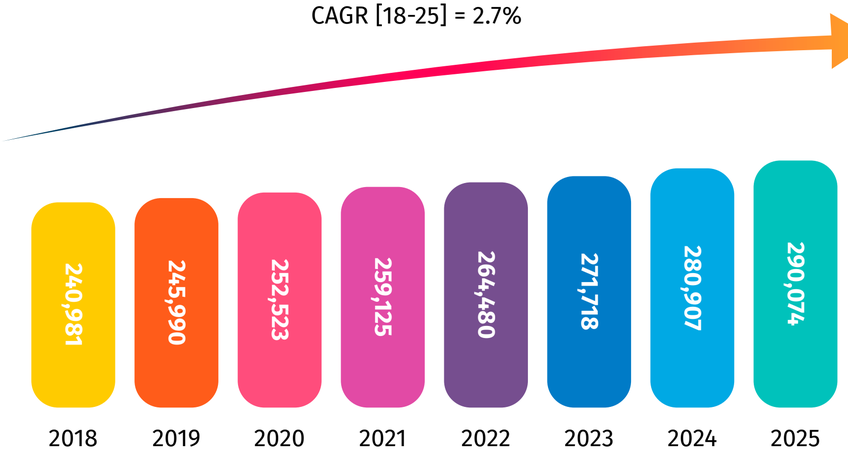
Crecimiento de la base de clientes

El crecimiento del mercado también se evidencia en la expansión de nuestra base de usuarios. Al cierre de 2025, el número de clientes ascendió a 290 074, lo que representa un incremento del 3.3 % respecto al ejercicio anterior.

Este resultado implicó la incorporación de 9 167 nuevos usuarios, superando la tasa anual compuesta del +2.7 % registrada desde 2018, y reafirmando la expansión sostenida de nuestra operación.

CLIENTES

CAGR [18-25] = 2.7%



Durante el año, las Unidades Comerciales de Pisco y Nasca lideraron este crecimiento, con incrementos del 10.6 % y 6.8 %, respectivamente, en comparación con el cierre de 2024.

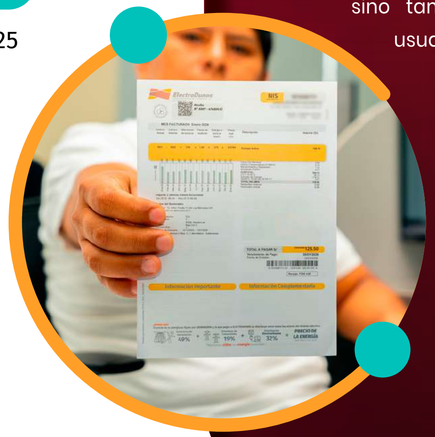
UNIDADES COMERCIALES	2024	2025	INCREMENTO	PORCENTAJE
Ica	125,625	126,941	1,316	1.0%
Chincha	66,036	66,162	126	0.2%
Pisco	44,217	48,891	4,464	10.6%
Nasca	45,029	48,080	3,051	6.8%
Total	**280,907**	**290,074**	**9,167**	**3.26%**

Satisfacción del cliente

(IPN 3)

Escuchar al cliente es parte esencial de nuestra excelencia operativa. En 2025 consolidamos la medición de la experiencia a través del Net Promoter Score (NPS), herramienta que nos permite evaluar no solo el nivel de satisfacción, sino también la disposición de nuestros usuarios a recomendarnos.

NIVEL DE ATENCIÓN		
NIVEL DE SATISFACCIÓN	**CANTIDAD**	**% RESPUESTA**
Muy satisfecho (5)	2,861	68.8%
Satisfecho (4)	1,065	25.6%
Regular (3)	54	1.3%
Insatisfecho (2)	21	0.5%
Muy insatisfecho (1)	16	0.4%



NPS: 66.6% | Promotores: 68.8% | Detractores: 2.2%

El resultado global alcanzado fue de 53%, lo que nos permitió identificar oportunidades de mejora en los principales puntos de contacto y orientar acciones concretas para fortalecer la satisfacción y recomendación del servicio.

A continuación, se detalla los resultados por dimensión evaluada:

CALIDAD DEL SERVICIO		
NIVEL DE SATISFACCIÓN	**CANTIDAD**	**% RESPUESTA**
Muy satisfecho (5)	2,106	50.64%
Satisfecho (4)	1,264	30.39%
Regular (3)	577	13.87%
Insatisfecho (2)	152	3.66%
Muy insatisfecho (1)	60	1.44%

NPS: 32% | Promotores: 51% | Detractores: 19%

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		
NIVEL DE SATISFACCIÓN	**CANTIDAD**	**% RESPUESTA**
Muy satisfecho (5)	2,868	68.90%
Satisfecho (4)	1,020	24.53%
Regular (3)	180	4.32%
Insatisfecho (2)	72	1.73%
Muy insatisfecho (1)	19	0.46%

NPS: 62% | Promotores: 69% | Detractores: 7%



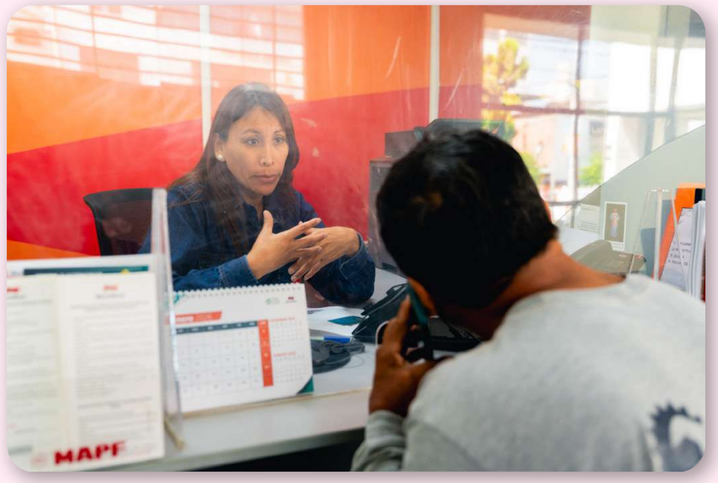
Privacidad del cliente (IPN 3)

La protección de los datos personales de nuestros clientes es un componente esencial de nuestra gestión responsable y de la confianza que construimos día a día. Garantizamos el tratamiento adecuado, seguro y confidencial de la información, en cumplimiento de la normativa vigente y de nuestros lineamientos internos en materia de protección de datos.

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, reportamos a continuación la evolución del uso de datos para fines secundarios:

UNIDADES COMERCIALES	2023	2024	2025
Total de clientes	125,625	126,941	126,941
Clientes cuyos datos se utilizan para fines secundarios	66,036	66,162	66,162
Porcentaje de clientes cuyos datos se utilizan para fines secundarios	44,217	48,891	48,891

En 2025, no recibimos reclamaciones fundamentales relacionadas a violaciones de la privacidad del cliente, lo que refirma la solidez de nuestros controles y prácticas de protección de datos. ***(GRI 418-1)***



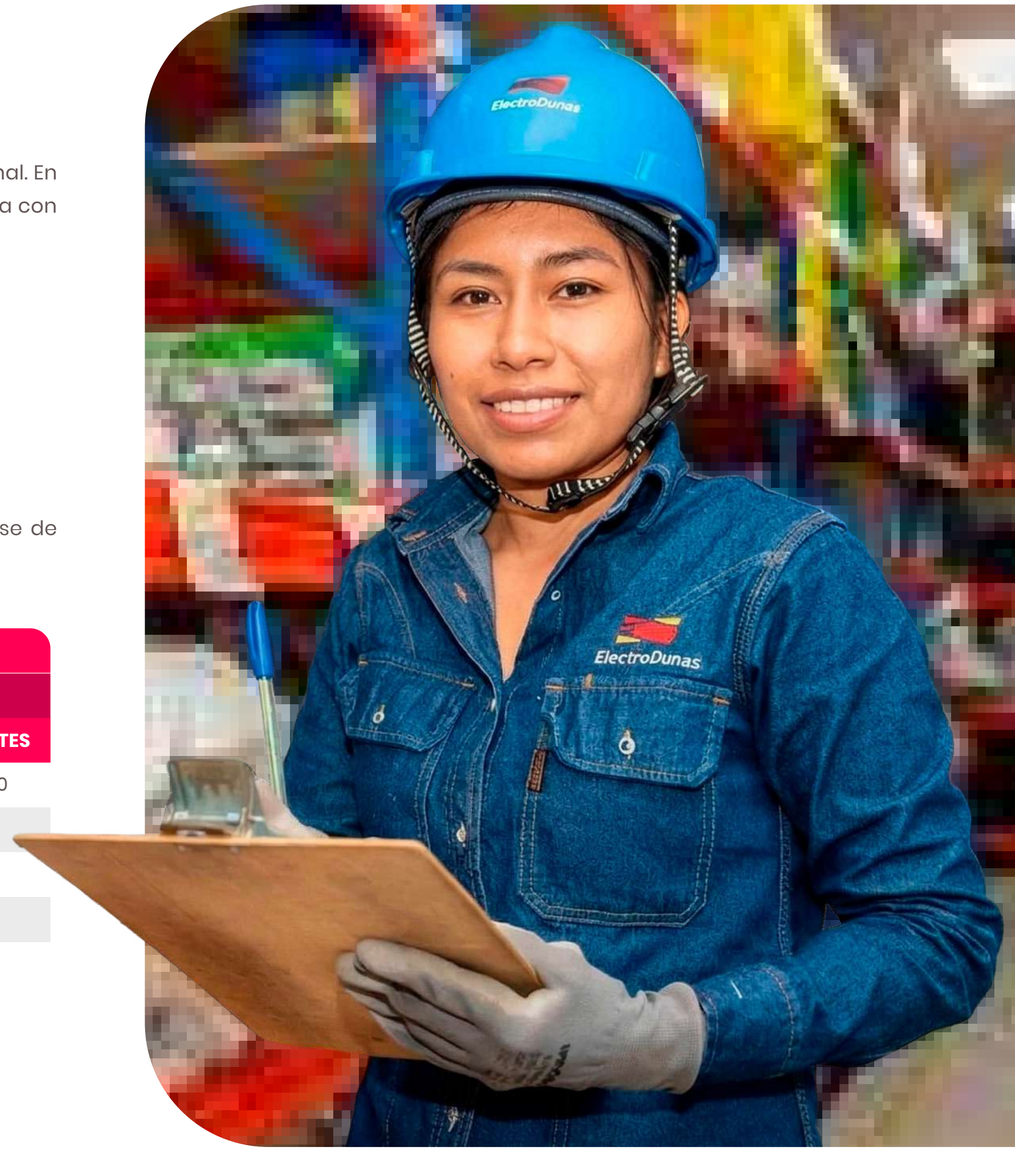
Eficiencia del suministro energético *(IPN 1) (IPN 2)*

Garantizar un suministro confiable y eficiente implica gestionar de manera integral la energía desde su adquisición hasta su entrega final. En Electro Dunas realizamos un seguimiento permanente a la energía comprada y distribuida, asegurando una adecuada correspondencia con los niveles de demanda y una administración responsable del recurso.

ENERGÍA ADQUIRIDA (2023-2025)			
	2023	2024	2025
Total de electricidad comprada al por mayor - (MWh)	1,099,693.33	1,147,849.28	883,915.35

Para garantizar un suministro adaptado a las necesidades de cada sector, monitoreamos el consumo y la evolución de nuestra base de clientes en las distintas categorías:

CONSUMO POR TIPO DE CLIENTE						
TIPO DE CLIENTE	2023		2024		2025	
	TOTAL (MWH)	N.º DE CLIENTES	TOTAL (MWH)	N.º DE CLIENTES	TOTAL (MWH)	N.º DE CLIENTES
Clientes residenciales	302,333.52	249,410.00	315,758	252,855.00	317,328	269,065.00
Clientes comerciales	80,314.73	20,383.00	83,881	25,961.00	99,473	18,727.00
Demás clientes minoristas	30,906.20	316.00	32,318	344.00	40,249	376.00
Clientes mayoristas	523,798.71	1,775.00	568,204	1,774.00	570,069	1,781.00



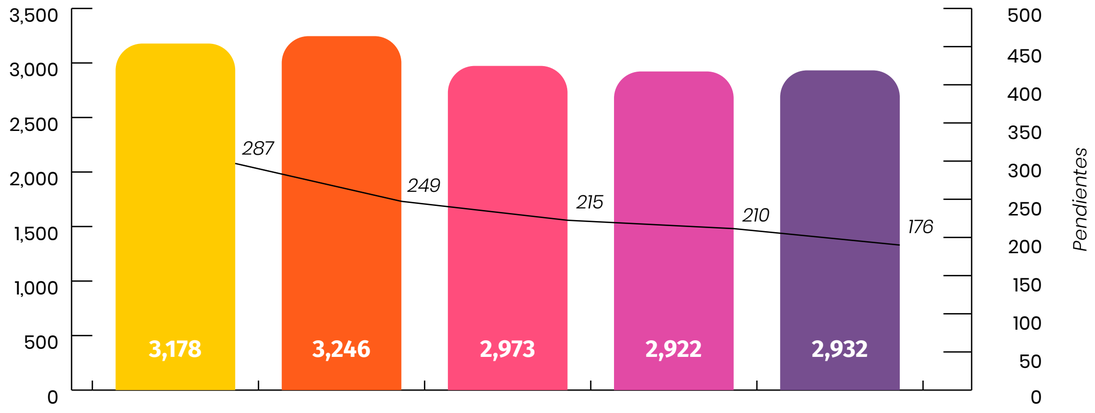
La eficiencia del suministro también depende de la capacidad y confiabilidad de nuestras redes. En los

UNIDADES COMERCIALES	2023	2024	2025
Longitud total red de distribución de energía (km)	5,978	6,070	6,138
Longitud total red de transmisión de energía (km)	372	377	377

Durante el periodo analizado dimos un salto significativo en la expansión y reforzamiento de las Redes de Distribución Primaria, ejecutando aproximadamente tres veces más intervenciones que en años anteriores. Este crecimiento refleja mayor capacidad operativa y un compromiso sostenido con la confiabilidad del servicio.

Calidad de producto

En 2025 realizamos 2,932 mediciones de tensión. Gracias a la rehabilitación de redes de Baja Tensión y la optimización de taps en transformadores, los casos fuera de rango se redujeron a 176, consolidando una tendencia de mejora sostenida.



Calidad del servicio

Por otro lado, el tiempo de interrupción del servicio es un indicador clave de nuestra gestión operativa. En los últimos años, trabajamos en la optimización de la red para minimizar los impactos en nuestros clientes. En 2025 logramos reducir el valor de SAIDI respecto a 2024, principalmente por la optimización en la duración de cortes programados e imprevistos.

	2023	2024	2025
Índice de duración de la interrupción media del sistema (SAIDI)	15.00	17.60	13.42

El control de pérdidas es fundamental para optimizar recursos y garantizar un suministro sostenible.

	2023	2024	2025
Pérdidas por distribución en porcentaje (%)	7.09 %	8.08 %	10.28 %



Para enfrentar este desafío, ejecutamos una estrategia integral basada en tres ejes:

1. Control y Recuperación de Energía

Intensificamos las acciones de inspección y detección de irregularidades, logrando resultados significativos:

- Clientes menores: 56,358 inspecciones; 1,647 casos de hurto detectados; recuperación de 2,119,604 kWh.
- Clientes mayores: 1,073 inspecciones; 29 mediciones inadecuadas; recuperación de 2,116,834 kWh.
- Clandestinaje: Formalización de 2,188 usuarios en asentamientos humanos; reducción de 825,272 kWh anuales; acciones de denuncia penal ante fraude.

2. Mantenimiento y Modernización del Parque de Medición

Priorizamos la integridad del sistema de medida mediante el reemplazo y normalización de equipos:

- Cambio de 22,400 medidores por vida útil y 4,386 por anomalías o fraude.
- 5,605 contrastes bajo normativa OSINERGMIN.
- Mantenimiento de 368 PMI en grandes clientes, renovación de 34 transformix y 91 medidores averiados.

3. Innovación Tecnológica y Normalización

Integramos herramientas digitales para optimizar el control de la red:

- Analítica de datos: Software especializado para gestión de pérdidas no técnicas y aplicativo de detección automática en clientes mayores.
- Telemedición: Piloto culminado en 300 subestaciones; monitoreo remoto, balances precisos y control inteligente de alumbrado público.
- Normalización de redes: 6,414 intervenciones en acometidas, cajas, tableros y refuerzo de redes antiguas de Baja Tensión.

La eficiencia del suministro no depende de un solo indicador, sino de la articulación entre compra responsable de energía, expansión de infraestructura, calidad técnica del producto, continuidad del servicio y control riguroso de pérdidas.

En 2025 continuamos fortaleciendo cada uno de estos frentes, consolidando una operación más sólida, confiable y alineada con las necesidades de nuestros clientes.

Mantenimiento de redes *(IPN 1) (IPN 2)*

Durante 2025, la Gerencia Técnica consolidó un modelo de gestión basado en un enfoque predictivo, preventivo y de criticidad, alineado al Código Nacional de Electricidad y a las Normas Técnicas de Calidad (NTCSE). Este esquema nos permite anticipar fallas, priorizar activos con mayor impacto en la continuidad del suministro y fortalecer la confiabilidad de la red. ***(GRI 2-25)***

Las intervenciones se orientaron principalmente a asegurar la estabilidad de los circuitos troncales y derivaciones críticas, mediante acciones específicas como:

- Inspecciones minuciosas: Cobertura integral de redes de Media Tensión (MT).
- Termografía infrarroja: Aplicación sistemática para detectar puntos calientes y degradación de componentes antes de que generen interrupciones.
- Modernización de alumbrado público: Renovación del parque de luminarias para reducir consumo energético y costos de mantenimiento correctivo.
- Reforzamiento rural: Sustitución de postes de madera por postes de fibra de vidrio, extendiendo la vida útil de la red en entornos exigentes.

Adicionalmente, implementamos acciones focalizadas para mitigar eventos asociados a interferencias externas y fenómenos naturales, incrementando la resiliencia de la infraestructura, especialmente en zonas rurales y altoandinas.



El fortalecimiento del mantenimiento se refleja en indicadores sostenidos de confiabilidad:

	2023	2024	2025
Disponibilidad activos en distribución de energía	99.8	99.8	99.8
Ejecución plan de mantenimiento (%)	91.8	98.1	98.1

Asimismo, la gestión por criticidad en el sistema de Transmisión permitió optimizar las ventanas de mantenimiento, reduciendo los tiempos de corte programado y la necesidad de intervenciones correctivas en las líneas de 60 kV.

Mantenimiento en Subestaciones de Transformación

En las 15 subestaciones de la empresa, que comprenden 26 transformadores de potencia, ejecutamos un plan de modernización enfocado en activos críticos:

- Transformadores:
  - Pruebas eléctricas en 4 unidades.
  - Mantenimiento preventivo de 1 conmutador bajo carga.
  - Mantenimiento integral de 3 transformadores de potencia.

- Protecciones y automatización:
  - Modernización de 9 relés de protección.
  - Actualización de 4 terminales de gestión en las SET Tambo de Mora, Paracas, Alto la Luna e Ica Norte

El enfoque predictivo y la gestión por criticidad nos han permitido fortalecer la estabilidad del sistema eléctrico, mantener altos niveles de disponibilidad y reducir riesgos operativos. En 2025, el mantenimiento no solo aseguró continuidad del suministro, sino que consolidó una infraestructura más resiliente y preparada frente a condiciones exigentes.



Innovación para la excelencia con los clientes

(IPN 1) (IPN 2) (IPN 5)

La innovación es uno de los principales motores para fortalecer la experiencia del cliente y elevar la eficiencia operativa. En 2025 impulsamos iniciativas que integran digitalización, analítica avanzada y colaboración estratégica, con el objetivo de brindar un servicio más preciso, seguro y eficiente.

Digitalización comercial y telemetría

En alianza con el Grupo Energía Bogotá, digitalizamos las inspecciones comerciales en campo, optimizando los tiempos de gestión y mejorando la trazabilidad de la información. Asimismo, ejecutamos el piloto ECM–Pulsos con telemetría en subestaciones, orientado al control del alumbrado público y de medidores totalizadores. Esta iniciativa proyecta ahorros de hasta 40 % en gastos operativos de medición, fortaleciendo la eficiencia y el control técnico del sistema.

Inspección de redes con IA y drones

Incorporamos tecnología de drones equipados con sensores de alta resolución, LiDAR y termografía, cuyos datos son procesados mediante inteligencia artificial. Esta herramienta permitió incrementar en 80 % la detección de hallazgos, reducir a la mitad el tiempo de inspección y disminuir significativamente la exposición al riesgo del personal en campo.

Cultura y ecosistema de innovación

La excelencia también se construye desde la cultura organizacional. Durante el año fortalecimos nuestro ecosistema de innovación mediante la participación en la Convención de Innovación Brasil 2025 del Grupo Energía Bogotá y la consolidación de alianzas con la Cámara de Comercio de Ica. Estos espacios nos permitieron gestionar proyectos bajo metodologías ágiles, promoviendo mayor productividad, calidad y capacidad de adaptación.



Hitos en ciberseguridad

Meta SAIFI cumplida, reduciendo y controlando el promedio de interrupciones por cliente y fortaleciendo la continuidad del servicio.

100% de cumplimiento en Operatividad de Alumbrado Público, asegurando mejor iluminación y mayor seguridad para la comunidad.

Cumplimiento de la Subsanación en Seguridad Pública (P-228), reforzando estándares técnicos y la protección de nuestros usuarios.



9.5. Cadena de suministro

Gestionamos a nuestros proveedores bajo criterios de transparencia, calidad y cumplimiento normativo, promoviendo relaciones de largo plazo con aliados que compartan nuestros valores y compromiso con la sostenibilidad.



Nuestra gestión se rige por la Política de Gestión de Compras, que establece lineamientos claros para la selección, contratación y evaluación de proveedores, garantizando procesos íntegros y alineados con estándares corporativos y regulatorios.

Durante 2025, se realizaron 261 y se adjudicaron 60 contratos. A partir de 2026, se incorporarán criterios ESG en el 100 % de los procesos de selección de proveedores. ***(GRI 308-1) (GRI 414-1)***



Con el objetivo de fortalecer la gestión ASG en la cadena de suministro:

Desarrollamos la segunda edición del programa Conexión ASG, incorporando evaluación y acompañamiento técnico especializado.

Implementamos un modelo dual de intervención: línea base ASG para nuevos proveedores y seguimiento focalizado a 10 proveedores críticos.

Tras 14 sesiones técnicas, elevamos el nivel de madurez ASG promedio de 49.9 % en 2024 a 71.6 % en 2025. ***(GRI 308-2) (GRI 414-2)***



En 2025 trabajamos con 292 contratistas, de los cuales 25 fueron proveedores de nivel 1, asegurando abastecimiento confiable en actividades críticas. ***(IPN 7)***

TIPO DE CONTRATISTAS	2025
Contratistas totales	292
Contratistas nacionales	289
Porcentaje de contratistas nacionales	99 %

TIPO DE PROVEEDOR *(GEB 33)*	2025
Número total de contratistas	292
Número total de contratistas de nivel 1	292
Número total de contratistas significativos de nivel 1	25
Número total de contratistas significativos que no son nivel 1	0
Número total de contratistas significativos	**25**

El gasto total en contratistas ascendió a USD 85 378 414.20, concentrándose principalmente en contratistas significativos.

TIPO DE PROVEEDOR *(GEB 33)*	2025 (USD)	MONTO USD
Gasto total en contratistas	1.0%	79,552.95
Gasto total en contratistas significativos de nivel 1	0.2%	45,913.14
Gasto total de contratistas significativos que no son nivel 1	10.6%	0.00
Gasto total en contratistas significativos	6.8%	45.913,14
Porcentaje del gasto total en contratistas significativos de nivel 1		**3.26%**



Ejecución de proyectos y empleo contratista

Para la ejecución de proyectos complementamos nuestra capacidad operativa con 500 trabajadores contratistas, quienes brindan soporte especializado en distintas etapas. La gestión de estos contratistas se realiza bajo criterios de cumplimiento contractual, seguridad y salud en el trabajo, y estándares laborales definidos por la organización.

NOMBRE DE PROYECTO	NÚMERO DE EMPLEADOS CONTRATISTAS QUE LABORAN EN ESTE PROYECTO	SALARIO ANUAL PROMEDIO DE CONTRATISTAS DIRECTOS QUE LABORAN EN ESTE
Obras de Nuevos Alimentadores	184	S/ 34,018.48
Obras de Renovaciones	184	S/ 34,018.48
Proyectos Transmisión PIT	120	S/ 35,735.00
Proyectos Renovación Transmisión	12	S/ 35,735.00



Respeto de los derechos laborales en la cadena de valor

El respeto de los derechos laborales es un principio transversal en nuestra gestión y se extiende a toda la cadena de suministro. En Electro Dunas promovemos relaciones comerciales basadas en el cumplimiento normativo, la ética y la protección de los derechos fundamentales del trabajo.

Durante 2025, no se identificaron riesgos relacionados con la libertad de asociación ni con la negociación colectiva. Tampoco se registraron casos de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, ni condiciones peligrosas para trabajadores jóvenes, tanto en nuestras operaciones como en la red de proveedores.

Este resultado refleja un enfoque preventivo y de control permanente, orientado a garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y a promover prácticas laborales responsables en toda la cadena de valor.
(GRI 408-1) (GRI 409-1)



Priorización de proveedores locales

(GRI 406-1) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1)

Impulsamos el desarrollo económico de las zonas donde operamos mediante la priorización de proveedores locales y regionales. En 2025, 98 % de los contratistas fueron de origen local.

PRESUPUESTO DE ABASTECIMIENTO *(GRI 404-1)*	2025 (USD)
Total presupuesto abastecimiento (cifra completa de acuerdo a moneda seleccionada)	202,860,247.00
Presupuesto destinado a la contratación de contratistas nacionales en las ubicaciones donde opera la empresa	200,776,066.38
Porcentaje del presupuesto destinado a contratistas nacionales	98.97 %

GASTO CONTRATISTAS	2025 (PEN)
Valor total del gasto en contratistas	85,378,414.2
Valor total del gasto en Contratistas Nacionales	84,707,009.76
Porcentaje del gasto en Contratistas Nacionales	99,21 %

Evaluación y mejora del desempeño de proveedores

Como parte de nuestra gestión de riesgos, en 2025 evaluamos a 4 contratistas significativo, mediante revisión documentaria y evaluación in situ. Este contratista participó en programas de desarrollo de capacidades impulsados por Electro Dunas, representando el 8 % del total de contratistas significativos.

(GRI 308-1) (GRI 414-1) (GEB 34)



Hitos en cadena de suministro

- 22 contratos adjudicados bajo la modalidad PCA (plurianuales y anuales), generando un ahorro total de S/ 6.3 millones.
- + 94 % en procesos competitivos cerrados y crecimiento del 11 100% en procesos competitivos abiertos respecto a 2024
- 40 % en órdenes de compra por Oferta Directa.
- Ahorro de USD 5.93 millones en compras superiores a USD 50,000, sobre un presupuesto de USD 69.5 millones



10 Derechos y Obligaciones

10. Derechos y obligaciones

10.1. Cumplimiento normativo

Durante 2025 a través de la Gerencia Legal fortalecimos el control de riesgos jurídicos y la gestión de asuntos civiles, laborales y comerciales vinculados a nuestra operación. La mayoría de los procesos fue atendida por nuestro equipo legal interno, recurriendo a asesoría externa únicamente en casos de alta complejidad, bajo criterios de especialización y eficiencia.

Durante el periodo objeto de informe, no se registraron casos significativos de incumplimiento de la legislación ni de las normativas aplicables a nuestra operación. En consecuencia, no se impusieron multas ni sanciones —monetarias o no monetarias—, lo que evidencia la solidez de nuestros mecanismos de cumplimiento.

(GRI 2-27) (IPN 4)

10.2. Prevención del hostigamiento y gestión de riesgos

Contamos con una Política de Prevención y Sanción Frente al Hostigamiento Sexual, que refuerza nuestro compromiso con un ambiente laboral libre de violencia, intimidación o represalias, y establece mecanismos claros para la prevención, atención y sanción de estos casos. ***(GRI 2-25)***

En línea con este compromiso de promover entornos laborales seguros y respetuosos, durante 2025 se reportaron dos casos de presuntos actos de discriminación laboral y/o sexual, ambos presentados por trabajadores hombres.

Ante estas denuncias, activamos formalmente el procedimiento interno correspondiente, garantizando a las partes involucradas el derecho a la defensa y un tratamiento imparcial del caso. Como resultado del proceso, uno de los casos concluyó con la aplicación de una acción correctiva de exhortación, mientras que el segundo fue archivado al no identificarse evidencia ni argumentos objetivos que acreditaran la falta. ***(IPN 4)***





Índice de contenidos GRI

Índice de contenidos GRI *(GRI 2-3)*

Declaración de uso	ELECTRO DUNAS S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero 2024 al 31 de diciembre del 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI: Fundamentos 2021	GRI: Fundamentos 2021.

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS	Observaciones
Indicadores Generales				
GRI 2: Contenidos	2-1. Detalles organizativos.	Pág. 2, 9	-	-
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	ElectroDunas S.A.A.	-	-
	2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de Contacto.	1ro enero del 2025 al 31 de diciembre del 2025.	-	-
	2-4. Actualización de la información Verificación externa.	El reporte no cuenta con actualización de información.	-	-
	2-5. Verificación externa.	Pág. 2	-	El Aseguramiento Limitado independiente de este Reporte fue a cargo de Deloitte & Touche S.A.S. realizado bajo la norma ISAE 3000, cubriendo 14 indicadores asociados a los asuntos materiales de acuerdo con los resultados de la doble materialidad realizada en el año 2025. El propósito de este aseguramiento es obtener un nivel de seguridad razonable de la información contenida en el reporte (GRI 2-5).

GRI 2: Contenidos	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones Comerciales.	Pág. 11, 12	-	-
	2-7. Empleados.	Pág. 38	-	-
	2-8. Trabajadores que no son empleados.	Pág. 130	-	-
	2-9. Estructura de gobernanza y composición.	Pág. 95	-	-
	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno.	Pág. 93	-	-
	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno.	Pág. 93	-	-
	2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	Pág. 95	-	-
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.	Pág. 96	-	-
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos.	Pág. 95	-	-
	2-15 Conflictos de interés.	Pág. 101	-	-
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas.	Pág. 102	-	-
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	Pág. 93	-	-
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	Pág. 93	-	-
	2-19 Políticas de remuneración.	Pág. 39, 97	-	-
	2-20 Proceso para determinar la remuneración.	Pág. 39, 97	-	-
	2-21 Ratio de compensación total anual.	Pág. 97	-	-
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo Sostenible.	Pág. 5	-	-
	2-23 Compromisos y políticas.	Pág. 16, 47, 97, 98	-	-
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.	Pág. 16, 47, 97, 98	-	-
	2-25. Procesos para remediar los impactos negativos.	Pág. 26, 47, 69, 77, 79, 88, 92, 96, 102, 126, 135	-	-
	2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.	Pág. 102, 103	-	-
	2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas.	Pág. 135	-	-
	2-28 Afiliación a asociaciones.	Pág. 87	-	-
	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés.	Pág. 88	-	-
	2-30. Convenios de negociación colectiva .	Pág. 73	-	-

Indicadores específicos				
GRI 3: Temas Materiales	3-1. Proceso de determinación de los temas materiales.	Pág. 19	-	-
	3-2. Lista de temas materiales.	Pág. 20	-	-
Indicadores específicos				
GRI 201 Desempeño económico 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 107	8	
	201-1: Valor económico directo generado y distribuido.	Pág. 107, 108	9	El 201-1 b) no ha sido reportado debido a que no aplica para la organización.
GRI 202 Presencia en el mercado 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 40	-	-
	202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	Pág. 40	-	-
GRI 203 Impactos económicos indirectos 2016	3-3: Enfoque de gestión	Pág. 27 y 28	-	-
	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios apoyado.	Pág. 27, 28, 48, 107	9	-
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos.	Pág. 28, 50	-	-
GRI 204 Prácticas de adquisición 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 130	8	-
	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales.	Pág 130.	-	-
GRI 205 Anticorrupción 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 99, 100, 101	8	
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.	Pág. 101	-	-
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Pág. 99, 100, 101	16	
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.	Pág. 101	-	-
GRI 207 Fiscalidad 2019	3-3: Enfoque de gestión.		-	-
	207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.	Cumplimos con las normativas legales ante los organismos regulatorios.	-	-

GRI 302 Energía 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 49	16	-
	302-1: Consumo energético dentro de la organización.	Pág. 49	7	El 302-1 f) y g) no han sido reportado debido a que es información confidencial.
GRI 303 Agua y efluentes 2018	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 52	-	-
	303-1: Interacción con el agua como recursos compartidos.	Pág. 52	-	-
GRI 101 Biodiversidad 2024	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 60	-	-
	101-4 Identificación de los impactos sobre biodiversidad.	Pág. 60	-	-
	101-5 Ubicaciones con impacto en la biodiversidad.	Pág. 60	-	-
GRI 305 Emisiones 2025	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 56	13	-
	305-1 Emisiones directas de GEI. (alcance 1).	Pág. 56	13	El 303-5 b) y c) no han sido reportado debido a que no aplica para la organización.
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía. (alcance 2).	Pág. 56	13	-
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	Pág. 56	13	-
	305-4 Intensidad de las emisiones.	Pág. 58	-	-
	305-5 Reducción de las emisiones.	Pág. 59	-	-
GRI 306 Residuos 2020	3-3 Enfoque de gestión.	Pág. 54	12	-
	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos.	Pág. 54		-
	306-3: Residuos generados.	Pág. 54	12	-
	306-5: Residuos destinados a eliminación.	Pág. 54	-	-
GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 129, 132	-	-
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales.	Pág. 129, 132	-	-
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Pág. 130	-	-

GRI 401 Empleo 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 41, 42, 45	-	-
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Pág. 41	5, 8, 1 y 0	-
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Pág. 45	5 y 8	-
	401-3 Permiso parental.	Pág. 46	5 y 8	-
GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 76	-	-
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	Pág. 76	-	-
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Pág. 78	-	-
	403-3 Servicios de salud en el trabajo.	Pág. 83	-	-
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad.	Pág. 79	-	-
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	Pág. 82	-	-
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.	Pág. 83	-	-
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.	Pág. 80	-	-
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión.	Pág. 78	-	-
	403-9 Lesiones por accidente laboral.	Pág. 83	-	-
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales.	Pág. 84	-	-
GRI 404 Formación y enseñanza 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 43, 44	-	-
	404-1: Media de horas de formación al año por empleado.	Pág. 43, 44	4, 5, 8, 10	-
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Pág. 43	8	-
	404-3: Evaluación de desempeño.	Pág. 44	-	-
GRI 405 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 38, 39, 68	-	-
	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados.	Pág. 38, 39, 68	-	-
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Pág. 38	-	-
GRI 406 No discriminación 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 132	-	-
	406-1 Casos de discriminación y acciones.	Pág. 132	-	-

GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 132	-	-
	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva.	Pág. 132	-	-
GRI 408 Trabajo Infantil 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 131, 132	-	-
	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	Pág. 131, 132	-	-
GRI 409 Trabajo forzoso y obligatorio 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 131, 132	-	-
	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	Pág. 131, 132	-	-
GRI 410 Prácticas en materia de seguridad 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 70, 71	-	-
	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas y procedimientos de DDHH.	Pág. 70, 71	-	-
GRI 413 Comunidades locales 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 26	-	-
	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	Pág. 26	-	-
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales en las comunidades locales.	Pág. 26	-	-
GRI 414	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 129, 132	-	-
	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales.	Pág. 129, 132	-	-
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	Pág. 130, 141	-	-
GRI 418 Privacidad del cliente 2016	3-3: Enfoque de gestión.	Pág. 123	-	-
	418-1 Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos de clientes.	Pág. 123	-	-

Estándar GRI	Contenido	Número de página	ODS	Observaciones
Indicadores NO GRI: Indicadores propios del negocio				
NO GRI: IPN-1	Calidad del servicio.	Pág. 120, 124, 126 y 128	-	-
NO GRI: IPN-2	Óptima condición de la red eléctrica.	Pág. 124, 126 y 128	-	-
NO GRI: IPN-3	Satisfacción del cliente.	Pág. 122, 123	-	-
NO GRI: IPN-4	Cumplimiento regulatorio.	Pág. 135	-	-
NO GRI: IPN-5	Innovación, tecnología e IA.	Pág. 116, 128	-	-

Principios del Pacto Mundial

Categoría	Principio	Descripción	Número de página
Derechos Humanos	Principio 1	Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.	Pág. 63, 64, 66, 69, 70, 71, 72,
	Principio 2	Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.	Pág. 63, 64, 66, 69, 70, 71, 72,
Trabajo	Principio 3	Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.	Pág. 65, 73, 131
	Principio 4	Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.	Pág. 131, 132
	Principio 5	Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.	Pág. 131, 132
	Principio 6	Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.	Pág. 63, 65, 135
Medio Ambiente	Principio 7	Las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.	Pág. 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55
	Principio 8	Las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.	Pág. 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55
	Principio 9	Las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Pág. 48, 50, 51, 55, 59, 60
	Principio 10	Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.	Pág. 13, 98, 104


ElectroDunas
114
AÑOS