PLUZ

REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD 2024







PLUZ

REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD 2024

Presentación de nuestro Reporte de sostenibilidad 2024

GRI 2-1, 2-2

En el presente Reporte de Sostenibilidad, comunicamos la forma en la que creamos valor para nuestros accionistas y todos nuestros grupos de interés. Además, destacamos la convicción que la sostenibilidad es una parte central del negocio, entendiendo que los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza son de índole empresarial. En el documento nos referiremos indistintamente a Pluz Energía Perú S.A.A., Pluz Energía, la Compañía, la Sociedad o la organización.

Datos de la organización

Razón Social: Pluz Energía Perú S.A.A.
Tipo de sociedad: Sociedad Anónima Abierta.
RUC: 20269985900.
Clasificación Internacional Industrial Uniforme: 3510 - Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.
Dirección: Jirón Paseo del Bosque N° 500, Urbanización Chacarilla, San Borja, Lima, Perú.
Contacto para la consultas: Meissy Camacho Meissy.camacho@pluz.pe
Página web: www.pluz.pe

Informe de Sostenibilidad Pluz Energía Perú S.A.A. Primera edición: Junio de 2025. Con la asesoría de MAS Capacitación y Asesoría S.A.C.
Diseño editorial: César Iván Cabrel Pozo





Walter Sciutto
Gerente General Pluz Energía Perú S.A.A.

Carta a nuestros grupos de interés

(GRI 2-22)

A quienes confían, colaboran y crecen junto a Pluz Energía:

Tengo el orgullo de presentar ante ustedes nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024, documento que refleja los desafíos superados y los avances logrados durante un año decisivo para nuestra compañía. Nuestra misión: ***Brindar un servicio eléctrico de calidad, confiable y seguro, que impulsa el desarrollo sostenible del país.*** Avanzamos con confianza hacia el logro de nuestra visión: ***Ser la mejor empresa de energía eléctrica de América Latina, líderes en satisfacción de los clientes y calidad de servicio.*** Nuestra guía son siempre nuestros valores, seguridad, integridad, orientación al cliente, colaboración, responsabilidad y excelencia, reforzando un modelo empresarial responsable, ético y sostenible que genera valor para todos nuestros grupos de interés.

Un hito relevante del 2024 fue la venta del 83.15 % de las acciones de Enel Distribución Perú S.A.A. por parte de Enel Perú S.A.C. a North Lima Power Grid Holding S.A.C., subsidiaria de China Southern Power Grid International HK. En noviembre, esta empresa adquirió un 14.02 % adicional mediante una Oferta Pública de Acciones (OPA). La llegada de este accionista mayoritario, filial de China Southern Power Grid, una de las mayores operadoras eléctricas del mundo, reforzó nuestra solidez financiera, profesional y tecnológica. En agosto lanzamos la nueva marca PLUZ, un cambio que trasciende lo visual: actualizamos activos digitales, oficinas e instalaciones y compartimos esta identidad con colaboradores, autoridades y comunidades, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de las familias de Lima Norte, el Callao y las empresas del país.

Nuestras operaciones abarcan una concesión de 1,602 km² que cubre el norte de Lima Metropolitana, el Callao y las provincias de Huaura, Huaral, Barranca, Oyón y Caral, donde atendemos a más de 1.6 millones de clientes. En un contexto económico de crecimiento del 3.33 % respecto a 2023, la demanda de energía en el SEIN alcanzó 60,028.69 GWh, un incremento del 2.8 % frente a 2023, y la potencia efectiva de generación ascendió a 14,057 MW. Este entorno exigió fortalecer la eficiencia operativa y la calidad del servicio para superar las expectativas de nuestros usuarios.

Contribuimos de manera decisiva a la transición energética a través de redes más digitalizadas y sostenibles, alineándonos con el ODS 7 Energía Limpia y Asequible. Para garantizar la continuidad del servicio y aumentar la resiliencia ante eventos climáticos, realizamos más de treinta mil verificaciones de equipos de medida, inspeccionamos más

"Contribuimos de manera decisiva a la transición energética a través de redes más digitalizadas y sostenibles, alineándonos con el ODS 7 Energía Limpia y Asequible."

de ciento treinta y un mil medidores, monitorizamos más de veinticinco mil medidores inteligentes, sustituimos más de 14,500 luminarias de sodio—equivalentes al 3.3 % del total del parque de luminarias- y renovamos 52 km de redes subterráneas, lo que representa el 1.1 % de nuestra red.

Aplicamos rigurosamente nuestra Política de Gestión Integrada. Gestionamos los residuos con enfoque de ciclo de vida y evaluamos parámetros ambientales—ruido, radiaciones no ionizantes, calidad del aire y biología—en más de 700 puntos de monitoreo. Al cierre del año 2024 Pluz Energía cuenta con 67 Instrumentos de Gestión ambiental, a través de los cuales gestionamos de manera permanente los compromisos ambientales que garantizan la adecuada protección a los ecosistemas en los cuales operamos. También verificamos el desempeño ambiental de nuestros contratistas estratégicos, asegurando que su gestión mantenga los estándares de sostenibilidad que exigimos para nuestras operaciones.

En 2024, la inversión se incrementó en 223 millones de soles, impulsada por proyectos del Plan de Subtransmisión y por actividades de mantenimiento, ampliación, modernización y automatización de redes y alumbrado público. Adicionalmente, Osinergmin aprobó un monto de US$ 102 millones para el Plan de Inversiones de Transmisión 2025-2029, respaldo clave para continuar fortaleciendo nuestra infraestructura y expandir la capacidad de conexión futura.

En el ámbito financiero, nuestros ingresos disminuyeron ligeramente debido a la menor demanda de energía, la reducción de clientes libres y una menor indexación tarifaria al IPM. El EBITDA se vio impactado por un gasto extraordinario de 97.4 millones de soles derivado de un proceso arbitral, parcialmente compensado por ingresos extraordinarios de 18.1 millones; sin este gasto no recurrente, el EBITDA habría crecido un 7.5 %.

Nuestros logros han sido reconocidos con el Distintivo Empresa con Gestión Sostenible (ESG) otorgado por Perú Sostenible. Nuestro programa “Energía para Crecer” electrificó 16,420 lotes adicionales en 2024, beneficiando a unas 75,000 personas y ampliando el impacto positivo que venimos generando desde su creación. “Núcleo Pluz Energía”, en alianza con Sinfonía por el Perú y dirigido por el tenor Juan Diego Flórez, permitió que cerca de 300 niños y adolescentes recibieran formación musical, fomentando creatividad, disciplina y trabajo en equipo. Desde 2006, apoyamos al Instituto Nuevo Pachacútec para formar futuros electricistas, labor voluntaria que conecta el conocimiento de nuestros profesionales con el desarrollo de talento local.

Nuestro equipo es el eje de nuestra gestión. Invertimos 600,000 soles en más de 22,000 horas de capacitación que alcanzaron al 100 % del personal. Implementamos programas de HSEQ, compliance, prevención de riesgos penales, transformación digital y reskilling, complementados con iniciativas de mentoring, coaching y team building que fortalecen la excelencia, la colaboración y la orientación al cliente. Al colocar a las personas en el centro de nuestra estrategia, cultivamos un entorno que promueve el bienestar, la igualdad y la inclusión, condiciones esenciales para sostener un crecimiento sólido y responsable.

Miramos al futuro con confianza, decididos a liderar la transición energética del Perú mediante la adopción de tecnologías innovadoras, la digitalización de nuestros procesos y la consolidación de soluciones sostenibles que generen valor para nuestros accionistas y eleven la calidad de vida de nuestros clientes y usuarios. Agradecemos la dedicación de nuestro equipo, la confianza de clientes y socios, y la acogida de las comunidades que nos permiten ser parte de su progreso.

Seguiremos fortaleciendo nuestro rol de liderazgo y enfrentando con visión los retos que el sector y el contexto global presente.
Atentamente,

Walter Sciutto
Gerente General Pluz Energía Perú S.A.A.

CONTENIDO





01 Principales resultados

02 Nuestro modelo de negocio sostenible

03 Gobernanza de nuestra gestión

04 Innovación y sostenibilidad

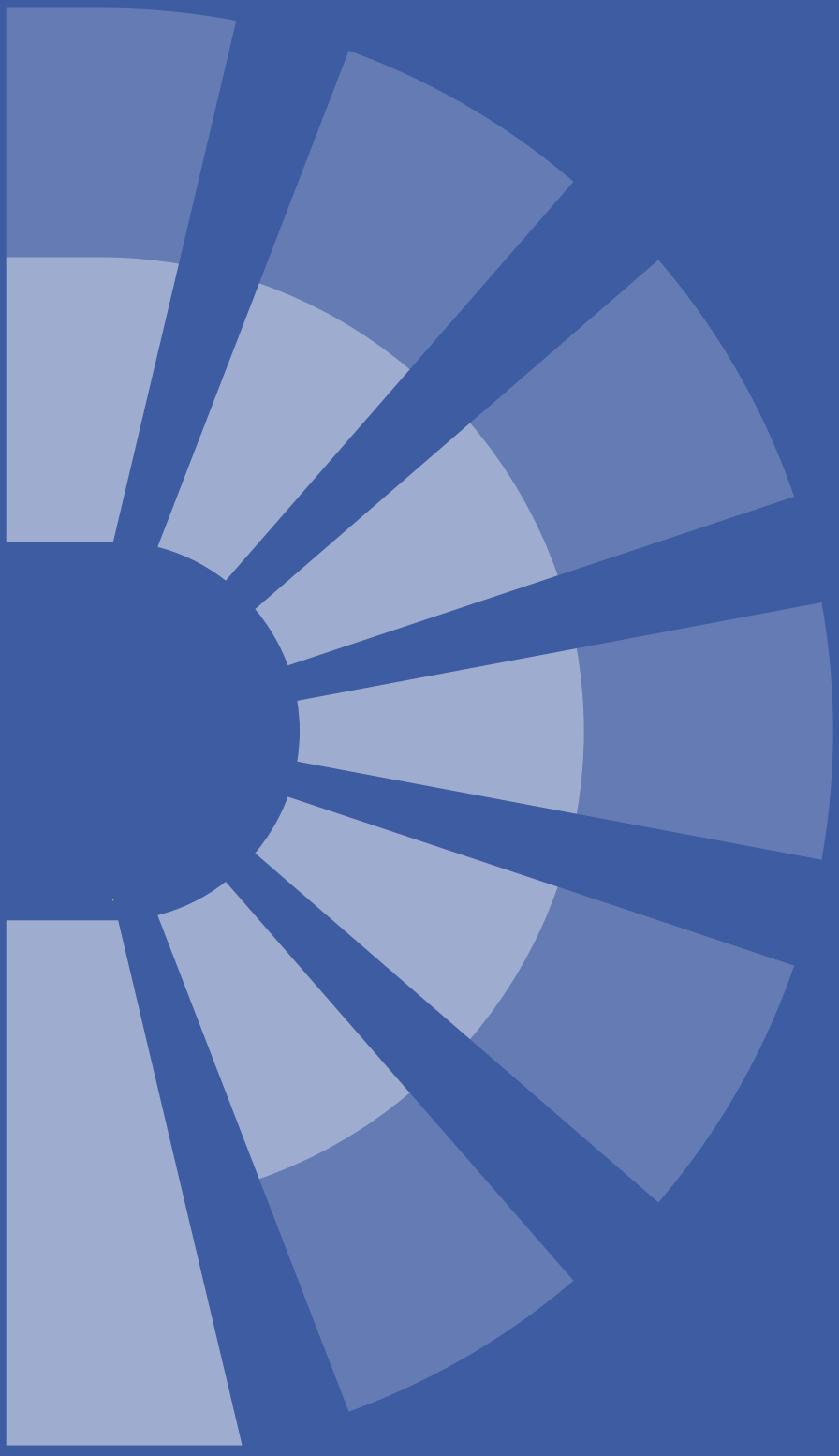
05 Nuestro equipo

06 Gestión con comunidades

07 Nuestro desempeño económico

08 Sobre este reporte

09 Índice GRI



01 Principales resultados



Principales resultados

672
colaboradores

34%
de mujeres en la dotación

+ 1,700
horas de capacitación en transformación digital

1,390
horas de formación en academia de innovación

1,660
toneladas de residuos generados

98%
de Eficiencia en la recuperación de residuos generados

32,051 km
de redes eléctricas

9,047
GWh total de energía distribuida

+ 1.6
millones de clientes

14%
de mujeres en el directorio

100%
de colaboradores capacitados en temas relacionados al código ético

48,442
inspecciones de seguridad

0.31
Índice de frecuencia de accidentabilidad

10,166
Horas de capacitación en seguridad y salud laboral

3,514.07
millones de soles
Valor Económico Distribuido (VED)

16,420
nuevos lotes electrificados (Energía para crecer)

127
jóvenes completaron su formación en electricidad industrial

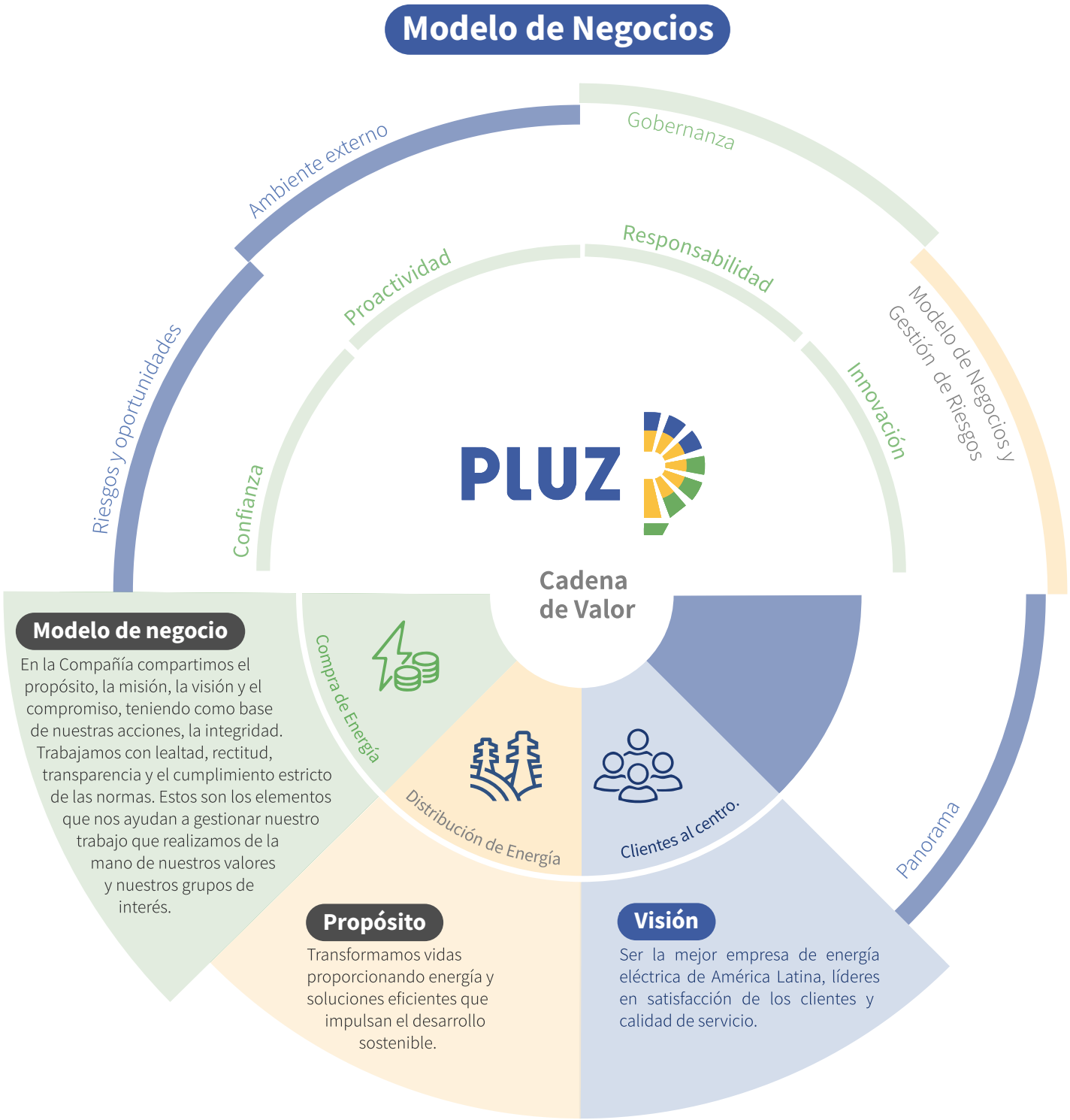
286
niños y niñas beneficiados con el programa Núcleo Pluz Energía

02 Nuestro modelo de negocio sostenible



Modelo de negocio sostenible

(GRI 2-6, Pluz Energía - 2)



Recursos

Planeta

Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Política de Sistema de Gestión Integrado.

Certificados ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001 y ISO 37001.

Trabajadores

672 colaboradores.

34% de mujeres en la dotación.

Prosperidad

32,051 Km. de redes eléctricas.

1,602 Km² de zona de concesión.

Más **1.6** millones de clientes.

Gobernanza

Siete Directores.

Tres Directores Independientes.

Programa de Compliance.

14% mujeres en el Directorio.

Resultados

Planeta

98% Eficiencia en la recuperación de residuos generados.

40,666 TPE (Toneladas de Petróleo Equivalentes) de consumo de energía en las operaciones.

3,244 Miles de soles invertidos en aspectos ambientales.

Trabajadores

33 Horas de capacitación promedio por trabajador.

Prosperidad

977 EBITDA (millones de soles).

384 Utilidad Neta (millones de soles)

5.56% ROA.

11.15% ROE.

3.08% Rendimiento de dividendos.

Gobernanza

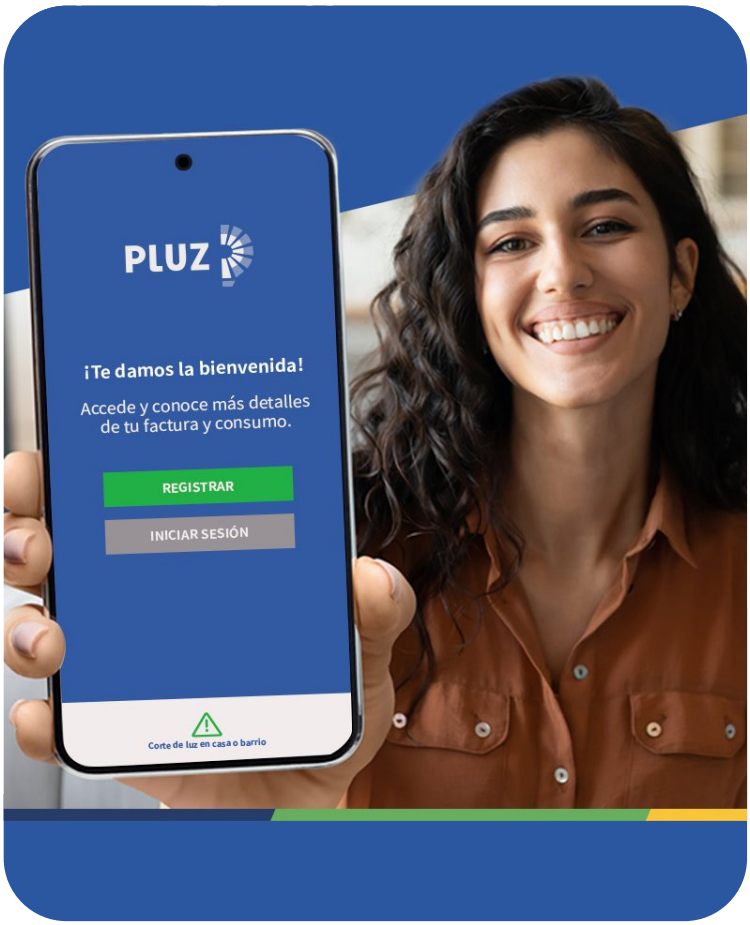
98% Asistencia del Directorio a las Sesiones.

100% Colaboradores capacitados en temas relacionados al Codigo Ético.

Tema material	Impacto asociado	Tipo de impacto	Políticas y compromisos asociados	Medidas implementadas
Transformación digital	Difusión de aplicaciones, servicios e infraestructuras digitalizadas a disposición de los trabajadores para optimizar sus actividades operativas y garantizar su seguridad.	Positivo Real Directo para colaboradores Positivo Real Indirecto para clientes	Política de Gestión de la Formación	▪ Integración de diversas herramientas. ▪ Habilitación de nuevos canales de relacionamiento en formato digital. ▪ Capacitación a nuestros colaboradores para desarrollar competencias digitales. ▪ Integración de asesores y asistentes virtuales 24/7.

En Pluz Energía integramos criterios ambientales, sociales, de gobernanza y económicos en nuestro modelo de negocio para generar valor compartido. La transformación digital y la innovación convierten ideas en soluciones que optimizan recursos y responden ágilmente a los retos del sector eléctrico. Escuchamos proactivamente a nuestros grupos de interés para anticipar necesidades y gestionar los impactos de nuestras operaciones en todo el ecosistema. Creemos que medioambiente, clima, economía y sociedad son dimensiones inseparables de la sostenibilidad de largo plazo; por ello, operamos con un enfoque responsable que protege el entorno, fortalece el tejido social y maximiza los retornos para accionistas y comunidades.

Para comprender el contexto en el que desarrollamos nuestras operaciones en 2024, es importante señalar que la demanda de energía en el Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN) en Perú mostró una recuperación desde el año 2021 y al cierre del mismo año, se encontraba por encima de los niveles pre pandemia. La producción de electricidad cerró en 60,028.69 GWh al 31 de diciembre de 2024, mostrando un incremento de 2.8% respecto del 2023, en tanto que, la potencia efectiva de las centrales de generación eléctrica en el SEIN fue de 14,057 MW. Por nuestro lado, como parte de nuestra estrategia, continuamos implementando medidas que nos permitan combatir los efectos del cambio climático. Es así como definimos metas muy claras para la creación de valor, asignando capital para respaldar la electrificación limpia, lo que nos está permitiendo transformar y digitalizar las redes para recibir el incremento de energía renovable y, finalmente, entregar energía limpia y de calidad a nuestros clientes.



Zona de Concesión

El negocio de distribución es regulado y opera sobre la base de concesiones de territorios otorgadas por el estado a las empresas de distribución. Nuestras zonas de concesión abarcan aproximadamente 1,602 km², extendiéndose sobre el norte de Lima Metropolitana, la Provincia Constitucional del Callao y las provincias de Huaura, Huaral, Barranca, Oyón y el centro Poblado Caral. Nuestro servicio cubre 52 distritos de las provincias mencionadas de forma exclusiva y cinco distritos de manera compartida con la empresa distribuidora de la zona sur de Lima Metropolitana.

En 2024 nuestras principales inversiones estuvieron orientadas a mantener la fiabilidad del suministro y la seguridad de nuestra infraestructura eléctrica. Existen tres tipos principales de inversiones, como se muestran en el cuadro a continuación:

Inversiones de mantenimiento

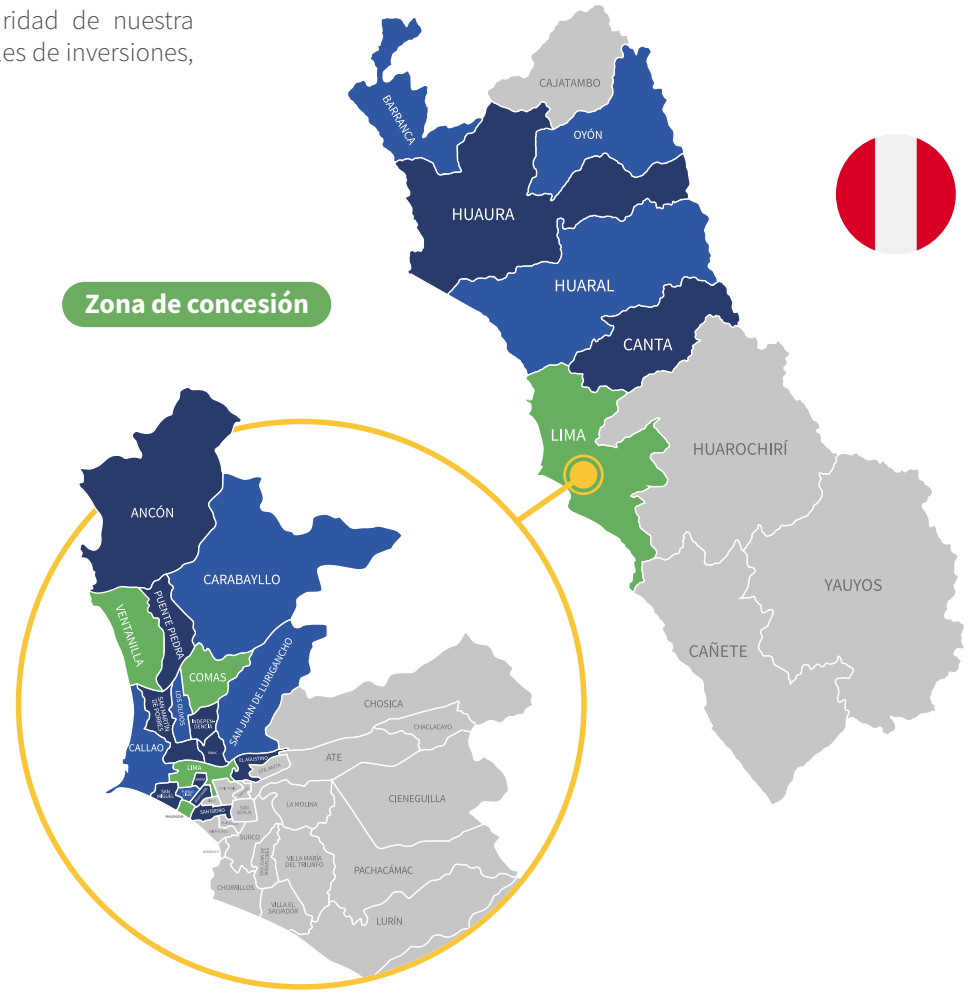
- Aseguramiento de la calidad y seguridad del suministro de energía.

Inversiones de crecimiento

- Ampliación de redes de distribución y alumbrado público.
- Construcción de subestaciones y líneas de transmisión.

Inversiones de desarrollo

- Reducción de pérdidas por hurtos de energía.
- Implementación de sistemas informáticos para mejorar la eficiencia operativa.



Nuestra base de activos se compone fundamentalmente de redes de distribución eléctrica, redes de transmisión, subtransmisión, subestaciones, generación aislada, entre otros equipamientos. Al desarrollar, mantener y operar nuestra infraestructura, procuramos garantizar la confiabilidad en el suministro y la calidad del servicio en nuestra zona de concesión.

Redes eléctricas

Al cierre de 2024, nuestras redes eléctricas alcanzaron los 32,051 km de extensión mostrando un incremento de 2.0% respecto del año anterior, equivalente a 617 km de nuevas redes.

Kilómetros de redes eléctricas

Tipo de impacto	2024	2023	Variación % (2024 / 2023)
Alta Tensión (AT)			
Aéreas	561	557	0.7%
Subterráneas	172	168	2.2%
Sub Total AT	733	725	1.1%
Media Media (MT)			
Aéreas	2,226	2,273	-2.1%
Subterráneas	3,209	3,117	3.0%
Sub Total MT	5,436	5,390	0.8%
Baja Tensión (BT)			
Aéreas	6,736	6,478	4.0%
Subterráneas	7,542	7,461	1.1%
Sub Total BT	14,277	13,939	2.4%
Alumbrado Público			
Aéreas	6,652	6,440	3.3%
Subterráneas	4,953	4,940	0.3%
Sub Total AP	11,605	11,380	2.0%
Total	**32,051**	**31,434**	**2.0%**

Fuente: Grids - Pluz Energía Perú S.A.A.

Subestaciones en operación

En 2024, direccionamos nuestros esfuerzos para el avance en ejecución de proyectos para lograr la puesta en servicio en el año 2025 de los proyectos: Nueva SET Cusco (40 MVA), la instalación de un transformador de 40 MVA en la subestación Filadelfia y el reemplazo de equipos en las subestaciones Santa Rosa, Santa Marina y Chancay. Todos estos proyectos entrarán en operación en 2025 y representan una inversión de 86 millones de soles.

Al cierre del 2024, la potencia instalada se mantuvo en niveles del año 2023.

Subestaciones en operación

Subestaciones	2024 N°	2024 MVA	2023 N°	2023 MVA
Alta Tensión (AT)/ Alta Tensión (AT)	8	2,610	8	2,610
Alta Tensión (AT)/ Media Tensión (MT)	38	2,591	38	2,591
Media Tensión (MT)/ Media Tensión (MT)	4	33	4	33
Media Tensión (MT)/ Baja Tensión (BT)	11,341	2,364	11,127	2,292

Fuente: Grids - Pluz Energía Perú S.A.A.

Asimismo, realizamos intervenciones clave para mejorar la confiabilidad y operatividad del Sistema Secundario de Transmisión (SST):

- SET Pershing: Reemplazo de cuatro celdas de 60 kV, incrementando la capacidad de corto circuito de 25 kA a 31.5 kA.
- SET Pando: Renovación de dos celdas de 60 kV, también con mayor capacidad de corto circuito de 20 kA a 31.5 kA.
- SET Zárate: Instalación de celdas de 20 kV y 10 kV para atender al nuevo Mall Aventura y 2,865 clientes en San Juan de Lurigancho.
- SET José Granda: Instalación del alimentador JG03 (10 kV) con una red de 1.4 km para mejorar el servicio en San Martín de Porres.
- SET Chavarría: Sustitución del transformador de reserva por uno nuevo de 40 MVA, cumpliendo la normativa ambiental vigente.
- SET Cusco: Inicio de la construcción de una subestación interior de 40 MVA en el primer trimestre de 2024.

Líneas de Transmisión

Durante 2024, Osinergmin aprobó el Plan de Inversiones de Transmisión de Pluz Energía Perú S.A.A. para el período 2025-2029; el monto total aprobado ha sido de US $102 millones. Entre los proyectos más relevantes podemos mencionar aquellas obras que empezarán a construirse en 2025 y debiendo terminar totalmente en 2029:

- 1 nueva Subestación de Transformación (SET) 220/60 kV
- 3 nuevas Subestaciones de Transformación (SET) 60/20/10 kV
- Nueva línea 60 kV Chillón – Oquendo
- Incremento de potencia instalada en la Subestación Huarangal en 180 MVA
- Proyectos de mejora de confiabilidad y seguridad en líneas de 60 kV
- Proyectos de renovación de celdas 10 kV en diversas Subestaciones 60/10 kV

Por otro lado, con el objetivo de asegurar la continuidad y calidad del servicio eléctrico en zonas como Cercado de Lima, Callao, San Miguel, Magdalena y Pueblo Libre, avanzamos en dos importantes proyectos de transmisión.

- ***Línea de transmisión Malvinas – Barsi (220 kV):*** Incluye un tramo subterráneo de 2,2 km y uno aéreo de 3,8 km, conectando subestaciones con tecnología GIS (Malvinas) y AIS (Barsi). Este proyecto mejorará la confiabilidad de la red bajo el criterio N-1. Al cierre de 2024, se alcanzó un 70 % de avance y su puesta en servicio está prevista para el primer semestre de 2025.
- ***Derivación Barsi – Pershing hacia SET Cusco:*** Consiste en una línea subterránea de 850 metros, doble terna, iniciada en mayo de 2024. Se completaron las obras civiles, superando desafíos sociales mediante una gestión efectiva con la comunidad. Su culminación y puesta en servicio está prevista para agosto de 2025. Beneficiará a usuarios de Pueblo Libre, San Miguel y Magdalena.

Inversiones en distribución

En 2024 instalamos 46 km de nuevas redes de Media Tensión mediante proyectos de refuerzo y nuevos alimentadores. Ejecutamos reformas de redes de Baja Tensión a través de la instalación de 338 km de redes de servicio particular, un 2.43% de incremento respecto al año anterior. Asimismo, tuvimos un aumento de potencia instalada de 72 MVA en subestaciones de distribución, mayor en 3.1% respecto a 2023. Finalmente, hemos realizado obras para la electrificación de 236 asentamientos humanos, logrando electrificar 16,230 lotes.

Adicionalmente, ejecutamos 3,163 proyectos de reformas de redes destinados a la atención de clientes en media y baja tensión.

Gestión del servicio eléctrico

La calidad del suministro eléctrico es controlada mediante indicadores que se relacionan con la duración y frecuencia de interrupciones del suministro eléctrico. En 2024, el Indicador de Tiempo de Interrupción Promedio por Cliente (SAIDI), por sus siglas en inglés, fue de 12.4 horas, mientras que el Indicador de Frecuencia de Interrupción Promedio por Cliente (SAIFI), por sus siglas en inglés, fue de 4.21 veces en el mismo periodo.

Acciones de mantenimiento

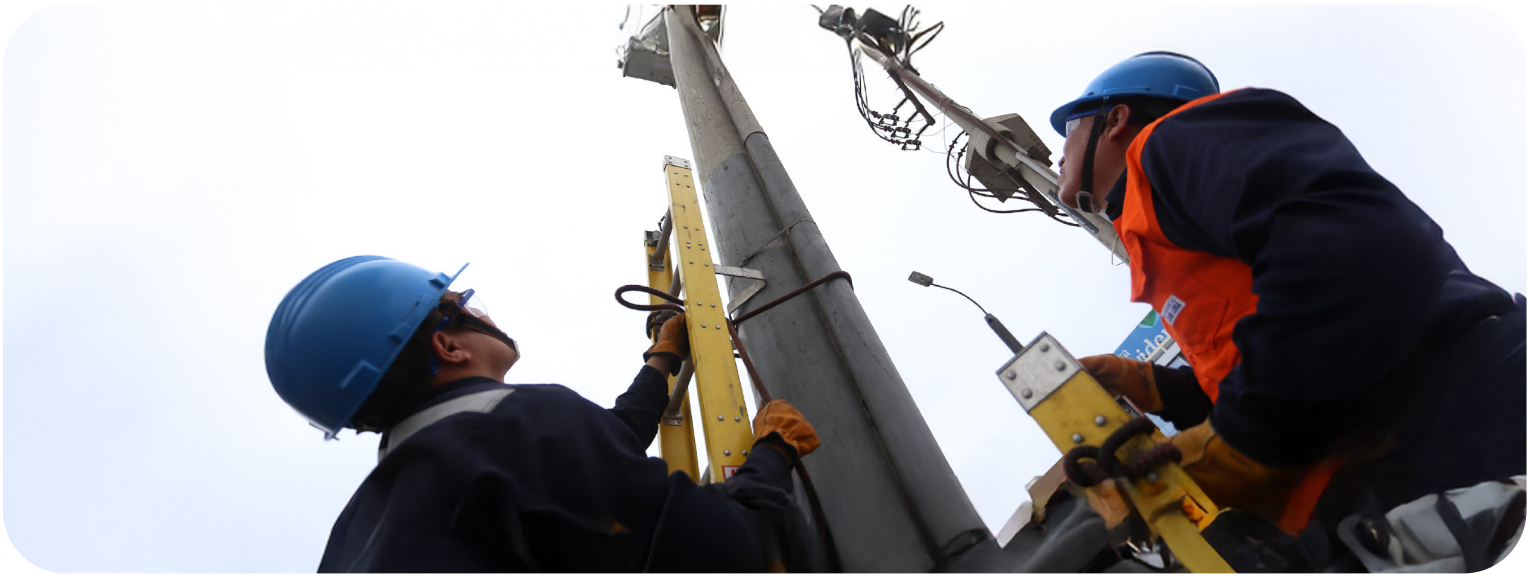
Durante el período 2024, en el desarrollo de nuestras actividades de distribución y transmisión eléctrica, fue fundamental la correcta operación y mantención de los componentes de la red. Estas acciones buscan también mitigar los efectos del cambio climático.

Por ello, nuestra estrategia de mantenimiento para el segmento de Infraestructuras y Redes, implica acciones de preparación frente a una emergencia en la red a fin de reestablecer rápidamente el servicio una vez que la ocurrencia de fenómenos climáticos haya causado daños a los activos y/o cortes.

También hemos desarrollado labores de mantenimiento que están orientadas a prevenir y evitar riesgos que puedan afectar la continuidad operativa, en modalidad de mantenimiento predictivo.

Este se enfoca en ejecutar pruebas y monitoreo a los equipos, con la finalidad de anticipar probables situaciones de falla, de acuerdo con un plan programado para conservar los equipos eléctricos en óptimo funcionamiento. Durante el año 2024, se realizaron las siguientes actividades:

- Ejecución del Plan Maestro de Mantenimiento Preventivo de Sub-Estaciones de Transmisión y Líneas de Alta Tensión (AT).
- Mantenimiento integral de 01 transformador de potencia 220/60/10 kV 60 MVA.
- Mantenimiento de 03 conmutadores bajo carga (OLTC) en transformadores 60/10 kV.
- Tratamiento de aceite dieléctrico a 10 transformadores de potencia (02 en 220/60 kV y 08 en 60/10 kV).
- Análisis de aceite cromatográfico y fisicoquímico a 136 transformadores de potencia.
- Renovación de 02 interruptores de potencia de 10 kV.
- Mantenimiento mayor de 4 interruptores de potencia 60 kV y 12 seccionadores de 60 kV.
- Retrofit de 02 interruptores 10 kV en la Set Maranga.
- Cambio de 48 aisladores en el patio 60 kV en la Set Ancón.
- Mantenimiento a 05 bahías GIS 60 kV en la Set Filadelfia.
- Renovación de 06 transformadores de medida combinado 60 kV en Set Chavarria.
- Reposición de equipo PASS-MO 60 kV – ABB, en la Set Zarate.
- Renovación de 95 relés de protección y tres monitores de temperatura.
- Renovación de 48 aisladores de 60 kV en el pórtico de la Set Ancón y en 06 estructuras de las L-670 y L-672.
- Reubicación de 04 vanos con la instalación de 03 postes nuevos en las L-669 y L-672 en el Asentamiento Humano (AAHH) Marco Jará Esquenone.
- Tratamiento anticorrosivo a 52 estructuras en las L-645, L-6441 y L-626.
- Reposición de 20 Sistemas de Puesta a Tierra en la L-6755.



Gestión con nuestros clientes

En nuestra zona de concesión, donde desarrollamos las operaciones, existen distintos tipos de clientes:

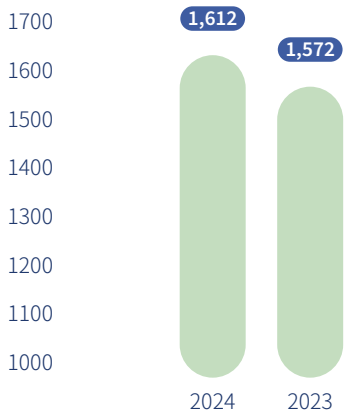
Clientes regulados

Son aquellos que tienen una demanda por potencia menor a 0.2MW y que normalmente corresponde a hogares y actividades económicas de menor consumo eléctrico.

Clientes libres

Son aquellos cuya demanda supera 2.5MW.

Número de clientes (miles)



Por otro lado, los clientes con demandas entre 0.2MW y 2.5MW pueden elegir entre ser regulados o libres.

En 2024 ***entregamos el servicio de energía eléctrica a 1,612,395 clientes, y la distribución de energía física a clientes finales alcanzó los 9,047 GWh,*** lo que representó una disminución de 1.0% respecto al 2023, ello se debió fundamentalmente a un menor consumo de clientes comerciales y otros clientes.

Distribución de energía según tipo de cliente

Métrica	Total de Energía física distribuida	Número total de clientes
Unidad	GWh	Miles
2024	9,047	1,612
2023	9,137	1,572
% de variación 2024/2023	-1.0%	2.6%

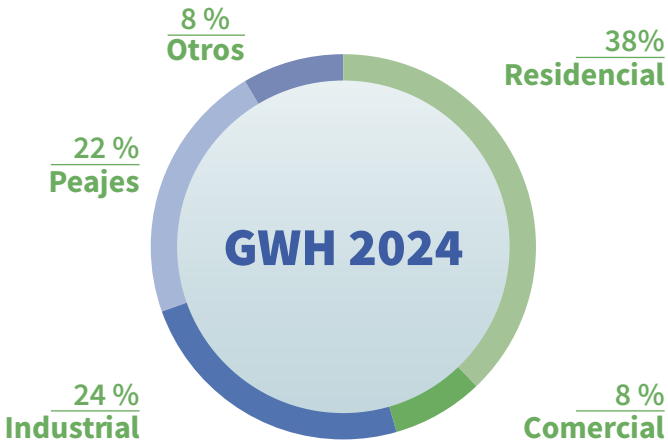
Nuestra infraestructura de redes de distribución y subtransmisión eléctrica, nos permite llevar a los clientes el suministro eléctrico. Para ello, contamos con equipos dedicados a mantener tanto la calidad, la confiabilidad y la resiliencia del servicio eléctrico, cumpliendo las normas que nos rigen y entregando energía de calidad, accesible y cada vez más digitalizada, manteniendo siempre al cliente en el centro.

En ese mismo año, también ejecutamos actividades de mantenimiento en infraestructura y el plan de inversiones, para tal efecto desplegamos personal propio y contratistas, quienes laboraron cumpliendo los protocolos de seguridad necesarios. Asimismo, continuamos priorizando la ejecución de obras de nuevas conexiones solicitadas.

Energía distribuida por tipo de cliente en GWh y en Millones de soles

Tipo de cliente	GWh 2024	GWh 2023	Variación % GWh	Millones S/ 2024	Millones S/ 2023	Variación % S/
Residencial	3,407	3,276	4.0%	2,313	2,190	5.6%
Comercial	711	732	-2.9%	433	442	-2.0%
Industrial	2,163	2,109	2.6%	692	695	-0.5%
Peajes	2,021	1,930	4.7%	125	129	-2.8%
Otros	746	1,090	-31.6%	437	565	-22.6%
Total	**9,047**	**9,137**	**-1.0%**	**4,001**	**4,021**	**-0.5%**

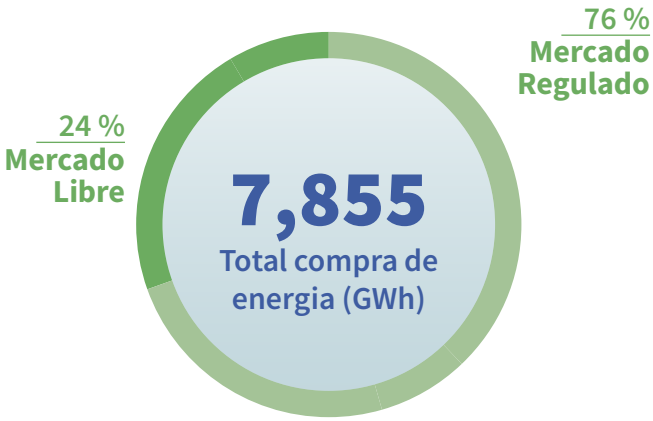
Distribución de energía por tipo de cliente



Para el Mercado Regulado: Tenemos contratos de suministro de energía eléctrica que nos permiten cumplir en el caso del Mercado Regulado, con lo señalado en el artículo 34° de la Ley de Concesiones Eléctricas, que indica a las distribuidoras, mantener contratos con empresas generadoras que garanticen el requerimiento total de potencia y energía, por los siguientes 24 meses como mínimo.

Para el Mercado Libre: tenemos contratos de suministro que cubren esta demanda hasta el año 2031.

Compra de Energía Según Mercado Total



Compras de Energía

Adquirimos energía mediante licitaciones públicas a las empresas generadoras y únicamente para el mercado libre, también podemos lograr la cobertura de estos consumos mediante retiros del Mercado Mayorista de Electricidad (MME).

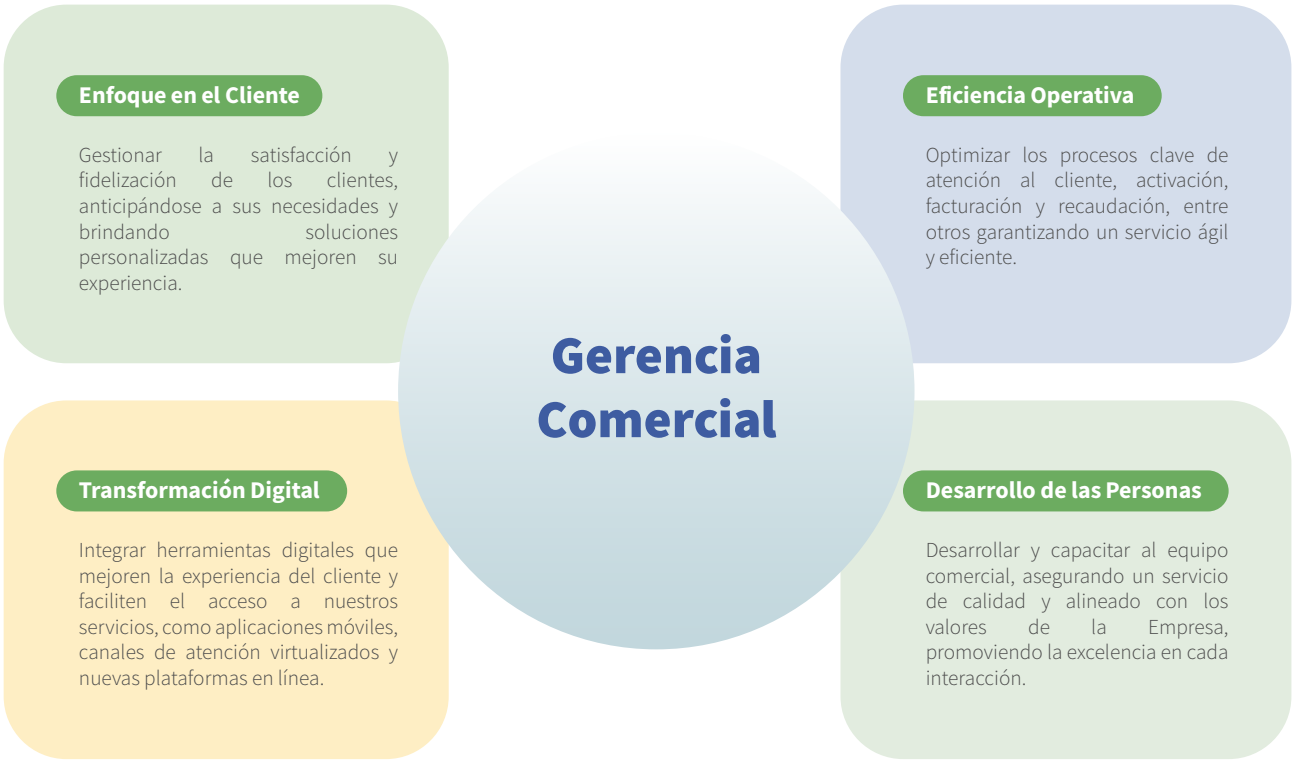
Compras de energía y participación en el mercado (GWh)

Empresa	2024 Participación (GWh	2024 Participación (%)	2023 Participación (GWh)	2023 Participación (%)
Orygen Perú S.A.A.	2,347	29.87%	2,129	26.6%
Engie Energía Perú S.A.	1,536	19.56%	1,273	15.9%
Kallpa Generación S.A.	1,092	13.91%	1,823	22.8%
Orazul Energy Peru S.A.	544	6.92%	651	8.1%
Electroperú S.A.	592	7.53%	452	5.7%
Fénix Power Perú S.A.	361	4.60%	397	5.0%
Enel Generación Piura S.A.	310	3.94%	376	4.7%
Chinango S.A.C.	300	3.82%	290	3.6%
Egasa Perú S.A.C	107	1.36%	159	2.0%
Otros	666	8.48%	449	5.6%
Total	**7,855**	**100%**	**7,999**	**100%**

En 2024 la compra de energía tuvo una disminución de 1.8% respecto al 2023 explicado principalmente por el menor crecimiento de ventas para clientes del mercado regulado y el menor consumo de energía en el mercado libre. Adicionalmente, es importante destacar la participación de Pluz Energía a partir de abril del 2022 en el Mercado Mayorista de Electricidad (MME) administrado por COES, convirtiéndose así en la primera empresa distribuidora del Perú en participar de este mercado, obteniendo mayor capacidad de abastecimiento, en atención a su estrategia comercial.

Nuestra relación con los clientes

La Gerencia Comercial se encarga de gestionar, de forma integral, las relaciones comerciales con nuestros clientes, enfocándose en mejorar su experiencia y satisfacción; y optimizando los procesos operativos mediante la innovación tecnológica. Esta gerencia tiene como responsabilidad el enfoque en el cliente, la eficiencia operativa, la transformación digital y el desarrollo de las personas.



Nuevas conexiones

Este es el primer paso en la relación con nuestros clientes. Tenemos estándares de calidad establecidos en las normas técnicas y trabajamos para cumplir con ellos en el menor tiempo posible. Continuamos trabajando para agilizar procesos, que nos permitan acortar los plazos, integrando diversas herramientas y habilitando nuevos canales de relacionamiento en formato digital. Queremos hacer que los negocios sean más fáciles de entender, por ello: simplificamos folletos, elaboramos videos, mejoramos la eficiencia y capacidad operativa en la instalación de los medidores.

Para Clientes Residenciales:

En el 2024, logramos la instalación de 30,000 nuevas conexiones, beneficiando así a miles de familias en el segmento residencial.

Para Grandes Clientes y Clientes Inmobiliarios:

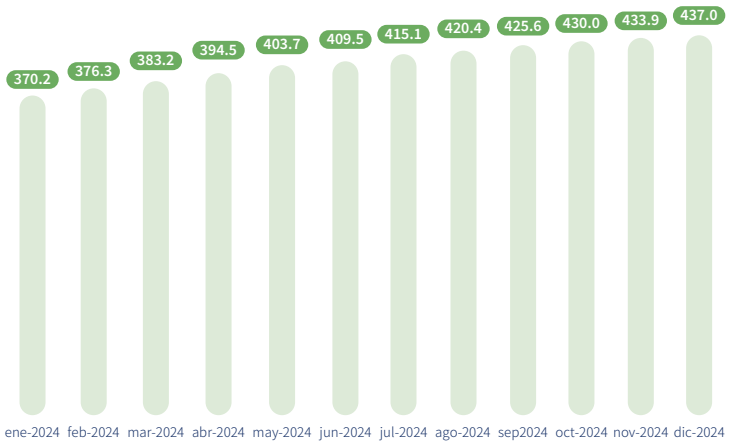
A diciembre de 2024, ***instalamos 13,591 nuevas conexiones para Grandes Clientes en los segmentos Empresarial, Libre e Inmobiliario*** , lo que representa un crecimiento del 5% respecto al mismo período y hemos suscrito contratos por nuevos suministros de energía, los cuales representan una potencia contratada de 179 MW, con un crecimiento del 21% en relación con el período 2023.

Facturación

En los últimos años, la transformación digital ha avanzado a un ritmo acelerado, y el sector eléctrico no ha sido la excepción. El acceso a internet y las plataformas en línea han permitido optimizar nuestras operaciones y garantizar la continuidad del servicio. Hoy, nos encontramos con clientes más informados y exigentes, que buscan respuestas rápidas y una mayor interacción digital. Para atender estas necesidades apostamos por la innovación y la tecnología mejorando la experiencia de nuestros usuarios y fortaleciendo nuestra relación con ellos.

En 2024 seguimos impulsando estrategias digitales adaptadas a las nuevas necesidades de los clientes y que respondan a la cultura digital y de sostenibilidad. Es así como el Recibo Digital Electrónico (RDE) o e-billing, tomó relevancia en nuestra estrategia de negocio, desarrollándose una serie de iniciativas con el objetivo de afiliar a nuestros clientes al recibo digital en reemplazo del recibo impreso. ***Al cierre del año 2024 se logró afiliar a 437,014 suministros, un incremento del 20% respecto al año 2023.***

Evolución de suscriptores de recibo digital en 2024 (En miles)



Fuente: Market Pluz Energía Perú S.A.A.

Recaudación y Cobranza

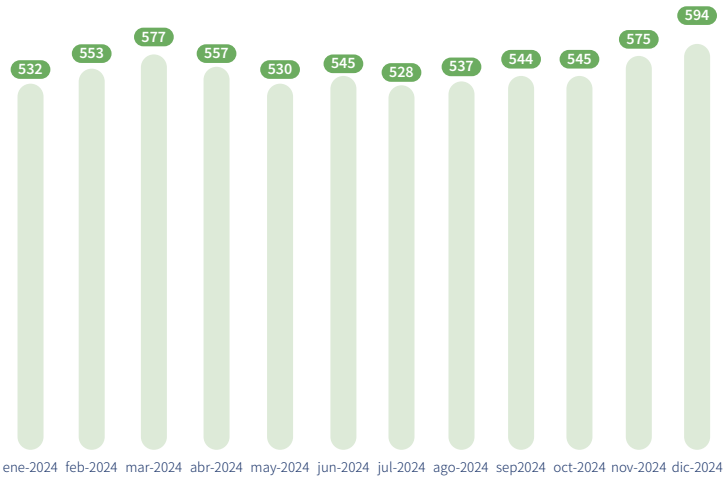
Trabajamos en diversificar los canales de recaudación que ofrecemos a nuestros clientes, garantizando altos estándares de calidad y seguridad que nos permite darle continuidad al servicio. Como resultado de esta gestión contamos con más de 20,000 puntos de recaudación en Lima y Callao y, al cierre del 2024, hemos alcanzado el 71% de pagos en canales digitales. Este porcentaje incluye la recaudación en nuestra Web, App, Banca Digital, Débitos Automáticos y el Portal de Transferencias.

Es importante señalar que nuestra gestión de la cobranza está enfocada en mantener una disciplina de mercado sin desconocer la problemática social y económica que afecta a nuestra comunidad en los sectores residencial, comercial e industrial. Entre las actividades que desarrollamos en 2024 se encuentran:

- Notificaciones tempranas de vencimiento de recibos de energía
- Alertas de corte
- Ejecución de corte y verificación
- Campañas de facilidades de pago
- Gestión realizada por las agencias de cobranza

El siguiente gráfico muestra la evolución mensual de las cuentas por cobrar durante 2024, que incluye cuentas por cobrar relacionadas a la venta de energía.

Evolución de cuentas por cobrar en millones de soles



Fuente: Market Pluz Energía Perú S.A.A.

manera oportuna y eficaz las principales necesidades de nuestros usuarios. Entre los servicios más demandados se encuentran la gestión de nuevas conexiones, consultas sobre facturación, acceso a recibos digitales, ubicación de puntos de pago, reportes de deuda, y el registro de incidencias como la falta de suministro eléctrico o problemas con el alumbrado público.

Atención a nuestros Clientes

En un entorno empresarial cada vez más competitivo, mejorar la experiencia de nuestros clientes y usuarios del servicio a través de canales digitales se ha convertido en una prioridad estratégica para nuestra organización. Por ello, durante el 2024, hemos fortalecido nuestra estrategia de omnicanalidad[1], con el objetivo de ofrecer una experiencia integrada, ágil y coherente en todos los puntos de contacto. Este avance ha permitido a nuestros clientes acceder a información y realizar gestiones de manera más eficiente, reduciendo significativamente la necesidad de trasladarse físicamente a nuestras oficinas comerciales.

Asimismo, hemos incrementado la eficiencia de nuestra atención al cliente mediante la incorporación de asesores y asistentes virtuales disponibles las 24 horas del día, los siete días de la semana. Esta disponibilidad permanente ha permitido atender de

[1]Omnicanalidad es un enfoque estratégico que unifica todos los puntos de contacto de una empresa para brindar una experiencia única e interconectada a sus clientes, empleados y proveedores."

Plataformización y digitalización

(Pluz Energía – 2)

Como hemos mencionado anteriormente, la digitalización desempeña un papel fundamental en la mejora continua de la experiencia de nuestros clientes. Por ello, en 2024, reafirmamos nuestro compromiso con este proceso. Es así que continuamos mejorando nuestros sistemas internos, ajustando nuestras políticas y fortaleciendo nuestros canales de atención para garantizar una interacción más eficiente, personalizada y coherente en cada punto de contacto, apuntando a la excelencia operativa.

Gracias a estas mejoras, nuestros clientes pueden realizar una amplia gama de gestiones de manera más rápida, sencilla y segura, sin necesidad de acudir físicamente a una oficina. Entre las principales funcionalidades disponibles se encuentran: la gestión de nuevas conexiones , el pago de recibos, acceso a descargar su recibo, y la presentación de solicitudes o reportes de incidencias, todo ello desde plataformas digitales accesibles y amigables. Es importante mencionar que en 2024 tuvimos un 82% de interacciones a través de medios digitales.

Asimismo, logramos un crecimiento significativo en el número de usuarios registrados en nuestra aplicación App PLUZ, alcanzando los 635 mil, lo que representa un incremento de 33% más que el año anterior. Este avance es resultado de diversas estrategias para aumentar la visibilidad y el uso de nuestra aplicación. A lo largo de 2024, implementamos estrategias integradas que combinaron

anuncios segmentados en redes sociales, colaboraciones con creadores de contenido *(influencers)* y una sólida propuesta de marketing de contenidos orientada a informar, educar y generar valor para nuestros usuarios. Esto nos ha permitido atraer nuevos usuarios, y reactivar el interés de aquellos que anteriormente habían interactuado con nuestros servicios, contribuyendo a mejorar nuestros indicadores de conversión y fidelización.

Nuestro enfoque basado en el análisis continuo del comportamiento digital de los usuarios y en la adaptación dinámica de los mensajes, formatos y canales utilizados nos permite anticipar tendencias, responder de manera más ágil a las necesidades del mercado y construir una comunicación más relevante y cercana.

Cultura de Costumer Centricity

Para fomentar nuestra cultura de Customer Centricity, a través de la cual centramos nuestras estrategias en mejorar la satisfacción de nuestros clientes, continuamos realizando la medición de los momentos clave de la experiencia de nuestros clientes a través de encuestas transaccionales en los procesos de: alumbrado público, emergencias, ventas, recibo digital, pagos y facturación. En 2024 implementamos una nueva encuesta con la finalidad de conocer el motivo de la desafiliación al recibo digital y poder tomar acciones de mejora. Además, fuimos reconocidos por segundo año consecutivo con el primer lugar en la categoría de servicio eléctrico en la Premiación del CXI Index® 2024 organizado por Activa Research y el Centro de Experiencias y Servicios de la Universidad Adolfo Ibañez de Chile.Este ranking evalúa el desempeño en experiencia del cliente de las mejores empresas en el Perú; destacando el enfoque de Pluz Energía en poner al cliente en el centro de sus decisiones.

Energía Sin Dudas

Nuestro programa educativo, lanzado en 2021, tiene como objetivo ofrecer contenidos audiovisuales educativos a nuestros clientes a través de videos, en los que se brindan consejos sobre seguridad eléctrica, ahorro de energía, cálculo del consumo y uso de herramientas digitales, entre otros temas. Con el tiempo, el programa se ha venido fortaleciendo, incorporando más videos enfocados en brindar información sobre procesos clave de forma dinámica y concisa.

Gobierno de Datos

Durante 2024 continuamos implementando acciones para comprender mejor a nuestros clientes mediante el análisis y la gestión de información. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran: gestión de datos de contactos, georreferenciación y datos técnicos del suministro; fuerte colaboración con el equipo de la mesa ágil de reclamos para el análisis de información, la implementación de un *dashboard* y la automatización continua de reportes regulatorios, alineándonos a los requerimientos establecidos por el ente regulador. Todo esto ha permitido mejorar la calidad de los datos, agilizar los procesos, reducir reprocesos y, sobre todo, optimizar la toma de decisiones.

Reducción de reclamos

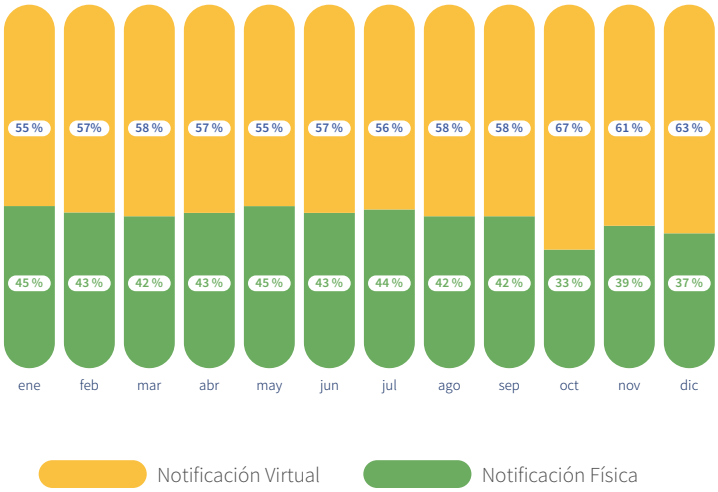
Implementamos estrategias orientadas a mitigar el aumento de reclamos y mejorar la calidad de nuestra atención. Entre las principales acciones que llevamos a cabo, destacamos la reorganización de nuestros equipos, lo que nos permitió especializarnos y segmentar los reclamos según su tipo e impacto, logrando así una gestión más eficiente y focalizada. Adicionalmente, trabajamos en fortalecer la autonomía de nuestros grupos de trabajo, otorgándoles mayor capacidad de decisión. Esto ha promovido un enfoque más ágil y dinámico, lo que les permite responder con rapidez y eficacia a cada situación que se presenta.

Asimismo, priorizamos los indicadores clave de desempeño más relevantes para el seguimiento y mejora continua de la gestión de reclamos. Gracias a ello, hemos podido identificar oportunidades de mejora e implementar soluciones correctivas de manera proactiva, reforzando nuestro compromiso con la satisfacción del cliente y la excelencia operativa.

Ampliación de contrato de canales de atención

En junio de 2024, ampliamos nuestros servicios de atención, incluyendo centros de servicio, canales digitales, contención telefónica y gestión de *back office*. En solo un mes, capacitamos y contratamos personal calificado, optimizamos accesos y agilizamos la gestión. Además, implementamos un nuevo modelo de calidad con una ficha renovada y mesas de calibración para garantizar un servicio de excelencia. Por otro lado, se adjudicó la transición de nuestro modelo de atención telefónica, lo que ha permitido elevar la experiencia del cliente, optimizando la calidad del servicio y reduciendo significativamente los reclamos y las interacciones innecesarias. Este modelo optimizado ha consolidado nuestro compromiso con la mejora continua y una atención al cliente más personalizada y eficiente.

Evolución de composición de notificaciones Física y Virtual



Fuente: Market Pluz Energía Perú S.A.A.

03 Gobernanza de nuestra gestión



Gobernanza de nuestra gestión

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2.18, 2-19, 2-20)

Nuestra estructura de gobierno refleja el compromiso con la mejora continua en las prácticas de buen gobierno corporativo, alineadas con el cumplimiento de la normativa vigente, el respeto a nuestro Código Ético y otras normativas internas, rechazando cualquier forma de corrupción.

Principios de Gobierno Corporativo

La ética y la integridad son los valores que guían nuestra organización y constituyen la base de nuestro Código Ético. Este documento establece nuestros compromisos y responsabilidades en la gestión de negocios y actividades empresariales, compromisos que son asumidos por todas las personas que integran nuestro equipo. Estos principios se reflejan en otras políticas internas, las cuales se fundamentan en las premisas de transparencia, responsabilidad y diligencia en el manejo de la información, así como en nuestra actuación en los mercados.

A través de este Reporte de Sostenibilidad 2024, reafirmamos y visibilizamos nuestro compromiso con la creación de valor para todos los grupos de interés: accionistas, colaboradores, clientes, proveedores y las comunidades en las que operamos. Esta publicación anual refleja nuestra convicción de que una empresa responsable debe actuar con integridad, generar impactos positivos y construir relaciones de confianza basadas en el diálogo abierto y el respeto mutuo.

Para asegurar una gestión transparente, hemos adoptado rigurosos procedimientos estrictos para el manejo de información confidencial, alineados con la normativa vigente y las mejores prácticas del sector.

Cambios en la propiedad

Es preciso informar que, el 21 de mayo de 2024, Enel Américas S.A. informó, mediante Hecho Esencial a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), en relación con la venta de la participación en Enel Distribución Perú S.A.A. (ahora denominado Pluz Energía Perú S.A.A.) de propiedad de Enel Perú S.A.C. a favor de China Southern Power Grid International (HK) Co., Ltd., que se cumplieron todas las condiciones suspensivas regulatorias a las cuales había quedado sometida dicha transacción. El 12 de junio de 2024, Enel Perú S.A.C. informó que efectuó la venta del íntegro de sus acciones en la Sociedad y que representan el 83.15% del capital social en favor de North Lima Power Grid Holding S.A.C. (subsidiaria de China Southern Power Grid International (HK) Co., Ltd.).

El 25 de noviembre de 2024 se realizó la liquidación de la OPA (Oferta Pública de Acciones), mediante la cual North Lima alcanzó la participación de 2,946,950,198 acciones comunes que representan 97.16% del total de las acciones emitidas y en circulación de Pluz Energía.

Accionistas al cierre de 2023

Accionistas	Número de acciones	Porcentaje	País	Grupo
Enel Perú S.A.C.	2,522,032,951	83.15 %	Perú	Enel
AFP Integra - Fondos 1, 2 y 3	145,912,117	4.81 %	Perú	Sura
Otros accionistas	365,101,794	12.04 %	Varios	-

Accionistas al cierre de 2024

Accionistas	Número de acciones	Porcentaje	País	Grupo
North Lima Power Grid Holding S.A.C.	2,946,950,148	97.16%	Perú	CSG
Otros accionistas	86,096,664	2.84%	Varios	-

Estructura de Gobernanza

Los órganos societarios de nuestra Sociedad son: la Junta General de Accionistas, el Directorio y la Gerencia General. De estos, el Directorio y la Gerencia General son los órganos encargados de la administración de Pluz Energía Perú S.A.A.





"Nuestro gobierno corporativo se fundamenta en la ética, la transparencia y el cumplimiento riguroso de la normativa, reflejando nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible."

Junta General de Accionistas

Nuestra Junta General de Accionista (JGA) es el órgano supremo de la Sociedad y tiene la facultad de decidir sobre los asuntos de su competencia, tales como la designación de los miembros del Directorio, la aprobación de la gestión social y los resultados económicos, así como la aplicación de las utilidades, cuando corresponda. Asimismo, la JGA se pronuncia sobre los asuntos que le sean propios según lo dispuesto por el Estatuto y la legislación vigente. La JGA se reúne de manera obligatoria[1], al menos una vez al año, dentro de los tres meses siguientes al cierre de cada ejercicio anual. Asimismo, se reúne cada vez que el Directorio lo considere pertinente para los intereses de la Sociedad o cuando lo soliciten notarialmente los accionistas que representen al menos el 5% de las acciones suscritas con derecho a voto de la Sociedad. Tienen derecho a asistir a la JGA los titulares de acciones que figuren inscritas a su nombre en la matrícula de acciones con una anticipación no menor de diez días antes de la fecha de la celebración de la JGA. El Estatuto Social establece que las acciones pueden ser representadas de acuerdo con las modalidades previstas en la Ley General de Sociedades. Aunque no se exige la designación de un responsable para el registro en la matrícula de acciones, en cumplimiento con lo dispuesto en el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, la Compañía cuenta con un área encargada de mantener actualizada la matrícula de acciones. Este registro se actualiza dentro de las 48 horas siguientes al inicio de cualquier trámite relacionado con una nueva titularidad.



[1] El artículo 114 de la Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades señala que la Junta Obligatoria Anual de Accionistas se reúne obligatoriamente cuando menos una vez al año dentro de los tres (3) meses siguientes a la terminación del ejercicio económico con la finalidad de: (i) pronunciarse sobre la gestión social y los resultados económicos del ejercicio anterior expresados en los estados financieros del ejercicio anterior, (ii) resolver sobre la aplicación de utilidades, (iii) elegir cuando corresponda a los miembros del Directorio y fijar su retribución, (iv) desinar o delegar en el Directorio la designación de auditores externos y (v) demás asuntos según el Estatuto Social.

Directorio
(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12)

El Directorio es el órgano societario encargado de la gestión de la Sociedad y de llevar a cabo todas las actividades necesarias para alcanzar los objetivos del objeto social. Está compuesto por siete miembros, los cuales son designados por la JGA, tomando en consideración criterios como independencia y competencias pertinentes para los impactos de la organización. Los directores tienen- entre otras- la responsabilidad de establecer las directrices estratégicas y supervisar la gestión de la Sociedad incluyendo la de los aspectos económicos, sociales y ambientales. Los miembros del directorio cuentan con diversas trayectorias profesionales y experiencia en los sectores de energía, finanzas, entre otros temas, tanto a nivel nacional como internacional. Ello refleja una combinación de experiencia y diversidad, lo que fortalece nuestra gobernanza corporativa. Para el ejercicio 2024 elegido por la JGA y el Directorio (vía cooptación) estuvo compuesto por cuatro directores dependientes y tres directores independientes, tal como se indica a continuación:

Grado de vinculación entre los directores, la plana gerencial y los accionistas

Nombre del Director	Vinculación	Cargo	Designado hasta
Marco Fragale	Dependiente	Presidente	12 de junio de 2024
Guillermo Martín Lozada Pozo	Dependiente	VicePresidente	9 de mayo de 2024
Tatiana Lozada Gobea	Dependiente	VicePresidente	12 de junio de 2024
María del Carmen Soraya Ahomed Chávez	Dependiente	Directora	12 de junio de 2024
Carlos Alberto Solís Pino	Dependiente	Director	12 de junio de 2024
Liu Wentao	Dependiente	Presidente	No aplica.
Wu Yu	Dependiente	VicePresidente	No aplica.
Xue Yu	Dependiente	VicePresidente	25 de noviembre de 2024
Hua Yao	Dependiente	Director	No aplica.
Yingpeng Shi	Dependiente	Director	No aplica.
Rafael Enrique Llosa Barrios	Independiente	Director	No aplica.
Martín Pérez Monteverde	Independiente	Director	No aplica.
Jenny del Rosario Esaine Quijandría	Independiente	Directora	No aplica.

El periodo de vigencia del Directorio es de tres años, salvo las designaciones que se hagan para completar los periodos. El periodo del Directorio concluye en la misma oportunidad en que la JGA resuelva sobre los estados financieros de su último ejercicio y elija al nuevo Directorio. No obstante, el Directorio continuará en funciones, incluso si ha finalizado su periodo, hasta que se realice la nueva elección. El Directorio de la Sociedad al cierre del ejercicio 2022, fue elegido por la JGA celebrada el 25 de marzo de 2022 y estará en funciones hasta que la Junta resuelva sobre los estados financieros del ejercicio 2024. Mediante sesión de Directorio de fecha 12 de junio de 2024, los señores Wu Yu y Xue Yu fueron designados como Presidente y Vicepresidente del Directorio, respectivamente.

Posteriormente, ante la renuncia del señor Xue Yu al cargo de director y VicePresidente del Directorio, así como la designación del señor Liu Wentao como director de la Sociedad, mediante sesión de directorio de fecha 25 de noviembre de 2024, los señores Liu Wentao y Wu Yu fueron designados como Presidente y VicePresidente del Directorio, respectivamente.

Por otra parte, de conformidad con lo establecido en los "Lineamientos para la Calificación de Directores Independientes", estos deben cumplir, entre otras, las siguientes condiciones mínimas: contar con experiencia profesional y solvencia moral y económica; encontrarse desvinculados de la Sociedad, accionistas y alta gerencia conforme a determinados criterios.

Los directores independientes de la Sociedad no tienen vinculación alguna, ni por propiedad ni por gestión, con North Lima Power Grid Holding S.A.C. (accionista con participación significativa), toda vez que no tienen vínculo laboral alguno con dicho accionista, así como tampoco tienen vínculo de índole comercial o contractual alguno de carácter significativo con el mismo.

Funciones y deberes del Directorio
(GRI 2-13, 2-14)

El Directorio tiene- entre otras- la responsabilidad de dirigir y supervisar los negocios y actividades de nuestra Sociedad, así como aprobar el Presupuesto Anual. Entre sus funciones principales se incluyen el nombramiento del Gerente General y de los demás Gerentes, apoderados y representantes, así como la designación de los comités necesarios para el adecuado funcionamiento de la Sociedad. Además, el Directorio debe velar por el cumplimiento de las buenas prácticas de gobierno corporativo y establecer las políticas y medidas necesarias para su implementación y mejora continua conforme lo dispuesto en el Estatuto y su Reglamento. Este documento establece que este órgano societario debe contar con un Plan de Trabajo que contribuya con la eficiencia de sus funciones, así como a la organización de los asuntos para tratar en las sesiones durante el periodo, con el fin de dar seguimiento a las principales actividades y obligaciones de la Sociedad. La secretaría del Directorio se encarga de la elaboración del Plan de Trabajo Anual del Directorio, el cual es sometido a aprobación a más tardar en la segunda sesión del Directorio.

El Directorio delega responsabilidades sobre temas económicos, ambientales y sociales a las distintas áreas de gestión, así como a la Gerencia General, con el objetivo de asegurar una implementación efectiva de nuestra estrategia de sostenibilidad. Esta delegación está respaldada por una estructura operativa que incluye diversas gerencias. La Gerencia General es responsable de ejecutar las decisiones del Directorio y liderar la integración de los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) en todas nuestras operaciones. Además, se encarga de reportar periódicamente los avances y desafíos en la implementación de la estrategia sostenible al Directorio, a través de reuniones y reportes periódicos. Esta estructura clara de delegación fortalece nuestra capacidad para actuar de manera coherente con nuestros principios y políticas, y garantizar que la sostenibilidad esté integrada en nuestras decisiones corporativas.

Cabe mencionar que nuestro Directorio asume un rol fundamental en la revisión y aprobación del contenido del reporte de sostenibilidad, asegurando que la información divulgada sea precisa, completa y alineada con los principios de transparencia y rendición de cuentas. Este proceso de revisión permite validar que el informe responde a los compromisos asumidos por la Pluz Energía Perú S.A.A. y a las expectativas de nuestros grupos de interés, además de supervisar que el reporte refleja de manera adecuada los principales desafíos, avances y resultados en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG), así como los riesgos y oportunidades asociados.

Autoevaluación del Directorio
(GRI 2-18)

El Directorio cuenta con un proceso de mejora continua que incluye la autoevaluación. El Reglamento del Directorio establece que ese órgano societario se encuentra obligado a evaluar de manera objetiva, al menos una vez al año, su desempeño.

Esto se realiza a través de encuestas que son completadas por los mismos miembros. En respuesta a estos procesos, adoptamos medidas orientadas a fortalecer la gobernanza en nuestro órgano de gobierno que se traducen en planes de acción, el carácter de esta información se considera sensible. Cabe precisar que la autoevaluación del Directorio respecto al periodo 2024, se realizó en febrero de 2025

Derecho de asesoramiento e información
(GRI 2-16, 2-26)

En el artículo 12 del Reglamento de nuestro Directorio, se señala que los directores "tienen derecho a ser informados por la gerencia de todo lo relacionado con la marcha de la Sociedad", con lo cual, en las sesiones de dicho órgano societario, el Directorio es informado sobre la gestión periódica de la sociedad, lo que -entre otros asuntos- incluye temas relacionados a los impactos reales o potenciales que se plantean a través de diversos mecanismos; asimismo, se informa respecto a las quejas y reclamos presentados por los clientes, así como otros asuntos de interés para la Sociedad.

Este derecho debe ser ejercido en el seno del Directorio, sin afectar la gestión social. Los directores podrán plantear al Directorio la contratación, con cargo a la Sociedad, de expertos, asesores legales, contables, técnicos, financieros, comerciales o de cualquier otra índole que consideren necesarios, con el fin de ser auxiliados en el ejercicio de sus funciones cuando se trate de materias que, por su complejidad o trascendencia, a su juicio, así lo requieran.

En particular, el Directorio deberá solicitar la opinión independiente de un asesor externo de reconocida solvencia profesional en el caso de operaciones corporativas que puedan afectar el derecho de no dilución de los accionistas, tales como, fusiones, escisiones, ampliaciones de capital, entre otras. La solicitud antes indicada deberá ser comunicada al Presidente del Directorio de la Sociedad, a través de la secretaría del Directorio.

Política de remuneraciones
(GRI 2-19, 2-20)

El comité de nombramientos y retribuciones de la Sociedad desarrolla, entre otras, las siguientes funciones:

- Presentar al Directorio propuestas para la política de retribución de los directores, evaluando periódicamente la adecuación, la coherencia general y la aplicación real de la política adoptada.
- Velar por que exista una adecuada compensación a los empleados de la Sociedad, en coherencia con las políticas corporativas del grupo económico al que pertenece la Sociedad.

En determinadas ocasiones, la organización puede recurrir al asesoramiento de consultores externos especializados en remuneraciones, quienes actúan de manera independiente tanto de la empresa como de sus órganos de gobierno.

Asimismo, es importante destacar que contamos con una Política Salarial que establece criterios claros para garantizar una remuneración justa y equitativa para todos nuestros colaboradores, incluyendo a la alta dirección.

En cuanto a la remuneración de la Alta Gerencia, esta se compone de un componente fijo y otro variable, vinculado al cumplimiento de objetivos y a la distribución de utilidades legales.

Conflicto de intereses
(GRI 2-15)

Los directores ejercerán sus funciones y actuarán con diligencia, lealtad, independencia, transparencia, imparcialidad y ética, adoptarán las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sea por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con nuestra Sociedad. Evitarán que estos intereses influyan sobre la independencia de sus decisiones o produzcan preferencias no justificadas o muestren un actuar de manera parcializada y no objetiva en perjuicio de la Sociedad. Las operaciones entre Pluz Energía Perú S.A.A. y cualquier entidad o persona relacionada con algún director se realizarán en condiciones usuales de mercado, y serán revisadas por un tercero para la presentación de la declaración anual de precios de transferencia, según la normativa vigente.
El reglamento del Directorio establece una sección de Conflictos de interés en la que detalla que los directores ejercerán sus funciones y actuarán con diligencia, lealtad, independencia, transparencia, imparcialidad y ética, adoptarán las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad. Además señala que deberán evitar que estos intereses influyan sobre la independencia de sus decisiones, o produzcan preferencias no justificadas o muestren un actuar de manera parcializada y no objetiva en perjuicio de la Sociedad.
En particular, el deber de evitar situaciones de conflicto de interés obliga a los directores a abstenerse de:

- *Realizar transacciones con la Sociedad, excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes y de escasa relevancia.*
- *Utilizar el nombre de la Sociedad e invocar su condición de director para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.*
- *Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la Sociedad, con fines privados.*
- *Aprovecharse de las oportunidades de negocio de la Sociedad.*
- *Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de la Sociedad y su grupo asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.*
- *Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad.*

Comités del Directorio
(GRI 2-9)

Comité de Auditoría y Riesgos

Este comité apoya en las evaluaciones y decisiones del Directorio con respecto al control interno y el Sistema de Gestión de Riesgos, llevando a cabo un trabajo previo y apropiado con el fin de efectuar propuestas y asesorar al Directorio en dichos asuntos. En 2024, el Comité de Auditoría y Riesgos se reunió dos veces.

Composición: el Comité es designado por el Directorio hasta la culminación de su periodo, y está compuesto por tres directores, de los cuales al menos uno debe ser independiente y deberá presidirlo. En caso de vacancia del Presidente, el Directorio deberá designar a un nuevo miembro, debiendo ser un director independiente; y en caso de impedimento, ausencia o enfermedad, el Presidente podrá ser sustituido por otro director del mismo Comité. La secretaría de este Comité será ejercida por la persona que esté a cargo de la secretaría del Directorio, quien deberá redactar las actas de las reuniones. En caso de vacancia de algún miembro, el Directorio elegirá a un

nuevo integrante por el plazo faltante para concluir el periodo. Una vez concluido el periodo de designación, los miembros continuarán ejerciendo el cargo hasta la designación de sus sucesores, siempre y cuando mantengan su condición de miembros del Directorio. Al menos un miembro del Comité deberá tener experiencia adecuada en contabilidad y finanzas o en gestión de riesgos, que será evaluada por el Directorio al momento del nombramiento.

Funciones: este comité, apoya en las evaluaciones y decisiones al Directorio respecto del control interno y el sistema de gestión de riesgos, llevando a cabo un trabajo previo y apropiado con el fin de efectuar propuestas y asesorar al Directorio en dichos asuntos.

Integrantes: Presidente: Rafael Enrique Llosa Barrios.

Directores: Liu Wentao y Yingpeng Shi.

Comité de Nombramientos y Retribuciones

Este comité efectúa recomendaciones al Directorio sobre diversos aspectos relacionados con los casos de conflictos de intereses que pudieran presentarse y el tamaño y composición del Directorio, entre otros. En 2024 se reunió una vez.

Composición: el Comité es designado por el Directorio hasta la culminación de su periodo, y estará compuesto por al menos tres directores, de los cuales al menos uno debe ser independiente y deberá presidirlo. En caso de vacancia del Presidente del Comité deberá designar a un nuevo miembro, debiendo ser un director independiente; y en caso de impedimento, ausencia o enfermedad, el Presidente podrá ser sustituido por otro director del Comité. La secretaría de este comité será ejercida por quien esté a cargo de la secretaría del Directorio, salvo que el propio comité designe a un miembro. El secretario será el encargado de redactar las actas de reuniones de dicho comité. En caso de vacancia de un miembro del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el Directorio elegirá a un nuevo integrante por el plazo faltante para concluir el periodo. Una vez finalizado el periodo de designación, los miembros del Comité continuarán ejerciendo el cargo hasta la designación de sus sucesores, siempre y cuando mantengan su condición de miembros del Directorio. Los directores independientes integrantes del comité se comprometen a mantener su condición de independencia durante el ejercicio de sus funciones, así como a informar inmediatamente cualquier situación que afecte tal calidad.

Funciones: este Comité debe, entre otras funciones, expresar su opinión al Directorio sobre el tamaño del mismo, su composición y el perfil de los directores, efectuar recomendaciones con respecto a los casos de conflictos de intereses que pudieren presentarse, proponer candidatos para el cargo de director teniendo en cuenta las sugerencias que puedan hacer los accionistas, presentar al Directorio propuestas para la política de retribución de los directores, entre otras.

Integrantes: Presidente: Martín Pérez Monteverde.

Directores: Liu Wentao, Wu Yu y Hua Yao.

Miembros del Directorio
(GRI 2-9, 2-10)

A continuación, se presenta la experiencia de los Directores al cierre de 2024 y se señala también a aquellos que cumplen con los requisitos de independencia mencionados anteriormente.

Liu Wentao
Presidente del Directorio



Profesión: Ingeniero por Xi'an Jiaotong University, Magíster de la misma universidad.

Trayectoria profesional: Cuenta con más de 18 años de experiencia en el Grupo China Southern Power Grid (CSG) y ha ocupado diferentes cargos directivos. Su último cargo en la organización fue como miembro del Directorio de Shenzhen Power Supply Co., Ltd.

Liu Wentao es de nacionalidad china.

Wu Yu
VicePresidente del Directorio



Profesión: Ingeniero por la Southeast University de China, Magíster por la North China Electric Power University de China.

Trayectoria profesional: Cuenta con más de 30 años de experiencia en el Grupo China Southern Power Grid (CSG) y ha ocupado diferentes cargos directivos. Fue director de la Encevo S.A., Luxemburgo.

Wu Yu es de nacionalidad china.

Hua Yao
Director



Profesión: Ingeniero por North China Electric Power University y Magíster por Guangdong University of Technology.

Trayectoria profesional: Cuenta con 24 años de experiencia profesional. Tiene 12 años de experiencia en el grupo China Southern Power Grid (CSG), donde ha ocupado diversos cargos de gestión. El más reciente fue SubGerente General del Departamento de Gestión de Activos de CSGI.

Hua Yao es de nacionalidad china.

Yingpeng Shi
Director



Profesión: Licenciado por Guangdong University of Foreign Studies.

Trayectoria profesional: Tiene 20 años de experiencia en la industria de la energía, con amplia trayectoria en gestión financiera, cumplimiento financiero e inversiones. Inició su carrera en Ernst & Young Guangzhou como Auditor Senior en 2004. Entre 2009 y 2011, trabajó en CITIC-Prudential Life Insurance como Oficial Senior de Cumplimiento y en KPMG China como Gerente Consultor de Tecnología de la Información. En 2011, se unió al Instituto de Diseño de Energía Eléctrica de Guangdong como Gerente de Finanzas de Ingeniería. En 2016, ingresó al Departamento Financiero de CSGI. Durante los últimos 8 años, desempeñó roles clave en CSGI, como Gerente General del Departamento de Inversiones y Financiamiento, SubGerente General del Departamento de Desarrollo de Proyectos, SubGerente General del Departamento de Control de Riesgos, además de ser Director del Directorio de Edra Holdings Sdn Bhd en Malasia y director del Directorio de Encevo S.A. en Luxemburgo.

Yingpeng Shi es de nacionalidad china.

Martín Pérez Monteverde
Director Independiente



Profesión: Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad del Pacífico, Perú.

Otros estudios: Cuenta con estudios de postgrado en la Universidad de Piura, Perú. Participó en el Wharton Management Congress de la Universidad de Pennsylvania, Estados Unidos.

Trayectoria profesional: Ejecutivo sénior que cuenta con más de 26 años de experiencia en el sector privado en puestos de Gerencia General y como miembro de Directorios. Además, fue Presidente de CONFIEP (2015–2017). En el sector público, fue Congresista de la República (2006-2011) y Ministro de Comercio Exterior y Turismo (2009-2010). Actualmente es director de Pluz Energía Perú S.A.A., también es Director de Pacífico Seguros, Mitsui & Co. Perú, Sigma SAFI y Entel Perú. Así también, es miembro del Comité de Buen Gobierno Corporativo de Inversiones Centenario. Participa directamente en instituciones vinculadas al sector económico como el Instituto Peruano de Economía, donde es director y ex-Presidente, y Consejo Privado Anticorrupción, del cual fue fundador.

Martín Pérez Monteverde es de nacionalidad peruana.

Jenny del Rosario Esaine Quijandría
Directora Independiente



Profesión: Egresada de Economía de la Universidad del Pacífico, Perú.

Otros estudios: MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez, Chile, y Bachiller en Economía de la Universidad del Pacífico, Perú.

Trayectoria profesional: Es socia de APOYO Consultoría y directora de Inversiones de AC Capitales Sociedad Administradora de Fondos de Inversión (SAFI). Cuenta con 29 años de trayectoria profesional, tiene a su cargo la estrategia de inversiones inmobiliarias de AC Capitales SAFI. Es miembro de los comités de inversiones de los fondos inmobiliarios de AC Capitales SAFI. Es directora independiente de la empresa distribuidora de energía de Lima norte Pluz Energía Perú S.A.A., directora de APOYO Consultoría, directora alterna de Inversiones Urbanísticas Operadora S.A. (hoy "Apparka", antes "Los Portales Estacionamientos") y directora de Premium Burger Perú S.A.C. (cadena de hamburguesas "Juicy Lucy").

Jenny del Rosario Esaine Quijandría es de nacionalidad peruana.

Rafael Enrique Llosa Barrios
Director Independiente



Profesión: Profesión Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad de Lima, Perú.

Otros estudios: Participó en el programa HBS-ACCION Strategic Leadership for Microfinance de Harvard Business School, Boston, Estados Unidos, así como en el Women´s World Banking: Advanced Leadership Program of Wharton School, University of Pennsylvania, Estados Unidos, y también en el taller de habilidades directivas en el Tecnológico de Monterrey de México. Asimismo, participó en el Programa de Especialización para Directorios (PAD-Escuela de Dirección de la Universidad de Piura).

Trayectoria profesional: Cuenta con experiencia en las áreas de finanzas, tesorería, recursos humanos, sistemas de información y planeamiento. Actualmente, es director de Pluz Energía, cargo que desempeña desde marzo de 2018. También es director del Banco BCI Perú, Servicios Generales Saturno SAC y Pesquera Estrellita del Sur S.A.C.

Rafael Enrique Llosa Barrios es de nacionalidad peruana.

Soledad Nataly Huamaní Uribe
Secretaria del directorio



Profesión: Abogada por la Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

Otros estudios: Magíster en Derecho Empresarial por la Universidad de Lima, Perú. Asimismo, cuenta con estudios relacionados con Compliance y prevención del fraude, Legal Operation, Legal Tech, así como en negocios digitales.

Trayectoria profesional: Tiene amplia experiencia en asuntos corporativos y asesoría legal en general, obtenida con más de 15 años de servicios en diversas empresas nacionales y multinacionales. Desde el 1 de diciembre de 2015 ocupa el cargo de Abogada de Asuntos Corporativos de Pluz Energía Perú S.A.A., así como representante bursátil de dicha Sociedad.

Asimismo, fue designada como Secretaria del Directorio de la Sociedad desde el 26 de agosto de 2020 y desde la constitución de los comités especiales, también ejerce la secretaría de dichos comités especiales.

Se ha desempeñado como docente en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón de Jesús – UNIFE.

Soledad Nataly Huamaní Uribe es de nacionalidad peruana.

Experiencia del Directorio
(GRI 2-17)

Mediante sesión de directorio de fecha 28 de octubre de 2024, se llevó a cabo una capacitación respecto a la Ley N° 30424- Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas a los directores de la Sociedad.

Diversidad en el directorio
(GRI 405-1)

Diversidad en el Directorio

Dependientes / Independientes



- 4 Dependientes
- 3 Independientes

Rango de Edad



- 3 Entre 35 y 50 años
- 4 Mayores de 50 años

Sexo



- 1 Mujer
- 6 Hombres

Nacionalidad



- 4 China
- 3 Peruana

Matriz de experiencia

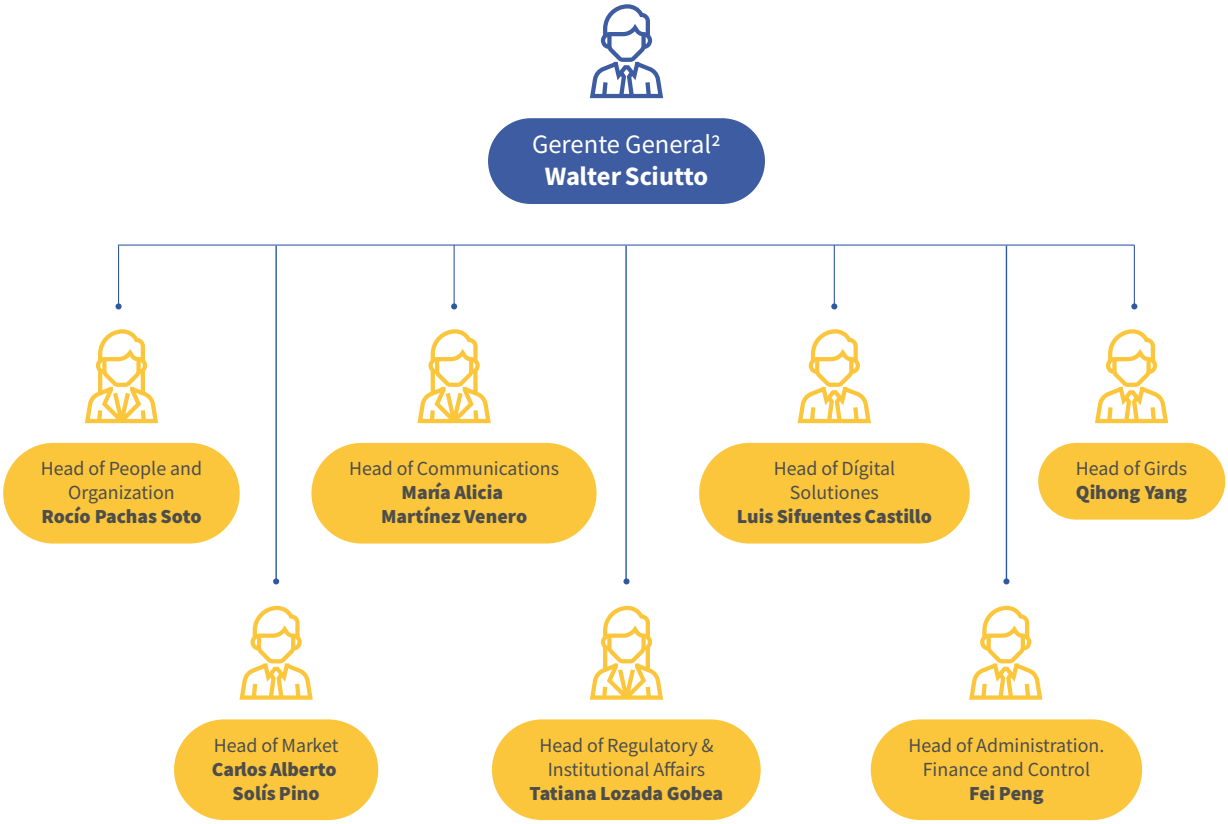
Temas	2024
Sector Eléctrico	●●●●●●●
Legal y Gobierno Corporativo	●●●●
Planificación Estratégica	●●●●●
Marketing y Comunicaciones	●●
Contabilidad, Finanzas y Riesgo	●●●●
Experiencia Internacional	●●●●

Fuente: Legal and Corporate Affairs – Pluz Energía Perú S.A.A.

Administración

A continuación, se detalla el organigrama y el equipo ejecutivo:

Organigrama de la administración[1]



[1]Otras funciones de Staff, como Legal and Corporate Affairs, Service & Security, Procurement, Audit y Sustainability, están siendo asumidas interinamente por personal designado por la Gerencia General.
[2]Marco Fragale se desempeñó como Gerente General de la Compañía desde el 1 de enero hasta el 11 de junio de 2024. A partir del 12 de junio de 2024, Carlos Solis asumió el cargo en su reemplazo. Posteriormente, el 1 de septiembre de 2024, Walter Sciutto asumió la Gerencia General de la Compañía.

Gerencia General

El Comité Ejecutivo es liderado por el Gerente General, que incluye a profesionales encargados de áreas clave como recursos humanos, relaciones con inversionistas, administración, auditoría y cumplimiento normativo. Esta estructura de gobernanza asegura una toma de decisiones efectiva y alineada con los principios de transparencia y responsabilidad corporativa.

Walter Néstor Sciutto
Gerente General



Fecha de Ingreso:
1 de septiembre de 2024.

Profesión y trayectoria profesional:

Ingeniero Electricista, graduado con honores en la Universidad Tecnológica Nacional de Argentina, alcanzando el mayor promedio y primer puesto de la colación. Graduado en el Programa de Alta Dirección de la Universidad de Piura en Perú. Con estudios sobre evaluación económica de proyectos de inversión y también un programa especial de Management y Liderazgo en la Universidad Adolfo Ibáñez de Chile. Desde el 1 de septiembre a cargo de la Gerencia General de Pluz Energía Perú S.A.A.. Anteriormente se desempeñó como Country Manager del Grupo Energía Bogotá en Perú, Gerente General de Electro Dunas, Gerente General de Contugas, Director de la empresa ISA-REP, Director Suplente y miembro del Comité de Auditoría y Riesgo de la empresa Calidda, Director de la empresa Argo de Brasil, Director en la empresa Enlaza de Colombia y actual VicePresidente del Sector Eléctrico de la SNMPE. Fue Gerente de Desarrollo de Negocios en la empresa Blue Water Worldwide, Director y Gerente General de Enel Distribución Perú, Gerente Técnico en la empresa Edelnor perteneciente al Grupo Endesa. Desarrolló actividades regionales para Argentina, Perú, Colombia, Brasil y Chile como coordinador Técnico Regional para el Grupo Endesa, Gerente de Distribución y de Calidad de Servicio con el grupo Enersis. Anteriormente ocupó importantes cargos en el ámbito técnico en la empresa Edesur de Argentina.

Walter Sciutto es de nacionalidad argentina.

Rocío Pachas Soto
Head of People and Organization



Fecha de Ingreso:
24 de noviembre de 2003.

Profesión y trayectoria profesional:

Es Economista por la Universidad Particular Inca Garcilaso de la Vega en Perú, cuenta con un Postgrado en Finanzas por la Universidad ESAN de Perú, y un Diplomado Internacional en Gestión de Recursos Humanos por Centrum PUCP (Perú). Ingresó a Electrolima en 1986 y se desarrolló profesionalmente en el área de Planeamiento Económico - Financiero. Ha sido SubGerente de Presupuestos dentro de la Gerencia de Planificación y Control y, posteriormente, se hizo cargo de la SubGerencia de Personal de la Sociedad. Se desempeña como Head of People and Organization desde febrero de 2012, y anteriormente se desempeñó como Gerente de Organización y Recursos Humanos en la Sociedad (2003).

Rocío Pachas Soto es de nacionalidad peruana.

Carlos Alberto Solís Pino
Head of Market



Fecha de Ingreso: 26 de octubre de 2004.

Profesión y trayectoria profesional:

Es Ingeniero Electricista por la Universidad de Santiago de Chile con estudios de especialización en marketing y ventas. Es Director de la Sociedad desde marzo de 2015. Se desempeña como Head of Market desde diciembre de 2014 y, anteriormente, ejerció en la Sociedad como SubGerente de Grandes Clientes, SubGerente de Ventas y SubGerente de Negocios Empresariales. Además, trabajó entre 1992 y 1997 en la Compañía de distribución eléctrica del Grupo Enel en Buenos Aires, Edesur, como Jefe del Departamento de Grandes Clientes y entre 1981 y 1992 en Chilectra (actual Enel Distribución Chile), en diferentes puestos de la Gerencia Comercial.

Carlos Alberto Solís Pino es de nacionalidad chilena.

María Alicia Martínez Venero
Head of Communications



Fecha de Ingreso:
2 de marzo 2015.

Profesión y trayectoria profesional:

Es Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad de Lima, Perú, y cuenta con Maestrías en Gestión de la Comunicación Corporativa y, en Responsabilidad Social Corporativa y Auditoría Social, ambas por la Universidad de Barcelona, España. Asimismo, cuenta con un diplomado en Marketing Digital por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y se encuentra estudiando una Maestría en Psicología de la Salud y Estilos de Vida en dicha universidad. Es también Coach y Terapeuta de Artes Expresivas. Se unió a la empresa para liderar su Comunicación Interna y Externa en marzo de 2015. Tiene amplia experiencia en la gestión de la comunicación, construcción de reputación, posicionamiento de marca y manejo de crisis en los sectores privado y público, habiendo trabajado en ISA-Red de Energía del Perú, Duke Energy Perú, Defensoría del Pueblo, Instituto Nacional de Cultura y Promperú. En sus inicios desarrolló una carrera de ocho años como periodista económica y editora en la Empresa Editora El Comercio.

María Alicia Martínez Venero tiene las nacionalidades peruana y española.

Tatiana Lozada Gobea
Head of Regulatory & Institutional Affairs



Fecha de Ingreso:
25 de mayo de 2016.

Profesión y trayectoria profesional:

Es Bachiller en Administración de Empresas por la Pontificia Universidad Católica de Perú. Realizó una Maestría en Administración, Derecho y Economía de los Servicios Públicos, y Ciencias Económicas por la Universidad Carlos III de Madrid, España, y una Maestría en Marketing y Gestión Comercial por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. En junio de 2015 se incorporó al Grupo Enel Perú como Head of Institutional Affairs Perú. Desde mayo de 2016 ejerce el cargo de Head of Regulatory and Institutional Affairs Perú. Entre 2008 y 2015 se desempeñó como Gerente del Sector Eléctrico en la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. Entre 2002 y 2008 fue asesora técnica de la dirección de proyectos para el Comité de Promoción de la Inversión Privada en Activos del Estado y proyectos de infraestructura y de servicios públicos en Proinversión.

Tatiana Lozada Gobea es de nacionalidad peruana.

Fei Peng
Head of Administration, Finance and Control



Fecha de Ingreso:
13 de junio de 2024.

Profesión y trayectoria profesional:

Es Licenciado en Administración Financiera por la Univerdad de Wuhan, cuenta con una Maestría en Contabilidad. Tiene más de 15 años de experiencia laboral en contabilidad, finanzas, análisis económico, impuestos, gestión de tarifas, auditoría interna, fusiones y adquisiciones. El Sr. Peng comenzó su carrera en la mayor empresa de telecomunicaciones de China en 2009. Desde 2015, trabaja en el Departamento de Finanzas de CSGI, donde ha realizado importantes contribuciones en transacciones de capital y en la planificación empresarial. En abril de 2021, el Sr. Peng fue nombrado ejecutivo de una multinacional eléctrica en Malasia.

Fei Peng es de nacionalidad china.

Qihong Yang
Head of Grids



Fecha de Ingreso:
13 de junio de 2024.

Profesión y trayectoria profesional:

Es Licenciado en Ingeniería Eléctrica por la Universidad de Tecnología de Guangdong y cuenta con una Maestría en Ingeniería por la Universidad de Ciencia y Tecnología de Huazhong, ambas en China. El Sr. Yang tiene más de 30 años de experiencia laboral en la industria de redes eléctricas, con cargos como ViceGerente General de una gran empresa distribuidora de CSG, ViceGerente General del proyecto HVDC en Filipinas, Director de la empresa de electricidad de Laos (CSG), Director de la empresa de comercio internacional de CSG. Además se destaca por sus conocimientos especializados en la operación y el mantenimiento de la red eléctrica, construcción de proyectos, marketing , servicio al cliente y supervisión de seguridad. En junio de 2024, fue nombrado Head of Grids de Pluz Energía.

Qihong Yang es de nacionalidad china.

Luis Sifuentes Castillo
Head of Digital Solutions



Fecha de Ingreso:
13 de julio de 2024.

Profesión y trayectoria profesional:

Es Bachiller en Ingeniería Industrial, con un MBA en especialización e-Business, en su desarrollo profesional se destaca una trayectoria de más de 28 años de experiencia. Cuenta con experiencia en dirección, gestión y operación de tecnologías de información y comunicación en sectores de generación y distribución de energía, comercialización de energía, retail, microfinanzas y microseguros. Entre otros, se ha desempeñado como Gerente General en SYNAPSIS PERU, Gerente TI[1] de las Empresas de Enel en Perú, Gerente TI de las Empresas de Enel en Colombia y Centro América, así como Gerente TI en Orygen.

Luis Sifuentes es de nacionalidad peruana.

Por otro lado, respecto a los principales ejecutivos de la Sociedad indicados en el presente documento, cabe precisar que no tienen vinculación alguna con North Lima Power Grid Holding S.A.C., toda vez que no tienen vínculo laboral alguno con dicha Sociedad, así como tampoco tienen vínculo de índole comercial o contractual de carácter significativo.

[1] TI Tecnología de Información.

Nuestro compromiso con la integridad

(GRI 2-16, 2-23, 2-24, 2-25)

En Pluz Energía compartimos una misión clara: ofrecer un servicio eléctrico de calidad, confiable y seguro que promueva el desarrollo sostenible. Nuestro propósito es transformar vidas mediante soluciones energéticas eficientes, y aspiramos a ser la mejor empresa de energía eléctrica de América Latina, destacando en satisfacción al cliente y calidad de servicio.

Actuamos con integridad, lealtad, transparencia y cumplimiento de normas, guiados por nuestros valores: seguridad, orientación al cliente, colaboración, responsabilidad, integridad y excelencia. Estos principios son la base de nuestro modelo de negocio, que busca generar un impacto positivo en las comunidades, ampliar el acceso a la energía, impulsar la economía local y contribuir a la competitividad del país.



Excelencia

Damos lo mejor de nosotros para crear valor para nuestros clientes, impulsando la mejora continua a través de la innovación y la eficiencia en nuestros procesos.

Orientación al cliente

El cliente está en el centro de nuestras acciones, y trabajamos para mejorar su calidad de vida con nuestros productos y servicios.

Responsabilidad

Cumplimos con los objetivos asumidos, demostrando compromiso y dedicación, reflejando nuestra responsabilidad con la sociedad.

Integridad

Actuamos siempre con ética y total transparencia, construyendo nuestra reputación sobre la base de la honestidad y la confianza.

Seguridad

Cuidamos la vida y la salud de las personas, fomentando la prevención y creando espacios de trabajo seguros.

Colaboración

Trabajamos en equipo con responsabilidad y compromiso, reconociendo que nuestro éxito es fruto del esfuerzo conjunto.

Código Ético

Nuestro *Código Ético* comunica y hace explícitos los compromisos de orden ético en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por todos los que formamos parte de la Compañía, y señala los principios que guían las acciones de los miembros del Directorio, de otros órganos de control y de supervisión, así como de los directivos, empleados, y de todos los que mantengan relaciones contractuales con la Compañía. Este documento está basado en principios generales inspirados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 y en la Convención Europea de Derechos Humanos de 1950.

Además. contamos con un *Canal Ético* confidencial y anónimo, disponible para trabajadores, contratistas, proveedores, clientes, comunidades y otras partes interesadas. Este mecanismo es gestionado por la Gerencia de Auditoría Interna, permite reportar conductas contrarias a nuestro Código Ético, programa de Cumplimiento, Modelo de Prevención de Riesgos Penales, así como posibles irregularidades contables, de control o delitos como lavado de activos, corrupción y otros.

Denuncias recibidas a través del canal
(GRI 2-16)

En 2024 recibimos 12 denuncias bajo el ámbito de Pluz Energía, que resultaron en cero infracciones al Modelo de Prevención de Riesgos penales y cinco infracciones al Código Ético y procedimientos de la Empresa, cuyas medidas de mejora fueron gestionadas, una de las denuncias al cierre del ejercicio 2024, aún se encuentra en proceso de análisis.

El Comité de Auditoría y Riesgos es responsable de analizar los informes que presenta el Gerente de Auditoría sobre las denuncias recibidas a través del Canal Ético y que son analizadas en cada período. El Comité entrega orientaciones respecto de las medidas correctivas y corresponde al Presidente del Comité convocar a una sesión extraordinaria de este órgano en el evento de que una denuncia así lo justifique, en 2024 no se realizaron sesiones extraordinarias relacionadas con este asunto. Cabe mencionar que, de las 12 denuncias recibidas a través del canal, seis se desestimaron y cinco fueron acogidas, su tipología se detalla en la tabla a continuación.

KPI / Incumplimientos relativos a:	2024
Denuncias recibidas	**12**
Incumplimientos relativos a:	
Conflicto de intereses	0
Uso indebido de activos	1
Clima laboral	2
Comunidad	0
Acoso laboral y sexual	1
Otros	1

Fuente: Audoría Interna - Pluz Energía Perú S.A.A.

Cumplimiento Regulatorio y Normativo

(GRI 2-27)

En Pluz Energía Perú S.A.A. mantenemos un firme compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente y las normativas regulatorias que rigen nuestras operaciones. Reconocemos que el respeto a los marcos legales no solo es un deber corporativo, sino también una manifestación concreta de nuestros principios de integridad, transparencia y responsabilidad empresarial.

Durante el período correspondiente al año 2024, hemos monitoreado y gestionado rigurosamente nuestros procesos internos para garantizar la adherencia a las disposiciones legales aplicables, incluyendo aquellas relacionadas con la regulación energética, ambiental y laboral. Como parte de nuestro compromiso con la rendición de cuentas, a continuación, presentamos información correspondiente a los casos de disputas legales y multas o sanciones ocurridas durante el periodo evaluado.

Proceso contencioso administrativo iniciado por Pluz Energía Perú S.A.A. contra Osinergmin y la Asociación de Vivienda San Juan Macías

Se inició un proceso judicial para que se deje sin efecto la Resolución que ordenó a la Sociedad efectuar la devolución de contribuciones reembolsables a favor de la Asociación de Vivienda San Juan Macías, que incluye intereses capitalizables, y cuyo monto total asciende a 793,321.78 soles. El presente proceso se inició en 2004 y se obtuvo una sentencia desfavorable para la Sociedad en primera instancia. Al cierre de 2024, se encuentra pendiente de que el juez resuelva el recurso de casación presentado contra dicha sentencia.

Procesos contenciosos administrativos iniciados por Pluz Energía Perú S.A.A. contra Osinergmin

Hemos solicitado la nulidad parcial de las resoluciones que aprueban el Valor Agregado de Distribución (VAD) de las empresas distribuidoras de energía eléctrica para el período 2013-2017 y para el período 2018-2022, en tanto no se reconoce el valor de la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa dentro de la determinación de los costos de personal de la empresa modelo considerada en el proceso de fijación del VAD. Los procesos han sido iniciados en el 2014 y el 2019, respectivamente. En el primer caso, el resultado fue desfavorable, sin embargo, dicha decisión viene siendo discutida a través de un proceso de amparo. El segundo proceso, iniciado en 2019, se encuentra en casación, al haberse obtenido una sentencia desfavorable en primera y en segunda instancia. Por otro lado, se ha solicitado la nulidad de las resoluciones N°1926-2023-OS/OR y la N°1925-2023-OS/OR emitidas por el Organismo Supervisor de la Inversión de Energía y Minería (Osinergmin), que sancionaron a la Sociedad con multas ascendentes a 4,650,182.20 soles y 4,830,895.70 soles, respectivamente, debido a un desacuerdo sobre el acatamiento o ejecución de unas medidas correctivas ordenadas por el regulador. A la fecha ambos procesos se encuentran en curso, el primero de ellos se encuentra expedito para la emisión sentencia; y en el segundo se ha emitido una sentencia desfavorable para Pluz Energía en primera instancia. A la fecha, la distribuidora ha presentado el recurso de apelación correspondiente.

Procesos arbitrales iniciados contra Pluz Energía Perú S.A.A.

Kallpa Generación S.A. y Orazul Energy Perú S.A. iniciaron un proceso arbitral contra Pluz Energía Perú S.A.A. con una cuantía cuyo capital asciende a 95,626,838.00 soles más intereses e IGV, a fin de que se declare que las obligaciones de cargo de las demandantes derivadas de los Contratos de Suministro de Electricidad celebrados con la distribuidora se han tornado excesivamente onerosas a razón de las modificaciones de la Resolución de Consejo Directivo de OSINERGMIN No. 092- 2021-OS/CD. Asimismo, solicitan que se ordene a Pluz Energía Perú S.A.A. la modificación del régimen de precios previsto en los contratos de suministro y el incremento de la retribución de su cargo, a fin de restablecer el equilibrio económico; o, en su defecto, se ordene la resolución contractual. A la fecha se ha emitido un pronunciamiento desfavorable para Pluz Energía Perú S.A.A. y se ha interpuesto un recurso de integración, interpretación y rectificación del laudo.

Coste de las multas significativas por incumplimiento de la normativa ambiental y de suministro

Al cierre del período 2024, por incumplimiento de la normativa ambiental no se presentaron multas, sin embargo, por incumplimiento de la normativa relacionada con el suministro, se presentaron multas que ascendieron a la suma de 2,610,516.36 soles.

Afiliación a asociaciones

(GRI 2-28)

En Pluz Energía Perú reconocemos que la colaboración estratégica con organizaciones del sector energético y del desarrollo sostenible es fundamental para avanzar en nuestra misión de promover una transición energética justa, responsable y sostenible. Por ello, mantenemos una participación activa en diversas asociaciones, gremios y redes nacionales e internacionales que impulsan el desarrollo de políticas públicas, la innovación tecnológica y el fortalecimiento de las mejores prácticas en el sector.

Nuestra afiliación a estas entidades no solo nos permite mantenernos actualizados con los cambios regulatorios y las tendencias del mercado, sino también contribuir con nuestra experiencia al diálogo multisectorial que busca soluciones a los desafíos energéticos y ambientales del país. Estas asociaciones representan un canal clave para reforzar nuestro compromiso con la sostenibilidad, la gobernanza responsable y la transparencia corporativa.

En la siguiente tabla se detallan las asociaciones relevantes a las que estuvimos afilliados durante el período reportado,

Pacto Global Red Perú

Iniciativa de Naciones Unidas que promueve la sostenibilidad empresarial en base a 10 Principios y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Cámara Española

La Cámara Española es una asociación civil sin fines de lucro reconocida oficialmente por el Estado Español y creada con el fin de fortalecer el desarrollo de las relaciones económicas y empresariales entre España y el Perú, fomentando las inversiones y el intercambio comercial entre ambos países.

Cámara Italiana

La Cámara de Comercio Italiana del Perú representa un puente comercial entre los dos países, apoyando empresas italianas y peruanas a desarrollar negocios y hacer sinergias.

Patronato Perú Sostenible

Organización sin fines de lucro que promueve el desarrollo social, ambiental y económico en el país.

Instituto Peruano de Economía (IPE)

Es un centro de investigación sin fines de lucro, orientado a la acción que promueve el desarrollo económico y social del Perú a través del fortalecimiento de la economía de mercado en democracia.

Asociación de Distribuidoras de Energía Eléctrica Latinoamericanas (ADELAT)

Asociación sin fines de lucro de Distribuidoras de Energía Eléctrica latinoamericanas que impulsa la transformación energética que beneficie a todas las personas desde una profunda modernización de la distribución eléctrica.

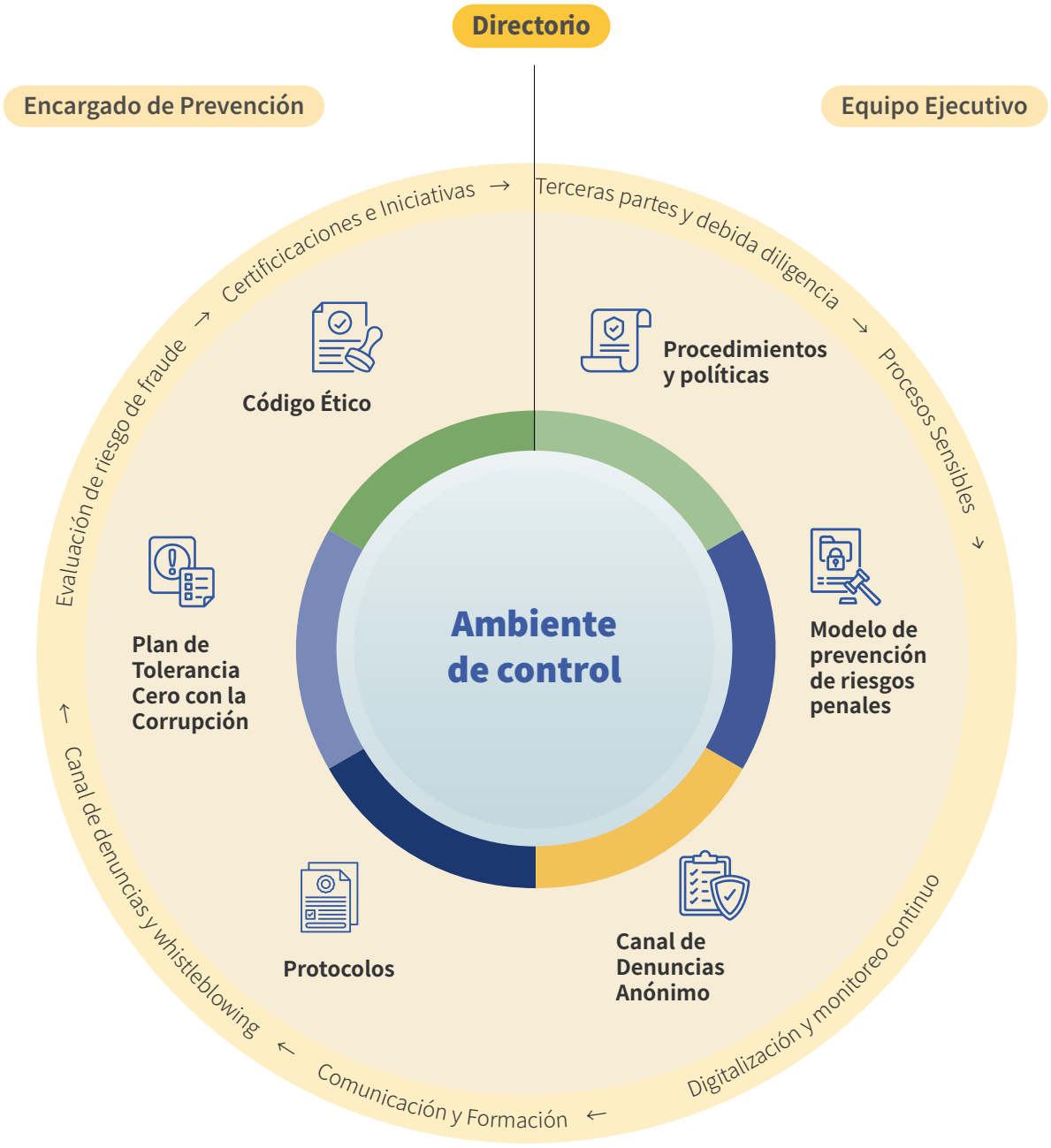
Cámara de Comercio Peruano – China (CAPECHI)

Es una institución privada fundada el 23 de agosto de 2001 para incentivar el intercambio comercial entre el Perú y China, asistiendo a empresas de ambos países en la promoción de negocios.

Sistema de Gestión de Compliance:

En Pluz Energía entendemos el Compliance como un sistema integrado de gestión de cumplimiento que promueve una cultura corporativa basada en el cumplimiento normativo, la ética y los compromisos voluntarios. Este sistema, alineado con la Norma ISO 37301, establece prácticas para prevenir, detectar y abordar riesgos como el soborno y la corrupción, mediante controles y estándares de conducta.

Nuestro Sistema de Compliance aplica tanto a nuestra organización como a empresas relacionadas, contratistas y proveedores, promoviendo el respeto por las mejores prácticas nacionales e internacionales en todas las actividades. Los elementos que se constituyen como primordiales para este sistema son: el Código Ético, el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y el Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP).



Programa de Cumplimiento:

El Programa de Cumplimiento (PC) se ha concebido como una herramienta que nos permite reforzar nuestro compromiso con los mejores estándares éticos, legales y las buenas prácticas. El Programa representa una oportunidad para aumentar una prevención proactiva de la responsabilidad penal corporativa, reforzando el gobierno de la Empresa y su Sistema de Control Interno. Nuestro objetivo es apoyar una conducta apropiada y legítima, e identificar las principales normas de conducta que se esperan.

Plan de Tolerancia Cero a la Corrupción

En Pluz Energía rechazamos toda forma de corrupción, tanto directa como indirecta y aplicamos un programa para luchar contra este tipo de conductas: ***Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción***. A través de este programa, asumimos lo siguientes compromisos:

- Prohibimos estrictamente cualquier forma de pago ilícito para obtener ventajas en las relaciones con partes interesadas.
- No financiamos partidos políticos, candidatos ni eventos destinados exclusivamente a propaganda política.
- No admitimos ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales o, de cualquier forma, destinado a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que nos pueda vincular.
- Apoyamos, mediante actividades de patrocinio y formalizando convenios específicos, iniciativas que se puedan referir a temas sociales, medioambientales, deportivos, arte y espectáculo y divulgación científica y tecnológica, con eventos que ofrezcan garantía de calidad, que tengan carácter nacional o respondan a necesidades territoriales específicas.
- No autorizamos la realización, oferta ni aceptación, directa ni indirecta, de pagos ni beneficios por cualquier importe con el fin de agilizar servicios debidos.

Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP)

Nuestro Modelo de Prevención de Riesgos Penales está basado en la normativa legal aplicable:

- Ley N° 30424: Regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional.
- Decreto Legislativo N° 1352: Modifica la Ley N° 30424 y amplía la responsabilidad administrativa de la Versión N° 4 – 2021 de la persona jurídica a los delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- Ley N° 30835: Modifica la denominación y los artículos 1, 9 y 10 de la Ley 30424. Esta ley modifica y amplía la responsabilidad administrativa de la persona jurídica a los delitos de colusión simple y agravada y tráfico de influencias.
- Decreto Supremo N° 002- 2019 -JUS: Reglamento de la Ley N° 30424, que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- Ley N° 31740: Modifica artículos 1, 2, 3, 5, 7, 12, 17 y 18 de la Ley 30424 y ampliando la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas a delitos relacionados a Contabilidad Paralela, Aduaneros, Tributarios, Lavado de Activos y Terrorismo.

En este modelo se establecen las actividades y órganos que intervienen en el funcionamiento de este, así como su operativa. El Directorio es responsable de la supervisión de las responsabilidades asignadas al Encargado de Prevención, en particular: el Plan de Trabajo; el resultado de las actividades de cumplimiento; el mantenimiento del Modelo y la adecuada cobertura de los riesgos penales y la suficiencia de los recursos asignados para el cumplimiento del Modelo, y de sus controles.

Para garantizar un seguimiento especializado y continuo de las actividades relacionadas con el Modelo, el Directorio se apoya en el Encargado de Prevención, de quien recibirá propuestas de actuación.

Además, el Directorio es el organismo encargado de supervisar el cumplimiento de las normas éticas, la prevención de riesgos penales y el cumplimiento del Código Ético de la Compañía, tarea cuyo seguimiento y gestión delega en la Gerencia de Auditoría Interna. El Gerente General se reúne semestralmente con el Comité de Auditoría y Riesgos para analizar el Plan de Auditoría Anual, monitorear los planes de acción, examinar la efectividad del Modelo de Prevención de Delitos implementado de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 30.424, además de otros asuntos. Por su parte, el Comité de Cumplimiento Antisoborno tiene como principales funciones: supervisar el diseño, implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión Antisoborno; asesorar y orientar al personal sobre el sistema de gestión antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno e informar sobre el desempeño del sistema de gestión antisoborno. Cabe destacar que este sistema se encuentra certificado bajo la norma internacional ISO 37001: 2016

Responsable del Modelo de Prevención de Riesgos Penales

A continuación, se presenta la estructura para Pluz Energía.

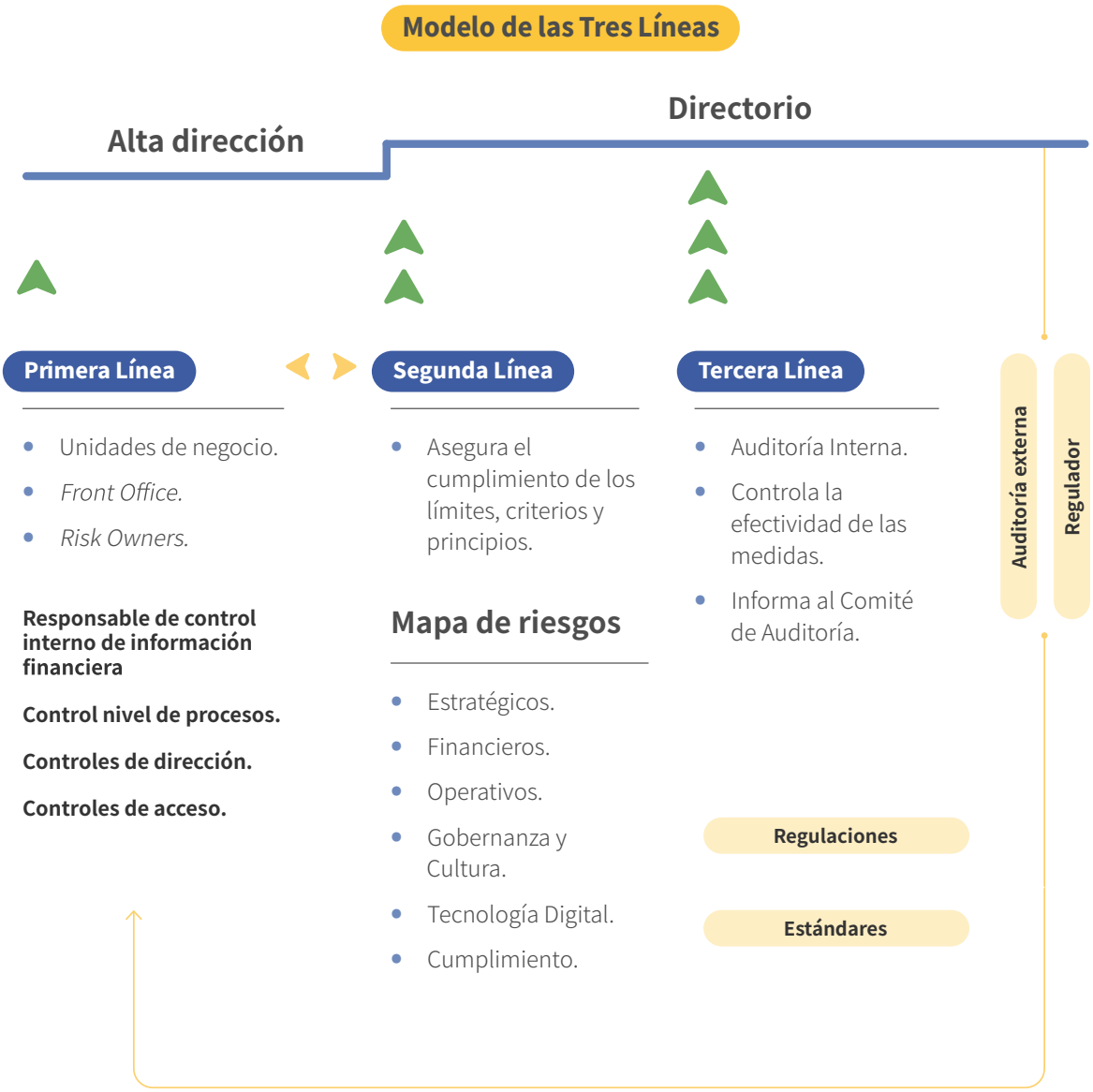


En Pluz Energía entendemos que hay riesgos inherentes al desarrollo de nuestros negocios que podrían afectar el desempeño y la posición financiera, si no se monitorean, gestionan y mitigan de manera efectiva. Debido a ello, es preciso identificar y analizar los factores internos y externos que pueden afectar la consecución de nuestros objetivos empresariales. Asimismo, es necesario cuantificar sus eventuales impactos y su probabilidad de ocurrencia, con el fin de determinar las acciones necesarias para mitigar estos potenciales riesgos y alcanzar dichos objetivos con mayor certeza.

Nuestro Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos (SCIGR), forma parte de las estructuras de gobierno corporativo y es considerado como un elemento más de los planes estratégicos. Además, contribuye a salvaguardar los activos, la eficiencia y eficacia de los procesos corporativos, la fiabilidad de la información suministrada a los órganos de gobierno empresarial, al mercado, y el cumplimiento normativo y los procedimientos internos. Nuestro Sistema de Control Interno, está alineado a COSO y la norma ISO 3100, lo que incluye a las actividades ejecutadas por las unidades de

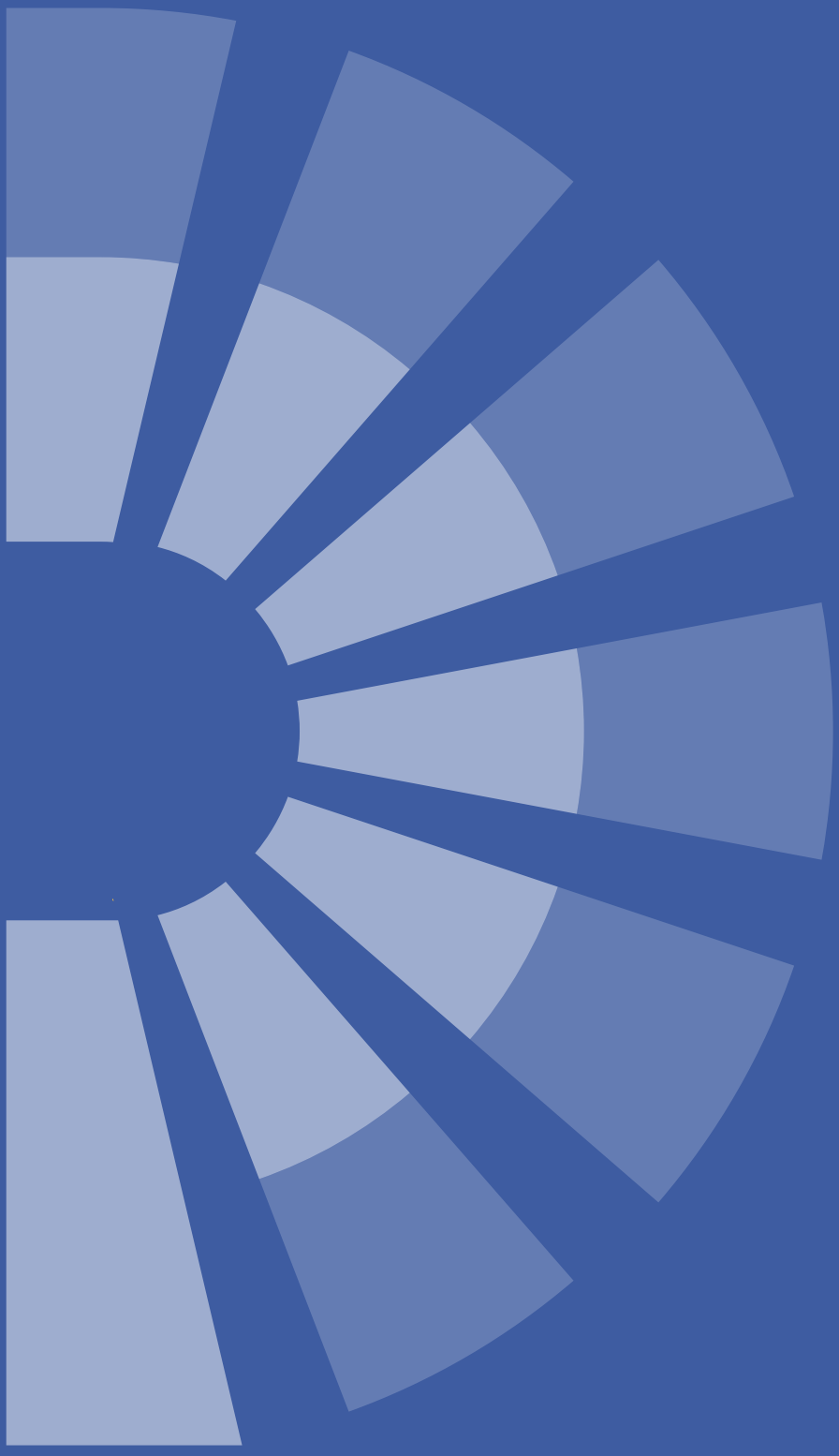
Control Interno y de Planificación y Control de Riesgos de la Gerencia de AFC.

Nuestro modelo de control y gestión de riesgos se encuentra alineado con los estándares internacionales, siguiendo una metodología basada en el Modelo de las Tres Líneas, que segrega las funciones de los diversos participantes. El aseguramiento de la efectividad del SCIGR la entrega el modelo de tres niveles de acción, denominado de Tres Líneas, el cual segrega funciones, dos primeras Líneas tienen la responsabilidad de la contención y reportan a la administración, mientras que la segunda y tercera participan periódicamente en los comités ejecutivos y al Directorio.



En 2024 La Compañía revisó y actualizó su matriz de riesgos, proceso que fue realizado por la Gerencia de Administración, Finanzas y Control (AFC). Una vez actualizada la matriz y cuantificados los riesgos en coordinación con los "Risk Owners", estos fueron clasificados en función del impacto que tuvieran sobre el negocio. Además, se validó que existieran medidas de mitigación capaces de reducir el impacto financiero en los resultados de la Empresa. La unidad responsable del control de riesgos (Risk Control) depende de la Gerencia de Administración, Finanzas y Control (AFC) y es responsable de coordinar el levantamiento y monitoreo de los riesgos.

La coordinación implica la participación de los dueños de los procesos de cada línea de negocio (Risk Owner), quienes son responsables de identificar los riesgos, su fuente, su(s) consecuencia(s), de estimar su probabilidad de ocurrencia, su impacto económico (inherente y residual); e identificar las acciones requeridas para su mitigación. Esta información se consolida dentro de una matriz de riesgos, mismos que están clasificados según una Taxonomía. La unidad de control de riesgos presenta ante el Comité de Auditoría y Riesgos el mapa de riesgos del negocio, haciendo énfasis en los diez principales riesgos. En 2024 esto se efectuó en la sesión del 19 de noviembre, posteriormente, el Presidente del Comité lo presentó al Directorio, en la sesión del 25 de noviembre de 2024.



04 Innovación y sostenibilidad



Innovación y sostenibilidad

(Pluz Energía-1)

Tema material	Impacto asociado	Tipo de impacto	Políticas y compromisos asociados	Medidas implementadas
Innovación y sostenibilidad	Desarrollo social y económico de las zonas en las que opera la empresa mediante el apoyo a las nuevas empresas y/o PYME locales.	Positivo Real Directo	Política del Sistema Integrado de Gestión	▪ Academia de innovación ▪ Comunidad de innovación ▪ Innovación abierta con Proinnóvate ▪ Innovación abierta con Universidades ▪ Programa de reaprovechamiento de residuos

(Pluz Energía-1)

Innovación: Un motor para el cambio en Pluz Energía

En Pluz Energía, reconocemos el impacto positivo que generamos en las zonas donde operamos, impulsando el desarrollo social y económico al apoyar a nuevas empresas y Pymes locales. Nuestra apuesta por la innovación no solo busca resolver desafíos internos, sino también fortalecer el tejido empresarial de nuestras comunidades, fomentando la creación de empleo, el emprendimiento y la generación de nuevas oportunidades de negocio.

El Innovar es parte de nuestro ADN, así como disponer de colaboradores motivados, entrenados y reconocidos, por ello, en 2024 continuamos impulsando la generación de iniciativas innovadoras para enfrentar los principales retos de nuestra organización. Esto lo logramos mediante sesiones creativas que reúnen a equipos multidisciplinarios, aplicando diversas metodologías de innovación que incentivan el pensamiento divergente y la búsqueda de soluciones efectivas.

Para acelerar el proceso de innovación dentro de la compañía, adoptamos el enfoque de Innovación Abierta, el cual facilita la colaboración entre la empresa, universidades, centros de investigación, startups y la comunidad en general. Esta metodología nos permite generar ideas y desarrollar productos innovadores con una visión más amplia y colaborativa. Actualmente, implementamos dos programas de Innovación Abierta que abordan desafíos críticos del negocio mediante soluciones innovadoras.

Además, promovemos la cultura de innovación entre nuestros colaboradores a través de una Academia de formación y una Comunidad de Embajadores que facilita la difusión de esta cultura.

Academia de Innovación

Mediante este programa, ofrecemos formaciones a todo el personal, donde se enseñan metodologías, herramientas y técnicas que les brindan los recursos esenciales para crear soluciones innovadoras frente a los retos de la empresa. En 2024, realizamos 15 sesiones de capacitación, con la participación de más de 650 colaboradores, acumulando un total de 1,390 horas de formación.

15

sesiones de capacitación realizadas en 2024

+650

colaboradores participaron en las formaciones.

1,390

horas acumuladas de formación.



Comunidad de Embajadores de Innovación

En Pluz Energía, creemos firmemente que "la innovación es un viaje que nunca termina". Bajo esta premisa, nuestra Comunidad de Innovación se consolida como un pilar clave para fomentar la colaboración y promover una cultura de innovación en toda la organización. Integrada por colaboradores voluntarios de diversas áreas de la compañía, esta comunidad tiene como propósito expandir y fortalecer la innovación en cada rincón de Pluz Energía.

Los miembros de la Comunidad de Innovación facilitan sesiones creativas, ofrecen mentorías a equipos innovadores y capacitan en metodologías y técnicas de innovación. Además, cuentan con un programa integral que incluye formación especializada y un plan de reconocimiento que valora su contribución a la empresa.

En 2024, se realizó una exitosa convocatoria de nuevos integrantes quienes fueron seleccionados y capacitados para formar parte de este equipo, logrando tener 26 miembros en la Comunidad de Innovación, ampliando así la red de agentes de cambio que promueven la creatividad, la colaboración y la búsqueda constante de soluciones innovadoras en Pluz Energía.

26

miembros activos en la Comunidad de Innovación en 2024.



Innovación abierta con ProInnóvate

En Pluz Energía, entendemos que la colaboración y la innovación son motores clave para el desarrollo sostenible. Por ello, firmamos un acuerdo con el Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación – ProInnóvate, una iniciativa del Ministerio de Producción de Perú que busca impulsar la innovación, el desarrollo tecnológico y la productividad del país, para desarrollar un proyecto de innovación tecnológica, mediante el cual buscamos brindar soluciones a dos desafíos relevantes para nuestro negocio:

- El primero, busca *reducir riesgos de accidentes* por trabajos de terceros en la vía pública debido al incumplimiento de distancia mínima de seguridad.
- El segundo, orientado a la optimización del mantenimiento preventivo de las redes eléctricas de mediana tensión, mejorando la eficiencia de nuestras operaciones.

Estos desafíos no solo buscan beneficios para la empresa, sino que también generan un impacto positivo en la seguridad y el bienestar de la sociedad. Ambas propuestas fueron aprobadas por el Comité de ProInnóvate, lo que nos permitió acceder al cofinanciamiento de la Fase 1, enfocada en la búsqueda de soluciones innovadoras, logrando conectar con más de 30 startups de distintas partes del mundo, de las cuales seleccionamos tres para continuar a la siguiente etapa.

En 2024, firmamos un nuevo convenio para iniciar la fase 2 del proyecto, donde estas tres startups implementarán los pilotos de sus soluciones, financiados por Pluz Energía y ProInnóvate, con un presupuesto total de casi 2 millones de soles. La ejecución de estos proyectos tendrá una duración de 22 meses, finalizando en julio de 2026. Esta fase, se centra en el diseño e implementación de pilotos tecnológicos que integran soluciones avanzadas como IA (inteligencia artificial), sensores mecatrónicos y cámaras RGB para monitorear la red eléctrica y generar alertas en tiempo real. Además, se implementarán herramientas de captura y análisis de datos para mejorar la eficiencia en el mantenimiento preventivo. La Gerencia Técnica y el área de Innovación de Pluz Energía serán las encargadas de supervisar, acompañar y validar la implementación de estas soluciones, garantizando su cumplimiento con la normativa vigente.

Este proyecto beneficiará a más de 100,000 personas de 8 distritos de Lima Metropolitana como Los Olivos, Jesús María, San Juan de Lurigancho, entre otros y los resultados serán expuestos públicamente para el beneficio de otras empresas y organizaciones interesadas. Para Pluz Energía, esta colaboración representa una oportunidad invaluable de integrar una mirada externa, especializada, e innovadora que nos inspire y ayude a identificar soluciones aplicables en el corto plazo, generando un impacto positivo tanto para la empresa como para la sociedad en su conjunto.

+30

startups conectadas en la Fase 1 del proyecto con ProInnóvate.

3

soluciones seleccionadas para pilotos tecnológicos en 2024.

+100,000

personas beneficiadas en 8 distritos de Lima Metropolitana.

Innovación abierta con Universidades

Con el objetivo de fortalecer la colaboración con instituciones educativas, en 2023 iniciamos nuestro programa de Innovación Abierta junto a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), y en 2024 sumamos a la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Este programa facilita un intercambio de conocimientos e ideas entre la empresa y las universidades, generando valor compartido. Por un lado, permite a los estudiantes conocer de cerca los desafíos reales de las organizaciones y trabajar junto a profesionales expertos; por el otro, ofrece a Pluz Energía la oportunidad de acceder a perspectivas externas frescas que nos inspiren y ayuden a identificar soluciones innovadoras de rápida implementación.

En 2024, Pluz Energía presentó siete desafíos empresariales, los cuales fueron abordados por más de 160 estudiantes de ambas universidades, generando más de 30 ideas innovadoras. Para 2025, tenemos previsto seguir ampliando este programa, incorporando a nuevas universidades para potenciar la colaboración y la innovación.

Innovando con Responsabilidad: Nuestra Apuesta por la Sostenibilidad Ambiental

En Pluz Energía Perú, estamos convencidos de que el futuro de la energía debe ser sostenible, innovador y respetuoso con el medio ambiente. Por eso, asumimos el compromiso de liderar la transición hacia una economía circular, donde cada acción y decisión esté orientada a reducir nuestro impacto ambiental, optimizar el uso de recursos y generar valor compartido para la sociedad y el planeta.

Nuestra estrategia ambiental está enfocada en impulsar soluciones innovadoras que promuevan la eficiencia energética, la reducción de residuos y la gestión responsable de los recursos naturales. Trabajamos de manera proactiva para transformar nuestros procesos, integrando prácticas circulares que permitan prolongar la vida útil de los materiales, minimizar la generación de desechos y fomentar la reutilización y el reciclaje en nuestras operaciones.

Este capítulo presenta las acciones, avances y desafíos que enfrentamos en nuestra ruta hacia una operación más sostenible y resiliente, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo de un modelo energético más limpio, eficiente y alineado con los principios de la economía circular.

Economía Circular y manejo ambiental en la Subestación (SET) José Granda

Desde las etapas iniciales hasta la puesta en operación de la Subestación José Granda, Pluz Energía Perú ha implementado metodologías de ingeniería y construcción modernas, integrando más de 18 soluciones de sostenibilidad social y 14 ambientales, en cumplimiento con los compromisos establecidos en la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) aprobada por el Ministerio de Energía y Minas.

Entre las principales medidas de manejo ambiental se encuentran:

- Se realizaron monitoreos de la calidad del aire durante las actividades de demolición y construcción de la subestación y línea, mediante tres estaciones de medición: dos ubicadas cercanas a la subestación y otra frente a la Institución Educativa (IE) Monserrate.
- Para el control de ruido durante las actividades de demolición y excavación, se llevaron a cabo monitoreos tanto en la subestación como en la I.E. Monserrate, la I.E. Trilce y la Iglesia Jesucristo es el Señor.
- Se realizan continuamente mediciones de campos electromagnéticos durante la operación de la subestación, con una frecuencia anual, para verificar los niveles de radiación generados por el funcionamiento de los transformadores.

Además, durante la construcción de la subestación, se utilizaron técnicas ecoeficientes, como el empleo de elementos prefabricados desde las bases de concreto hasta las edificaciones, lo que contribuyó a minimizar el uso de recursos naturales, reducir el impacto social en las comunidades vecinas y garantizar un alto nivel de seguridad para las personas involucradas.

Alineados con nuestro compromiso con la economía circular, continuamos adoptando prácticas sostenibles en la gestión de residuos y recursos. Para el caso de la Subestación José Granda, se reutilizaron materiales de excavación y se minimizó el uso de madera en la etapa de construcción. Además, se implementaron vehículos eléctricos para la supervisión y se promovió la eficiencia energética mediante el uso de lámparas LED.

Asimismo, para fortalecer la relación con la comunidad, se llevaron a cabo talleres informativos sobre el proyecto y se establecieron canales de atención presenciales permanentes in situ, atendiendo las demandas e inquietudes de los vecinos y fomentando un ambiente de relaciones cordiales.

Como parte de las acciones de mejora del entorno, además de la implementación de sistemas de videovigilancia vecinal realizadas en 2023, en 2024 se mejoró la iluminación pública con luminarias LED, contribuyendo a la seguridad de los vecinos y reduciendo su exposición al peligro. Asimismo, se realizó la mejora vial con el asfaltado de la Calle Portada del Sol y se embelleció el entorno mediante la creación de murales artísticos en la fachada de la Subestación José Granda, representando la historia vecinal y contando con la participación de reconocidos muralistas peruanos.

Estas iniciativas reflejan el compromiso de Pluz Energía Perú con la sostenibilidad ambiental, la economía circular y el desarrollo social de las comunidades en las que opera, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las políticas nacionales en materia ambiental.

A continuación, presentamos otras iniciativas de economía circular desarrolladas en 2024 relacionadas con la valorización de residuos.

Prácticas circulares que benefician a la comunidad

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la promoción de la economía circular como parte del cuidado del medio ambiente, Pluz Energía reafirma su rol como empresa aliada de la comunidad, impulsando acciones con impacto social y ambiental positivo.

Como parte de este compromiso, hemos realizado la donación de mobiliario e infraestructura en desuso, dándoles una segunda vida útil a través de su reutilización por instituciones que trabajan por la seguridad, el bienestar y la protección de las personas.

Entre las organizaciones beneficiadas se encuentran:

- La Compañía de Bomberos,
- Aldeas Infantiles SOS Perú, y
- La Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM).

Estas donaciones no solo evitan la generación de residuos, sino que también fortalecen el tejido social al apoyar a entidades que cumplen una labor fundamental en nuestra sociedad.

Un Pluz para Nuestros Uniformes

Proyecto de reciclaje de uniformes, una iniciativa que promueve la Economía Circular y la Sostenibilidad. A través de este proyecto, transformamos 655 uniformes en productos útiles que benefician a comunidades en situación de vulnerabilidad, así como al medio ambiente.

Impulsada por el compromiso de nuestros colaboradores, la campaña permitió recolectar los uniformes en desuso debido al cambio de marca, transformándolos en artículos que brindan esperanza y apoyo a quienes más lo necesitan, mientras contribuimos al cuidado del planeta.

El impacto de esta transformación va más allá de la reutilización de los materiales. Gracias al proyecto, hemos generado oportunidades de empleo para emprendedores locales. La empresa “Pequeños Detalles” fue la encargada de confeccionar los nuevos productos a partir de los uniformes reciclados, lo que permitió que la confección de 52 mandiles, 298 bolsas mochilas, 300 cartucheras, 100 bolsas, 50 canguros, 220 llaveros y 80 mochilas se realizara con madres emprendedoras que lograron un ingreso para sus hogares.

Este proyecto también ha tenido un notable impacto ambiental. Gracias a la reutilización de los uniformes, se lograron evitar 11,462.5 kg de emisiones de CO2, ahorrar 616.66 toneladas de agua y reciclar 327.5 kg de tela, contribuyendo a la reducción de residuos y al cuidado del entorno.

655
Uniformes reciclados

+1,000
Artículos confeccionados

11,462.5 kg
CO_2 evitado

616.66 ton
Agua ahorrada

327.5 kg
Tela reciclada



Gestión y reaprovechamiento de residuos sólidos en la operación

(306-1, 306-2 y 306-4)

En Pluz Energía Perú, asumimos la responsabilidad de gestionar de manera eficiente los residuos generados en nuestras operaciones, promoviendo prácticas que minimicen el impacto ambiental y fomenten el aprovechamiento de recursos bajo un enfoque de economía circular. A través de estrategias orientadas a la reducción, reutilización y reciclaje de materiales, buscamos transformar los residuos en oportunidades de valor, contribuyendo a la sostenibilidad de nuestras actividades y al bienestar de las comunidades donde operamos. En este apartado, se detallan las acciones implementadas para una gestión integral de los residuos sólidos, así como los logros alcanzados y los próximos pasos en nuestra ruta hacia una operación más limpia y responsable.

En Pluz Energía clasificamos los residuos generados en nuestras operaciones, incluyendo residuos de construcción y demolición, residuos peligrosos, y residuos no peligrosos como plástico, vidrio, papel y cartón, los cuales son dispuestos de manera segura o reaprovechados. Los residuos industriales reutilizables se comercializan conforme a la normativa peruana, mientras que parte de los residuos de construcción se transforma en agregados para nuevos materiales de obra.

Contamos con un Instructivo Operativo para la Gestión de Residuos que establece las directrices corporativas, promoviendo la reutilización bajo el concepto de economía circular. Así, los residuos generados en la construcción, mantenimiento y operación de redes eléctricas pueden ser valorizados como materias primas para otras industrias.

En 2024, la generación de residuos fue de 1,660 toneladas, de las cuales aproximadamente 98.2% fueron valorizadas o reaprovechadas. Este esfuerzo es clave para avanzar hacia una economía circular que reduzca la explotación de recursos naturales, en línea con nuestros compromisos de sostenibilidad y acción climática.

Residuos generados en la construcción, mantenimiento y operación de redes eléctricas

Pilar de gestión	Unidad de medida	2024	2023
Residuos generados	Tn.	1660	769
Recuperación	Tn.	1630	729
Eficiencia de recuperación	Porcentaje	98.2%	95.0%

Gestión de luminarias LED

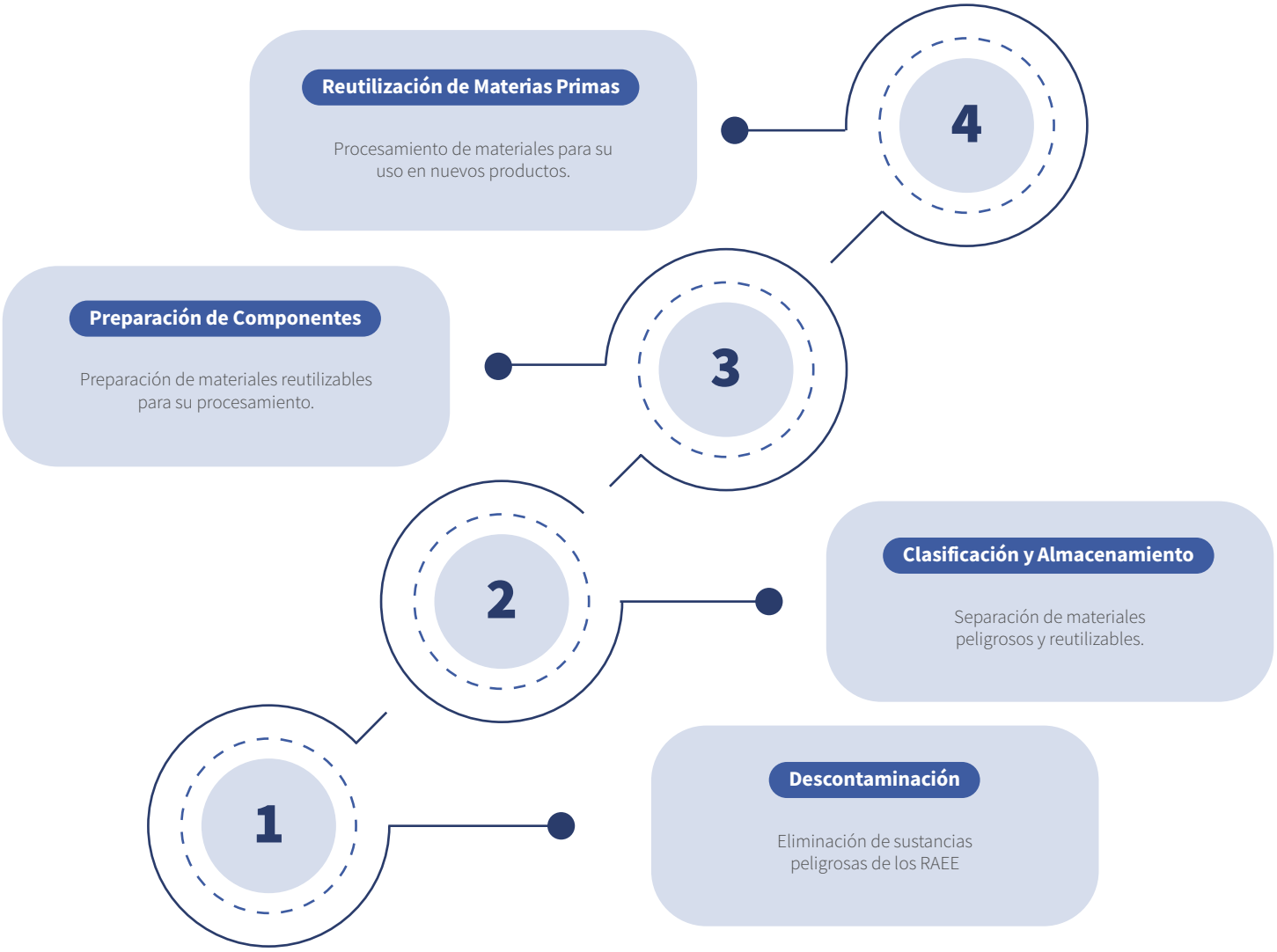
En Pluz Energía utilizamos luminarias LED en nuestras operaciones debido a su eficiencia energética y menor impacto ambiental en comparación con otras tecnologías de iluminación. Sin embargo, cuando estas luminarias alcanzan el final de su vida útil y no pueden ser recuperadas, son cuidadosamente identificadas y gestionadas como Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), mediante un sistema de manejo colectivo debidamente autorizado por la autoridad competente. Este proceso garantiza un tratamiento seguro y responsable de los residuos, que abarca desde su descontaminación inicial hasta su disposición final.

- En primer lugar, los RAEE son descontaminados, separando las partes que contienen sustancias peligrosas.
- Posteriormente, se realiza una clasificación detallada y un almacenamiento adecuado según las características de los materiales, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos, así como entre componentes que pueden ser reutilizados y aquellos que no.
- Los elementos aprovechables, como el fierro, cables, tarjetas electrónicas y motores, son preparados y almacenados en el área de producto terminado.
- Finalmente, estos componentes son enviados a empresas especializadas que los procesan y reutilizan como materias primas para la elaboración de nuevos productos, contribuyendo a una economía circular y a la reducción de residuos en el medio ambiente.

Entre 2021 y 2024 hemos gestionado adecuadamente 627,35 toneladas de RAEE, logrando una contribución significativa a la reducción de la huella de carbono y reforzando nuestro compromiso con un desarrollo sostenible. Esta iniciativa de economía circular se encuentra alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y refleja nuestro rol activo en la construcción de un futuro más verde.

Más que un esfuerzo por la eficiencia en la gestión de recursos, esta apuesta envía un mensaje contundente sobre nuestra responsabilidad social corporativa y liderazgo en la búsqueda de soluciones sostenibles, inspirando a otros a seguir este camino.

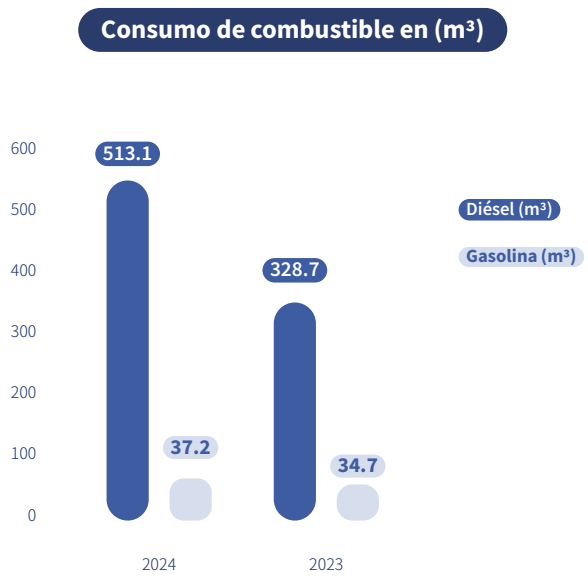
Proceso de reciclaje de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos



Uso eficiente de la energía y compromiso con instalaciones sostenibles

En Pluz Energía el uso eficiente de la energía representa un compromiso constante que abarca toda nuestra cadena de valor, desde la generación hasta la distribución. Nuestra estrategia de reducción del consumo energético se basa en inversiones orientadas a mejorar el desempeño de nuestras operaciones, incluyendo iniciativas para optimizar la transmisión eléctrica y mejorar el funcionamiento de la red de distribución. Este esfuerzo va acompañado por la promoción de una cultura organizacional que fomenta conductas más conscientes en el uso de la energía.

El consumo de combustibles en nuestra operación está destinado principalmente al transporte de la flota operativa y a la activación de grupos electrógenos durante interrupciones en el servicio eléctrico, con el objetivo de asegurar la continuidad del suministro a nuestros clientes. En 2024, el uso de diésel fue de 513.1 m^3, y el de gasolina alcanzó los 37.2 m^3, cifras que aumentaron respecto a 2023 debido al incremento de nuestras actividades en campo, las mismas que están alineadas con garantizar la continuidad del suministro eléctrico en toda nuestra zona de concesión.



Nuestra apuesta por la eficiencia energética se reflejó en la gestión sostenible de nuestras oficinas administrativas e instalaciones, para lo cual mantenemos la recertificación en la norma ISO 50001:2018 de Gestión de la Energía. Esta norma respalda nuestro compromiso con la mejora continua y el cumplimiento de metas en eficiencia energética.

Este enfoque integral también está respaldado por el mantenimiento de la certificación WELL del edificio de oficinas ubicado en Paseo El Bosque, que garantiza un entorno laboral saludable y alineado con estándares internacionales de bienestar y sostenibilidad.



Compromiso permanente con la conciencia ambiental y la mejora continua

En Pluz Energía Perú, entendemos que la sostenibilidad ambiental no solo se alcanza a través de inversiones y tecnología, sino también mediante el desarrollo de una cultura organizacional consciente y comprometida. Por ello, llevamos a cabo campañas de sensibilización e innovación dirigidas a nuestros colaboradores, con el objetivo de fortalecer su compromiso con el cuidado del entorno y fomentar prácticas responsables en el día a día. Estas iniciativas buscan cultivar una conciencia ambiental activa, promoviendo el respeto por los recursos naturales y el rol de cada persona en la protección del planeta e involucrándolos en soluciones circulares. Entre las campañas más destacadas realizadas en 2024 tuvimos:

Campañas ambientales desarrolladas en 2024

Nombre de la campaña	Cantidad de participantes
RAEETHON PLUZ	130 colaboradores
Concurso Creative Recycling	5 colaboradores
Un Pluz para nuestros uniformes	160 colaboradores
Concientización ambiental	1100 colaboradores

Paralelamente, continuamos avanzando en la implementación de soluciones sostenibles en nuestras operaciones, destacando el uso de sistemas informáticos especializados que permiten asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y de los compromisos asumidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental. Estas herramientas también facilitan el monitoreo continuo de indicadores clave, lo que refuerza nuestra capacidad de gestión y nos permite actuar de forma oportuna y eficiente ante cualquier desviación.

Con cada acción, reafirmamos nuestro compromiso con una operación más limpia, eficiente y consciente, alineada con los principios de la economía circular y los objetivos globales de sostenibilidad.



05 Nuestro equipo



Nuestro equipo

(GRI 2-7, 2-8, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10, 404-2 , Pluz Energía-2)

Tema material	Impacto asociado	Tipo de impacto	Políticas y compromisos asociados	Medidas implementadas
Transformación digital	Difusión de aplicaciones, servicios e infraestructuras digitalizadas a disposición de los trabajadores para optimizar sus actividades operativas y garantizar su seguridad.	Positivo Real Directo para colaboradores Positivo Real Indirecto para clientes	Política de Gestión de la Formación	▪ Integración de diversas herramientas. ▪ Habilitación de nuevos canales de relacionamiento en formato digital. ▪ Capacitación a nuestros colaboradores para desarrollar competencias digitales. ▪ Integración de asesores y asistentes virtuales 24/7.
Seguridad y salud en el trabajo	Disminución del número de lesiones sufridas por los empleados y contratistas de la empresa gracias a la mejora de la cultura de seguridad	Positivo Real Directo para colaboradores y contratistas	Política del sistema de gestión integrado Política de Paralización de trabajo	Programa anual de Seguridad y Salud en el trabajo Programas de control: • Auditorías de seguridad • Cerco de seguridad • Radiografías de seguridad • Aplicativo de las 5 reglas de oro - APP5RO Monitoreos ocupacionales y de Seguridad. Programa de formación

En Pluz Energía, las personas están en el centro de todo lo que hacemos. Consideramos a nuestro equipo como el principal grupo de interés y trabajamos constantemente por su desarrollo, bienestar, igualdad e inclusión. Promovemos una cultura de liderazgo basada en la excelencia, la colaboración y la orientación al cliente, que impulsa el crecimiento personal y profesional de cada colaborador.

Como parte de nuestro compromiso con su desarrollo profesional, hemos desarrollado programas de transformación digital que ponen a disposición de nuestros trabajadores aplicaciones, servicios e infraestructuras digitalizadas. Estas herramientas no solo optimizan sus actividades operativas, sino que también refuerzan las condiciones de seguridad en campo y oficina.

Asimismo, contamos con una gestión robusta de seguridad y salud en el trabajo (SST), cuya finalidad es proteger la integridad de nuestros colaboradores y reducir las tasas de accidentabilidad.

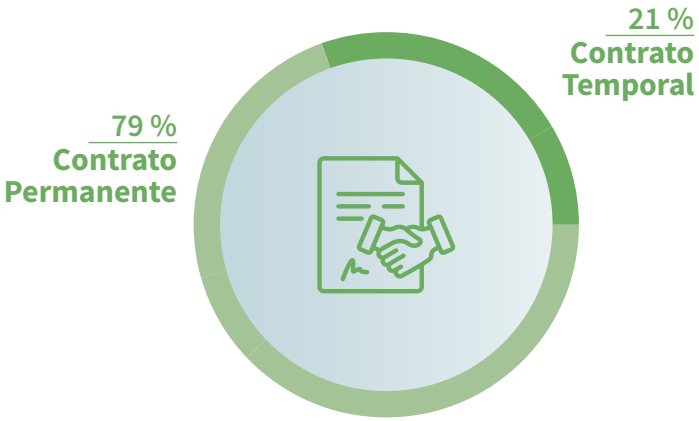
Implementamos medidas preventivas, capacitaciones constantes y monitoreo de riesgos en todos los niveles de operación, fomentando una cultura de prevención activa y compartida.

A través de iniciativas como el programa “Compensación total”, reconocemos el desempeño de forma integral, fortaleciendo tanto las capacidades técnicas como las competencias relacionales, en un entorno de cercanía, mérito y bienestar.

Conformación de nuestro equipo

Al finalizar el año 2024, nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por 672 colaboradores, de los cuales 528 ocupan plazas permanentes y 144 desempeñan funciones de manera temporal, según se muestra en el siguiente gráfico:

Distribución de la planilla según tipo de contrato





La siguiente tabla muestra el desglose del equipo de trabajo al cierre del periodo anterior, por tipo de contratación y género, así como la variación con respecto al año anterior.

Distribución del personal por tipo de contratación

Categoría Laboral

Plazo fijo o temporal

2024			2023			Variación		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
46	98	**144**	39	97	**136**	17.9 %	1.0 %	**5.9 %**

Plazo indeterminado o permanente

2024			2023			Variación		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
180	348	**528**	180	340	**520**	0.0 %	2.4 %	**1.5 %**

Total

2024			2023			Variación		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
226	**446**	**672**	**219**	**437**	**656**	**3.2 %**	**2.1 %**	**2.4 %**

Fuente: People and Organization - Pluz Energía Perú S.A.A

La cantidad de colaboradores que conforman nuestro equipo humano reflejó un incremento del 2.4 % respecto al año 2023. Este crecimiento fue impulsado principalmente por un aumento en la categoría de ejecutivos, que pasó de 11 a 14 personas, lo que representa una variación positiva del 27.3 % en dicha categoría laboral. Por su parte, la categoría de líderes y profesionales también mostró un crecimiento, equivalente a 3.8 %, consolidándose como la categoría con mayor representatividad (77.8 % del total). En contraste, se registraron disminuciones en las categorías de técnicos (-4.8 %) y administrativos (-3.8 %). En términos generales, la participación femenina aumentó un 3.2 %, mientras que la masculina lo hizo en 2.1 %.

Diversidad de la dotación

Categoría Laboral

Ejecutivos

2024			2023			Variación		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
4	10	**14**	4	7	**11**	0.0 %	42.9 %	**27.3 %**

Líderes y profesionales

2024			2023			Variación		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
165	358	**523**	156	348	**504**	5.8 %	2.9 %	**3.8 %**

Técnicos

2024			2023			Variación		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
2	57	**59**	2	60	**62**	0.0 %	-5.0 %	**-4.8 %**

Administrativos

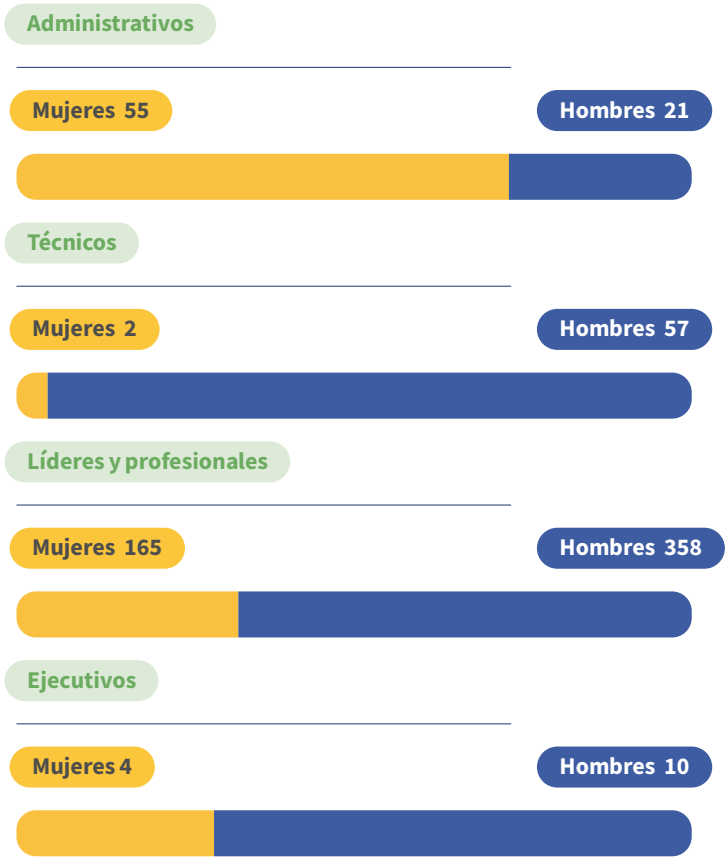
2024			2023			Variación		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
55	21	**76**	57	22	**79**	-3.5 %	-4.5 %	**-3.8 %**

Total

2024			2023			Variación		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres %	Hombres %	Total %
226	**446**	**672**	**219**	**437**	**656**	**3.2 %**	**2.1 %**	**2.4 %**

Fuente: People and Organization - Pluz Energía Perú S.A.A

Gráfico de la distribución por categoría laboral y género en 2024



Gestión del talento

En Pluz Energía, situar a las personas en el centro de nuestras decisiones constituye un pilar esencial de nuestra cultura corporativa. Consideramos a nuestro equipo humano como el grupo de interés más importante y estamos muy comprometidos con su crecimiento profesional, formación continua, bienestar integral y con la promoción de una sólida cultura de seguridad, equidad e inclusión.

Durante el 2024, buscamos potenciar las capacidades de nuestro equipo, facilitar el trabajo colaborativo y preparar a nuestros colaboradores para los desafíos del futuro, a través de formación sobre transformación digital. Además de enfocarnos en fortalecer habilidades técnicas, también hemos trabajado en el desarrollo de competencias relacionales o *"soft skills"*, fundamentales para fomentar un entorno laboral cercano, empático y productivo.

Nuestro modelo de liderazgo impulsa una cultura basada en la excelencia, la cooperación y la orientación al cliente, permitiendo que cada persona pueda desplegar su vocación, contribuir activamente en equipo y asumir responsabilidad por los objetivos trazados. Esta visión fomenta la motivación, el bienestar del equipo y, en consecuencia, el logro de mejores resultados organizacionales.

Capacitación y desarrollo de nuestros colaboradores

En 2024, continuamos fortaleciendo nuestros procesos y a nuestro equipo para enfrentar los retos del futuro. Durante el año, impartimos más de 22,000 horas de capacitación, en las que participó el 100% de nuestro personal. Invertimos más de 600,000 soles en programas de formación enfocados no solo en el desarrollo de habilidades técnicas, sino también en competencias relacionales y de liderazgo. Estas capacitaciones estuvieron alineadas con los siguientes objetivos estratégicos:

Promover

La calidad de vida, bienestar y salud de las personas a través del cuidado responsable, en un ambiente laboral flexible, confiable, cercano, desafiante y motivador, que permita generar un sentido de orgullo e identidad.

Fortalecer

El estilo de liderazgo, entregando herramientas y desarrollo de capacidades que promuevan la confianza y la búsqueda del propósito de los equipos, potenciando la autonomía, el empoderamiento, la proactividad y diversidad de los equipos.

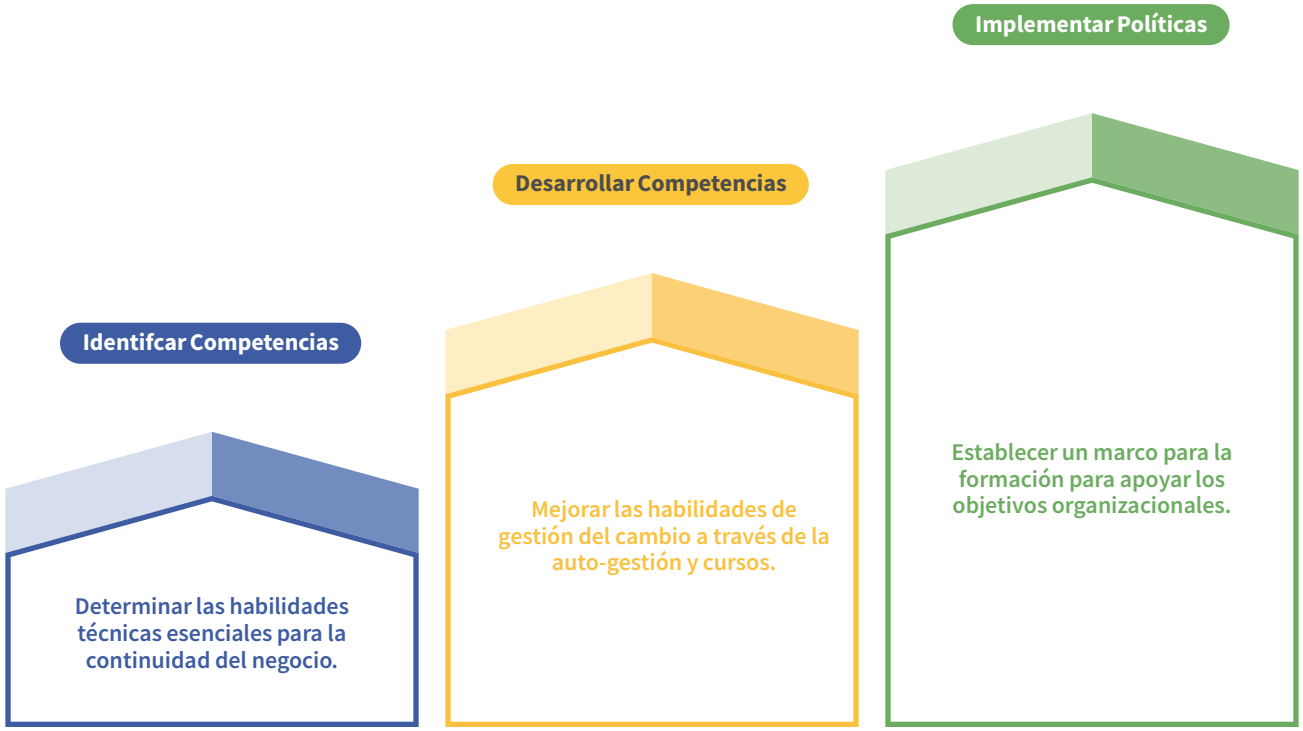
Impulsar

El intercambio cultural y desarrollar las capacidades de las personas para gestionar el cambio, buscando adaptarse a las situaciones cambiantes sin disminuir la eficiencia y los resultados.

Entender

A las personas como socios estratégicos que desafían y soportan al negocio, aportando soluciones innovadoras, efectivas e integradas que impulsan el desarrollo de una organización sostenible y referente en el mercado.

Este año ha sido uno muy particular debido al proceso de cambio por el que paso la Compañia, por lo que nuestra estrategia de formación se ha basado principalmente en los siguienes focos:



En 2024 se desarrollaron los siguientes programas:

Programa Formativo de HSEQ y *Compliance:*

Busca desarrollar habilidades y técnicas que permitan resguardar nuestro pilar de seguridad en la Compañía. También incluye el programa formativo relacionado a nuestro modelo de prevención de riesgos penales.

Preparándonos para el cambio, *Reskilling:*

Fortalecimos este pilar a través de cursos que buscan incrementar en los colaboradores el autoconocimiento, e identificar las habilidades que necesitan fortalecer y poder aprovechar las oportunidades y recursos que la Empresa ofrece.

Transformación digital y agilidad:

A través de este, se entregan: conceptos, herramientas de gestión, metodologías de trabajo y técnicas de análisis para enfrentar el desafío de los nuevos entornos tecnológicos energéticos. En las formaciones entregamos cursos de *Power BI, Scrum,* entre otros.

Programas de Desarrollo de Personas:

Como parte de las acciones de desarrollo de las personas, contamos con programas que contribuyen a su crecimiento y preparación en sus carreras profesionales. Destacamos los programas de Coaching Ejecutivo, *Mentoring, Team Building*, entre otros.

Formación en trasformación digital

En Pluz Energía Perú también reconocemos que la transformación digital es un pilar fundamental para mejorar la eficiencia operativa, fortalecer la competitividad y asegurar la sostenibilidad a largo plazo de nuestras operaciones. Por ello, durante el periodo reportado, hemos impulsado una estrategia de capacitación enfocada en brindar a nuestro equipo las herramientas y conocimientos necesarios para adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar al máximo las soluciones digitales. Nuestros programas de formación han incluido talleres, cursos y sesiones prácticas orientadas a fortalecer habilidades clave, como el uso de software especializado, herramientas de colaboración en línea, gestión de datos y plataformas digitales para la mejora de procesos. Estas iniciativas han permitido a los trabajadores optimizar tareas, reducir tiempos de operación, y mejorar la calidad de los resultados, generando un impacto positivo en la productividad y en el bienestar laboral.

La integración de la tecnología en el día a día de nuestros colaboradores también contribuye a un entorno laboral más ágil, innovador y resiliente, donde cada persona cuenta con las capacidades para afrontar los retos de un entorno empresarial en constante evolución. En 2024 desarrollamos una serie de cursos relacionados con la transformación digital, que sumaron más de 1700 horas de capacitación y contaron con la participación de 368 colaboradores. Entre los cursos destacan:

- Capacitación en POWER BI
- Ciberseguridad: Retos en la era digital
- Cliente céntrico digital
- *Digital tolos and tech*
- Codificación con IA generativa
- Explorando las maravillas de las tecnologías de IA Avanzadas de OPENAI
- Ciberseguridad para administradores de sistemas
- Análisis de datos
- Manipulación y visualización de datos
- Comercio digital
- *Digital pills* – Gestión de datos
- El uso responsable de la tecnología digital
- Innovación y negocios digitales
- Principales reglamentos y normas en materia de ciberseguridad y protección de datos



+1700

Horas de capacitación en temas relacionados con transformación digital.

368

Colaboradores participaron en los cursos.

Atracción de nuevos talentos

En 2024 se contrataron 58 personas, en gran parte gracias al refuerzo de las relaciones con las universidades y a los Recruiting Days, que son eventos digitales en los que se buscan seleccionar talento a través de un modelo de aptitudes en función de los distintos puestos que se van a cubrir. De igual forma, incrementamos nuestra participación en universidades, realizando charlas para estudiantes; así como participando en ferias laborales y eventos orientados a dar a conocer la marca. Durante el período, el 38% de las incorporaciones correspondieron a profesionales jóvenes, quienes fueron seleccionados a través de un modelo de evaluación que busca elegir a aquellos jóvenes con mayor afinidad a los valores y cultura de la Compañía, y que puedan cubrir posiciones de entrada a la Empresa.

Evaluación del desempeño

En 2024 diseñamos un nuevo modelo de evaluación del desempeño basado en la gestión de objetivos, el cual tiene una cobertura del 100% de posiciones de liderazgo en la Compañía. Adicional a los objetivos de negocio y los que se desprenden de la estrategia, se sumaron objetivos transversales que buscan que distintas áreas trabajen en el logro de un objetivo común.

Asimismo, contamos con el programa “Compensación Total”, el cual busca reconocer el desempeño de nuestros colaboradores no solo mediante incentivos económicos, sino también a través del empoderamiento personal y profesional, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo integral y el mérito.

Bienestar de nuestros colaboradores

Como parte de nuestra gestión del bienestar, ofrecemos servicios exclusivos respaldados por alianzas estratégicas que permiten facilitar el acceso a soluciones de calidad para las familias de nuestros colaboradores. Nuestro compromiso es brindar alternativas que promuevan el bienestar integral, garantizando que todas las personas puedan acceder a servicios de salud y desarrollo personal. En 2024, organizamos una variedad de actividades como talleres de hábitos saludables, sesiones deportivas, espacios de relajación y talleres de nutrición, con el objetivo de fomentar estilos de vida equilibrados.

Reconocemos, además, que la violencia, en cualquiera de sus formas, no solo impacta a las personas directamente afectadas, sino que también tiene consecuencias para la sociedad en su conjunto. Por ello, abordar este tema desde un enfoque integral es una prioridad para nosotros. Promovemos entornos de trabajo basados en la empatía, la reflexión y el respeto mutuo. En esa línea, continuamos fortaleciendo nuestro compromiso con la iniciativa Espacios Libres de Acoso (ELSA), reafirmando nuestra determinación de construir un ambiente laboral libre de violencia y acoso. Como resultado de estos esfuerzos, obtuvimos una puntuación de 82.1 en la evaluación anual, superando el benchmark regional.

Contamos con un Modelo de Bienestar que coloca a las personas en el centro de nuestras acciones y se basa en los siguientes pilares:



Bienestar psicológico

“Sentirse cómodo en la propia piel”, que implica la gestión del estrés percibido y las habilidades individuales para afrontarlo, donde la gestión de la salud mental es el elemento principal.



Bienestar físico

Entendido como la inspiración para cuidar de la propia salud física.



Armonía entre la vida laboral y personal

Implica la gestión del tiempo de trabajo y la desconexión, teniendo en cuenta los compromisos familiares de la persona (hijos, cuidado de familiares mayores y/o discapacitados).



Bienestar cultural

Entendido como “sentirse animado a crecer y aprender cosas nuevas”.

La Empresa promueve formas de trabajo híbridas y a distancia, impulsadas por la transformación digital y tecnológica. Esto ha permitido flexibilizar horarios y ubicaciones, priorizando la confianza y el cumplimiento de objetivos. En 2024, mantenemos este modelo, impulsando la transición hacia el "Futuro del Trabajo" y creando un entorno en el que todos se sientan cómodos. El 86.1% de nuestro personal administrativo y de soporte ha trabajado de forma híbrida en todas nuestras sedes. Así mismo, a fin de lograr el bienestar de nuestro equipo, además de los beneficios establecidos por ley, ofrecemos una serie de licencias y permisos que permiten conciliar la vida laboral, personal y familiar de manera más equilibrada.

Para nuestras colaboradoras que acaban de dar a luz, ofrecemos la posibilidad de trabajar desde casa hasta por un año a partir del parto, lo que les permite estar cerca de sus familias mientras continúan con sus responsabilidades laborales. Para aquellas madres en posiciones presenciales, otorgamos 14 días de licencia con goce de haber, adicionales a los establecidos por ley. Reconocemos también la importancia de acompañar a los padres en estos momentos, por lo que brindamos 10 días calendario adicionales de licencia con goce a lo estipulado en la legislación vigente. Además, cada año otorgamos un "día de balance" remunerado para quienes no cuenten con saldos vacacionales, y hasta dos días libres como reconocimiento por mérito o desempeño destacado.

También ofrecemos cinco días hábiles de licencia por matrimonio civil o religioso, y tres días hábiles por fallecimiento de familiares directos. Por último, consideramos permisos adicionales en casos especiales, reafirmando así nuestro compromiso con el bienestar integral de todo nuestro equipo.

Relaciones colectivas

(GRI 2-30)

En Pluz Energía cumplimos con la legislación laboral vigente y con los convenios colectivos celebrados con las organizaciones sindicales, así como con los principios fundamentales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a los derechos de los trabajadores (libertad de asociación y negociación colectiva, consulta, derecho de huelga, etc.), promoviendo sistemáticamente el debate entre los interlocutores sociales en búsqueda de un nivel óptimo de acuerdos.

Garantizamos la libertad de nuestros trabajadores para afiliarse a cualquier organización sindical, y realizamos reuniones periódicas con los representantes de estas organizaciones, con el fin de mantener una relación mutua, sostenible y beneficiosa para todos, que se concreten en acuerdos favorables para ambas partes. Al 31 de diciembre de 2024, el personal sindicalizado de la empresa alcanza un 15,9% de la plantilla total. En 2024, el porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos fue del 98.1%.

Porcentaje de dotación sindicalizada

Sindicato	2024
Sección Sindicato Unificado SUTREL	14.6 %
Sección Sindicato Unitario SUTEECEA	0.5 %
Sindicato EDELNOR SINTREDEL	0.9 %
Total afiliación	**16 %**

Fuente: People and Organization - Pluz Energía Perú S.A.A

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

(GRI 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10, 404-2)

En Pluz Energía Perú S.A.A., contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) alineado con la normativa nacional vigente, principalmente con la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR y sus modificatorias, como el D.S. N.º 006-2014-TR, así como con la Ley N.º 30222, que introduce cambios a la normativa anterior. Nuestro sistema también se encuentra certificado bajo el estándar internacional ISO 45001:2018 *(Occupational Health and Safety Management Systems - Requirements With Guidance for Use).*

Incorporamos medidas preventivas que nos permitan reducir las lesiones y las enfermedades profesionales y otros sucesos accidentales no solo entre nuestros colaboradores, sino que también nuestro sistema incluye medidas y controles para los trabajos realizados por nuestros contratistas, en todas nuestras operaciones. Además, promovemos la participación activa de nuestros trabajadores a través del funcionamiento de comités como el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de Contratistas. Estos espacios nos permiten dialogar, consultar, proponer y evaluar mejoras continuas en las condiciones de seguridad y salud de todos los que formamos parte de la organización. Asimismo, mantenemos una comunicación abierta mediante reuniones periódicas y canales establecidos para reportar condiciones inseguras, garantizando así una cultura de seguridad basada en la confianza y la prevención.

Nuestro compromiso con la seguridad, salud y la integridad de nuestros colaboradores ha ido consolidándose a través del **Movimiento Todos Cuidamos de Todos,** estrategia que busca fortalecer nuestra cultura de Seguridad interdependiente, fomentando el compromiso con el logro del objetivo de Cero Accidentes.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles

La identificación de peligros, la evaluación de riesgos, así como la implementación de medidas de control son procesos sistemáticos y obligatorios en Pluz Energía, establecidos conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 29783, el Reglamento de SST y las Directivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Nuestro enfoque considera el desarrollo de matrices IPERC para identificar peligros y evaluar los riesgos asociados a todas nuestras actividades. Esta matriz es revisada y actualizada anualmente o cuando ocurren cambios significativos en procesos, tecnologías o infraestructura y su desarrollo involucra la participación del personal.

Para asegurar la calidad de estos procesos, nos apoyamos en la formación continua y las competencias técnicas del personal encargado de ejecutarlos. El equipo responsable de la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión, está conformado por: 09 profesionales de seguridad los cuales cuentan con competencias en temas como metodologías IPERC, análisis de riesgos, investigación y análisis de incidentes y accidentes, ejecución de inspecciones, respuesta ante emergencias, primeros auxilios entre otras competencias. Por otro lado, nuestra certificación internacional respalda el desarrollo de distintos procesos dentro del sistema de gestión.

Por otro lado, es importante destacar que promovemos la participación activa de los trabajadores en este proceso de identificación, asegurando que cada colaborador comprenda los riesgos asociados a su tarea y las medidas de prevención aplicables.
Los resultados de los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos se integran como insumos principales para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). A partir de las evaluaciones, generamos planes de acción que incluyen medidas correctivas y preventivas, las cuales son priorizadas según la gravedad y probabilidad de los riesgos identificados. Estos resultados son analizados periódicamente en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se revisan las estadísticas de incidentes y accidentes, reportes de actos y condiciones inseguras, resultados de inspecciones internas, auditorías y monitoreos del sistema de gestión.

Este análisis nos permite tomar decisiones informadas y oportunas para modificar procedimientos, actualizar, fortalecer programas de capacitación, implementar nuevos controles o tecnologías, y reforzar la cultura preventiva. Asimismo, se revisan y ajustan los objetivos, metas e indicadores del SGSST en función de los hallazgos, asegurando que nuestro sistema de gestión se mantenga dinámico, efectivo y alineado con los cambios en las operaciones, tecnologías y regulaciones.

Los peligros y riesgos identificados son controlados, siguiendo la jerarquía establecida en la normativa, que consiste en: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y equipos de protección personal (EPP).

A continuación presentamos una breve descripción de las principales herramientas de seguridad con las que contamos:

Herramienta	Mensajes de Fuerza
Together "Por un futuro más seguro"	Nuestro Compromiso es lograr un trabajo más seguro. Compromiso conmigo y mis compañeros. Trabajando juntos alcanzamos nuestro objetivo.
Pilares de la seguridad	Nuestros pilares de la Seguridad se basan en las Personas, Procesos y Tecnologías.
Aliado de seguridad	Reforzamos la importancia del aliado y cómo lo aplicamos en el terreno.
Trabajos Eléctricos	La importancia de las cinco reglas de Oro y la comunicación efectiva durante el trabajo.
Planificación del Trabajo	Describimos el paso a paso de la planificación de un trabajo tomando en cuenta los controles de seguridad.
Estándar de Trabajos en alto riesgo	Describimos el paso a seguir: antes, durante y después de un trabajo con alto riesgo.
Inspecciones de seguridad	Entendamos la importancia de esta herramienta y de ponerla en práctica.
Detector de Tensión Individual	Entendamos la importancia de su uso y de cómo puede salvarnos la vida frente a un riesgo eléctrico.
Conducción Segura	Es importante tomar en cuenta las medidas preventivas en el uso de un vehículo, recordemos que siempre nos esperan en casa.
APP5RO Las 5 Reglas de Oro, pueden salvarte la vida	Ignorar las reglas de seguridad puede costarnos la vida o la de nuestros compañeros. Nunca las olvidemos.
Incidentes	La importancia de reportar incidentes puede evitar accidentes lamentables.

En Pluz Energía Perú S.A.A., hemos desarrollado procedimientos específicos que permiten gestionar de manera segura las tareas más críticas de nuestras operaciones. Contamos con procedimientos operativos seguros diseñados para garantizar la seguridad de los trabajadores en actividades de alto riesgo, así como protocolos de trabajo seguro, permisos de trabajo para actividades especiales y planes de contingencia que nos permiten estar preparados ante cualquier eventualidad. A continuación, presentamos un listado de los principales procedimientos que forman parte de nuestro sistema de gestión:

- PO 225 Identificación de peligros, aspectos y evaluación de riesgos
- PO 227 Gestión del cumplimiento de requisitos legales y otros Requisitos
- PO 228 Gestión de las emergencias ambientales, salud y seguridad
- Instructivo para Clasificación, notificación, comunicación e investigación de eventos HSE
- Instructivo Operativo para Trabajo en altura
- Instructivo Operativo para Trabajos de excavación
- Instructivo Operativo para Trabajos eléctricos
- Instructivo Operativo para Trabajos Izaje y arrastre
- Instructivo Operativo para Manipulación manual de cargas

Además, llevamos a cabo monitoreos periódicos de los agentes de riesgo presentes en nuestras instalaciones. Estos incluyen agentes físicos, como el ruido, la iluminación, humedad relativa y temperatura, cuya identificación es clave para prevenir lesiones musculoesqueléticas y otros problemas de salud. Este monitoreo se realiza de acuerdo con los valores límite permisibles establecidos en la Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR y demás normas aplicables, lo que nos permite asegurar un entorno de trabajo saludable y conforme a la legislación vigente. Cabe destacar que, en 2024 llevamos a cabo más de 48,000 inspecciones de seguridad y también se realizaron auditorías internas para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en nuestros estándares. En 2024 se realizaron 48,442 inspecciones de seguridad.

Formación en seguridad

(GRI 403-5)

Entendemos que la formación en seguridad y salud en el trabajo es una herramienta fundamental para prevenir accidentes, reducir riesgos y fomentar una cultura de prevención entre todos los miembros de la organización. Por ello, hemos establecido un programa de capacitación integral, que asegura que nuestros trabajadores, contratistas y proveedores cuenten con los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus labores de manera segura y responsable.

Nuestros programas de formación son diseñados en base a la identificación de peligros y evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, así como a los incidentes registrados y a los cambios en los procesos o tecnologías implementados. Estos programas incluyen temas como: identificación de peligros y riesgos, seguridad en trabajos eléctricos, trabajos en espacios confinados, ergonomía, primeros auxilios, respuesta ante emergencias y seguridad basada en el comportamiento, entre otros.

La formación se imparte a través de inducciones iniciales (al ingresar a la organización), así como cursos presenciales, talleres prácticos, charlas de seguridad, simulacros y programas virtuales, adaptados a las necesidades de cada grupo de trabajadores. Todas las actividades de formación son registradas y monitoreadas por nuestro equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

A continuación, presentamos un listado de los principales cursos y entrenamientos impartidos durante el periodo de reporte:

Nombre de la capacitación	Tipo de formación	Cantidad de participantes	Duración de la capacitación
Prevención de riesgos disergonómicos	General	672	1 hora
Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales	General	672	1 hora
Estrategia de Salud Mental	General	672	1 hora
Prevención de riesgos en el lugar de trabajo (campo)	Específica	672	1 hora
Prevención de Riesgos Laborales (Administrativo)	Específica	672	1 hora
Evaluación y Controles de Riesgos en el Trabajo (IPERC)	General	672	1 hora
Curso Básico en Manejo de Emergencias	General	672	1 hora

Fuente: HSEQ - Pluz Energía Perú S.A.A.

Además, es importante destacar que, en relación con el año anterior, las horas de capacitación en seguridad y salud laboral se incrementaron en 12.7%, además, se incrementó el número de cursos de entrenamiento impartidos, y con ello la cantidad de personas entrenadas aumentó en 9%.

Indicadores	2024	2023
Horas de capacitación en Seguridad y Salud Laboral	10,166	8,877
Cursos de entrenamiento	16	14
Personas entrenadas	320	292
Número de trabajadores capacitados	681	690

Fuente: HSEQ - Pluz Energía Perú S.A.A.

Cultura de Seguridad y salud en el trabajo

Promovemos iniciativas informativas para comunicar y consolidar una cultura de buena salud, seguridad y bienestar, la adopción de métodos de trabajo inspirados en la calidad y su difusión, mediante una formación que tiene como objetivo crear una conexión duradera entre los aspectos técnicos y los aspectos de seguridad. En 2024 continuamos con el movimiento "Todos Cuidamos de Todos", una iniciativa que marcó un antes y un después en nuestra cultura de seguridad, promoviendo la sinergia y el trabajo en equipo, todos como una sola gran familia, involucrando a más de 7,000 personas e impartiendo más de 8,877 horas de formación interna.

A fin de fortalecer nuestra cultura de seguridad contamos con diferentes iniciativas. A continuación se detallan:

- *Aliados de la seguridad:* nueva forma de trabajo en equipo que busca el cuidado entre los trabajadores, promoviendo un estilo de trabajo basado en compartir valores de seguridad y de apoyo mutuo. La aplicación del aliado de la seguridad ayuda a afianzar y fomentar la cultura de la interdependencia.
- *Incidentes:* incrementar la cultura del reporte oportuno de los casi accidentes, eventos que no generaron lesión a los trabajadores o daño a las instalaciones, para investigar las causas que originaron que este suceda y establecer medidas de control preventivas.
- *Paralización del trabajo:* fomentar en los trabajadores la aplicación de la política de Stop Work, porque para Pluz Energía la vida es el principal valor de nuestras operaciones, su uso empodera al trabajador en la paralización de un trabajo por falta de condiciones de seguridad sin temor a represalias.
- *Coaching de Seguridad:* fortalecer el monitoreo y seguimiento al desempeño de seguridad de las empresas contratistas a través de reuniones, diagnóstico de desempeño SST y planes de acción referentes a los temas de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de fortalecer la cultura de seguridad en cada empresa aliada. Seguridad sin fronteras
- *Comité del Movimiento:* iniciativa que nace con el Movimiento "Todos Cuidamos de Todos" con la intención de fomentar el diálogo y la participación de nuestros socios estratégicos en el fortalecimiento de la cultura de la seguridad.
- *Reuniones del Foro de Seguridad:* espacio de comunicación y de diálogo que busca el intercambio de buenas prácticas y sobre todo de lecciones aprendidas.
- *Plan de Comunicaciones de Seguridad:* sensibilizar los aspectos de seguridad a través de mensajes, generando la participación del personal operativo propio y de las empresas contratistas.

Participación de nuestros colaboradores en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
(GRI 403-4)

En Pluz Energía Perú S.A.A., estamos convencidos de que la seguridad y salud en el trabajo es una responsabilidad compartida que debe ser construida de manera colectiva, contando con la participación activa y el compromiso de todos los que formamos parte de la organización.

Reconocemos que los trabajadores son quienes mejor conocen los riesgos asociados a sus tareas, y por ello fomentamos un entorno de comunicación abierta, transparente y colaborativa.

Nuestra organización ha establecido espacios formales e informales para garantizar que todas las personas, sin distinción de cargo o jerarquía, puedan expresar sus preocupaciones, sugerencias y opiniones en materia de seguridad y salud. A través de mecanismos

de consulta, reuniones periódicas, comités especializados y canales de comunicación directa como: reuniones del Foro de Seguridad, a través del cual promovemos una cultura preventiva donde la participación activa de los trabajadores es un pilar fundamental para la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Con estas acciones, buscamos garantizar que todas las decisiones en materia de seguridad y salud sean informadas, consensuadas y orientadas a proteger la vida y el bienestar de quienes integran nuestra organización.

Nuestro comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado por 08 miembros, constituye un espacio clave de diálogo, participación y toma de decisiones conjuntas para la mejora de las condiciones laborales.

El Comité Paritario de SST está conformado por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores, elegidos democráticamente por sus pares, en cumplimiento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento. Esta composición equilibrada garantiza que todas las voces sean escuchadas y consideradas en la identificación de riesgos, en la propuesta de soluciones y en la validación de medidas de control.

Entre sus funciones principales, se encuentran:

- Revisar y aprobar el **Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**, asegurando que las capacitaciones, auditorías, inspecciones y actividades de prevención respondan a las necesidades reales de nuestros trabajadores.
- Supervisar la correcta implementación de las políticas, procedimientos y medidas de seguridad en todas las áreas de la empresa.
- Participar activamente en la investigación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, contribuyendo a la identificación de causas raíz y al diseño de acciones correctivas y preventivas.
- Fomentar la cultura de reporte de actos y condiciones subestándar, promoviendo la mejora continua del sistema.
- Garantizar que los trabajadores reciban información clara y oportuna sobre los riesgos asociados a sus tareas, así como sobre las medidas de prevención y protección necesarias.

El Comité Paritario también canaliza inquietudes, sugerencias y propuestas de mejora, asegurando que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se mantenga como una prioridad estratégica.

La siguiente tabla nos muestra los principales indicadores relacionados con los comités especializados de seguridad y salud en el trabajo.

Cantidad de comités de seguridad y salud realizados

Indicadores	2024	2023
Comités Alta Dirección de Pluz Energía	48	32
Comités Paritarios de Salud y Seguridad	12	12
Comités de Seguimiento de Contratistas (Foro de Seguridad)	48	30

Fuente: HSEQ - Pluz Energía Perú S.A.A.

Principales indicadores de Seguridad en el Trabajo

Métricas de salud y seguridad Colaboradores (Empleados Propios y Practicantes)

Indicadores	2024	2023
N° de Colaboradores	739	732
Total de Horas trabajadas por todos los colaboradores durante el ejercicio (millon de HH)	1,65	1,64
N° de Accidentes Leves (Colaboradores)	-	-
N° de Accidentes Incapacitantes (Colaboradores)	1,0	2,0
N° de Accidentes Mortales (Colaboradores)	-	-

Fuente: HSEQ - Pluz Energía Perú S.A.A.

Métricas de salud y seguridad Empleados Propios

Indicadores	2024	2023
N° de Empleados Directos	672	656
Total de Horas trabajadas por todos los empleados directos durante el ejercicio (millon de HH)	1.5	1.3
N° de Accidentes Leves (Empleados Directos)	-	-
N° de Accidentes Incapacitantes (Empleados Directos)	-	2,0
N° de Accidentes Mortales (Empleados Directos)	-	-

Fuente: HSEQ - Pluz Energía Perú S.A.A.

Métricas de Salud y Seguridad Contratistas

Indicadores	2024	2023
N° de Empleados Contratados	7,182	7,330
Total de Horas trabajadas por todos los empleados contratados durante el ejercicio	17.47	16.23
N° de Accidentes Leves (Empleados contratados)	-	-
N° de Accidentes Incapacitantes (Empleados contratados)	5.0	1,0
N° de Accidentes Mortales (Empleados contratados)	-	-

Fuente: HSEQ - Pluz Energía Perú S.A.A.

Accidentabilidad - Colaboradores (Empleados Propio y Practicantes)

Indicadores	2024	2023
Índice de frecuencia	0.31	0.17
Accidentes mortales FAT	-	-
Accidentes que cambia la vida del trabajador	-	-

Fuente: HSEQ - Pluz Energía Perú S.A.A.

Inspecciones

Indicadores	2024	2023
Inspecciones de seguridad en trabajo	48,442	52,193
Controles en sistemas digital APP - "5 Reglas de Oro"	9,346	9,725

Fuente: HSEQ - Pluz Energía Perú S.A.A.

Entre los principales tipos de accidentes ocurridos se encuentran mecánicos (04), eléctrico (01) y físico (01), para los cuales hemos implementado las siguientes medidas de control: Planes de Choque, reuniones con la alta dirección de las empresas contratistas, focalización en las inspecciones de seguridad y monitoreo constante en el desarrollo de la gestión de seguridad de las empresas contratistas.

Gestión de seguridad y salud en el trabajo con proveedores y contratistas

(GRI 2-8, 403-7)

En Pluz Energía Perú S.A.A., reconocemos que nuestras operaciones pueden generar impactos en la salud y seguridad de los trabajadores, incluyendo aquellos vinculados a través de relaciones comerciales. Por ello, hemos implementado un enfoque integral para prevenir y mitigar estos impactos, asegurando la protección de todos los involucrados en nuestra cadena de valor.

Nuestro compromiso se refleja en la Política del Sistema de Gestión Integrado (SGI), donde establecemos directrices claras para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente, la calidad, la eficiencia energética y la prevención del soborno. Esta política se aplica a todas nuestras actividades y relaciones comerciales, asegurando que nuestros socios y contratistas compartan nuestros estándares de seguridad y salud. En cumplimiento de estos compromisos contamos con un sistema de calificación de proveedores que incluye criterios de seguridad y salud en el trabajo, además contamos con controles y supervisión de los trabajos realizados por ellos, incluyendo evaluaciones de su desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En 2024, 22 empresas contratistas y proveedoras de servicios principales realizaron actividades en nuestras instalaciones. Además, en ese mismo periodo trabajamos con un total de 8,088 trabajadores de 76 empresas contratistas. Cabe destacar que, como parte de nuestros procesos de evaluación del desempeño, realizamos 20 auditorías a contratistas.

A continuación, detallamos los principales programas que forman parte de la gestión con nuestros contratistas:

- *Auditorías de Seguridad a la Gestión de Seguridad de Empresas Contratistas:* Consiste en la realización de evaluaciones al sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente de las empresas contratistas y las unidades operativas en base a un enfoque de procesos.
- *Radiografías de seguridad:* Herramienta de gestión que establece unos Dashboard de KPI's para medir el desempeño en la gestión de seguridad y prevención de las empresas contratistas dentro de sus operaciones.

También es importante mencionar que brindamos soporte y asistencia a nuestros contratistas, a través del programa Safety Support, habiendo realizado 136 asistencias en 2024. Además, se realizaron 26 evaluaciones remotas a contratistas en el mismo periodo de reporte.



Salud laboral

(GRI 2-8, 403-6)

A lo largo de 2024, reforzamos nuestras acciones y programas enfocados en la salud ocupacional, con el fin de mantener un entorno de trabajo seguro, saludable e inclusivo para todos nuestros colaboradores. Nuestro enfoque se centra en la prevención y promoción de la salud física y mental. Para ello, en 2024 promovimos estos aspectos a través del programa Pluz Te Cuida, una iniciativa integral que busca crear un ambiente laboral donde cada persona pueda desarrollarse plenamente, con seguridad, salud y calidad de vida. Como parte de este compromiso, en 2024 organizamos la Semana Pluz Te Cuida, durante la cual se brindaron más de 900 atenciones médicas en total, se aplicaron 230 dosis de vacunas y se realizaron 252 mediciones de descarte de glucosa y de presión arterial. Además, lanzamos el boletín mensual Pluz Te Cuida, que se distribuyó a nuestros colaboradores con contenidos sobre prevención. Este esfuerzo integral refleja nuestro compromiso continuo por asegurar que cada miembro de Pluz Energía Perú S.A.A. pueda disfrutar de una vida laboral equilibrada, saludable y plena.

Cabe destacar que, no se han presentado dolencias o enfermedades ocupacionales durante el periodo de reporte.

Promoción de Estilos de Vida Saludables y Programas Preventivos

La prevención de enfermedades y la promoción de un estilo de vida saludable son pilares fundamentales de nuestra estrategia de salud ocupacional. En Pluz Energía, hemos implementado diversos programas destinados a fortalecer la salud física, mental y emocional de nuestros colaboradores. Entre estos programas destacan los siguientes:

Protección Musculoesquelética

Fomenta la ergonomía en el trabajo y la correcta postura durante las actividades diarias. Además, promovimos pausas activas adaptadas a los modelos de trabajo presencial e híbrido.

Conservación Auditiva

A través de un programa específico, aseguramos que nuestros colaboradores expuestos a niveles de ruido elevados cuenten con las medidas de protección adecuadas para preservar su salud auditiva.

Protección contra la Radiación UV

Para proteger a nuestros colaboradores de los riesgos asociados con la exposición prolongada al sol, entregamos elementos de protección adecuados y promovemos su uso.

Protección a Trabajadoras Gestantes y Lactantes

Implementamos políticas que garantizan la seguridad y el bienestar de las trabajadoras gestantes y lactantes, brindando apoyo y condiciones adecuadas durante estas etapas cruciales.

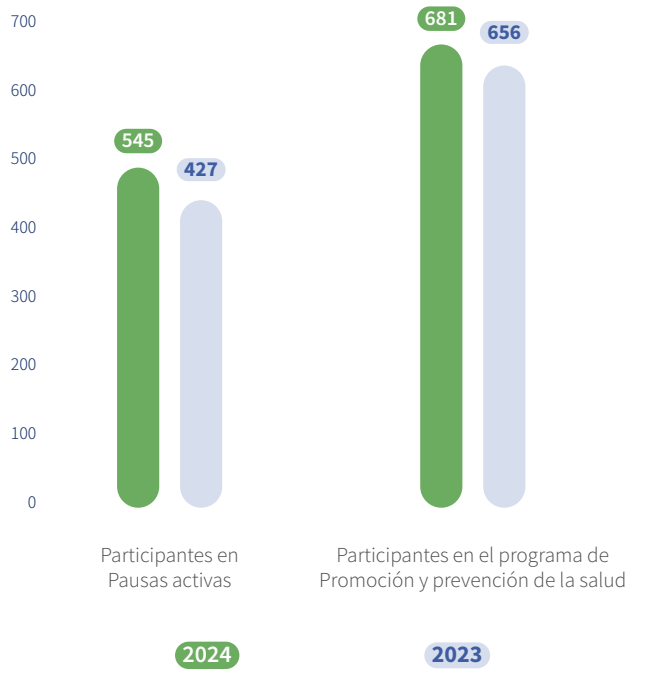
Estilos de Vida Saludables

Fomentamos hábitos de vida saludables entre nuestros colaboradores mediante programas que incluyen actividades deportivas, talleres nutricionales y asesoría psicológica. También pusimos a disposición de los colaboradores con obesidad un programa integral para mejorar su salud y hábitos nutricionales.

Prevención de Enfermedades Crónicas

Promovemos la prevención de enfermedades crónicas y otras patologías a través de campañas médicas y la realización de chequeos periódicos en coordinación con socios estratégicos.

El siguiente gráfico nos muestra la cantidad de participantes en las pausas activas y en el programa de promoción y prevención de la salud, para los años 2023 y 2024:



Por otro lado, reforzamos nuestro compromiso con la salud integral y el equilibrio entre la vida laboral y personal, poniendo en práctica diferentes programas, acciones de vigilancia y desarrollo de herramientas que permitan a nuestros colaboradores gestionar las demandas emocionales del día a día.

Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO)

Durante 2024, aseguramos que el 100% de nuestros colaboradores participaran en los exámenes médicos ocupacionales (EMO). Estos exámenes, desarrollados siguiendo protocolos específicos adaptados a las características de cada puesto de trabajo, incluyen evaluaciones al ingreso, seguimiento durante la permanencia en la empresa, así como en los procesos de retiro y reincorporación. Estos se consideran fundamentales para identificar y prevenir posibles enfermedades ocupacionales. Los EMO no solo garantizan la aptitud de nuestros colaboradores para desempeñar sus funciones, sino que también permiten detectar tempranamente cualquier condición que pueda comprometer su salud y bienestar en el entorno laboral.

Vigilancia Médica

La vigilancia médica es esencial para el seguimiento de las condiciones de salud que puedan afectar a diversos grupos de riesgo, como trabajadoras gestantes y lactantes, personas con patologías crónicas, osteomusculares, nutricionales o con discapacidad, así como aquellos que hayan requerido atención por accidentes de trabajo o eventos de salud no relacionados con su actividad laboral. En Pluz Energía, fomentamos una comunicación constante y oportuna entre el equipo de salud y los colaboradores, adaptando las vigilancias médicas a las nuevas modalidades de trabajo, tanto presenciales como híbridas, para garantizar un seguimiento adecuado y un bienestar continuo.

Bienestar Emocional y Salud Mental en el Trabajo

La salud mental y emocional de nuestros colaboradores es una prioridad para nosotros. En 2024, realizamos una encuesta psicosocial en la que participó el 95% de nuestros trabajadores, obteniéndose un nivel de riesgo general bajo, lo que refleja el éxito de nuestras políticas de apoyo y prevención. A lo largo de 2024, pusimos en marcha programas adicionales centrados en la gestión emocional, el manejo del estrés y la promoción de la salud mental. Mediante talleres de bienestar, línea de apoyo psicológico gratuita para los colaboradores y sus familiares directos, y otras iniciativas de autocuidado. Adicionalmente, contamos con el espacio educativo Saludablemente, un podcast a través del cual un especialista en psicología aborda temas de interés relacionados con la salud emocional.

06 Gestión con comunidades


PLUZ
PLUZ

Gestión con comunidades

(GRI 3-3, GRI 203-1, GRI 413-1)

Tema material	Impacto asociado	Tipo de impacto	Políticas y compromisos asociados	Medidas implementadas
Participación de las comunidades locales y mundiales	Promoción de los programas adecuados (cursos de formación, intercambio de buenas prácticas, etc.) para estimular y promover nuevas cualificaciones y oportunidades de empleo.	Positivo Real Directo	▪ Política de creación de valor compartido ▪ Política de derechos humanos	▪ Programa Energía para crecer ▪ Programa Educando para el Progreso ▪ Programa Pluz Ilumina el deporte ▪ Programa de voluntariado corporativo ▪ Instrumentos de gestión ambiental para los proyectos nuevos o ampliaciones

En Pluz Energía Perú, nuestro crecimiento solo es sostenible cuando va de la mano con el desarrollo de los distritos en los que operamos. Por ello, trabajamos de manera cercana con los distintos grupos de interés locales para identificar prioridades, evaluar impactos de nuestras operaciones y co-crear iniciativas que generen valor compartido y mejoren la calidad de vida de miles de personas.

Reconocemos también que nuestras operaciones generan impactos económicos indirectos que trascienden el ámbito empresarial y se proyectan en los contextos nacional, regional y local. Estos impactos se manifiestan en el fortalecimiento de economías locales, el desarrollo de cadenas de suministro, la generación de empleo indirecto y el impulso a la infraestructura comunitaria.

Asimismo, y como parte de nuestra estrategia de relacionamiento comunitario, en periodos anteriores, hemos realizado encuestas a la población dentro de nuestra zona de concesión para conocer su percepción sobre los impactos que generamos y, al mismo tiempo, identificar necesidades prioritarias en materia de infraestructura y servicios. Esta evaluación participativa nos ha permitido comprender de manera más profunda las expectativas y realidades de nuestros clientes y usuarios tanto actuales como futuros.

Los resultados obtenidos evidenciaron la demanda de mejoras en áreas como el acceso a servicios básicos, la iluminación pública y la mejora de espacios comunitarios, como las losas deportivas. Con base en estos hallazgos, es que se priorizan acciones que respondan a las necesidades identificadas, integrándolas en nuestros planes de inversión social y en proyectos colaborativos con actores locales.

Durante el 2024, implementamos una estrategia de relacionamiento comunitario centrada en el respeto por la diversidad cultural y la articulación con aliados estratégicos. Esta estrategia se reflejó en nuestras inversiones sociales y proyectos de creación de valor compartido, alineados tanto a nuestras operaciones como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Diagnóstico y participación de la comunidad

Antes del desarrollo de cualquier proyecto de infraestructura, llevamos a cabo un diagnóstico participativo del entorno. Este incluye evaluaciones sociales y ambientales que nos permiten comprender los riesgos potenciales y oportunidades de mejora para las comunidades aledañas. Asimismo, desplegamos planes de acompañamiento social que garantizan la participación informada y continua de los actores locales. Como ejemplo en 2024, este enfoque se puso en práctica en la implementación de la Línea de transmisión LT 200 kV Malvinas – Barsi y Línea derivación Barsi – Pershing, que forman parte del proyecto de la Subestación Cusco 60/20/10 kV y líneas asociadas 60 kV.

Nuestros relacionistas comunitarios cumplen un rol clave en el territorio, manteniendo una comunicación constante, facilitando la resolución de conflictos y supervisando el cumplimiento de los compromisos ambientales y sociales adquiridos. Este modelo nos ha permitido generar confianza y reforzar nuestra licencia social para operar.

En el periodo de reporte, una vez obtenidos los permisos que confirmaban la viabilidad de las obras, iniciamos el proceso de relacionamiento con el área de influencia directa del proyecto. Este acercamiento comienza con la entrega de una carta informativa sobre el inicio de los trabajos y un tríptico explicativo de cada actividad a realizar, la cual nos permite establecer un primer contacto con los propietarios de predios, comercios y representantes de los condominios cercanos al proyecto, ubicados en el Área de Influencia Directa (AID).

Para el caso de la Subestación Cusco las acciones de relacionamiento comunitario se desarrollaron de la siguiente manera:

- Desde el 28 de marzo de 2024, nuestra relacionista comunitaria inició visitas puerta a puerta para dialogar con los vecinos colindantes de la zona. En estas visitas se brindó información verbal sobre las actividades que la empresa llevaría a cabo, generando un primer espacio de sensibilización y confianza.
- El 12 de abril, se estableció contacto con los representantes del condominio Bolognesi, iniciando reuniones informativas y entregando material impreso (trípticos) a los delegados de cada torre. La primera reunión formal con la comunidad del condominio se realizó el domingo 21 de abril de 2024, donde se resolvieron consultas y se reforzó nuestro compromiso con una comunicación transparente.
- Finalmente, el 20 de mayo de 2024, participamos en una reunión explicativa organizada por la Municipalidad de San Miguel, dirigida a los vecinos del entorno del proyecto. Esta actividad permitió reforzar los canales de diálogo y colaboración entre la comunidad, la autoridad local y Pluz Energía Perú.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con una gestión social responsable, basada en la transparencia, el respeto y la construcción de relaciones de confianza con nuestras comunidades vecinas.

Acompañamiento social y cumplimiento de compromisos

Desarrollamos un seguimiento riguroso de los compromisos socioambientales establecidos en los Instrumentos de Gestión Ambiental (IGA), reforzando la transparencia y la rendición de cuentas. Las actividades del Comité de Coordinación Social (CCS) y los compromisos del K de Sostenibilidad complementan estas acciones, garantizando un enfoque transversal y multisectorial. Desde el área de Sostenibilidad impulsamos espacios de formación interna con el fin de fortalecer sus capacidades en campo. Consideramos que una organización consciente y preparada es clave para generar transformaciones sostenibles.

Principales programas e iniciativas desarrolladas con la comunidad

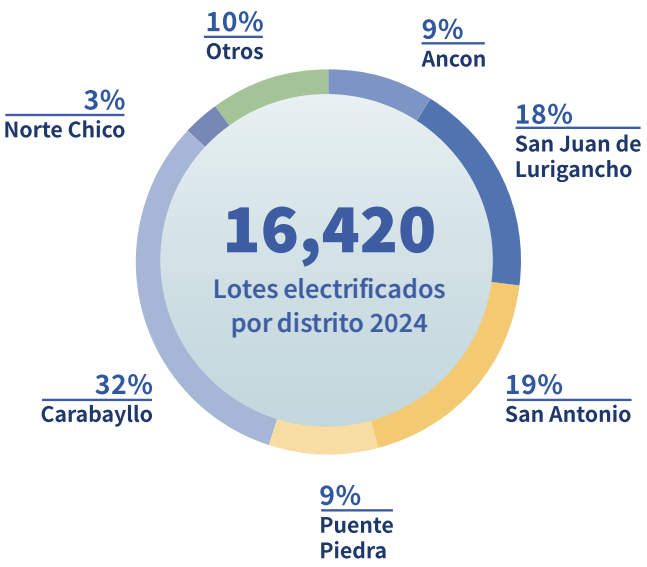
Durante 2024, desarrollamos diversos proyectos que respondieron a las necesidades detectadas en los territorios, con un enfoque de inclusión social, equidad y promoción del desarrollo local.

Energía para crecer

"Energía para Crecer" es una iniciativa diseñada para mejorar el acceso al servicio eléctrico en zonas vulnerables dentro de nuestra área de concesión. Este proyecto forma parte de nuestro compromiso con el desarrollo local y la mejora de la calidad de vida, en línea con un enfoque de responsabilidad social y sostenibilidad.

Este programa ha beneficiado directamente a más de 75,000 personas en distritos como Carabayllo, San Antonio, San Juan de Lurigancho, Puente Piedra y Ancón, entre otros. Antes de intervenir, realizamos evaluaciones técnicas y sociales que nos permitieron comprender las necesidades específicas de cada comunidad.

Lotes electrificados por distrito 2024



Fuente: Market - Pluz Energía Perú S.A.A.

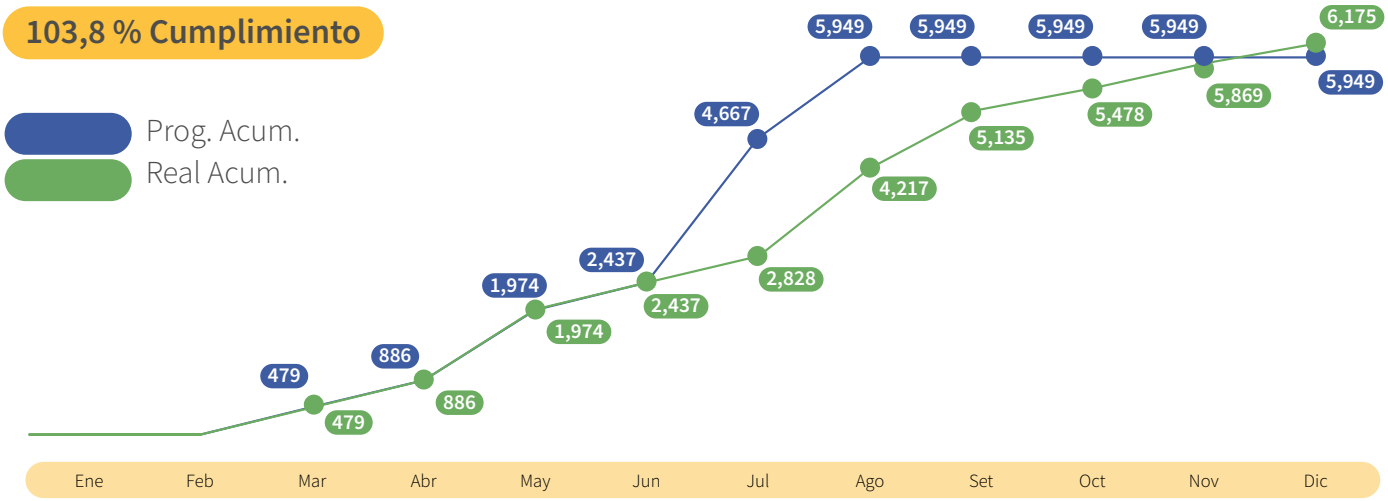


Durante el año, electrificamos 16,420 lotes, lo que representó un cumplimiento de 108.2%, respecto al plan proyectado para el año de referencia. El porcentaje de cumplimiento en la unidad territorial Colonial fue de 103.8%, mientras que en la unidad territorial Panamericana y en la unidad territorial Norte Chico el nivel alcanzado fue 111% y 111.7%, respectivamente. Los siguientes gráficos representan la evolución acumulada por unidad territorial al cierre del año.

Evolución acumulada en unidad territorial Colonial

UT Colinial

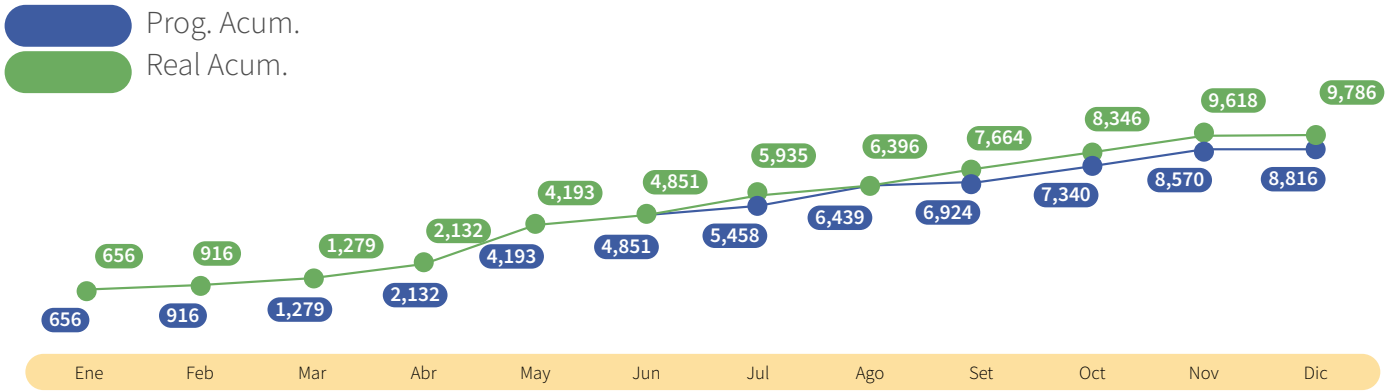
103,8 % Cumplimiento



Evolución acumulada en unidad territorial Panamericana

UT Panamericana

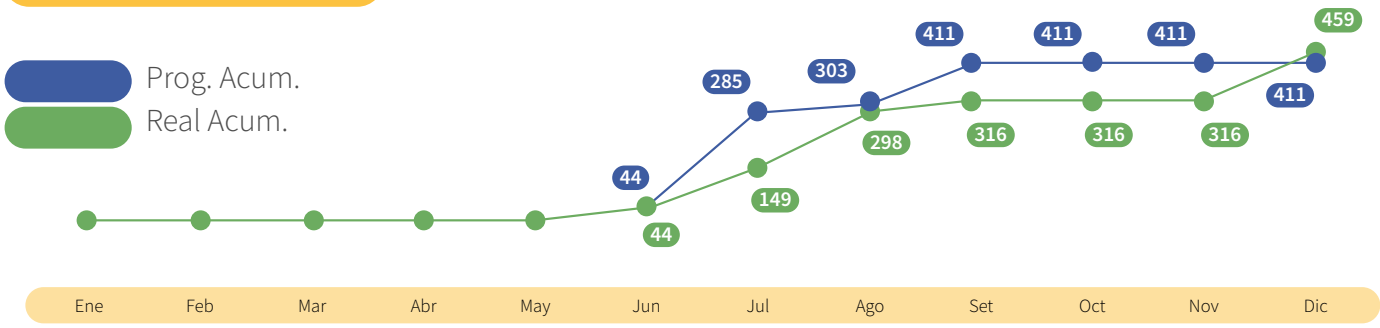
111 % Cumplimiento



Evolución acumulada en unidad territorial Norte Chico

UT Norte Chico

111,7 % Cumplimiento



Asimismo, desarrollamos procesos de diálogo y coordinación con actores locales, incluyendo municipios, líderes vecinales y organizaciones sociales, para garantizar la participación de la comunidad y su apropiación del proyecto. Esta colaboración permitió que la llegada del servicio eléctrico no solo beneficiara a los hogares, sino también a pequeños negocios, y las organizaciones base como comedores populares, vasos de leche y ollas comunes, generando un impacto positivo en la economía local y el tejido social.

75,000+

Personas beneficiadas

5+

Distritos impactados

(Carabayllo, San Antonio, SJL, Puente Piedra, Ancón)

+ Calidad de vida

Acceso eléctrico sostenible

PLUZ Ilumina el Deporte

Mediante la instalación de sistemas de iluminación LED en losas deportivas, buscamos promover entornos más seguros y saludables en comunidades vulnerables. Esta iniciativa fomenta la práctica del deporte y el aprovechamiento positivo del tiempo libre, al permitir extender las horas de actividad física, contribuyendo así al bienestar integral de la población.

Entre sus principales impactos destacan la mejora de la infraestructura pública, el fortalecimiento de la seguridad ciudadana mediante espacios iluminados y la mejora de la calidad de vida de nuestros clientes. Estas acciones permiten empoderar a las organizaciones vecinales permitiéndoles incentivar el deporte en su comunidad, fortalecer la participación ciudadana, promover la mejora continua de su infraestructura deportiva y generar iniciativas sostenibles con impacto positivo en la salud y bienestar de la población.

El proyecto utiliza el deporte como una herramienta de transformación social que promueve valores como la disciplina, el respeto, la perseverancia, la responsabilidad y el trabajo en equipo. Desde el inicio del proyecto en 2005, hemos logrado iluminar 128 losas deportivas, beneficiando a más de 190,000 personas. Asimismo, hemos generado ingresos sostenibles a partir del incremento del uso energético asociado a la mayor actividad en estos espacios de esparcimiento. La última losa beneficiada en 2024 se encuentra en ASPRODAN en el distrito de Ancón que favoreció a más de 1,500 familias.



128
Losas iluminadas

190,000+
Personas beneficiadas

1,500
Familias beneficiadas en Ancon (2024)

2005
Inicio del proyecto

Educando para el progreso

El programa “Educando para el Progreso” es una de nuestras iniciativas emblemáticas, orientada a la promoción del desarrollo educativo y profesional de jóvenes en situación de vulnerabilidad. Desde su creación en el año 2006, el programa ha tenido como objetivo mejorar la calidad de vida de jóvenes de escasos recursos del distrito de Ventanilla, brindándoles una formación técnica que les permita acceder al mercado laboral formal o emprender sus propios negocios.

Este programa se desarrolla en alianza con la Fundación Pachacútec, una institución educativa reconocida por su impacto social. Juntos impulsamos la carrera técnica de Electricidad Industrial, diseñada para responder a la demanda real del sector energético e industrial del país. La formación está orientada tanto al desarrollo de habilidades técnicas especializadas como al fortalecimiento de competencias blandas, con una mirada integral que facilite la empleabilidad.

Durante el 2024, 127 jóvenes completaron su formación en esta especialidad. A través del programa, se les ofrece no solo capacitación de calidad, sino también acompañamiento formativo, apoyo en prácticas preprofesionales y, en el 100% de los casos lograron su inserción laboral en empresas del sector.

Para garantizar la mejora continua y la pertinencia de la formación, realizamos de manera periódica informes de gestión del programa, en los que evaluamos indicadores de desempeño, calidad educativa y empleabilidad. Además, aplicamos encuestas a los alumnos al cierre de cada ciclo con el fin de conocer su experiencia, e identificar oportunidades de mejora relacionadas con el desempeño y la metodología de enseñanza aplicadas. A través de la evaluación de los contenidos formativos, podemos realizar adaptaciones a las nuevas exigencias del mercado y fortalecer los vínculos con empresas aliadas interesadas en contratar talento formado bajo altos estándares.



2006
Año de inicio

127
Jóvenes egresados (2024)

+ Empleabilidad
Con habilidades técnicas y blandas

+ Evaluaciones
Para mejora continua

Núcleo Pluz Energía

En Pluz Energía Perú creemos firmemente en el poder transformador del arte, y por ello, desde el año 2012, impulsamos con orgullo el programa Núcleo Pluz Energía, en alianza con Sinfonía por el Perú. Esta iniciativa educativa y cultural tiene como propósito ofrecer a niños, niñas y jóvenes de nuestra zona de concesión una oportunidad real de desarrollo a través de la música. Fomentamos el respeto, la disciplina, la autoestima y el trabajo en equipo, convencidos de que estas habilidades son esenciales para la vida y el futuro de cada participante. Los estudiantes avanzan según su ritmo, y aquellos con mayor progreso tienen la posibilidad de integrarse a la orquesta principal, lo que refuerza su compromiso y motivación.

En 2024, continuamos fortaleciendo el impacto del programa, beneficiando directamente a decenas de menores. Hemos creado un entorno seguro y estimulante donde los participantes desarrollan su confianza, habilidades sociales y bienestar emocional. Para muchos, esta experiencia representa la primera oportunidad de acceso a una formación artística estructurada y de calidad.

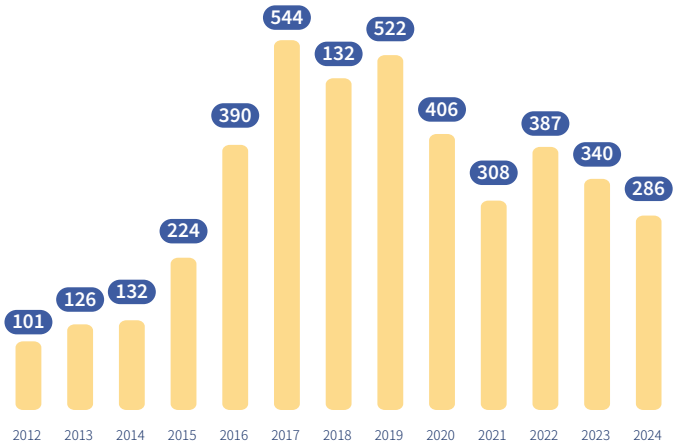
A través de presentaciones públicas, ensayos abiertos y conciertos comunitarios, buscamos que la música no solo sea una herramienta individual de crecimiento, sino también un puente que conecte a las familias, vecinos y comunidades, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la cohesión social.

Realizamos un seguimiento constante del progreso del programa mediante evaluaciones pedagógicas y reportes de gestión que nos permiten ajustar y mejorar continuamente nuestras metodologías.

Adicionalmente, el programa contemplaba un tercer socio estratégico: la Institución Educativa Andrés Bello N.º 0014, cuyas instalaciones eran utilizadas para el desarrollo de las clases de música.

Gracias al convenio establecido, y como parte del compromiso de Pluz Energía con la mejora de la calidad educativa y la seguridad escolar, se llevaron a cabo mejoras en el sistema de iluminación del colegio y se instaló un nuevo sistema contra incendios, contribuyendo así a brindar un entorno más seguro y adecuado para los estudiantes.

Niños Beneficiados



Fuente: Sostenibilidad - Pluz Energía Perú S.A.A.

2012
Año de inicio

+12 años
Impulsando el arte y la música

3 aliados
Pluz Energía, Sinfonía por el Perú, I.E. Andrés Bello


Hacia
la Iglesia
Sinodal
de Lima:
comunitaria
y solidaria,
participativa
y misionera

Donación de terreno

Pluz Energía realizó la donación de un terreno ubicado en el asentamiento humano Santa Rosa, en el centro poblado de Humaya, distrito de Huara, a favor de la Municipalidad de Humaya. Este espacio será destinado a la implementación de programas sociales, como Cuna Más, en beneficio de niños, madres, adultos mayores y la comunidad en general.

Con esta acción, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo social y el mejoramiento de la calidad de vida en las comunidades donde operamos, promoviendo espacios seguros y funcionales al servicio de la población.



Voluntariado Corporativo

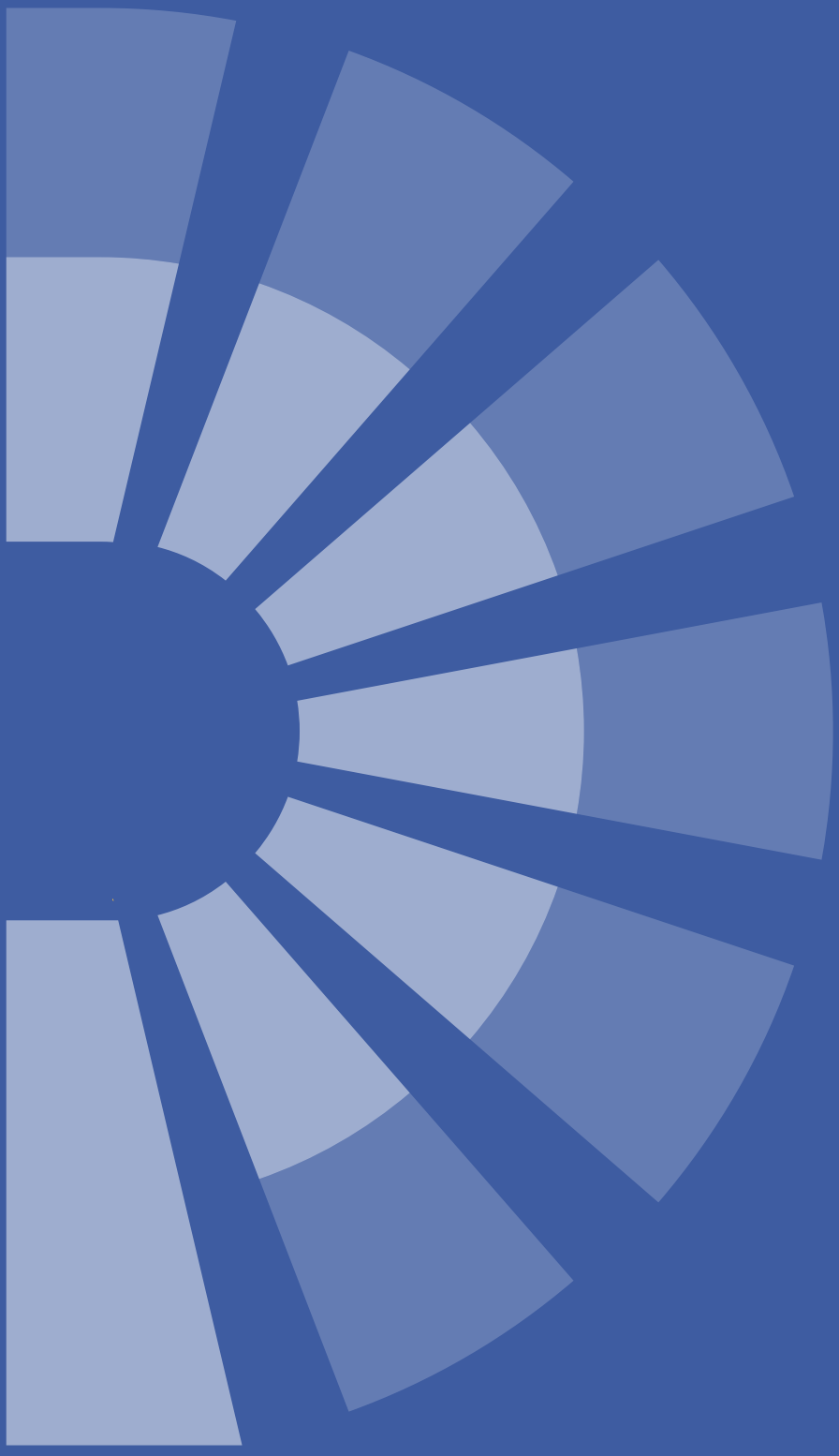
Estamos comprometidos con el desarrollo social y el bienestar de las comunidades, por ello impulsamos nuestro programa de voluntariado corporativo como una de las iniciativas clave dentro de nuestra responsabilidad social empresarial. Este programa busca fortalecer el lazo entre la Empresa y la comunidad, promoviendo el trabajo en equipo, la solidaridad y el apoyo mutuo entre sus colaboradores, así como generando un impacto positivo en diversas causas sociales. Uno de los primeros eventos más significativos dentro de este programa fue la actividad de voluntariado navideño, que se realizó con el objetivo de llevar alegría, esperanza y apoyo a la comunidad de ASPRODAN en estas fechas tan especiales. El grupo de voluntariado que estuvo a cargo de esta actividad organizó una chocolatada navideña, animada por los integrantes de un show infantil y al cierre entregaron presentes.

El Voluntariado Corporativo de Pluz Energía sigue demostrando, una vez más, cómo el trabajo conjunto y el espíritu de solidaridad pueden transformar realidades, especialmente en tiempos tan significativos como la Navidad.



La siguiente tabla muestra el detalle de las contribuciones realizadas en el periodo 2024, que ascendieron a 817,124 soles.

Item	Programa o iniciativa	Monto invertido en S/.	Tipo de inversión
1	Energía para crecer	7,453	Especie
2	Pluz ilumina el deporte	42,373	Especie
3	Educando para el progreso	203,100	Efectivo
4	Núcleo Pluz Energía	475,010	Efectivo
5	Un Pluz para nuestros uniformes	12,458	Efectivo
6	Voluntariado	4,809	Especie
7	Donaciones mobiliario e infraestructura	49,318	Especie
8	Donación de terreno	7,248	Especie
9	Otros	15,355	Efectivo
Total de contribuciones		**817,124**	



07 Nuestro desempeño económico



Nuestro desempeño económico

(GRI 3-3, GRI 201-1, GRI 413-1)

Durante el año 2024, enfrentamos un entorno financiero retador, reflejado en una disminución de nuestros ingresos operativos en 0.8% con respecto al cierre de 2023. Esta reducción se debió principalmente a la caída de 0.6% en el precio medio de venta de la energía, como resultado de una menor indexación tarifaria al Índice de Precios al por Mayor (IPM), conforme al esquema regulatorio vigente en el Perú. Adicionalmente, nuestras ventas físicas de energía disminuyeron en 1.0%, debido a un menor consumo por parte de los clientes regulados y a una reducción de nuestro portafolio de clientes libres en línea con la estrategia comercial de la Compañía.

Nuestro EBITDA también se redujo respecto a 2023, afectado por los menores ingresos y por un gasto extraordinario de S/ 97.4 millones relacionado al resultado desfavorable de un proceso arbitral. No obstante, logramos mitigar parcialmente este impacto gracias a ingresos extraordinarios como una compensación de seguros de S/ 7.6 millones por un siniestro en la Subestación de Transmisión Pando, así como una plusvalía de S/ 10.5 millones por la venta de un activo inmobiliario considerado no estratégico, sumando entre ambos un total de S/ 18.1 millones. Al excluir el impacto del gasto extraordinario, nuestro EBITDA habría mostrado un crecimiento del 7.5%, lo que evidencia una mejora en nuestro desempeño operativo subyacente.

EBITDA Anual

Año	Millones soles
2023	999
2024	977

Nuestra utilidad neta también disminuyó 11,5% en comparación con el ejercicio anterior (Enel Distribución Perú), como reflejo de la menor rentabilidad operativa. A pesar de este escenario, incrementamos nuestras inversiones en S/ 223 millones, alineados con nuestra estrategia de expansión y modernización. Estos recursos se destinaron a proyectos del Plan de Sub-Transmisión y a obras de ampliación, automatización y mejora de redes, así como del alumbrado público, con el objetivo de asegurar la calidad y continuidad del servicio eléctrico.

Para respaldar este ambicioso plan de inversiones, incrementamos nuestra deuda neta en S/ 242 millones, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad operativa a largo plazo y con la mejora continua del servicio para nuestros clientes en todo el ámbito de concesión.

Nuestra empresa también contribuye a la generación de valor económico a nivel local mediante inversiones en tecnología, investigación y desarrollo. Este valor se distribuye a través del pago a proveedores, la creación de empleo y las contribuciones a la sociedad mediante tributos y programas sociales.

En el año 2024, el valor económico generado alcanzó 4,174.43 millones de soles, lo que representa una disminución de 0.31% respecto al año anterior. De este total, 96.38% provino de ingresos operacionales, mientras que el 3.62% restante correspondió a otros ingresos. En cuanto al valor económico distribuido, este ascendió a 3,514.07 millones de soles, registrando una disminución de 1.77% en comparación con 2023. Un 2.3% del valor económico distribuido se destinó al pago de salarios y beneficios sociales.

Valor Económico Generado y Distribuido

Año	Millones de soles 2024	Millones de soles 2023 (Enel Distribución)	Variación (%)
Valor Económico Generado (VEG)	**4,174.43**	**4,187.52**	**-0.31**
Ingresos operacionales	4,023.46	4,094.23	-1.73
Ingresos no operacionales	150.97	93.29	61.83
Valor Económico Distribuido (VED)	**3,514.07**	**3,577.42**	**-1.77**
Costos operativos	3,073.58	3,127.26	-1.72
Salarios y beneficios sociales para empleados	83.63	90.84	-7.94
Pagos a proveedores de capital	316.413	315.332	0.34
Gastos financieros	*148.61*	*126.81*	17.20
Pagos de dividendos	*167.80*	*188.53*	-10.99
Pagos a gobierno (tributos)	40.44	43.99	-8.05
Valor económico retenido	**660.36**	**610.1**	**8.24**



08 Sobre este reporte


PLUZ

Sobre este reporte

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

El presente documento tiene como propósito comunicar de manera transparente y estructurada el desempeño económico, ambiental, social y de gobernanza (ASG) de nuestra organización Pluz Energía Perú S.A.A., durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con los compromisos de la organización con la sostenibilidad, la responsabilidad corporativa y la rendición de cuentas hacia nuestros grupos de interés.

Este reporte ha sido preparado con el soporte de la empresa MAS Capacitación y Asesoría, de conformidad con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), siguiendo los requisitos del estándar GRI 3: Temas Materiales 2021 que establece los lineamientos para identificar y determinar los temas materiales a reportar.

Además de considerar la materialidad de impacto, hemos desarrollado también nuestra materialidad financiera, en un marco de doble materialidad. Es importante destacar que, si bien este informe ha sido elaborado bajo criterios técnicos y metodológicos sólidos, no ha sido sometido a un proceso de verificación externa. Este es el primer informe de sostenibilidad publicado por la organización conforme a los Estándares GRI, por lo tanto, no existen versiones anteriores ni información previamente reportada que haya sido reformulada o corregida. La cobertura del reporte incluye las operaciones propias de la empresa en el territorio peruano, particularmente, con la distribución de energía eléctrica en nuestra zona de concesión en la zona norte de Lima y el Callao, conforme al alcance establecido por las regulaciones nacionales y los compromisos voluntarios asumidos por la organización.

Metodología de elaboración

La elaboración del presente reporte se ha realizado conforme a los principios establecidos por GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad: precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, entre otros. Estos principios han guiado tanto la selección de los contenidos como la forma en que se ha estructurado la información, asegurando que el reporte sea útil para nuestros grupos de interés en sus procesos de toma de decisiones.

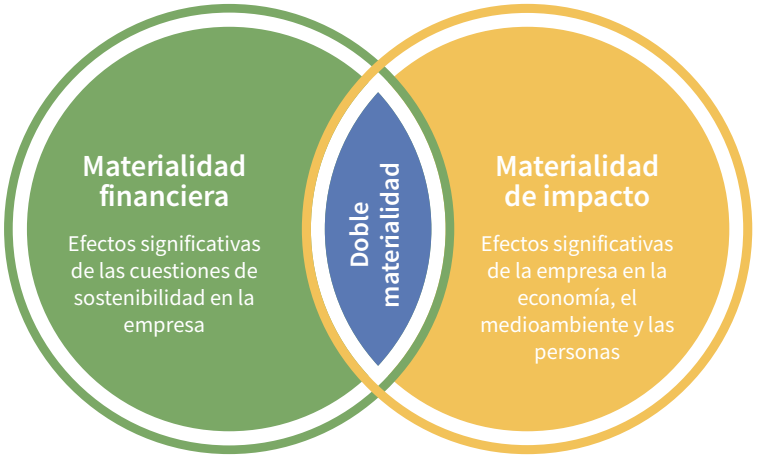
Este proceso sistemático de recolección, validación y consolidación de datos provenientes de diversas áreas funcionales de la organización garantiza que la información presentada refleje de manera fiel el desempeño y las acciones llevadas a cabo por nuestra gestión durante el periodo de reporte. Hemos considerado indicadores cuantitativos y cualitativos alineados con los estándares internacionales, así como la inclusión de contextualización narrativa cuando ha sido necesaria para la correcta comprensión de los resultados.

Determinación de los temas materiales: enfoque de doble materialidad

El proceso de determinación de los temas materiales que sustentan el presente reporte se ha desarrollado considerando el enfoque de doble materialidad, que incluye dos dimensiones complementarias:

- **Materialidad de impacto:** hace referencia a los impactos reales y potenciales que la organización genera sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los derechos humanos.
- **Materialidad financiera:** se refiere a los riesgos y oportunidades relacionados con factores ASG que pueden influir en la situación financiera, el desempeño o las perspectivas de la organización.

Doble materialidad



El proceso de evaluación de materialidad se inició en el año 2023 y ha permanecido vigente hasta el periodo de reporte 2024, asegurando así la relevancia de los temas identificados en un contexto dinámico de transformación energética, regulación, cambio climático y evolución de las expectativas sociales.

El proceso para identificar y priorizar los temas materiales se ha estructurado en cinco fases principales:

1. Contextualización

Se realizó un análisis del contexto operativo, económico, social y ambiental en el que Pluz Energía Perú (antes Enel Distribución Perú) desarrolla sus actividades, tanto a nivel local como global. Este análisis incluyó la revisión de tendencias globales y locales en sostenibilidad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la normativa nacional e internacional, y las exigencias de los marcos de reporte como el GRI, el SASB, entre otros.

2. Identificación de impactos

Se llevó a cabo una identificación exhaustiva de los impactos reales y potenciales de la organización en materia ambiental, social y de gobernanza, tanto positivos como negativos. Esta identificación se realizó mediante:

- Análisis internos por áreas clave (operaciones, medio ambiente, salud y seguridad, gestión social, finanzas, riesgos, legal y cumplimiento).
- Revisión de informes previos, auditorías, investigaciones internas y externas.
- Benchmarking con empresas del sector eléctrico y otros actores relevantes.

3. Participación de grupos de interés

Uno de los pilares fundamentales de la materialidad es la participación activa de los grupos de interés. Durante el proceso, se consultó a representantes de los principales públicos de interés de Pluz Energía Perú, entre ellos:

- Clientes residenciales, comerciales
- Colaboradores
- Comunidades ubicadas en el área de influencia operativa.
- Proveedores y contratistas.
- Gobierno Local
- Organismos reguladores
- ONGs

La consulta se llevó a cabo a través de encuestas estructuradas y entrevistas, con el objetivo de captar sus percepciones, expectativas y preocupaciones respecto al desempeño de la organización. Esta interacción permitió validar los impactos identificados internamente y enriquecer el análisis de su relevancia.

4. Evaluación de riesgos y oportunidades ASG

De forma paralela, desarrollamos una evaluación de los principales riesgos y oportunidades relacionados con aspectos ASG, en línea con las metodologías definidas por la administración de la organización, para la gestión integrada de riesgos. Esta evaluación permitió identificar:

- Factores externos que podrían afectar la continuidad del negocio o nuestra reputación (eventos climáticos extremos, cambios regulatorios, conflictos sociales)
- Oportunidades emergentes que pueden fortalecer nuestra posición competitiva (digitalización, electrificación, innovación tecnológica, transición energética).

5. Priorización y validación

Una vez identificados los temas relevantes, se realizó una matriz de priorización en función de:

- La severidad y probabilidad de los impactos sobre el entorno.
- El grado de influencia o dependencias de los grupos de interés.
- La relevancia financiera de los riesgos y oportunidades asociados.

Esta priorización fue validada por el equipo de sostenibilidad y gestión estratégica de Pluz Energía Perú, así como por la alta dirección.

6. Resultados del proceso de materialidad

Como resultado del proceso descrito, se definió una lista de temas materiales que estructuran el contenido del presente reporte.

Salud y seguridad
Innovación y sostenibilidad
Transformación digital
Comunidades locales

Cada uno de estos temas ha sido vinculado a los estándares GRI pertinentes, y se desarrollaron a lo largo del presente reporte con información específica sobre políticas, acciones, indicadores y metas establecidas para asegurar una correcta gestión. En Pluz Energía Perú reconocemos que la sostenibilidad es un proceso dinámico, sujeto a cambios en el contexto social, ambiental y económico. Por ello, el proceso de evaluación de materialidad se revisa periódicamente para incorporar nuevas expectativas, impactos emergentes o transformaciones del entorno.

Temas materiales, impactos y contenidos GRI asociados

Tema material	Impacto asociado	Tipo de impacto	Contenido GRI asociado
Salud y Seguridad	Disminución del número de lesiones sufridas por los empleados y contratistas de la empresa gracias a la mejora de la cultura de seguridad.	Positivo Real Directo	403-1: Sistema de seguridad y salud en el trabajo 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales 403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales.
Innovación y sostenibilidad	Desarrollo social y económico de las zonas en las que opera la empresa mediante el apoyo a las nuevas empresas y/o PYME locales.	Positivo Real Directo	Indicador propio Pluz Energía - 1
Transformación digital	Difusión de aplicaciones, servicios e infraestructuras digitalizadas a disposición de los clientes y trabajadores para optimizar sus actividades operativas y garantizar su seguridad.	Positivo Real Directo	Indicador propio Pluz Energía - 2
Participación de las comunidades locales y mundiales	Promoción de los programas adecuados (cursos de formación, intercambio de buenas prácticas, etc.) para estimular y promover nuevas cualificaciones y oportunidades de empleo.	Positivo Real Directo	GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados GRI 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo

09 Índice GRI


PLUZ

Declaración de uso	Pluz Energía Perú S.A.A. ha elaborado el informe conforme a los estándares GRI para el periodo del 01 de enero del 2024 al 31 de diciembre del 2024
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales GRI aplicables	Ninguno

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos generales					
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	4			
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	4			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	115, 120			
	2-4 Actualización de la información	115			
	2-5 Verificación externa	115			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	17			
	2-7 Empleados	76			
	2-8 Trabajadores que no son empleados	93			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	34, 37, 40			
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	34, 37			
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	34, 37			
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	34, 47			
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	34			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	34			
	2-15 Conflictos de interés	34, 40			
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	34, 39, 52			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	34, 42-45			

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	34, 39			
	2-19 Políticas de remuneración	34, 39			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	34, 39			
	2-21 Ratio de compensación total anual		a, b, c	Restricciones de confidencialidad	Se considera información sensible
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6			
	2-23 Compromisos y políticas	51			
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	51			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	51			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	39			
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	53			
	2-28 Afiliación a asociaciones	54			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés				
	2-30 Convenios de negociación colectiva	84			
Temas Materiales					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso para determinar temas materiales	115			
	3-2: Lista de temas materiales	115			
Seguridad y salud de nuestros colaboradores					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	76, 85			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	76, 85			
	403-2: Notificación de incidentes de trabajo	76, 85			
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	76, 85			
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	76, 85			

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión		
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	76, 85, 94			
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	76, 85, 93			
	403-9: Lesiones por accidente laboral	76, 85			
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	76, 85			
Participación de las comunidades locales y mundiales					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	98			
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructura y servicios asociados	98			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-2: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	98			
Innovación y sostenibilidad					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	62			
Indicador propio	Pluz Energía - 1	62			
Transformación digital					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	17, 76			
GRI 201: Desempeño económico 2016	Pluz Energía - 2	17, 76			

PLUZ

REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD 2024