AENZA

REPORTE INTEGRADO 2025





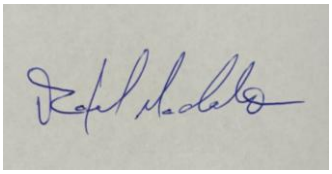


Transformando ***realidades,*** *construyendo* ***bienestar.***

Firmado Digitalmente por:
ZOILA MARÍA HORNA ZEGARRA
Fecha: 27/02/2026 05:19:14 p.m.

Declaración de Responsabilidad.

El presente documento contiene información veraz y suficiente respecto al desarrollo del negocio de AENZA S.A.A. y sus subsidiarias durante el 2025. Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por su contenido, conforme a los dispositivos legales aplicables.



Rafael Mattoso Maia Machado

Vicepresidente Corporativo de Finanzas



Oscar Bravo Peche

Gerente Corporativo de Contabilidad

Índice

Somos AENZA 8

1.1 Acerca de AENZA 9

1.2 Nuestras Unidades de Negocio 15

Dimensión Económica y de Gobernanza 30

2.1 Desempeño Financiero 31

2.2 Gobierno Corporativo 38

2.3 Materialidad 47

2.4 Gestión de Riesgos 49

2.5 Ética y Cumplimiento 55

2.6 Tecnología de la Información 62

2.7 Gestión de Proveedores 67

Dimensión Social 72

3.1 Gestión Humana 73

3.2 Derechos Humanos 83

3.3 Gestión de la Seguridad y la Salud 91

3.4 Gestión Social 98

Dimensión Ambiental 111

4.1 Gestión Ambiental 112

4.2 Gestión de la Biodiversidad 116

4.3 Consumo de Energía 119

4.4 Gestión de Residuos 121

4.4 Gestión de Recursos Hídricos 125

Anexos 127

Reporte sobre cumplimiento de Buen Gobierno corporativo de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV) 134

Carta del Presidente del Directorio

[GRI 2-4]

Estimados accionistas:

El 2025 marca una etapa de definición estratégica para AENZA. Tras el proceso de estabilización y reorganización corporativa que hemos venido desarrollando en los últimos años, la compañía inicia una nueva fase caracterizada por una mayor concentración y especialización de su portafolio y una rigurosa disciplina financiera.

En este contexto, durante el periodo reportado se concretó la escisión del negocio de Ingeniería y Construcción, decisión aprobada por el Directorio y la Junta de Accionistas y ejecutada conforme a las normas y autorizaciones correspondientes. Esta operación representa un paso natural en la evolución de la compañía y responde a un objetivo de especialización, optimización y concentración en negocios estratégicos. A partir de esta decisión, AENZA consolida su enfoque como plataforma de inversión y operación de activos de largo plazo en concesiones de infraestructura, energía y desarrollo inmobiliario, fortaleciendo su posición en negocios con mayor previsibilidad y sostenibilidad en el tiempo.

La disciplina financiera continúa siendo un eje central de nuestra gestión. En 2025 se registraron hitos relevantes, entre ellos el financiamiento obtenido por UNNA Energía S.A. y Oiltanking Perú S.A.C., en beneficio de Terminales del Perú, por un monto de US$ 40 millones, destinado a respaldar inversiones asociadas a los contratos de operación de terminales. Asimismo, la Junta General de Accionistas aprobó la designación de Emmerich, Córdova y Asociados, firma miembro de KPMG International, como auditor externo para el periodo 2025–2027, reforzando nuestro compromiso con estándares rigurosos de control y transparencia.

En materia de gobernanza, el Directorio mantiene una composición con mayoría de miembros independientes, superando el umbral recomendado por el Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas. Este marco fortalece la supervisión objetiva de la gestión y asegura que las decisiones estratégicas se adopten con independencia y visión de largo plazo.

Uno de los hitos más relevantes del año fue la transición en la Dirección Ejecutiva. El Directorio aceptó la renuncia de André Mastrobuono como CEO de AENZA, quien culminó exitosamente la etapa de estabilización y reorganización para la cual fue convocado. Su gestión permitió recuperar la estabilidad financiera y fortalecer la estructura de gobierno corporativo, sentando bases para la continuidad de nuestro negocio. A partir de enero de 2026, Francisco Sardón de Taboada asumió la posición de CEO, dando continuidad a la estrategia y liderando una nueva etapa orientada a consolidar el portafolio de concesiones, incluyendo iniciativas estratégicas como la ampliación de la Línea 1 del Metro de Lima y la mejora integral de la Red Vial 5 operada por Norvial.

La sostenibilidad se mantiene integrada al modelo de negocio. En 2025 AENZA fue incluida por cuarto año consecutivo en el S&P/BVL Peru General ESG Index y elevó su puntaje en el Corporate Sustainability Assessment de S&P Global a 58 puntos, reflejo del esfuerzo sostenido por fortalecer la gestión ambiental, social y de gobierno corporativo en nuestras operaciones. Este enfoque forma parte de nuestra manera de gestionar riesgos y construir confianza con nuestros grupos de interés.

El entorno continúa siendo exigente. Sin embargo, las necesidades estructurales de infraestructura en el país requieren capacidad técnica, experiencia operativa y una gestión especializada en la administración de activos de largo plazo. En ese contexto, una prioridad central para AENZA es avanzar en los proyectos vinculados a la ampliación de capacidad de la Línea 1 del Metro de Lima y a la mejora integral de la Red Vial 5 operada por Norvial. Estas iniciativas no solo representan un paso necesario para atender la demanda creciente de usuarios y mejorar la calidad del servicio, sino que constituyen elementos fundamentales para la sostenibilidad y el desarrollo futuro del portafolio de concesiones del Grupo.

Agradezco la confianza de nuestros accionistas, el compromiso de nuestros colaboradores y el respaldo de nuestros socios y grupos de interés. AENZA inicia esta etapa con un enfoque claro, una estructura fortalecida y una visión de largo plazo orientada a la creación de valor sostenible.

Atentamente,

Francisco García Calderón Portugal

Presidente del Directorio

AENZA

Principales Resultados 2025

3,443
Colaboradores

30.2 %
de participación femenina en nuestro equipo

6,853 BOPD
(17/10/2025)
Record de producción diaria en UNNA Energía

US$ 524.8 MM
en ventas

US$ 77.6 MM
de CAPEX

100 %
de reclamos comunitarios atendidos

21
Programas Sociales

0.196 MM m^3
de agua consumida

126,748 Mwh
de energía consumida

149,484.38 Ton
de residuos sólidos generados

Auditoría de Gases de Efecto Invernadero (GEI) realizada por Bureau Veritas

100 %
de proveedores con impactos negativos recibieron apoyo para implementar planes de acción

283,085,658 USD
en compras a proveedores de bienes y servicios

27 %
de Agua residual de Lima es tratada en La Chira

+ de 722 mil
pasajeros al día en Línea 1 del Metro de Lima (cifra pico en diciembre)

Somos AENZA

1.1 Acerca de AENZA

En AENZA nos consolidamos como una empresa referente en el desarrollo y gestión de infraestructura en el Perú. Nuestro portafolio incluye proyectos emblemáticos como la Línea 1 del Metro de Lima, que moviliza diariamente a más de medio millón de personas, así como la operación de tres concesiones viales y una planta de tratamiento de agua a nivel nacional. Asimismo, participamos de manera relevante en el sector energético, siendo responsables de más del 10 % de la producción de barriles de crudo del país a través de dos lotes de producción de hidrocarburos, además de la gestión de cinco terminales de almacenamiento y despacho, y una planta de gas.

En el ámbito inmobiliario, destacamos como líderes en el desarrollo de vivienda de interés social, con más de 21 mil unidades entregadas, contribuyendo de manera significativa al acceso a vivienda en el país. Este portafolio diversificado refleja nuestra capacidad para operar y generar valor en distintos sectores y mercados.

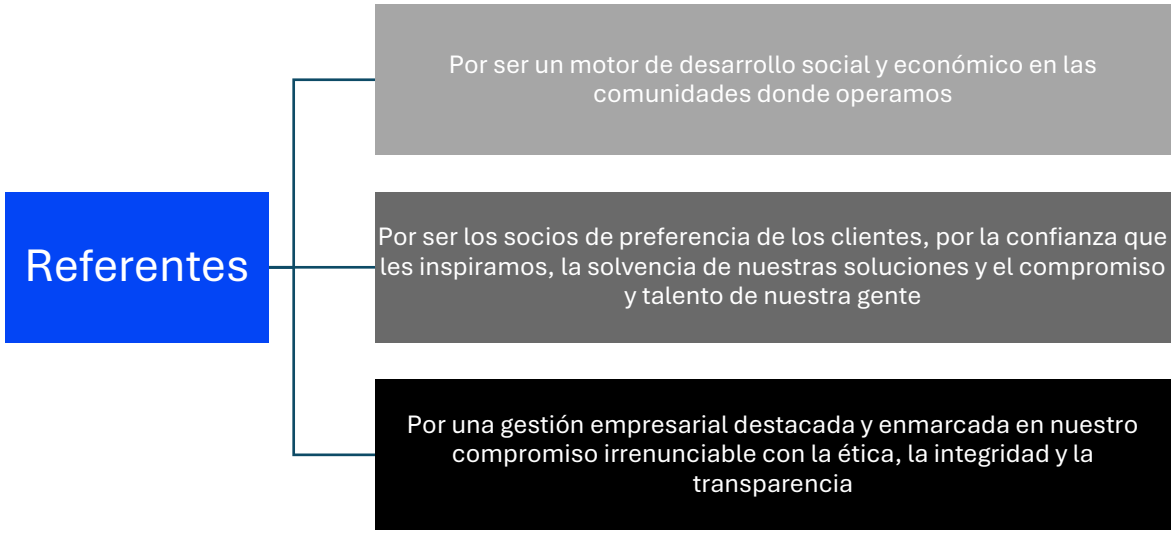
Contamos con un equipo de más de 3,400 colaboradores directos, conformado por profesionales especializados y comprometidos con impulsar altos estándares de desempeño y excelencia operativa. En todos los niveles de la organización, mantenemos un compromiso firme con una gestión responsable y sostenible, evidenciado en nuestro sólido desempeño en los ámbitos ambiental, social y de gobierno corporativo.

Nuestro Propósito

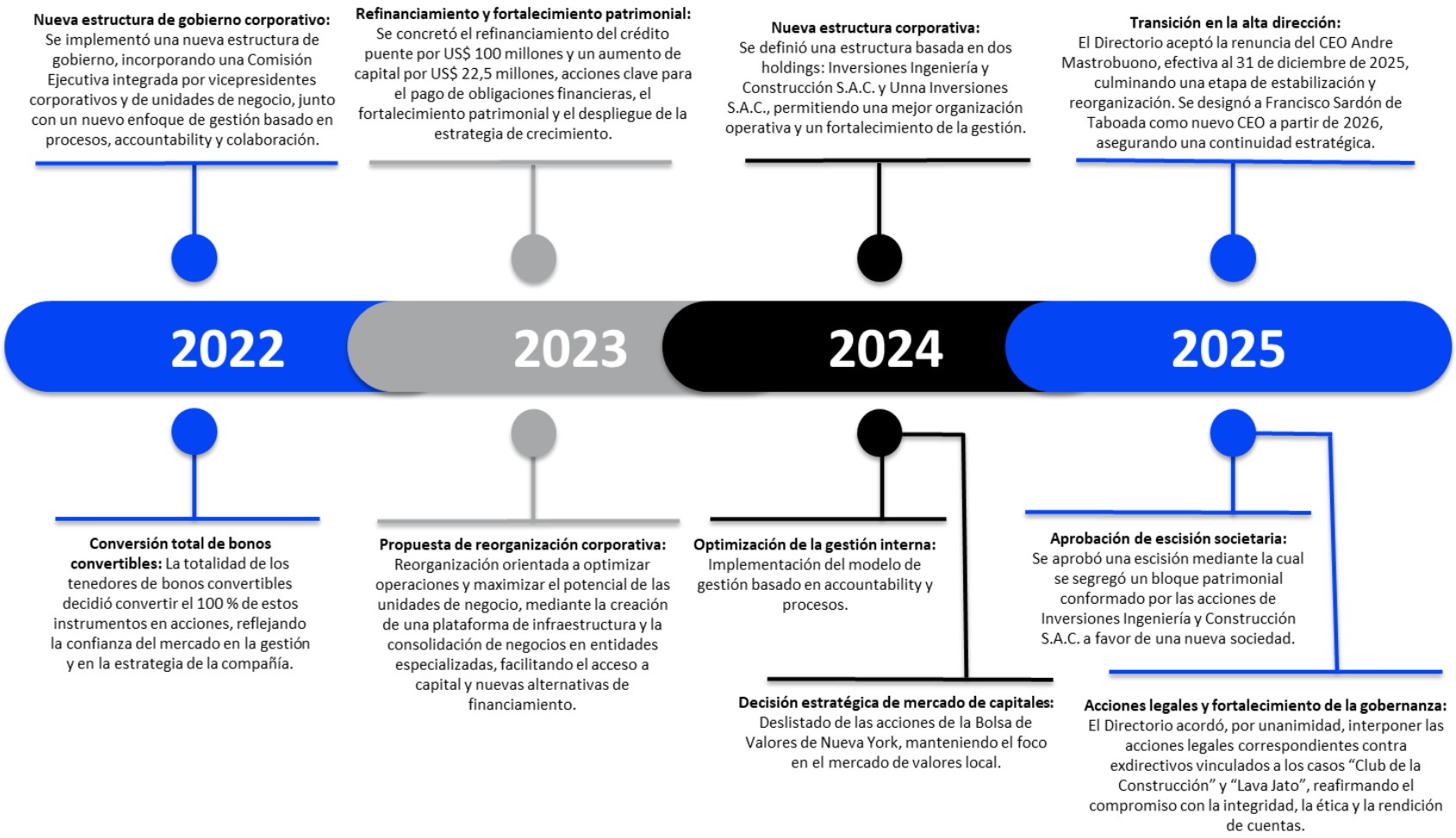
Transformamos realidades y condiciones de vida, promoviendo un desarrollo responsable y facilitando el bienestar ciudadano

Aspiración

Nos proyectamos a ser la empresa líder en desarrollo de concesiones en la región. Por ello aspiramos a ser reconocidos como los referentes de la industria en Latinoamérica.



Aenza en el tiempo



Principios Culturales

En AENZA, nos encontramos en una etapa trascendental de transformación. Mientras buscamos consolidarnos como líderes en Latinoamérica, es fundamental que tengamos una brújula que guíe nuestras acciones y decisiones. Por ello, hemos definido nuestros principios culturales, que no solo reflejan quiénes somos, sino también hacia dónde aspiramos ir. Estos principios son el corazón de nuestra cultura corporativa, reflejando el compromiso, la pasión y la visión que compartimos en esta nueva etapa.

Al adoptar y vivir estos principios, forjaremos un futuro prometedor, manteniendo siempre nuestro compromiso con el bienestar ciudadano y el desarrollo responsable.

Gestión de Procesos

Nuestra gestión está basada en procesos claramente definidos, respaldada por un seguimiento constante de indicadores. Creemos en la fuerza de la planificación meticulosa y la disciplina en la ejecución. Esto nos permite asegurar la excelencia y consistencia en todo lo que hacemos.

Eficiencia

La atención al detalle en la gestión de los recursos es una exigencia que nos hemos impuesto. Cada decisión de gasto se evalúa con precisión, buscando aprovechar las oportunidades de maximizar el valor, sin comprometer la calidad de nuestros proyectos y servicios.

Colaboración

Reconocemos el valor incalculable del trabajo en equipo. Fomentamos un ambiente de colaboración activa que permita superar barreras y generar sinergias, donde cada miembro aporte su experticia para superar retos y alcanzar objetivos comunes. La diversidad de ideas y perspectivas es esencial para nuestra transformación.

Accountability

Asumimos un rol activo, no solo en la ejecución de nuestros encargos, sino también en liderar, proponer y contribuir con la transformación de la empresa. Valoramos la capacidad para tomar la iniciativa y garantizar que cada acción contribuya al logro de nuestros objetivos.

Integridad

Actuamos guiados por un compromiso inquebrantable con la ética, y tomamos decisiones con transparencia y justicia. Reconocemos la importancia de cuidar nuestro entorno, lo que nos impulsa a actuar de manera responsable ante el medio ambiente y a establecer relaciones comunitarias positivas.



Gestión de Procesos

Planificación meticulosa y ejecución disciplinada para la excelencia

Eficiencia

Gestión de recursos enfocada en maximizar el valor

Colaboración

Trabajo en equipo activo y sinergia para la innovación

Accountability

Iniciativa y responsabilidad para la transformación

Integridad

Conducta ética y responsabilidad ambiental

Reconocimientos Obtenidos en 2025

Unidad de Negocio	Reconocimiento	Organismo que Otorga	Detalle
AENZA	Premio a la Excelencia 2025 de Rimac.	RIMAC	Galardón de plata en la categoría “Mejor Gestión Integrada de Riesgos Laborales”. El reconocimiento destaca a las empresas por sus buenas prácticas, resultados e innovación en la prevención de riesgos laborales, evaluando su desempeño durante el 2024.
unna Infraestructura	Segunda Estrella en el Programa Huella de Carbono Perú. Linea 1 del Metro de Lima	PERÚ Ministerio del Ambiente	Segunda Estrella en el Programa Huella de Carbono Perú, otorgada por el Ministerio del Ambiente gracias a la verificación externa del cálculo de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) correspondientes al año 2023 en Línea 1 del Metro de Lima.
	Primera Estrella en el Programa Huella de Carbono Perú. PTAR La Chira	PERÚ Ministerio del Ambiente	Primera Estrella en el Programa Huella de Carbono Perú, otorgada por el Ministerio del Ambiente gracias a la medición y reporte de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) por primera vez en la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales de La Chira.
	Ampliacion de Plazo de la Concesión de Canchaque por 31 meses	PERÚ Ministerio de Transportes y Comunicaciones	Ampliacion de Plazo de la Concesión por 31 meses, cuya nueva fecha de culminación se traslada al 2028.
unna Energía	Reconocimiento a las empresas del sector energético que lideran la gestión responsable de RAEE (Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos)	recolecc	Somos parte de las empresas más sostenibles del Perú según el ranking de gestión de Recolecc, en la categoría empresas del sector energía.
	Certificación ABE de la Asociación de Buenos Empleadores	abe asociación de buenos empleadores de amcham perú	UNNA Energía y Terminales del Perú mantuvieron vigente la certificación de la Asociación de Buenas Empleadores en la categoría Emprendedor.
VIVA	Segundo mayor desarrollador de Vivienda de Interés Social del Fondo Mi Vivienda.	Fondo Mivivienda	En el marco del programa de Mi Vivienda Sostenible, hemos sido reconocidos como el Segundo mayor desarrollador de Vivienda de Interés Social del Fondo Mi Vivienda.
AENZA VIVA	Recertificación de la Certificación ABE de la Asociación de Buenos Empleadores, alcanzando la categoría Promotor.	abe promotor	La categoría Promotor corresponde a un nivel superior dentro de la Certificación ABE, alcanzado a partir de la aplicación consistente y sostenida de buenas prácticas laborales en el tiempo. Vigente para el periodo 2025-2027 como resultado del cumplimiento sostenido de criterios de buenas prácticas laborales.

1.2 Nuestras Unidades de Negocio

AENZA cuenta con un portafolio diversificado que le permite liderar en sectores clave para el desarrollo de la región. A través de nuestras tres unidades de negocio: Infraestructura, Energía y Gestión Inmobiliaria; gestionamos activos estratégicos y ejecutamos proyectos de alto impacto.

AENZA Holding

unna Infraestructura

unna Energía

VIVA







Concesiones e Infraestructura

- 1 línea de metro urbano
- 3 concesiones viales
- 1 planta de tratamiento de agua
- Líder de infraestructura en Perú

Energía

- 2 lotes de exploración y producción de hidrocarburos
- 1 planta de procesamiento de gas natural con 1 estación de compresión de gas natural.
- 5 terminales de almacenamiento y distribución.

Inmobiliario

- Uno de los desarrolladores inmobiliarios residenciales más grandes del Perú
- Líder en el desarrollo Vivienda Social Sostenible
- Negocio de lotes Industriales

Nuestra Estrategia

Nuestra estrategia se orienta a fortalecer nuestras unidades de negocio consolidándonos como una de las principales plataformas de desarrollo de concesiones en Latinoamérica. Considerando las altas barreras de entrada propias del sector de concesiones, buscamos construir sobre el liderazgo que hemos consolidado como empresa de infraestructura en el Perú.

Nuestro foco estratégico está puesto en el desarrollo de una plataforma de concesiones de infraestructura y energía que nos permita operar negocios de largo plazo, con ingresos predecibles y oportunidades de crecimiento sostenible. Esta estrategia se complementa con iniciativas orientadas a maximizar el aporte de todas nuestras unidades al desarrollo del país, mejorar la eficiencia operativa y consolidar el valor estratégico del grupo.

Nuestra estrategia para los próximos años se articula en torno a las siguientes iniciativas clave:

1. **Gobernanza Sólida y Cultura de Integridad.** Este pilar constituye el fundamento de AENZA. Contamos con un gobierno corporativo sólido, basado en principios de independencia, supervisión efectiva y transparencia, liderado por un Directorio con mayoría de miembros independientes y un renovado equipo de management. Esta estructura garantiza el cumplimiento riguroso de nuestros compromisos legales y promueve una cultura de integridad alineada con estándares internacionales. Asimismo, hemos fortalecido los procesos transversales en todas las unidades de negocio, permitiendo que estas se enfoquen en la operación y el desarrollo comercial. Como parte de este compromiso, cumplimos con el pago de la reparación civil acordada con la Fiscalía y la Procuraduría del Perú y reforzamos continuamente nuestras prácticas de cumplimiento.

2. **Crecimiento Orgánico y Creación de Valor en Activos Actuales.** Nuestro principal foco es maximizar el potencial de los activos que ya operamos. Esto se traduce en iniciativas de alto impacto, como la ampliación de la capacidad de la Línea 1 del Metro de Lima, que permitirá pasar de más de 600 mil a un millón de pasajeros diarios, y la mejora integral de Norvial, que contempla nuevos carriles en la variante de Pasamayo y la construcción de los evitamientos de Chancay y Chancayllo, proyectos clave para la competitividad de la zona.

3. **Crecimiento Estratégico del Portafolio.** Evaluamos oportunidades para complementar nuestro portafolio de concesiones mediante proyectos y activos estratégicos que refuercen nuestra presencia en sectores donde contamos con experiencia comprobada y donde podemos generar alto valor.

4. **Liderazgo en Sostenibilidad.** Hemos sido incluidos por cuarto año consecutivo en el S&P/BVL Peru General ESG Index y hemos incrementado nuestro puntaje en el S&P Corporate Sustainability Assessment de 23 puntos en 2021 a 58 puntos en 2025. Además, contamos con un sistema de gestión certificado bajo las normas ISO 14001 e ISO 45001, lo que respalda nuestro compromiso con la gestión ambiental y la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, durante el periodo reportado, ejecutamos un proceso de escisión como parte de nuestra estrategia de reorganización corporativa, mediante el cual se segregó un bloque patrimonial vinculado a Ingeniería y Construcción para su transferencia a Cumbra Holding. Esta operación fue aprobada por nuestro Directorio y se llevó a cabo una vez obtenidas todas las autorizaciones y dispensas requeridas, sin que los accionistas ejercieran el derecho de separación previsto en la normativa societaria vigente. Como resultado, se declararon cumplidas todas las condiciones precedentes y se determinó que la escisión entró en vigencia el 5 de diciembre de 2025, fecha a partir de la cual surtieron efecto sus consecuencias societarias, contables y operativas.

unna Infraestructura

Damos vida a la infraestructura que conecta y da bienestar a tu vida, creando juntos nuevas oportunidades, desarrollo sostenible y cultura ciudadana

Somos una empresa integrada de gestión de infraestructura, con una trayectoria de excelencia. Destacamos por nuestra capacidad para desarrollar, operar, mantener, financiar y potenciar las infraestructuras que impulsan el progreso nacional. Nuestro portafolio de alta calidad incluye 7 empresas: 5 concesiones (Línea 1 del Metro de Lima, una autopista, dos carreteras, una planta de tratamiento de aguas residuales), así como una empresa operadora de la infraestructura y una de gestión comercial.

Nuestras Concesiones

Línea 1 del Metro de Lima
Somos un sistema de transporte ferrovial urbano de la capital, nuestra concesionaria de 33 km de vía férrea y abarca la ruta Villa el Salvador – Bayóvar (San Juan de Lurigancho).
En 2025 se nos otorgó la segunda estrella de huella de carbono por el MINAM.
Contrato hasta 2041.

Norvial
Administramos la Red Vial N° 5, el tramo Ancón-Huacho-Pativilca de la carretera Panamericana Norte, aproximadamente 182.5 km, Autopista que conecta Lima con el norte del país, incluyendo el nuevo puerto de Chancay.
Contrato hasta 2028.

Survial
En Survial somos responsables de la operación y mantenimiento de la infraestructura vial, abarcando un tramo de aproximadamente 757 kilómetros, sin incluir las zonas urbanas de Abancay, Cusco y Urcos.
Contrato hasta 2032.

Canchaque
Nos encargamos de la operación y el mantenimiento de la carretera que conecta el Empalme 1B con los poblados de Buenos Aires y Canchaque, un tramo de 76 kilómetros.
Contrato hasta 2028.

La Chira

La Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) La Chira, es responsable de tratar el 27 % de aguas residuales de Lima Metropolitana, impactando en la calidad de vida de 3 millones de personas. Hemos recuperado 17 kilómetros del litoral costero, que abarcan desde las playas Las Cascadas, en Barranco, hasta Conchán, en Lurín. Este logro ha sido posible al evitar el vertimiento de cerca de 80,000 toneladas de residuos al mar.

En 2025 se nos otorgó la primera estrella de huella de carbono por el MINAM.

Contrato hasta 2037.

12 millones de conductores utilizaron las pistas de Norvial	**201 millones** de pasajeros se trasladaros en Línea 1 del Metro de Lima en 2025	**1.7 millones** de conductores utilizaron las pistas de Survial

Atributos Clave:

UNNA Infraestructura representa el eje central de la estrategia del grupo, dado que el modelo de concesiones en el que opera ofrece beneficios estructurales que aseguran estabilidad, previsibilidad y creación de valor en el largo plazo:

- Contratos de concesión de largo plazo (hasta 30 años, y prorrogables hasta 60).
- Contratos con seguridad jurídica, definidos y estables. Con rango de ley en las concesiones.
- Principal cliente con solidez crediticia (Ministerio de Transporte y Comunicaciones).
- Riesgo operativo conocido y con estructuras de costos con experiencia previa.
- Acceso a financiamiento en mercados internacionales y locales, con bonos internacionales asociados a Línea 1 y emisiones locales como Norvial, que cuentan con calificaciones crediticias locales de AA+ y AAA otorgadas por Apoyo & Asociados.

Desde una perspectiva de portafolio, UNNA Infraestructura cumple un rol estratégico dentro del grupo:

Generación de flujos de caja ancla	Retornos predecibles con riesgo limitado
Área clave para el crecimiento futuro del grupo	Maximización de valor a través de la expansión de activos brownfield

Principales Proyectos Estratégicos

En línea con nuestro enfoque como plataforma especializada en activos de largo plazo, AENZA prioriza el desarrollo de iniciativas que contribuyan a cerrar brechas estructurales de infraestructura en el país y fortalecer la sostenibilidad de su portafolio de concesiones.

En el ámbito de transporte masivo y conectividad vial, la compañía viene impulsando proyectos estratégicos orientados a mejorar la capacidad operativa, la seguridad y la eficiencia de servicios esenciales para millones de personas.

Línea 1 del Metro de Lima – Ampliación de Capacidad

La Línea 1 constituye el sistema de transporte masivo más relevante del país, movilizando actualmente más de 600 mil pasajeros diarios. La demanda creciente del servicio y su futura interconexión con otros sistemas de transporte urbano evidencian la necesidad de ampliar su capacidad operativa para garantizar continuidad, calidad y seguridad en el servicio.

En ese contexto, se está trabajando para la ejecución de un proyecto de ampliación de capacidad orientado a incrementar la frecuencia de trenes, reducir los tiempos de espera y mejorar la experiencia de los usuarios. Cuando se concrete, permitiría atender hasta un millón de pasajeros diarios, fortalecer la seguridad operativa y optimizar la eficiencia del sistema. El proyecto contempla intervenciones progresivas en infraestructura, sistemas, material rodante y estaciones.

La ampliación de la Línea 1 tendrá un impacto significativo en la movilidad urbana de Lima, contribuyendo a la reducción de tiempos de desplazamiento, a la mejora en la calidad del transporte público y a la dinamización de empleo durante su fase de ejecución.

Red Vial 5 – Mejoramiento Integral de Norvial

La Red Vial 5 cumple un rol estratégico en la conectividad del norte del país, particularmente en el contexto del desarrollo del Puerto de Chancay y el crecimiento de la actividad logística en la zona. El aumento proyectado del flujo vehicular exige infraestructura vial con los más altos estándares de capacidad, seguridad y eficiencia.

En este marco, se encuentra también en elaboración un proyecto de mejoramiento integral orientado a optimizar la fluidez del tránsito, reducir riesgos de accidentes y fortalecer la competitividad logística del corredor. Entre sus objetivos se encuentran el incremento de capacidad en tramos críticos, la mejora de condiciones de seguridad vial y la reducción del tránsito pesado en zonas urbanas.

Cuando se concrete, esta iniciativa contribuirá a mejorar la conectividad regional, dinamizar la economía del Norte Chico del Perú y generar empleo durante su ejecución, consolidando la infraestructura como habilitador del desarrollo productivo del país.

---

unna Transporte

Somos la empresa de servicios a cargo de operar y mantener carreteras, autopistas y la Linea 1 del Metro de Lima. Estas contemplan tres concesiones viales y una ferroviaria (la Línea 1 del Metro de Lima). Cuenta con más de 30 años de experiencia brindando soluciones de operación y mantenimiento de infraestructura vial y ferroviaria. Asimismo, hemos operado más de 3,700 kilómetros de carreteras a nivel nacional.

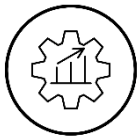
unna Comercial

Somos la empresa de gestión comercial que desarrolla la renta de locales, publicidad interior y exterior, entre otros para los activos que tiene UNNA Infraestructura que refuerzan nuestra conexión con los usuarios y contribuyen a crear experiencias memorables.

Durante 2025, consolidamos nuestro negocio comercial como un pilar estratégico de generación de valor, fortaleciendo nuestra propuesta de publicidad exterior (Brandeo de trenes) y desarrollo de locales comerciales en la Línea 1 del Metro de Lima. La Línea 1 se posicionó como una de las plataformas de comunicación urbana más relevantes del país, ofreciendo a las marcas altos niveles de visibilidad, frecuencia y conexión con una audiencia diversa y altamente receptiva. Convirtiéndose en un socio estratégico para el desarrollo de las marcas y negocios en la ciudad.

Damos vida a la infraestructura que energiza y da bienestar a tu vida, creando juntos nuevas oportunidades y desarrollo sostenible.

Con más de 40 años de experiencia, operamos infraestructura propia y de terceros en las industrias de petróleo, gas, químicos y energía. En el noroeste del Perú, gestionamos la exploración y producción de petróleo y gas en los Lotes III y IV, así como una planta de procesamiento de gas natural y una estación de secado de gas. Además, a través del consorcio Terminales del Perú, operamos cinco terminales estratégicamente ubicados a nivel nacional, donde brindamos servicios de recepción, almacenamiento y despacho de hidrocarburos refinados y GLP.



Record de Producción:

Producción diaria UNNA Energía: 6,853 BOPD (17/10/2025)

Nuestra Gestión

En UNNA Energía, gestionamos cada proyecto con un enfoque claro en la eficiencia y disciplina operativa, la seguridad y la sostenibilidad. Nos especializamos en la exploración, producción y procesamiento de hidrocarburos, garantizando un suministro de energía confiable gracias a nuestra infraestructura moderna y una gestión que se alinea con los más altos estándares del sector. Nuestra experiencia nos ha posicionado como un socio estratégico para el desarrollo energético del país. Trabajamos en estrecha colaboración con clientes, socios y autoridades para optimizar nuestros procesos y fortalecer la infraestructura energética de Perú.

Aspiramos a ser la empresa regional de soluciones de energía, reconocida por su excelencia operacional y como socio confiable de nuestros grupos de interés. Formamos parte de la estrategia del grupo como un negocio complementario y estratégico, sustentado en activos y contratos que ofrecen estabilidad, diversificación y captura selectiva de valor:

- Reservas amplias, probadas y probables, con una ratio de reposición de reservas de los últimos años de 20 %.
- Contratos de concesión de largo plazo.
- Riesgo de ejecución acotado, respaldado por amplia experiencia operativa.
- Complejidades técnicas limitadas en la implementación de los proyectos.
- Esquema de regalías definido y transparente.
- Portafolio diversificado con empresas nacionales y multinacionales de reconocido prestigio.
- Alta exposición a sectores económicos críticos, impulsados por la demanda global.

Desde una perspectiva de portafolio, cumplimos el siguiente rol dentro del grupo:

- Generación de valor.
- Soporte sinérgico al negocio de infraestructura y concesiones.
- Construcción de capital intangible, basado en conocimiento y capacidades técnicas especializadas.

Nuestros Negocios

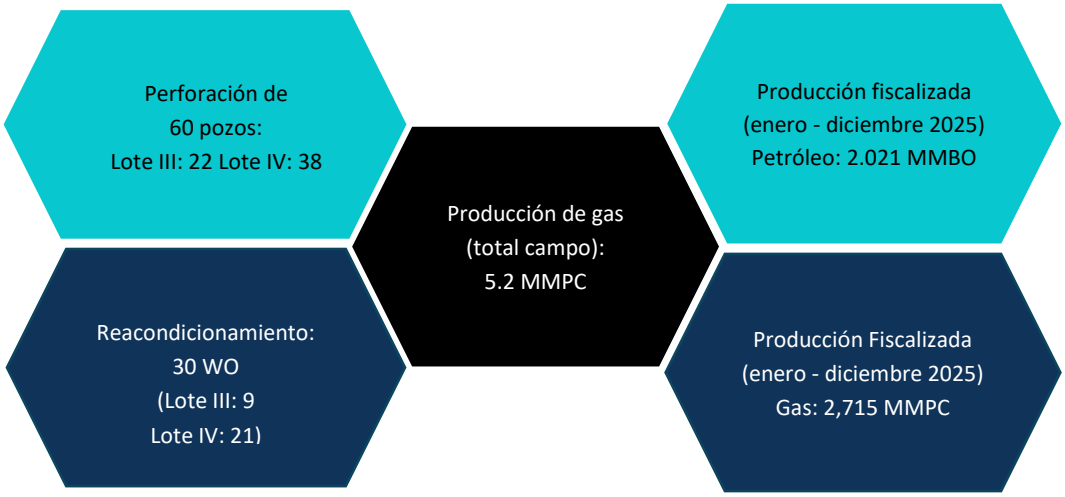
Exploración y producción

- Dos lotes petroleros (III y IV)
- Se ha superado lo 6,850 BOPD diario y 6,400 BOPD mensual.
- +12 % de producción de crudo en el país.
- + 650 pozos productores
- 20 años restantes de concesión
- A la fecha se han comercializado más de 12.1 MMBls (millones de barriles) de crudo desde el inicio de la concesión.

UNNA Energía tiene suscritos dos contratos con PERÚPETRO para la explotación de hidrocarburos en los Lotes III y IV, ubicados en las provincias de Talara y Paita, en el departamento de Piura. Asimismo, contamos con pozos con inclinaciones de hasta 70°, lo que optimiza la extracción de recursos de manera más eficiente

En los Lotes III y IV, cuyos contratos finalizan en el año 2045, realizaremos inversiones por los próximos diez años para perforar 330 pozos adicionales. De esta manera, entregaremos los volúmenes de petróleo que el país necesita.

Avances 2025



Gas Natural

Operamos en Pariñas (Talara, Piura) una Planta de procesamiento, con capacidad de 44 MMPCD de gas, donde producimos Gas Licuado de Petróleo (GLP), Condensados de Gas Natural (CGN) y Gas Natural Seco (GNS), el cual es utilizado en la generación eléctrica en la Central Térmica Malacas, también como gas combustible en las operaciones de la Refinería Talara y abastecimiento de gas a la red de distribución del concesionario, contribuyendo a la masificación del gas natural en Piura.

Operamos una estación de Gas natural comprimido (GNC), el cual recibe gas seco de nuestra Planta de procesamiento, mediante la cual abastecemos, a través de ducto virtual, a diferentes clientes. El 2025, iniciamos la operación de la nueva Estación de secado de gas natural (EDS) en el Lote III con una capacidad de 4MMPCD también contribuyendo al abastecimiento de gas a la red de distribución del concesionario desde la zona de Paita.

14 MMPCD de gas natural transportado
(millones de pies cúbicos por día)

Transporte y Distribución



Operación de 5 terminales de almacenamiento y despacho de hidrocarburos.



9 años restantes de concesión



2.7 MBBL de capacidad de almacenamiento

En UNNA Energía ofrecemos servicios de recepción, almacenamiento y despacho de una amplia gama de hidrocarburos líquidos refinados, incluyendo diésel, gasolinas, combustibles de aviación, combustibles para embarcaciones, residuales y GLP. Operamos cinco terminales de combustibles estratégicamente ubicados en la costa norte y central del Perú, bajo contratos de concesión a 20 años suscritos en 2014.

Durante el período, hemos ejecutado planes de adecuación en nuestros cinco terminales de almacenamiento de hidrocarburos líquidos, orientados a fortalecer nuestra infraestructura, optimizar la operación y continuar brindando un servicio confiable y de alta calidad a nuestros clientes. Contamos con una capacidad total de almacenamiento de 2.7 millones de barriles (MBBL), lo que nos permite atender de manera eficiente las necesidades del mercado. Nuestros ingresos no están directamente vinculados a la variación de los precios del petróleo, lo que contribuye a la estabilidad del negocio y a la previsibilidad de los resultados.

Reconocimientos

- **Trinorma:**

  Certificación del Sistema de Gestión Integrado – SGI (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001).

  UNNA Energía y **Terminales del Perú** llevaron a cabo la auditoría anual de certificación de su **Sistema de Gestión Integrado (SGI)**, bajo los siguientes alcances:

Gestión y operación de producción de petróleo y gas, así como procesamiento de gas (UNNA Energía).

Recepción, almacenamiento y despacho de productos derivados de hidrocarburos (Terminales del Perú).

- **Producción a nivel País:**

Tercer productor de petróleo: 12.6 % (Enero a Diciembre 2025)

En el marco de nuestra participación en INGEPET, destacamos la obtención del primer puesto en la modalidad Póster por parte de Daniel Flores Martínez, representante de UNNA Energía. El trabajo presentado, titulado “Petroacústica: una nueva metodología para la evaluación cuantitativa del registro sónico dipolar en reservorios naturalmente fracturados del grupo Amotape”, propuso un enfoque innovador para la caracterización de reservorios complejos, contribuyendo al desarrollo técnico y científico del sector hidrocarburos.

El Ingepet es el congreso internacional más reconocido en el sector hidrocarburos del Perú.

Hacemos posibles espacios y entornos sostenibles donde se puedan proyectar vidas y negocios, y lo hacemos generando bienestar, desarrollo urbano y compromiso ciudadano

Somos uno de los desarrolladores inmobiliarios más grandes del Perú, con más de 94 proyectos inmobiliarios desarrollados a lo largo de nuestra trayectoria y una posición de liderazgo en el sector de vivienda de interés social. Nuestra experiencia se refleja en la entrega de más de 25 mil unidades inmobiliarias, que incluyen viviendas, oficinas, lotes residenciales, industriales y centros comerciales, consolidando nuestra presencia en más de 19 distritos de Lima Metropolitana y Callao, así como en las ciudades de Piura y Huancayo.

Nuestro modelo de negocio se sustenta en un enfoque centrado en el cliente y en la sostenibilidad a través de nuestro programa AYNI, que gestiona la sosteniblidad social, económica y ambiental de nuestros proyectos con un acompañamiento basado en la educación y trabajo en comunidad. Desarrollamos y construimos vivienda social y tradicional dirigida a distintos segmentos de la población, con proyectos enmarcados principalmente en el programa Mi Vivienda, lo que permite a nuestros clientes acceder a los subsidios del Estado peruano. Gracias a los diseños sostenibles de nuestras viviendas, contamos con la certificación del Bono Verde del Fondo Mi Vivienda, lo que facilita el acceso a tasas de interés hipotecario preferenciales para nuestros clientes mediante la optimización del uso de energía, agua y respeto al medio ambiente. Adicionalmente, hemos sido reconocidos y certificados por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), reafirmando nuestro compromiso con la gestión responsable del talento. Nuestro sistema de gestión ambiental y social, al igual que el de todo el Grupo AENZA, se encuentra alineado con los estándares del International Finance Corporation (IFC) y ha sido revisado y validado por el Inter-American Development Bank en el marco de un préstamo vigente con dicha institución, fortaleciendo la solidez y credibilidad de nuestra gestión.

Operamos en un contexto de alta oportunidad de mercado, considerando que el déficit habitacional en el Perú se estima en aproximadamente dos millones de viviendas. En este escenario, mantenemos un pipeline claro y accionable de proyectos, con una estrategia de captura de valor selectiva. Actualmente, contamos con diversos proyectos de vivienda asequible en ejecución, entre los que destacan Parques de Comas, Parques del Callao, Parques de Breña y Parques del Mar, entre otros. Nuestros clientes de vivienda de interés social acceden a bonos estatales que les permiten complementar la cuota inicial y mejorar sus condiciones financieras. En 2025 las ventas han incrementado un 34 % en comparación del año anterior,

y proyectamos la venta de un poco mas de 3,000 unidades adicionales en los próximos años únicamente en el proyecto Parque Comas.

Entregamos + de 700 departamentos,
traducidos en el bienestar de más de 700 familias

Avances 2025

Durante 2025 nos propusimos como objetivo la entrega de cinco edificios, equivalentes a aproximadamente 700 departamentos. El cumplimiento de esta meta requirió una gestión integral y compleja, que abarcó desde la comercialización y venta de las unidades, hasta la construcción de los edificios, la gestión financiera y la obtención de los permisos correspondientes. La entrega de los proyectos se realizó en el mes de diciembre.

Alcanzamos avances significativos en el desarrollo y comercialización de nuestros proyectos. Lanzamos a la venta el segundo edificio del proyecto Los Parques de Breña y culminamos la construcción del primer edificio, iniciando las entregas en diciembre. En el producto Club Residencial de Comas, lanzamos a la venta el edificio 5 de Cerezos Club Residencial y el último edificio de Magnolias Club Residencial, incorporando un nuevo producto de mayor metraje. En el segmento Villas en Comas, lanzamos el edificio 8 de Acacias Villa Residencial, mientras que en el producto de menor escala se lanzó a la venta el edificio 6 de Geranios Conjunto Residencial 2.

Asimismo, reactivamos proyectos en terrenos previamente adquiridos e iniciamos la construcción de un nuevo proyecto en Barranco, el cual, al cierre del 2025 se encuentraba en el nivel uno, avanzando en la ejecución de los sótanos. En términos comerciales, este proyecto registra un avance en ventas del 81 %. Adicionalmente, lanzamos a la venta nuestro proyecto de lujo San Gabriel, ubicado en San Isidro, frente al Golf, en Pezet 417, logrando una exitosa etapa de preventa.

En el ámbito operativo, mantuvimos mejoras en la estandarización de procesos, lo que nos permitió generar ahorros significativos en los costos de construcción. En paralelo, fortalecimos nuestra gestión comercial y la experiencia del cliente mediante el desarrollo de un sistema automatizado que prioriza prospectos utilizando datos públicos, incrementando la efectividad de nuestra fuerza de ventas. Rediseñamos por completo nuestra página web y comunicación de contenido en redes sociales, lo que contribuyó a una gestión más eficiente del relacionamiento con los clientes y mercado.

Durante el año pusimos en producción la nueva página web, la cual incorpora un portal del propietario e integra un aplicativo de ranking de leads. Esta herramienta nos permitió enfocar los esfuerzos comerciales en los clientes con mejor score financiero, alcanzando un nivel de penetración del 13 %, significativamente superior al promedio de mercado, que se sitúa en 7 %.

De cara al futuro, nos encontramos gestionando el financiamiento para la adquisición de nuevos terrenos. Se prevé que la firma del contrato correspondiente se realice durante 1T26. El primer terreno, con una extensión aproximada de 25,000 m², permitirá el desarrollo de alrededor de 2,350 departamentos. Asimismo, para el año 2026 se proyecta la adquisición de un segundo terreno de magnitud similar, entre 20,000 y 25,000 m². A la fecha, el primer terreno ya ha sido asegurado mediante la firma de la opción de compra y se encuentra en curso la negociación del financiamiento.

Reconocimientos

En 2025 fuimos reconocidos con el segundo lugar en la premiación del Fondo Mi Vivienda para Lima Metropolitana, lo que refuerza nuestro liderazgo en el sector de vivienda social. Asimismo, nos enorgullece que VIVA haya sido evaluada como la mejor unidad en clima laboral dentro del Grupo AENZA, reflejo del compromiso, desempeño y talento de nuestro equipo humano.

Dimensión Económica y de Gobernanza

2.1 Desempeño Financiero

Durante el 2025 consolidamos una mejora sostenida en nuestros principales indicadores financieros, reflejando la recuperación operativa y el fortalecimiento de nuestras unidades de negocio.

Al 4T2025 alcanzamos ventas acumuladas por US$ 525 MM, lo que representa un crecimiento de 12.8 % respecto al 4T2024. La Utilidad Bruta acumulada ascendió a US$ 148 MM, 13.5 % superior al año anterior. El EBITDA Ajustado acumulado fue de US$ 180 MM, registrando un incremento de 7.0 % frente al 2024.

La Utilidad Neta acumulada de Operaciones Continuas alcanzó US$ 27 MM, mayor en 55.0 % respecto al 4T2024. No obstante, considerando el efecto de Operaciones Discontinuadas, registramos una Pérdida Neta acumulada por US$ 85 MM al cierre del 2025.

En términos comparativos, nuestras principales cifras económicas fueron las siguientes:

- **Ventas: US$ 524,794 miles (2025) vs US$ 465,117 miles (2024)**
- **Utilidad Bruta: US$ 147,724 miles (2025) vs US$ 130,129 miles (2024)**
- **Utilidad antes de Impuestos: US$ 55,080 miles (2025) vs US$ 48,735 miles (2024)**
- **Utilidad Neta: US$ (84,852) miles (2025) vs US$ (65,647) miles (2024)**
- **EBITDA Ajustado: US$ 179,595 miles (2025) vs US$ 167,792 miles (2024)**

Tabla 1. Principales Cifras Económicas

Indicador (US$ miles)	2024	2025
Ventas	465,117	524,794
Utilidad Bruta	130,129	147,724
Utilidad antes de Impuestos	48,735	55,080
Utilidad Neta	(65,647)	(84,852)
EBITDA ajustado	167,792	179,595
Backlog	412,037	440,213
Negocios recurrentes	957,780	841,275
Backlog + recurrentes	1,369,817	1,281,488

Nota 1: TC 2024: 3.770, TC 2025: 3.368

Resultados Financieros

UNNA Infraestructura

Las ventas del negocio de Infraestructura al 4T2025 crecieron 7.3 % respecto al 4T2024. Este desempeño estuvo impulsado principalmente por el incremento en los ingresos de Norvial debido a mayor tráfico y tarifas, así como por mayores kilómetros adicionales en Línea 1. Este efecto fue parcialmente compensado por un menor ingreso por ejecución de obras en Norvial. Al cierre del 2025, el 38 % de las ventas corresponde a Línea 1, el 28 % a UNNA Transporte y el 23 % a Norvial.

UNNA Energía

Las ventas del negocio de Energía al 4T2025 crecieron 3.0 %. El crecimiento fue impulsado principalmente por mayor producción en el negocio de Upstream, aunque fue parcialmente contrarrestado por un menor precio de la canasta, una reducción en el procesamiento en la Planta de Gas y menores ingresos por almacenamiento y despacho en Terminales. Al cierre del 2025, el 72 % de las ventas corresponde a Servicios de Upstream, el 14 % a Terminales, el 10 % a Planta de Gas y el 4 % a la operación del terminal Pisco Camisea.

VIVA

Los ingresos de VIVA al 4T2025 disminuyeron 13.2 % respecto al 4T2024, principalmente debido a menores entregas en el proyecto Los Parques de Comas, conforme al cronograma de construcción de nuevas etapas. No obstante, el número de unidades vendidas fue mayor en 2025 (871 unidades) en comparación con 2024 (647 unidades). El 90 % de los proyectos se ejecuta en Lima y el 10 % en provincias.

Tabla 2. Principales Cifras Económicas por Unidad de Negocio

Indicador (US$ miles)	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025
Ingresos	330,308	221,370	53,393	605,071
Backlog más recurrentes	790,396	663,831	43,804	1,281,488

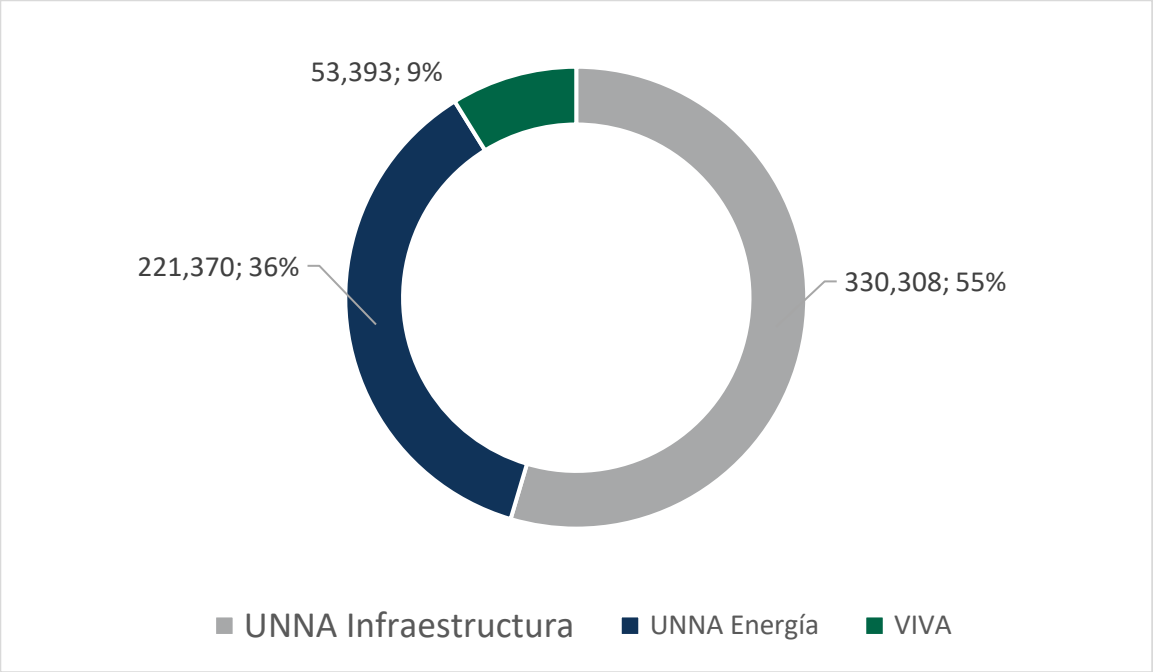
En 2025 generamos un Valor Económico Total (VEG) de S/. 1,767,507miles. Distribuimos S/. 1,508,515 miles, principalmente en costos operativos (S/. 1,130,275 miles), salarios y beneficios a empleados (S/. 283,046 miles) y pagos al gobierno por impuesto a la renta y otros tributos (S/. 95,194miles). El Valor Económico Retenido fue de S/. 258,992 miles.

Tabla 3. Valor económico generado y distribuido

Indicador (miles S/)	2025	2024
Valor económico generado (VEG)	**1,767,507**	**1,753,491**
A. Ingresos totales	1,767,507	1,753,491
Valor económico distribuido (VED)	**-1,508,515**	**-1,515,983**
B. Egresos totales	-1,508,515	-1,515,983
Costos operativos	-1,130,275	-1,152,129
Salarios y beneficios de los empleados	-283,046	-245,366
Pago al gobierno (impuesto a la renta + otros tributos)	-95,194	-118,488
Valor económico retenido (A-B)	**258,992**	**237,508**

Ventas

Gráfico 1. Ingresos por unidad de negocio 2025 (US$ miles/%)



Pérdida Neta

Durante el 2025 continuamos avanzando en la optimización y enfoque estratégico de nuestro portafolio de negocios. Como parte de esta transformación, concretamos la salida del segmento de Ingeniería y Construcción, lo que implicó la desconsolidación de determinadas subsidiarias y la clasificación de sus resultados como operaciones discontinuadas.

En este contexto, nuestras operaciones continuas mostraron una mejora en su desempeño respecto al ejercicio anterior, reflejando la solidez operativa de los negocios que conforman actualmente el Grupo. Sin embargo, el impacto asociado a la salida de los negocios discontinuados se tradujo en un efecto negativo relevante en el resultado neto consolidado del ejercicio, el cual recoge de manera integral los efectos de esta reorganización.

Con esta nueva configuración, consolidamos un portafolio más enfocado en infraestructura, energía e inmobiliario, reforzando nuestra disciplina financiera y sentando bases más sólidas para la generación de valor sostenible hacia adelante.

Tabla 4. Resultado Neto

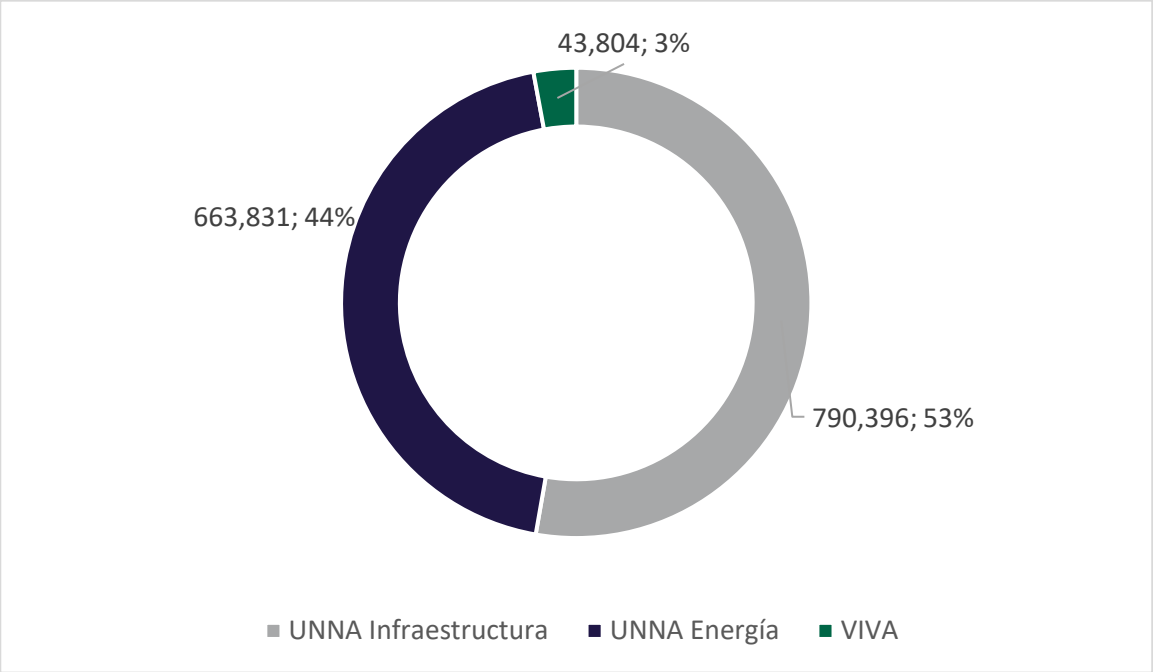
Resultado Neto Acumulado (US$ MM)	2024	2025
Operaciones continuas	17	27
Operaciones discontinuadas	(83)	(112)
Resultado neto atribuible	(66)	(85)

Backlog y Negocios Recurrentes

Al 4T2025, el Backlog consolidado ascendió a US$ 440.2 MM y los Negocios Recurrentes a US$ 841.3 MM, sumando en conjunto US$ 1,281 MM. Este nivel representa 2.44 veces nuestras ventas anuales, lo que nos otorga una base sólida de ingresos futuros.

Del Backlog total, US$ 176.9 MM se ejecutarán en 2026, US$ 139.3 MM en 2027 y US$ 123.9 MM a partir de 2028. En cuanto a los negocios recurrentes, US$ 278.1 MM corresponden a 2026, US$ 323.4 MM a 2027 y US$ 239.7 MM a 2028 en adelante. Estos incluyen principalmente la concesión Norvial y el negocio de Petróleo y Gas.

Gráfico 2. Backlog más recurrentes por unidad de negocio (US$ miles; %)



Pasivos Financieros

Al cierre del 4T2025, nuestros Pasivos Financieros consolidados ascendieron a US$ 506.5 MM (S/. 1,705.9 MM), mostrando un incremento de 0.1 % respecto al 3T2025.

Del total de la deuda financiera:

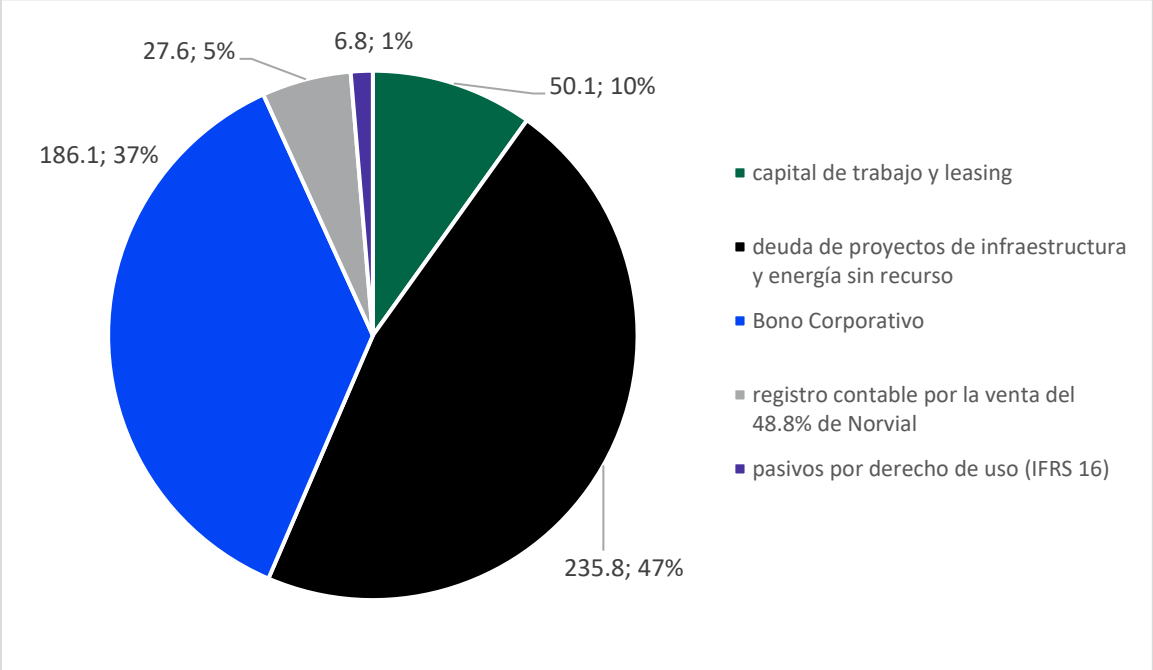
- US$ 50.1 MM corresponden a capital de trabajo y leasing.
- US$ 235.8 MM corresponden a deuda de proyectos de infraestructura y energía sin recurso.
- US$ 186.1 MM corresponden al Bono Corporativo (excluyendo US$ 21.0 MM de OID).
- US$ 27.6 MM corresponden al registro contable por la venta del 48.8 % de Norvial.
- US$ 6.8 MM corresponden a pasivos por derecho de uso (IFRS 16).

El 14 de mayo de 2024 realizamos una colocación privada de bonos bajo la regla 144A Reg S por US$ 210 MM, con vencimiento a cinco años, cuyos recursos fueron destinados al repago de deuda, fortalecimiento de reservas y financiamiento corporativo.

Tabla 5. Pasivos Financieros 2025

Deuda (en US$ Miles)	2024	2025			
		1T	2T	3T	4T
Capital de trabajo + Leasing	47,405	46,468	43,847	42,067	50,111
Deuda de proyectos	229,455	228,223	234,863	235,994	235,805
Total deuda bancaria	**276,860**	**274,691**	**278,710**	**278,062**	**285,916**
Bono Corporativo	183,934	190,902	184,580	192,054	186,073
Total deuda financiera	**460,794**	**465,593**	**463,290**	**470,115**	**471,989**
Registro contable (IFRIC) por la venta de derechos económicos de Norvial	34,117	34,152	34,139	31,640	27,683
Arrendamientos (IFRS 16)	269	7,530	3,750	4,261	6,852
Total	**495,179**	**507,276**	**501,179**	**506,015**	**506,523**

Gráfico 3. Pasivos financieros 2025 (US$ miles)



Acontecimientos Relevantes 2025

En marzo de 2025, UNNA Energía S.A. y Oiltanking Perú S.A.C., actuando en beneficio de Terminales del Perú, obtuvieron un financiamiento con BD Crédito, Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, ENR y Banco BCI Perú S.A. por un monto máximo de hasta US$ 40 millones. El financiamiento será desembolsado dentro de un plazo de hasta 24 meses, y serán repagados en un plazo de siete años desde el inicio del primer desembolso. Los fondos provenientes servirán para continuar financiando inversiones adicionales que debe realizar Terminales del Perú hasta el 2026 en el marco de los Contratos de Operación para los Terminales del Norte y Centro suscritos con Petróleos del Perú S.A.

En marzo de 2025, se aprobó en Junta General de Accionistas la designación de Emmerich, Córdova y Asociados Sociedad Civil de Responsabilidad Limitada, firma miembro de KPMG International, como auditores externos para el periodo 2025 – 2027.

En junio de 2025, Carretera Sierra Piura S.A.C. –subsidiaria de nuestra Unidad de Negocios de Infraestructura– suscribió la Cuarta Adenda al Contrato de Concesión para la Construcción, Conservación y Explotación del tramo empalme 1B – Buenos Aires – Canchaque, cuyo objeto es la ampliación del plazo de la concesión por 31 meses adicionales.

En octubre de 2025, en la sesión de Directorio de AENZA S.A.A. (la “Sociedad”) se acordó, por unanimidad:

1. Aprobar la participación de la Sociedad en una escisión, en cuya virtud segregue un bloque patrimonial conformado por las acciones de su subsidiaria Inversiones Ingeniería y Construcción S.A.C., a favor de una sociedad nueva y aprobación del proyecto de escisión correspondiente.

2. Someter a consideración de la Junta General de Accionistas la participación de la Sociedad en la Escisión, en los términos del proyecto de escisión aprobado por el Directorio.

3. Convocar a Junta General de Accionistas de la Sociedad, a celebrarse, en primera convocatoria, el 3 de noviembre de 2025, en segunda convocatoria, el 7 de noviembre de 2025, y en tercera convocatoria, el 11 de noviembre de 2025.

En octubre de 2025, en la sesión de Directorio de AENZA S.A.A. se acordó, por unanimidad interponer las demandas y reclamos que correspondan contra Jose Graña Miro Quesada, Hernando Graña Acuña y Mario Alvarado Pflucker, quienes mediante sus decisiones y conductas fuera del ámbito y funciones de los órganos de gobierno, instrumentalizaron a la Sociedad para cometer actos delictivos con relación a los casos de corrupción denominados “Club de la Construcción” y “Lava Jato”.

En noviembre de 2025, en sesión de Directorio de Aenza S.A.A. se aceptó la renuncia del Sr. André Machado Mastrobuono al cargo de Gerente General, la cual se hizo efectiva el 31 de diciembre de 2025. En la misma sesión, el Directorio acordó por unanimidad designar al Sr. Francisco Sardón de Taboada como Gerente General de Aenza, cargo que asumió a partir del 1 de enero de 2026. El Sr. Sardón, con más

de una década de experiencia como CEO, ha dirigido exitosamente procesos de transformación y crecimiento sostenido en el grupo Scotiabank, y se desempeña desde agosto de 2024 como Director de Aenza, lo que garantiza una transición ordenada y la continuidad del plan de crecimiento estratégico.

En diciembre de 2025, entró en vigencia de la Escisión del Bloque Patrimonial de las acciones de Ingenieria Y Construcción, luego de que se obtuvieran todas las aprobaciones y waivers requeridos para llevar a cabo la Escisión aprobada por la Junta; y, ningún accionista de la Sociedad ejerció el derecho de separación previsto en la Ley General de Sociedades.

En diciembre de 2025, se culminó con el proceso de incripcion en registros publicos del aumento de capital por nuevos aportes, comunicado por la Sociedad mediante hechos de importancia de fechas 20 de agosto de 2024, 28 de agosto de 2024, 29 de noviembre de 2024, y 30 de mayo de 2025 (el “Aumento de Capital”). Asimismo, el 19 de enero de 2026 se cumplió con la entrega de las 414,659,686 acciones comunes resultantes del Aumento de Capital a favor de sus titulares, las cuales serán desmaterializadas en los registros de CAVALI S.A. I.C.L.V.

2.2 Gobierno Corporativo

Nuestro modelo de gobierno corporativo refleja nuestra condición de empresa listada en bolsa, con una base accionaria diversificada y un marco de gobernanza alineado con estándares y mejores prácticas internacionales. Actuamos bajo principios de transparencia e integridad, y contamos con una estructura de gobierno diseñada para asegurar la sostenibilidad del negocio y la creación de valor de largo plazo para nuestros grupos de interés.

Estructura del Directorio

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-15] [GRI 405-1]

Nuestro Directorio es el órgano máximo de gobierno corporativo y está compuesto exclusivamente por miembros no ejecutivos, lo que permite una supervisión objetiva de la gestión. En agosto de 2024, se instaló un nuevo Directorio para el período 2024-2027, fortaleciendo nuestro compromiso con la independencia y las mejores prácticas de gobernanza. Francisco García Calderón asumió la presidencia del Directorio, mientras que Pablo Kühlenthal Becker la vicepresidencia.

Con fecha 25 de setiembre de 2025, se designó por cooptación al señor Octavio Cortes Pereira Lopes como director, en reemplazo del señor Juan Vicente Revilla Vergara.

Independencia: Durante el 2025, 5 de los 9 miembros del Directorio son independientes, superando el umbral recomendado por el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, que estipula que al menos un tercio del Directorio debe estar compuesto por directores independientes.

Continuidad Estratégica: La mayoría de los directores (5 de 9) fueron ratificados del período anterior, asegurando una transición fluida y la continuidad en la estrategia corporativa.

Supervisión Rigurosa: El Comité de Auditoría, encargado de supervisar la integridad de los estados financieros y evaluar los procesos de auditoría interna y externa, está compuesto exclusivamente por directores independientes, garantizando una revisión rigurosa e imparcial.

Cambios en el Directorio

Actualmente, el presidente del Directorio sigue siendo el señor Francisco García Calderón Portugal. Asimismo, el señor Octavio Cortes Pereira Lopes el miembro nuevo más reciente, quien en setiembre de 2025 reemplazó al señor Juan Revilla Vergara. Por otro lado, el 19 de noviembre de 2025, mediante sesión de Directorio de AENZA, se aceptó la renuncia del señor André Machado Mastrobuono como Gerente General, y se designó al señor Francisco Sardón de Taboada como nuevo Gerente General a partir del 1 de enero de 2026.

Tabla 6. Composición del Directorio 2025

Directores Independientes	Directores No Independientes
Francisco García Calderón (Presidente)	Pablo Kühlenthal Becker (Vicepresidente)
Francisco Sardón de Taboada	Esteban Viton Ramirez
Diego Peschiera Mifflin	Julio Dittborn Chadwick
Carlos Rojas Perla	Juan Vicente Revilla Vergara (hasta el 25 de setiembre de 2025)
Santiago Hernando Pérez	Octavio Cortes Pereira Lopes (a partir del 25 de setiembre de 2025)

Tabla 7. Directores No Ejecutivos Independientes que Participan en Otros Directorios

Indicador	2023	2024	2025
Directores no ejecutivos/independientes que participan en otros directorios (4 o menos)	3	5	5

Tabla 8. Permanencia de Miembros Actuales del Directorio al 2025

Miembro	Año de Ingreso	Años de Permanencia a 2025
Esteban Viton Ramirez	2019	6
Pablo Kühlenthal Becker	2021	4
Carlos Rojas Perla	2020	5
Santiago Hernando Pérez	2020	5
Julio Dittborn Chadwick	2022	3
Francisco García Calderón (Presidente actual)	2024	1
Diego Peschiera Mifflin	2024	1
Francisco Sardón de Taboada	2024	1
Octavio Cortes Pereira Lopes	2025	0
Permanencia promedio de miembros actuales del Directorio		2.89

Tabla 9. Asistencia del Directorio 2023-2025

Indicador	2023	2024	2025
Asistencia promedio a sesiones del Directorio	100 %	100 %	100 %
Porcentaje de asistencia mínima requerida según reglamento del Directorio	No se establece una asistencia mínima	No se establece una asistencia mínima	No se establece una asistencia mínima
Número de sesiones	18	23	24

Conformación del Directorio



FRANCISCO GARCÍA CALDERÓN - DIRECTOR (INDEPENDIENTE) - PRESIDENTE

El Sr. García Calderón es Director de AENZA S.A.A. desde agosto de 2024. Ejecutivo con más de 30 años de experiencia en el desarrollo de nuevos negocios y en la Gerencia de empresas. El Sr. García Calderón tiene una formación profesional en Administración de Empresas por la Universidad del Pacífico, con especialización en el área de Marketing y Organización. Posee una maestría en gestión (Master Of Science in Management) por Arthur D. Little (M.E.I.) INC. – Cambridge, Mass. Asimismo, tiene una amplia experiencia como Director de empresas en diversas industrias. Género: Masculino. Año de nacimiento: 1961.

PABLO KÜHLENTHAL BECKER - DIRECTOR - VICEPRESIDENTE

El Sr. Kühlenthal es Director de AENZA S.A.A. desde agosto de 2021. Ingeniero Industrial en Logística y Transporte por la Pontificia Universidad Católica de Chile y MBA en por el International Institute for Management Development de Lausanne, Suiza. Es socio y fundador de la oficina de Santiago de Chile de IG4 Capital y es responsable desde 2019 por las inversiones en Latinoamérica fuera de Brasil de dicho fondo. Antes de eso el señor Kühlenthal ha ejercido cargos de gerencia en firmas de asesoría financiera internacional y de director en sociedades con presencia en diversos países de Latinoamérica. Género: Masculino. Nacionalidad: Chilena. Año de nacimiento: 1980.





FRANCISCO SARDÓN DE TABOADA - DIRECTOR (INDEPENDIENTE)

El Sr. Sardón es Gerente General de AENZA S.A.A. desde enero de 2026 y Director de AENZA S.A.A. desde agosto de 2024. Ejecutivo Senior con 30 años de experiencia en Banca y Finanzas, entre los cuales ocupó el cargo de CEO por 12 años en tres grandes bancos internacionales: CEO del Grupo Scotiabank Perú entre 2021 y 2023, CEO de Scotiabank Chile entre 2013 y 2021 y CEO de Standard Chartered Bank Perú entre 2002 y 2004. Extenso track record en diversos campos como estrategia de negocios, experiencia del cliente, excelencia operativa, digitalización end to end, relaciones laborales, administración de riesgos, finanzas, tesorería, auditoria, cumplimiento y control, y administración de capital. Lideró también las Divisiones de Banca Mayorista y Banca Minorista, tanto en Perú como en Chile, brindándole una mirada completa de todas las áreas de negocio de una institución financiera. Asimismo, tiene una vasta experiencia como Director de empresas relacionadas al sector financiero. Género: Masculino. Año de nacimiento: 1967. Director Independiente en 2025.



DIEGO PESCHIERA MIFFLIN - DIRECTOR (INDEPENDIENTE)

El Sr. Peschiera es Director de AENZA S.A.A. desde agosto de 2024. Ejecutivo con más de 25 años de experiencia. Abogado de la Universidad de Lima y graduado con honores. Ha completado los estudios del bachillerato en Filosofía por la Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima. Cuenta con un Master en Derecho (LL.M) por New York University School of Law. Tiene una vasta y reconocida experiencia en operaciones de finanzas corporativas, financiamientos estructurados complejos, M&A, fondos de inversión, regulación financiera y operaciones internacionales. Fue socio de CMS Grau y co-head del área corporativa financiera entre 2018 y 2024 y también co-head del grupo de Titulizaciones de CMS Global. Anteriormente fue socio de Rodrigo, Elias & Medrano Abogados entre 2007 y 2018. Asimismo, fue Subgerente Legal del Banco de Crédito del Perú entre 2000 y 2007 liderando operaciones financieras relevantes y M&A complejos de diversos sectores dentro y fuera del Perú. Tiene una amplia experiencia como Director de empresas. Es profesor universitario por más de 30 años, expositor y miembro del Consejo Consultivo de la Universidad de Lima desde 2024. Género: Masculino. Año de nacimiento: 1970.

OCTAVIO PEREIRA LOPES – DIRECTOR

El Sr. Octavio Pereira Lopes es Director de AENZA S.A.A. desde septiembre de 2025. Es Managing Director de IG4 Capital desde marzo de 2025. Anteriormente fue CEO y Director de Light, CEO de Tok&Stok, Director y CFO de RHI Magnesita, CEO de Magnesita International, CEO de Magnesita Refractarios S.A., Managing Director de GP Investments y CEO y fundador del Grupo Equatorial Energia. Género: Masculino. Nacionalidad: Brasileña. Año de nacimiento: 1971.





CARLOS ROJAS PERLA - DIRECTOR (INDEPENDIENTE)

El Sr. Rojas se unió al Directorio en Diciembre 2020. Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad del Pacífico con cursos de especialización en la Universidad de Harvard y el Instituto Tecnológico y Estudios Superiores de Monterrey. Socio fundador de Capia y actualmente, CEO de Capia SAFI S.A. Fue director independiente tanto para Enel Generación Perú S.A.A y Pesquera Exalmar S.A.A. Anteriormente, Chief Investment Officer y director de Compass Group SAFI entre 2006 y 2011 y diseñó y gestionó Perú Special Investment Funds, el primer hedge fund de acciones peruano. Trabajó en inversiones en Rimac Seguros y en el Deutsche Bank manejando el portafolio de la región andina. Género: Masculino. Año de nacimiento: 1971.

JULIO DITTBORN CHADWICK – DIRECTOR



Ingeniero Comercial de la Pontificia Universidad Católica de Chile y MBA en The Wharton Business School de la Universidad de Pensilvania. Es Managing Director del equipo de Private Equity de Inversiones Megeve, family office de la familia Solari Donnagio. A su vez el Señor Dittborn es director y lidera diversas empresas en Latinoamérica, en particular en los sectores inmobiliarios, forestales y de energía. Género: Masculino. Nacionalidad: Chilena. Año de nacimiento: 1982.







ESTEBAN VITON RAMIREZ – DIRECTOR

Es director de AENZA S.A.A. desde mayo de 2019. Ingeniero economista por la Universidad de Ingeniería, MA por ESAN, MsM por Arthur D Little, AMP por Harvard University, PAD, estudios en INSEAD y otros. Es gerente de Energía del Pacifico y ha sido Gerente en Quimpac S.A.A. y otras empresas locales y de otros países de la región. Ha sido director de Kallpa Generación S.A. y Cerro del Águila S.A. Género: Masculino. Año de nacimiento: 1952.

SANTIAGO HERNANDO PÉREZ - DIRECTOR (INDEPENDIENTE)

El Sr. Hernando se unió como Director del Grupo en Diciembre 2020. Licenciado en Ciencias Químicas, especialidad Ingeniería Química, por la Universidad de Valladolid, España y MBA en el IEDE Business School. Se ha desempeñado en el sector de utilities y concesiones como CEO de Aguas Nuevas S.A., Gerente de Nuevos Negocios en Aguas Andinas S.A., CEO de la Concesionaria Intermodal de la Cisterna y director de diversas sociedades sanitarias en Chile y Uruguay, así como de la empresa de transporte público urbano Alsacia en Santiago de Chile. Actualmente es consultor independiente en gestión y administración de empresas y desarrollo de negocios y es director de Aguas Santiago Norte S.A. y de AENZA S.A.A. desde diciembre de 2020. Género: Masculino. Nacionalidad: Española. Año de nacimiento: 1963.

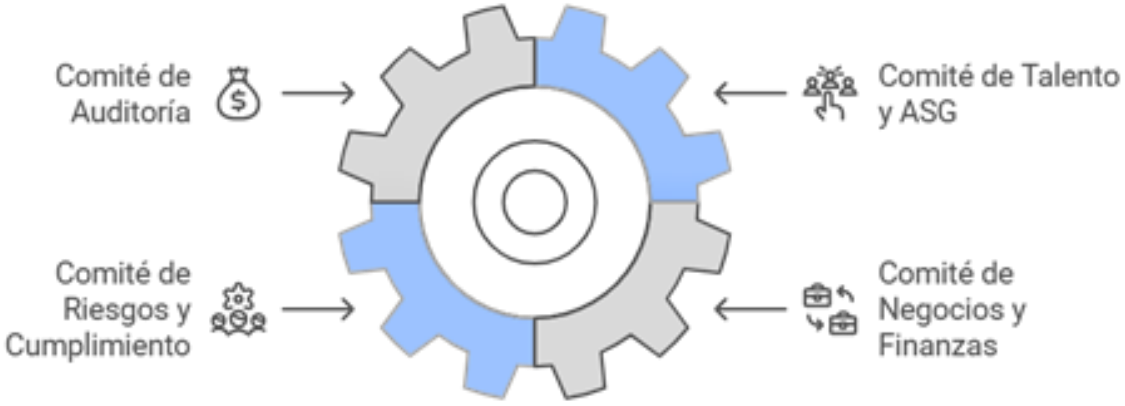




Comités del Directorio

En AENZA, los comités del Directorio desempeñan un papel clave en la toma de decisiones estratégicas. Su propósito es ayudarnos a abordar asuntos esenciales de manera estructurada y transversal, garantizando una gestión eficiente y alineada con nuestros objetivos corporativos.

Estos comités están diseñados para supervisar áreas clave de nuestra empresa, promueven el cumplimiento de las mejores prácticas internacionales y la sostenibilidad en todas nuestras operaciones.



Comité de auditoría

El Comité de Auditoría tiene a su cargo supervisar la integridad de los estados financieros, evaluar directamente los procesos de auditoría interna y externa, liderar el proceso de selección de la firma de auditoría externa y proponer su contratación al pleno del Directorio, entre otras funciones.

Miembros
Carlos Rojas Perla · Santiago Hernando · Diego Peschiera

Comité de talento y ASG

El Comité de Talento y ASG recomienda al Directorio políticas de remuneraciones, sucesión y gestión de talento, y asiste en la propuesta a la junta de accionistas sobre el número de directores, su selección y remuneración. Asimismo, propone nuevos directores mediante cooptación, aprueba nombramientos y ceses de gerentes que reportan al Gerente General Corporativo, y evalúa el desempeño del Directorio y la gerencia. Además, supervisa políticas y estrategias vinculadas a asuntos de Sostenibilidad Corporativa.

Miembros
Pablo Kühlenthal · Santiago Hernando · Esteban Vitón

Comité de riesgos y cumplimiento

El Comité de Riesgos y Cumplimiento supervisa los riesgos asociados a la operación de AENZA y asegura el cumplimiento de las normativas internas y externas aplicables. Su labor incluye la identificación, evaluación y mitigación de riesgos clave para la compañía.

Miembros
Carlos Rojas Perla · Pablo Kühlenthal · Diego Peschiera

Comité de negocios y finanzas

El Comité de Negocios y Finanzas propone al Directorio los lineamientos estratégicos, el presupuesto anual y el plan estratégico de AENZA. Monitorea su ejecución según los objetivos, indicadores de desempeño y metas aprobadas, además de supervisar el plan de inversiones, desinversiones y la rentabilidad de las inversiones realizadas.

Miembros
Octavio Lopes · Francisco Sardón · Julio Dittborn

Estructura Organizacional

Contamos con una estructura organizacional concebida para promover la colaboración, potenciar sinergias y mejorar la eficiencia operativa. Este modelo se sustenta en un enfoque de gestión orientado a los principios de gestión por procesos, accountability y trabajo colaborativo.

La máxima instancia de gestión es la Comisión Ejecutiva, conformada por el CEO, los vicepresidentes corporativos y los vicepresidentes de las unidades de negocio. Este órgano se reúne semanalmente con el objetivo de dar seguimiento al cumplimiento de metas y resultados de las unidades de negocio, así como de adoptar de manera conjunta las decisiones estratégicas más relevantes para la compañía.

Por su parte, la gestión de los macroprocesos corporativos de carácter transversal se desarrolla a través de los Comités Corporativos, órganos colegiados responsables de coordinar el diseño, la implementación y la supervisión de cada proceso. Estos comités sesionan de forma periódica y están integrados por los líderes de los procesos corporativos y de las unidades de negocio, junto con un responsable del Sistema de Gestión Integrado.

En este contexto, en noviembre de 2025 el Directorio anunció la aceptación de la renuncia de nuestro CEO, André Mastrobuono, efectiva al 31 de diciembre de 2025, marcando el cierre de una etapa clave de estabilización, reorganización y transformación corporativa. Bajo su liderazgo, fortalecimos la gobernanza, recuperamos la solidez financiera y consolidamos una estructura organizacional alineada a una gestión más eficiente y orientada a resultados. Asimismo, se designó a Francisco Sardón de Taboada como nuevo CEO, quien asume el cargo en enero de 2026, asegurando una transición ordenada y la continuidad de la estrategia corporativa. Este proceso de sucesión refleja la madurez de nuestra organización y sienta las bases para una nueva etapa enfocada en la consolidación de los avances alcanzados y en el impulso del crecimiento sostenible del grupo.

Supervisión ESG

A nivel de Directorio, los asuntos ESG están bajo la responsabilidad del Comité de Talento y ESG, que supervisa las políticas y estrategias relacionadas con la Sostenibilidad Corporativa. Por otro lado, a través de comités corporativos temáticos, como los de seguridad, medio ambiente y diversidad, promovemos el intercambio de conocimiento y las mejores prácticas, fortaleciendo así la integración de los factores ESG en nuestros procesos operativos y estratégicos.

Por su parte, la gestión ESG a nivel corporativo está liderada por José Haya de la Torre, quien se desempeña como Gerente Corporativo de Asuntos Públicos. Este sistema nos permite asegurar una gestión coherente y eficiente, fomentando sinergias y consistencia al combinar estándares corporativos unificados con la flexibilidad necesaria para responder a las particularidades de cada unidad de negocio.

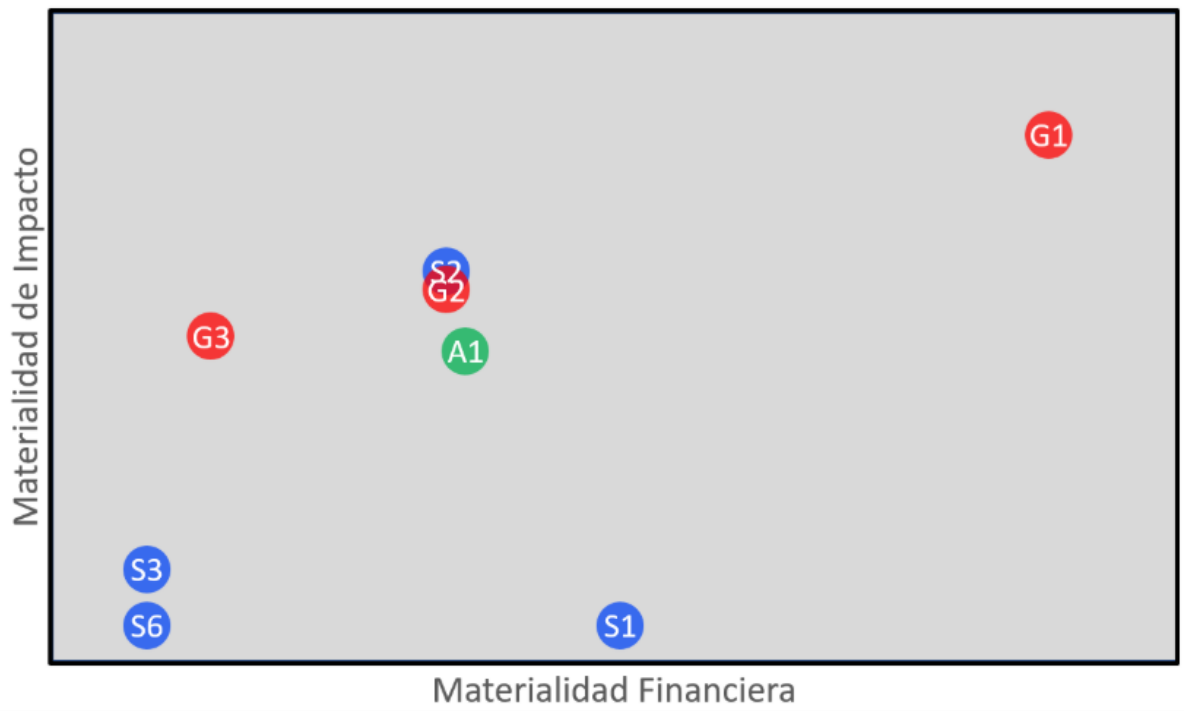
2.3 Materialidad

[GRI 3-1] [GRI 3-2]

En 2023 llevamos a cabo un análisis de doble materialidad con el objetivo de identificar y evaluar los impactos más relevantes para la gestión ESG de AENZA, considerando tanto la perspectiva de nuestros grupos de interés como los efectos financieros sobre el negocio. Este ejercicio se desarrolló de acuerdo con la metodología de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) 2021 y los criterios de la ISSB (International Sustainability Standards Board de IFRS), y contó con la aprobación del Vicepresidente Corporativo Dennis Fernández. A la fecha, los resultados de este proceso continúan vigentes y sirven como base para la gestión y el reporte de sostenibilidad de la compañía.

El análisis se estructuró en tres etapas principales: (i) análisis de contexto, (ii) identificación y priorización de impactos y (iii) definición de los temas materiales. En la etapa de análisis de contexto, realizamos la revisión de información interna, así como un benchmark del sector y de empresas líderes, junto con el análisis de estándares internacionales aplicables. Posteriormente, identificamos los impactos financieros y no financieros, incorporando la opinión de 21 líderes corporativos en la evaluación de la relevancia de los temas. Como resultado, se elaboró una matriz de doble materialidad, en la que se identificaron ocho temas ubicados en el cuadrante superior derecho, los cuales fueron definidos como materiales y ratificados para los ejercicios posteriores, manteniendo su vigencia para el periodo 2025.

Gráfico 4. Matriz de Doble Materialidad (Vigente Desde 2023) – AENZA.



Los ocho temas materiales definidos a partir del proceso de doble materialidad realizado en 2023 continúan orientando la gestión ESG de AENZA, al concentrarse en aspectos estratégicos para la sostenibilidad de la compañía. En el pilar de Gobernanza, se priorizan tres temas clave: Ciberseguridad, Gestión de riesgos y Transparencia, Ética y Gobierno Corporativo, los cuales resultan fundamentales para resguardar la integridad de las operaciones y salvaguardar los intereses de nuestros grupos de interés.

En el ámbito Social, se identificaron cuatro temas prioritarios: Relacionamiento con Grupos de Interés, Salud y Seguridad Ocupacional, Gestión del Talento y Desarrollo local, que reflejan nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores y con el desarrollo de las comunidades en las que operamos. Por su parte, en el pilar Ambiental, el tema de Gestión de Impactos Ambientales reafirma nuestra responsabilidad en la protección del entorno y en la mitigación de los impactos asociados a nuestras actividades.

Estos temas materiales constituyen la base sobre la cual definimos y ejecutamos nuestras estrategias, programas y acciones, con el objetivo de fortalecer de manera continua nuestro desempeño en sostenibilidad.

Tabla 10. Listado de Temas Materiales.

Código	Tema	Definición
G1	Transparencia, Ética y Gobierno Corporativo	La ética, el cumplimiento y el gobierno corporativo implican normas claras para prevenir la corrupción y sistemas de supervisión efectivos. Fomentar la transparencia y rendición de cuentas promoviendo el bienestar de todas las partes interesadas y asegura la sostenibilidad.
G2	Gestión de Riesgos	Identificar riesgos y oportunidades emergentes en los procesos de la compañía. Evaluar las tendencias en la industria y cambios en el entorno para gestionar en corto, mediano y largo plazo.
G3	Ciberseguridad	Implica la implementación de medidas y protocolos avanzados para proteger activamente los sistemas informáticos y datos de la empresa. Engloba estrategias de prevención, detección y respuesta, asegurando la integridad y confidencialidad de la información frente a amenazas digitales.
S1	Relacionamiento con Grupos de Interés	Fortalecer las relaciones con los grupos de interés en las zonas aledañas a nuestras operaciones como vecinos, gobierno local, regional, comunidades y empresas locales, así como con nuestros proveedores.
S2	Salud y Seguridad Ocupacional	Identificar peligros y promover una cultura de cero lesiones, por medio de la prevención, capacitación y equipamiento para resguardar la integridad física y mental de nuestros empleados.
S3	Gestión del Talento	Contratar y retener talento humano. Realizar planes y programas de capacitación y desarrollo que potencien las competencias y habilidades del empleado.
S6	Desarrollo Local	La generación de empleo a nivel local alrededor de los proyectos y la elección de proveedores locales que contribuya al dinamismo de la economía en áreas donde operamos.
A1	Gestión de Impactos Ambientales	Realizar una adecuada gestión ambiental enfocada en reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones, fomentar el uso responsable de recursos y cumplir con la normativa ambiental.

2.4 Gestión de Riesgos

[GRI 3-3] [GRI 2-13] [GRI 2-14]

En 2025, consolidamos nuestra gestión de riesgos mediante una integración en la toma de decisiones estratégicas y operativas. El enfoque de riesgos se aplica de manera transversal en los principales órganos de decisión, como el Comité Ejecutivo y el Comité de Riesgos y Cumplimiento, lo que nos permite contar con una supervisión cercana, especializada y oportuna de los riesgos que pueden impactar nuestros objetivos y la continuidad de nuestras operaciones.

Asimismo, mantenemos un enfoque integral en la identificación y evaluación de riesgos, ampliando el alcance de nuestros análisis para incorporar riesgos contingentes, incluidos los riesgos legales, tributarios y financieros, bajo el mismo rigor metodológico aplicado a otros ámbitos críticos.

Gobierno de Nuestra Gestión de Riesgos

Contamos con una estructura de gobierno clara y robusta que asegura una supervisión efectiva, una adecuada rendición de cuentas y una gestión coherente en todos los niveles de la organización.

A nivel del Directorio, el Comité de Riesgos y Cumplimiento es responsable de supervisar los riesgos operacionales y velar por el cumplimiento regulatorio, asegurando que la gestión de riesgos se desarrolle conforme a los lineamientos establecidos. Dicho comité está conformado por miembros del Directorio que cuentan con la experiencia y competencias necesarias.

De manera independiente, el área de Auditoría Interna revisa el cumplimiento de los procedimientos establecidos y evalúa la efectividad de los controles implementados, contribuyendo a fortalecer la confiabilidad de la información, la mejora continua del sistema y la correcta presentación de los informes correspondientes.

Las Tres Líneas de Defensa

Contamos con procedimientos, metodologías y herramientas que nos permiten asegurar una gestión de riesgos integral y consistente, promoviendo la transparencia, la sostenibilidad y la resiliencia de nuestras operaciones. Aplicamos un modelo robusto e internacionalmente reconocido de tres líneas de defensa, que garantiza una cobertura completa en la identificación, control y supervisión de los riesgos, y define con claridad los roles y responsabilidades en cada nivel de la organización.

Este modelo fortalece la rendición de cuentas, evita la subestimación o normalización de riesgos y asegura una supervisión efectiva e independiente, alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Primera Línea de Defensa:

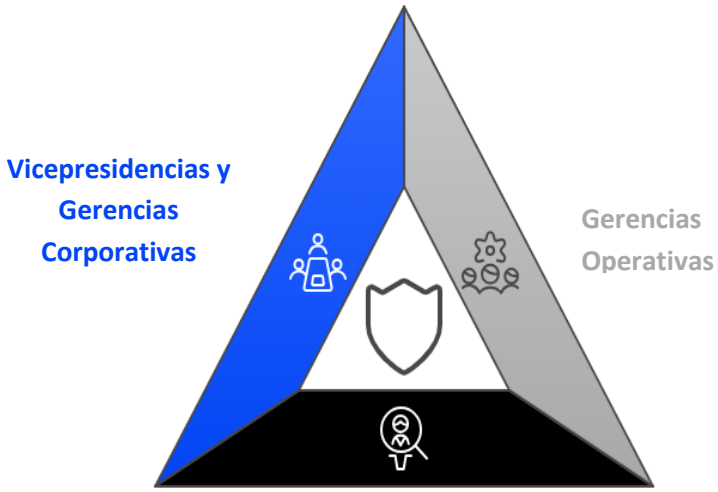
Los responsables de cada operación gestionan los riesgos inherentes a sus procesos diarios como parte integral de sus funciones. En este nivel, se identifican, evalúan y gestionan los riesgos operativos, así como se diseñan e implementan planes de acción orientados a mitigar, monitorear o transferir dichos riesgos, asegurando su control oportuno y continuo en el marco de la operación.

Segunda Línea de Defensa:

Nuestra área de riesgos trabaja de manera articulada con las unidades operativas, proporcionando metodologías, lineamientos y herramientas para la identificación, medición, análisis y reporte de riesgos. Asimismo, realiza un monitoreo continuo de la aplicación de los controles y desafía de forma independiente las evaluaciones realizadas por las unidades de negocio, con el objetivo de prevenir la subestimación de riesgos y promover una aplicación uniforme y consistente del sistema de gestión de riesgos en toda la organización.

Tercera Línea de Defensa:

El área de Auditoría Interna actúa como un revisor independiente, evaluando en campo la efectividad del diseño y funcionamiento de los controles implementados y complementando el análisis del área de riesgos. Su labor permite al Directorio contar con una opinión objetiva e imparcial sobre el grado de cumplimiento de los procedimientos, identificar posibles brechas entre el diseño de los controles y su desempeño real, y asegurar que la gestión de la compañía se desarrolle bajo altos estándares de control, transparencia y gobierno corporativo.



Área de Auditoría

Modelo Integral de la Identificación de Riesgos

En AENZA, gestionamos los riesgos de acuerdo con estándares internacionales reconocidos, como COSO-ERM e ISO 31000, que orientan nuestra toma de decisiones. Estas acciones se sustentan en reportes internos que son presentados a las instancias de gobernanza correspondientes.

Fortalecemos de manera continua la identificación y el monitoreo de riesgos mediante programas de capacitación dirigidos a cada unidad de negocio, lo que permite un seguimiento efectivo desde la operación y contribuye a mejorar la calidad y consistencia de los reportes. A nivel del Directorio, definimos el apetito de riesgo y los niveles de tolerancia a través del Manual de Riesgo, asegurando su alineación con la estrategia corporativa.

Nuestro Programa de Riesgos Regulatorios nos permite identificar y gestionar de manera sistemática los riesgos legales y de cumplimiento, abordando ámbitos como Anticorrupción, Libre Competencia, SPLAFT y Protección al Consumidor. La metodología de nuestra matriz de riesgos se adapta de forma permanente a las nuevas normativas aplicables, asegurando que los cambios regulatorios no afecten nuestras estrategias en el corto, mediano y largo plazo.

Para mitigar el riesgo de corrupción, aplicamos controles de debida diligencia, políticas internas de tolerancia cero y programas de capacitación en nuestro Código de Conducta. En relación con riesgos especializados, disponemos de sistemas certificados de prevención de incendios en nuestras operaciones de transporte y distribución de combustible.

Además, nuestra gestión de riesgos es objeto de revisiones anuales por parte de auditores internos y externos, las cuales también se consideran en el proceso de renovación de la certificación ISO 37001.

Mantenemos un enfoque integral en la gestión de riesgos, que nos permite anticiparnos a las amenazas, fortalecer la sostenibilidad de nuestras operaciones y preservar la confianza de nuestros socios, clientes y colaboradores.

Riesgos Estratégicos

En el corto y mediano plazo, identificamos los riesgos estratégicos, asociados directamente a la ejecución de nuestra estrategia y al cumplimiento de nuestros objetivos empresariales en un horizonte de 1 a 3 años. Estos riesgos son conocidos, monitoreados de forma permanente y gestionados de manera prioritaria, dado su potencial impacto en la continuidad, rentabilidad y reputación de la compañía.

Tabla 11. Riesgos Estratégicos de AENZA

Riesgo Estratégico	Descripción
Inestabilidad Política y Regulatoria	Cambios en el entorno político y normativo que pueden afectar la predictibilidad de los retornos y la seguridad jurídica de los proyectos de largo plazo.
Ejecución de Proyectos Complejos	Posibles sobrecostos y retrasos en la ejecución de proyectos como resultado de disrupciones en la cadena de suministro, presiones inflacionarias y escasez de materiales.
Atracción y Retención de Talento Clave	Alta competencia por perfiles especializados, críticos para la implementación de la estrategia y la continuidad de las operaciones.
Riesgos Contractuales y de Contraparte	Eventuales incumplimientos por parte de socios, clientes o subcontratistas, con impactos potenciales en el desempeño financiero y la reputación de la compañía.

Riesgos Emergentes

De manera complementaria, adoptamos una mirada de largo plazo que nos permite anticiparnos a los riesgos emergentes, asociados a tendencias externas de mayor incertidumbre, cuyo impacto puede materializarse en un horizonte de 3 a 10 años. Estos riesgos tienen el potencial de transformar nuestro modelo de negocio, redefinir las dinámicas del sector y modificar el entorno en el que operamos. Por ello, realizamos un seguimiento activo y sistemático de estas tendencias, incorporándolas progresivamente en nuestros procesos de análisis estratégico y gestión de riesgos.

Tabla 12. Riesgos Emergentes de AENZA

Riesgos Emergentes	Creciente complejidad para obtener la "Licencia Social para Operar"	Desalineamiento con los requerimientos de financiamiento sostenible
Categoría	Social	Económico
Descripción	Un entorno social y político cada vez más polarizado, junto con la expansión de la desinformación digital y mayores exigencias de participación ciudadana, está transformando las condiciones para el desarrollo de proyectos de infraestructura en el Perú y la región. La evolución de los estándares de debida diligencia en derechos humanos y de los criterios de sostenibilidad de inversionistas refuerza la importancia de la legitimidad social como elemento clave del desarrollo de proyectos, incrementando la complejidad para obtener y mantener la licencia social para operar.	La creciente presión de los mercados de capital y de los principales fondos de inversión para que los proyectos cumplan con criterios estrictos en materia Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG) eleva el nivel de exigencia para la estructuración de proyectos. La falta de alineamiento con estos estándares puede limitar el acceso a financiamiento.
Impacto Potencial	• Suspensión o retrasos críticos en proyectos clave.	• Acceso restringido a fuentes clave de capital en condiciones competitivas.

	• Incremento de costos por controversias y exigencias adicionales. • Daño reputacional que dificulta la obtención de permisos futuros y el relacionamiento con stakeholders financieros.	• Exclusión de portafolios de inversión enfocados en criterios ESG. • Pérdida de competitividad frente a pares que logran alinear sus proyectos a estos requerimientos.
Acciones de Mitigación	• Integración de variables sociales y ambientales desde las etapas tempranas del diseño de proyectos. • Fortalecimiento de mecanismos de relacionamiento proactivo y transparente con las comunidades. • Desarrollo de una estrategia de gestión social alineada con las expectativas cambiantes de los grupos de interés.	• Capacitación interna para la estructuración de proyectos alineados con criterios ESG. • Desarrollo de marcos de financiamiento verde y sostenible para nuevos proyectos. • Mejora continua de los reportes de sostenibilidad para alinearlos con estándares internacionales y comunicar de manera transparente el desempeño ESG.

Auditoría Interna

En 2025, la función de Auditoría Interna desarrolló un plan de auditoría que incluyó evaluaciones de la gestión de riesgos de los principales procesos de las unidades de negocio. Dichas auditorías incorporaron las expectativas de la gerencia general y de los vicepresidentes de las unidades de negocio, con el objetivo de brindar el valor que requerían las unidades de negocio para fortalecer la gestión de riesgos.

Resultados de Nuestras Auditorías

Cumplimos el plan anual de auditoría interna, realizando todas las auditorías, evaluando en el 100 % de los casos los procesos críticos de las unidades de negocio, obteniendo como resultado mejoras de valor para la gestión operativa. Asimismo, identificamos mejoras para la gestión de efectivo y cumplimiento de políticas contables.

Con respecto a los proyectos relacionados al negocio de construcción e inmobiliario, identificamos oportunidades de mejora en la gestión de almacenes y en la gestión oportuna de los trabajos adicionales, con el objetivo de lograr eficiencias en la gestión de gastos.

En relación con la gestión contractual en la unidad de negocio de UNNA Energía, fortalecimos las actividades de control para el seguimiento y cumplimiento de los compromisos contractuales. Así también, evaluamos el proceso de cadena de abastecimiento para todas las unidades de negocio, identificamos mejoras relacionadas con la gestión y seguimiento de órdenes de compra y de servicios, evaluación de proveedores, y al monitoreo de compras no programadas, destacando las mejoras para el negocio de UNNA Transporte que permitirá fortalecer la gestión de su cadena de abastecimiento.

De igual forma, para tecnologías de la información revisamos las actividades de control críticas relacionadas con la gestión de los controles generales de TI, gestión de la automatización de procesos

(robotización, inteligencia artificial), y gestión de infraestructura en la nube, e identificamos mejoras para la gobernanza de TI y fortalecimiento de la gestión tecnológica.

Capacitación y Feedback

4.4/5 en encuestas de satisfacción realizadas a las unidades auditadas

Nuestro equipo de auditores internos participó en el Congreso Nacional de Auditoría Interna (CONAI 2025), y en otras capacitaciones, representando en promedio 40 horas de capacitación, lo que nos permitió actualizarnos en los temas más relevantes en materia de auditoría interna, control interno y gestión de riesgos. Obtuvimos una puntuación promedio de 4.4 sobre 5 en las encuestas de satisfacción realizadas a las unidades auditadas, destacando la calidad de nuestra planificación, ejecución, presentación de resultados y recomendaciones.

Asimismo, tuvimos oportunidad de brindar feedback a los auditores internos, así como hacer un análisis de los aprendizajes adquiridos durante el año, definiendo expectativas y actividades a realizar durante el año siguiente, en línea con nuestro crecimiento profesional y con la mejora continua del servicio que prestamos a nuestros clientes internos.

Desempeño del Comité de Auditoría

Nuestro Comité de Auditoría sesionó mensualmente, incluso en sesiones híbridas, para presentar el estado de los planes de acción y las auditorías finalizadas. Tuvo una participación activa en el monitoreo de las actividades relacionadas con la gestión del sistema de control interno. De igual forma, reforzamos nuestra relación con el Comité de Auditoría a través de reportes periódicos sobre casos críticos y avances en la implementación de los planes de acción para mejorar nuestra gestión de riesgos.

Desafíos para 2026:

Continuaremos evaluando la gestión de los riesgos críticos en todo el grupo, alineados con las expectativas de la Alta Gerencia y de nuestras unidades de negocio, y mantendremos un acercamiento con los dueños de los procesos para que nuestras recomendaciones continúen dando valor a la gestión de los riesgos de sus procesos clave, y así fortalecer el desempeño en la gestión de sus operaciones.

2.5 Ética y Cumplimiento

[GRI 3-3] [GRI 2-27]

Nuestro Programa Corporativo de Cumplimiento se basa en procesos sistemáticos de identificación, evaluación y mitigación de riesgos de incumplimiento, incluyendo aquellos vinculados al lavado de activos, la corrupción, los conflictos de interés y las prácticas anticompetitivas. Estos procesos se revisan periódicamente y se integran de manera transversal a los sistemas de control interno y gestión de riesgos de la organización.

Durante 2025, enfocamos nuestros esfuerzos en fortalecer el marco de compliance y consolidar una cultura de cumplimiento en todas nuestras Unidades de Negocio, avanzando en la actualización normativa, la capacitación continua y el refuerzo de conductas éticas en la operación diaria. Uno de los principales desafíos abordados en 2025 fue el fortalecimiento de las herramientas tecnológicas que soportan los procesos de debida diligencia y el seguimiento de indicadores, con el objetivo de facilitar la medición y el reporte de avances a la alta dirección.

De cara a 2026, el principal reto será incorporar de manera transversal la gestión de datos personales, mediante el fortalecimiento del marco normativo, la capacitación continua y el trabajo articulado con los líderes de las áreas, promoviendo una cultura de cumplimiento y adecuada custodia de la información en toda la organización.

Anticorrupción

Nuestro Programa de Cumplimiento Anticorrupción es sometido a una revisión anual por una firma externa e independiente. Asimismo, desarrollamos capacitaciones dirigidas tanto al personal administrativo como operativo, orientadas a sensibilizar sobre la importancia de prevenir y reportar oportunamente cualquier acto de corrupción a través del Canal Ético, todo conforme con nuestra Política de Anticorrupción.

Durante el período evaluado, obtuvimos la recertificación del Sistema de Gestión Antisoborno (SGA) conforme a la norma ISO 37001, aplicable a todas nuestras unidades de negocio, con el objetivo de prevenir actos de soborno y conflictos de interés. Adicionalmente, Viva Negocio Inmobiliario obtuvo la certificación correspondiente para la prevención de soborno, conflictos de interés, lavado de activos y financiamiento del terrorismo. La evaluación fue realizada por la certificadora Global Standards, lo que reafirma nuestro compromiso con la integridad, la transparencia y el estricto cumplimiento del marco normativo vigente.

Libre Competencia

[GRI 204-5] [GRI 205-3]

El Programa de Cumplimiento de Libre Competencia cuenta con la supervisión de la Alta Dirección y se encuentra respaldado por la Política de Prácticas Comerciales Responsables y el Manual de Libre Competencia, los cuales establecen lineamientos claros y de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores. De manera complementaria, mantenemos habilitado un canal de denuncias que permite detectar y gestionar oportunamente cualquier potencial incumplimiento identificado o situaciones referidas a prácticas colusorias o de abuso de posición de dominio.

En mayo 2025, se obtuvo el pronunciamiento favorable, de parte de Indecopi, sobre la implementación del Programa de Libre Competencia, como resultado del cumplimiento oportuno y satisfactorio en relación a los compromisos asumidos por UNNA Transporte S.A.C. en el marco del caso del No Poaching Agreement (NPA).

Gobernanza de la Ética

[GRI 2-23] [GRI 2-24] [GRI 3-3]

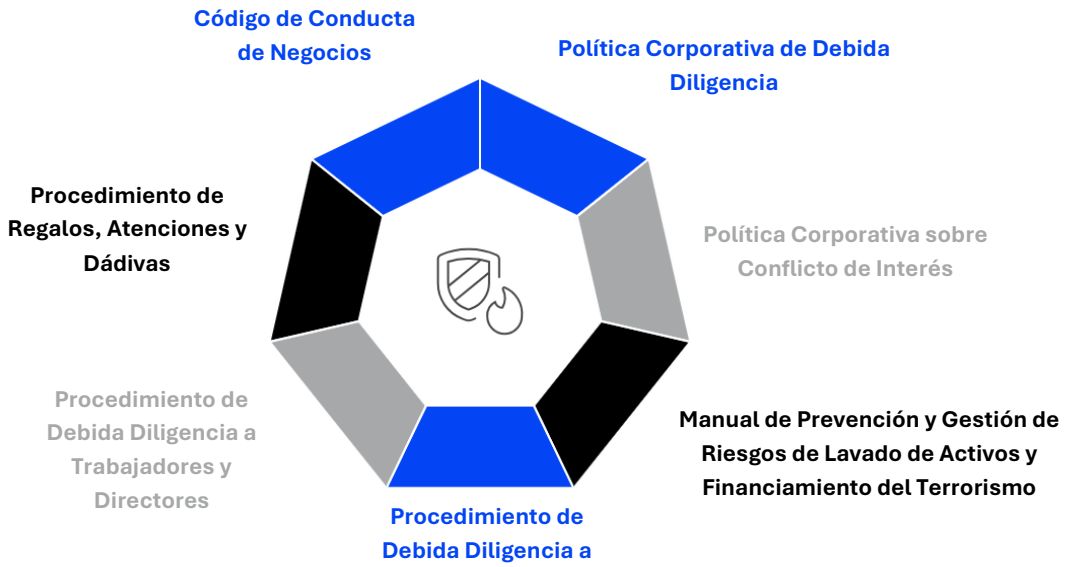
Hemos implementado un marco robusto de gobernanza ética, sustentado en políticas corporativas que establecen los lineamientos que rigen nuestras operaciones, tanto a nivel interno como en la relación con contratistas y socios estratégicos. Estas políticas son revisadas y actualizadas de manera permanente para adaptarse a riesgos emergentes, requerimientos operativos y modificaciones en la normativa aplicable.

Como parte de este enfoque, contamos con una Comisión Ética conformada por la alta dirección, incluyendo al CEO, el Vicepresidente Corporativo, la Vicepresidenta Legal Corporativa, el Gerente Corporativo de Gestión Humana y la Gerente Corporativa de Cumplimiento. Esta instancia es responsable de supervisar el adecuado funcionamiento del Canal Ético, mecanismo fundamental para la recepción y gestión de denuncias vinculadas a conductas indebidas, incumplimientos del Código de Conducta, así como de normas internas. Adicionalmente, vela por la imparcialidad y confidencialidad de las investigaciones, y por la correcta implementación de las acciones correctivas correspondientes.

Asimismo, aplicamos procesos rigurosos de debida diligencia para la evaluación de clientes, socios comerciales, proveedores y colaboradores, con el fin de identificar oportunamente riesgos de cumplimiento antes de establecer vínculos laborales o comerciales, incorporando activamente a las partes involucradas en la toma de decisiones de contratación.

Nuestro enfoque en la mejora continua a través de la sensibilización de la cultura de cumplimiento se ha viabilizado mediante la revisión, actualización y difusión de los lineamientos internos. Con el objetivo de reflejar nuestro actual desempeño, se ha alineado a la regulación vigente y al uso de herramientas digitales, los siguientes documentos:

1. Código de Conducta de Negocios.
2. Política Corporativa sobre Conflicto de Interés.
3. Manual de Prevención y Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
4. Política Corporativa de Debida Diligencia.
5. Procedimiento de Debida Diligencia a Terceros.
6. Procedimiento de Debida Diligencia a Trabajadores y Directores.
7. Procedimiento de Regalos, Atenciones y Dádivas.



Durante el período reportado, continuamos fortaleciendo nuestro marco de compliance mediante la actualización de políticas, la revisión de controles clave, la capacitación permanente y la difusión de las conductas esenciales del Código de Conducta.

Difundimos la nueva versión del Código de Conducta de Negocios y de la Política de Directorio de Prevención de Delitos, solicitando que cada trabajador suscriba una declaración jurada de compromiso con su cumplimiento. De igual manera, se difundieron la nueva versión del Manual de Prevención y Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y el Código de Conducta de Prevención y Gestión de Riesgos de LAFT y FADM al personal de las empresas calificadas como sujetos obligados. Estas acciones fueron complementadas con un plan anual de difusión corporativo enfocado en prácticas comerciales responsables, la debida diligencia, la declaración de conflictos de interés, la gestión adecuada de regalos, atenciones y dádivas, la prevención del soborno y el uso correcto del canal ético.

Formación y Cultura de Cumplimiento

Durante 2025, se capacitó al 100 % de las Unidades de Negocio mediante cursos regulatorios virtuales sobre el Código de Conducta de Negocios y el Modelo de Prevención de Delitos (Anticorrupción), alcanzando una participación global de 1,906 personas con personal de régimen de construcción civil y régimen de construcción obrero, se logró capacitar a 1,837 operarios (100 %).

Adicionalmente, se desarrollaron charlas presenciales y virtuales dirigidas a distintos públicos internos y externos, orientadas a reforzar conocimientos prácticos, promover conductas éticas y facilitar el uso de los mecanismos de denuncia. El detalle de estas capacitaciones se presenta a continuación:

Tabla 13. Capacitaciones en Cumplimiento 2025

N°	Tema de Capacitación	Virtual (V) Presencial (P)	Número de Participantes
1	"Prevención de Delitos, Debida Diligencia y Canal Ético (casos prácticos)". Staff de UNNA Energía	P / V	42
2	"Canal ético y medios disponibles para comunicar preocupaciones". Operarios de Proyectos Inmobiliarios de Viva Inmobiliaria	P	560
3	"Código de Conducta, Conflicto de Intereses y Canal Ético". Staff de UNNA Transporte	P	35
4	"Más allá de la Ética y el Cumplimiento". Staff de UNNA Infraestructura y UNNA Transporte	P	138
5	"Sistema de Prevención de Delitos, Código de Conducta y Relacionamiento Comunitario". Proveedores de UNNA Energía	P	27
6	"Fortaleciendo la Integridad – Taller Práctico de Conflicto de Interés". Staff de UNNA Energía	P	85

Tabla 14. Horas de Capacitación y Formación

Indicador	2024	2025*
Horas de capacitación sobre código de conducta, política anticorrupción y prevención de lavado de activos y del financiamiento del terrorismo	3,424	1,167

Se considera solo personal empleado, no incluye obrero, RCC, RCO ni part time.
* Sin Cumbra

Tabla 15. Colaboradores que Recibieron el Código de Conducta de Negocios.

Indicador	2023	2024	2025**
Número de empleados que recibieron el código de conducta de negocios y suscribieron una Declaración Jurada	1,258	1,173	1,675

Número de obreros que recibieron el código de conducta de negocios y suscribieron una Declaración Jurada	506	540	756
Porcentaje (%) de colaboradores* que recibieron el código de conducta en Perú	100 %	100 %	100 %

*colaboradores incluye empleados y obreros
** Sin Cumbra

Tabla 16. Capacitaciones Virtuales Sobre el Código de Conducta, Política Anticorrupción y Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento al Terrorismo

Indicador	2023	2024	2025*
Número de empleados capacitados en el Código de Conducta de Negocios	3,281	3,108	1,108
Número de empleados capacitados en Política Anticorrupción corporación AENZA	3,281	3,108	1,108
Número de empleados capacitados en Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento al Terrorismo	1,125	936	116*

Las cifras del indicador "Número de empleados capacitados en Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento al Terrorismo" corresponden únicamente a los empleados de la Unidad de Negocio VIVA.
* Sin Cumbra

Tabla 17. Número Total de Empleados a Quienes se les Hayan Comunicado las Políticas y Procedimientos Anticorrupción de la Organización, Desglosados por Categoría Laboral y Región. [GRI 205-2]

Indicador		2023	2024	2025*
Número de empleados que recibieron Política Anticorrupción	Categoría 1: Directivos	32	32	1
	Categoría 2: Ejecutivos	92	103	0
	Categoría 3: Autogestores	3,157	2,973	2430

* Sin Cumbra

Canal Ético

[GRI 2-26]

Contamos con un Canal Ético gestionado por un tercero externo e independiente, que permite reportar denuncias y alertas de manera segura y confidencial. Este mecanismo está disponible para directores, colaboradores, socios, clientes, proveedores y otros terceros con los que mantenemos relación, incluyendo a las comunidades donde desarrollamos nuestras operaciones.

De manera anual, revisamos y analizamos las denuncias recibidas a través del Canal Ético con el objetivo de identificar oportunidades de mejora, recomendar pautas de control y aplicar medidas correctivas.

Todo el personal nuevo que ingresa a la Compañía, completa el curso virtual "Código de Conducta de Negocios", el cual incluye un módulo específico sobre el Canal Ético y los medios habilitados para la presentación de denuncias. Como parte del fortalecimiento de este mecanismo, en febrero de 2025 se difundió el comunicado "Cómo registrar una denuncia en el Canal Ético de AENZA", que incorporó un

video instructivo. Adicionalmente, a lo largo de 2025 se desarrollaron diversas charlas sobre prevención de delitos, debida diligencia y uso del Canal Ético, lideradas por los Oficiales de Cumplimiento.

Responsabilidad en la Evaluación de las Denuncias Recibidas

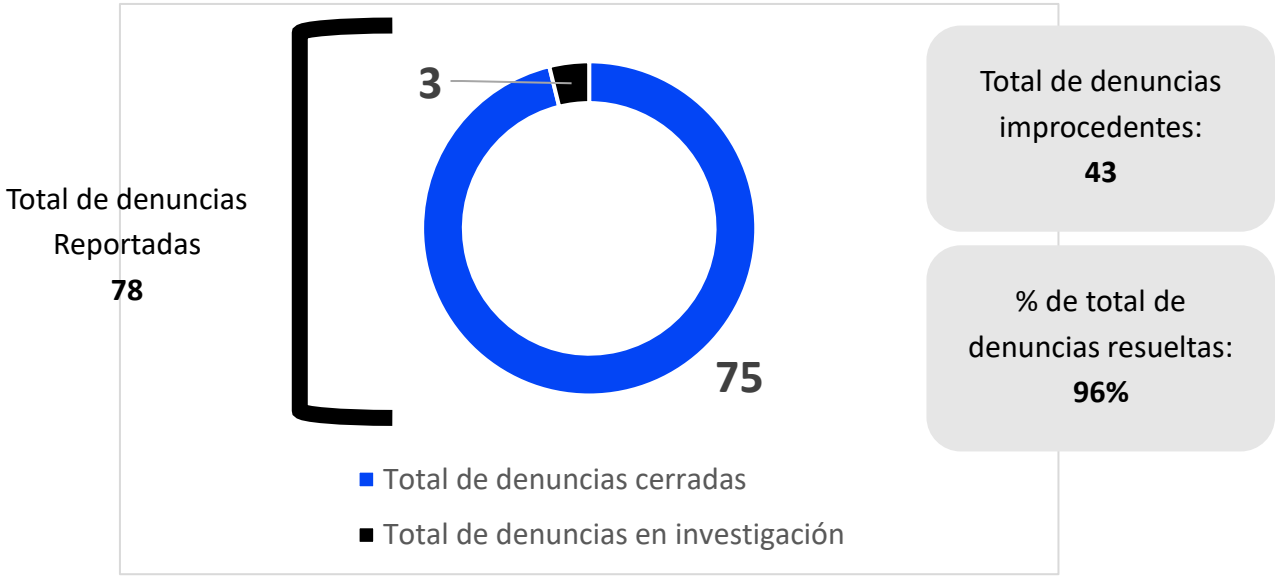
La Comisión Ética es el órgano responsable de revisar los resultados de las investigaciones de las denuncias recibidas a través del Canal de Ética y de respaldar las recomendaciones emitidas a las áreas pertinentes de AENZA, asegurando en todo momento la confidencialidad, imparcialidad y el rigor técnico necesario en la investigación y evaluación de los casos abordados. La Comisión se reúne mensualmente y está compuesto por el Gerente General Corporativo, el Vicepresidente Corporativo, el Vicepresidente Corporativo Legal, el Gerente Corporativo de Gestión Humana y el Gerente Corporativo de Cumplimiento.

Política de Tolerancia Cero a las Represalias

El Código de Conducta de Negocios, disponible en el sitio web de AENZA, establece:

“Todas las personas que presenten una denuncia de buena fe, es decir, con motivos razonables para creer que la información reportada es verdadera, estarán protegidas de cualquier forma de represalia. Cualquier represalia será tratada como un asunto disciplinario grave y deberá ser reportada de inmediato al Gerente Corporativo de Cumplimiento”. Este enfoque de tolerancia cero hacia las represalias también se refuerza en la Política Corporativa de Gestión de Denuncias y en la Política del Directorio para la Prevención de Delitos en el Perú.

Gráfico 5. Total de denuncias 2025.



Proceso de Investigación de Denuncias

La Política Corporativa de Gestión de Denuncias describe la fase de investigación, la cual es detallada en el Procedimiento de Gestión de Denuncias del Canal de Ética. Este procedimiento establece los pasos desde la recepción y el registro de la denuncia, pasando por el análisis preliminar y la investigación, hasta la implementación de recomendaciones.

2.6 Tecnología de la Información

Nuestra gestión de Tecnología de la Información se sustenta en un enfoque integral que articula infraestructura, operaciones, ciberseguridad, datos y transformación digital, con una gobernanza clara y alineada a los objetivos estratégicos del Grupo.

Impulsamos la modernización de la compañía mediante la adopción de soluciones de datos, automatización e inteligencia artificial, bajo principios éticos y de uso responsable. Estos avances nos permitieron mejorar la productividad, elevar la calidad operativa y fortalecer la experiencia de nuestros clientes internos y externos, así como sus capacidades digitales.

Gobierno de la Información

Nuestra gestión se apoya en la Política Corporativa de Seguridad de la Información, y es supervisada a través del Comité de Ciberseguridad. Contamos con un Oficial de Seguridad de la Información (CISO), responsable de desarrollar y proponer políticas, normas, controles y procedimientos alineados con el Plan de Seguridad de la Información. El CISO reporta directamente al Gerente de Tecnología (CTO), asegurando una gestión integrada, coordinada y con visibilidad a nivel estratégico. Asimismo, mantenemos un diálogo permanente con nuestros grupos de interés internos a través de reuniones semanales del Comité Estratégico de TI y del Comité Directivo de TI, elevando trimestralmente los temas más relevantes al Comité Ejecutivo.

Ademas, activamos el Centro de Excelencia (CoE) de Datos como parte de nuestra estrategia de gobierno de la información, orientado a la centralización de datos críticos y a la construcción progresiva del Data Warehouse corporativo. Esta iniciativa se inició desde los macroprocesos financiero-contables y sienta las bases para una gestión de datos más integrada, confiable y escalable, fortaleciendo la toma de decisiones a nivel corporativo.

Nuestra infraestructura tecnológica y gestión operativa cuentan con un sólido respaldo basado en estándares reconocidos, como ISO 27001 y el marco NIST, reafirmando nuestro compromiso con prácticas de seguridad de la información de clase mundial.

En 2025 consolidamos los avances alcanzados en nuestra modernización tecnológica. Continuamos con la migración progresiva de nuestra infraestructura a la nube, superando el 80 % de adopción, y optimizamos los servicios y plataformas ya migradas. Adicionalmente, mantuvimos la centralización de la atención al usuario a través de una mesa de ayuda gestionada por Stefanini, enfocándonos en la mejora continua de los niveles de servicio, tiempos de atención y experiencia del usuario.

Utilizamos el Microsoft Security Score como indicador para medir nuestra postura de seguridad. Al cierre de 2025 alcanzamos un puntaje de 57.09 %, superior al promedio de organizaciones similares (44.08 %), posicionándonos aproximadamente 13 % por encima del benchmark. Asimismo, mantuvimos un nivel de

madurez cibernética de 3 en una escala de 0 a 5, reflejando la estabilidad, efectividad y continuidad de nuestras hojas de ruta estratégicas en ciberseguridad. Se vienen trabajando gradualmente mejoras orientados a fortalecer la postura de seguridad, priorizando las recomendaciones de mayor impacto que sugiere Microsoft, con el objetivo de incrementar progresivamente este score en el transcurso del tiempo y reducir la exposición a riesgos.

AENZATEC – Cibertraining 2025

AENZATEC se consolidó como el paraguas estratégico que impulsa el cambio cultural hacia la digitalización en AENZA. Durante 2025 formamos a más de 500 colaboradores de las distintas Unidades de Negocio en el uso de herramientas de productividad, automatización y análisis de datos, fortaleciendo capacidades digitales clave para la eficiencia operativa y la toma de decisiones.

Tuvimos 15 promociones del curso de Power BI y + de 500 graduados en nuestro programa corporativo

En el marco de AENZATEC, se desarrolló el Cibertraining 2025, un programa de capacitación diseñado para brindar herramientas prácticas que permitan a nuestros colaboradores enfrentar de manera informada y responsable los principales desafíos digitales. Durante los tres días de capacitación, se abordaron los siguientes temas clave:

1. **IA en la mira:** aliados y amenazas del futuro digital
2. **Cuidado con el anzuelo:** cómo evitar las trampas digitales
3. **Tu entorno digital, tu escudo:** seguridad en Office 365

El programa se desarrolló en modalidad híbrida, logrando capacitar a más de 140 colaboradores, reforzando así la cultura de ciberseguridad y el compromiso colectivo con la protección de la información.

De igual manera, continuamos fortaleciendo la cultura de seguridad de la información a través de programas estructurados de capacitación. Desarrollamos actividades de concientización, pruebas de ethical phishing y entrenamientos específicos durante la Semana de Cibertraining. Asimismo, pusimos a disposición de todos los colaboradores el curso anual obligatorio de Seguridad de la Información, reforzando prácticas responsables en el uso de la tecnología y la protección de los datos.

Ciberseguridad

[GRI 3-3]

Durante 2025 reforzamos de manera significativa nuestra estrategia de ciberseguridad, adoptando un enfoque preventivo orientado a la evaluación y tratamiento de riesgos cibernéticos sin afectar la continuidad operativa. Actualizamos la política corporativa de ciberseguridad, las auditorías internas de cumplimiento y el marco corporativo de ciberseguridad, mientras intensificamos los análisis de vulnerabilidades, ethical hacking y campañas de phishing controlado. Trabajamos de forma transversal con todas las áreas de la organización, integrando medidas de seguridad en los procesos y contando con el respaldo permanente de la alta dirección.

Desarrollamos campañas y comunicados educativos mensuales dirigidos a todos los colaboradores, lo que nos permitió reducir el riesgo de ataques de phishing al 2 % en 2025, frente al 9 % registrado en 2023, fortaleciendo la conciencia organizacional y consolidando una cultura más proactiva frente a las amenazas digitales.

En este marco, ejecutamos una serie de iniciativas estratégicas, entre las que destacan:

- **Programa de Security Awareness**: Orientado a educar y sensibilizar a los colaboradores sobre los riesgos cibernéticos y su rol activo en la protección de la información.
- **Servicio de Ethical Hacking**: Ampliamos este servicio con el objetivo de identificar y validar vulnerabilidades en nuestros sistemas, redes y aplicaciones. Esto nos permite corregir debilidades técnicas antes de que sean aprovechadas por ciberdelincuentes. En el 2025 se identificaron 290 vulnerabilidades, de las cuales 286 fueron tratadas y 4 se encuentran en proceso de cambio de tecnología para proteger la información.
- **Servicio de identificación de información expuesta en la Deep y Dark Web (CTI)**, para detectar información sensible comprometida y activar medidas inmediatas de mitigación.
- **Implementación de controles de protección de información en dispositivos móviles y equipos externos** mediante Intune, actualmente en fase de prueba de concepto, con miras a un despliegue gradual a nivel organizacional.
- **Fortalecimos el Security Operations Center (SOC)** y las capacidades de monitoreo continuo.
- **Mesa de Ayuda**: Centralizamos los distintos canales de atención en una única plataforma, lo que permitió una gestión más ágil, ordenada y trazable de los incidentes.
- **Oficina de datos,** culminamos la implementación de nuestra arquitectura datos, así como la implementación del BI Financiero.

Gracias a estos esfuerzos, durante el último trimestre se correlacionaron más de 258,376 eventos de seguridad, se generaron 467 alertas y se gestionaron oportunamente 1,011 incidentes en los últimos seis meses, principalmente asociados a malware, correos maliciosos y cuentas en riesgo, todos ellos contenidos dentro del ecosistema de seguridad de Microsoft.

Gestión de Incidentes y Vulnerabilidades

Durante 2025 fortalecimos de manera significativa nuestras capacidades de gestión de incidentes y vulnerabilidades mediante la implementación de un Servicio de Seguridad Gestionada y un Centro de Operaciones de Seguridad (SOC). Estas capacidades fueron fundamentales para la supervisión, gestión y contención de más de 258,376 eventos de seguridad correlacionados solo en el último trimestre, permitiéndonos mejorar la detección temprana de amenazas y optimizar la respuesta ante incidentes.

En el mismo periodo, se generaron 467 alertas de seguridad, las cuales fueron atendidas y contenidas oportunamente por nuestras soluciones de ciberseguridad. En los últimos seis meses se registraron 1,011 incidentes de seguridad, principalmente asociados a malware, los cuales fueron contenidos de forma automática por las plataformas de seguridad y, en algunos casos, gestionados manualmente por los administradores, dentro del ecosistema de seguridad de Microsoft. Durante el año no se registraron incidentes que comprometieran la continuidad de nuestras operaciones.

Complementariamente, perfeccionamos nuestros protocolos de respuesta ante crisis, recuperación ante desastres y protección de información sensible, asegurando una gestión eficiente de los incidentes y una recuperación oportuna frente a posibles eventualidades.

Asimismo, contamos con un proceso formal de escalamiento para el reporte de incidentes, vulnerabilidades o actividades sospechosas. De acuerdo con la Política Corporativa de Seguridad de la Información, todos los colaboradores son responsables de reportar eventos relacionados con la seguridad de la información y la ciberseguridad a través del Portal de Soporte de Mesa de Ayuda, canal oficial que permite su adecuada gestión y seguimiento por el área responsable.

Nuestra gestión se complementa con planes de continuidad del negocio vinculados a la seguridad de la información, los cuales reconocen que la continuidad operativa depende de la protección de los activos de información y de una adecuada gestión de riesgos tecnológicos. Estos planes contemplan el análisis de vulnerabilidades, la identificación de procesos críticos, la definición de estrategias de recuperación de servicios de TI, comunicaciones, respaldos y sistemas esenciales, así como la ejecución de pruebas periódicas y la activación de protocolos de respuesta, priorizando la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información frente a cualquier evento disruptivo.

Retos y Desafíos

Durante 2025 afrontamos desafíos relevantes asociados a la eficiencia operativa y la optimización de costos de TI. En respuesta, evaluamos contratos, racionalizamos licencias y optimizamos el uso de recursos tecnológicos, logrando ahorros sostenibles y un incremento en la productividad interna.

De cara a 2026, nos proponemos consolidar y escalar los avances alcanzados:

- *Arquitectura Empresarial:* consolidación del área con foco en la automatización de aplicaciones y el aseguramiento de la calidad en proyectos y procesos de mejora continua.
- *Operaciones:* ejecución del plan de modernización de plataformas, con énfasis en infraestructura multicloud y herramientas de monitoreo en línea.
- *Transformación e Innovación:* exploración y activación de proyectos de automatización e inteligencia artificial bajo un enfoque de IA responsable.
- *AENZATEC:* incremento del uso de herramientas digitales como Power Apps, Power Automate, Copilot Chat y Power BI por parte de los colaboradores.
- *Ciberseguridad:* fortalecimiento de la protección de datos personales y del plan de recuperación ante desastres (DRP).
- *Datos:* definición de lineamientos de calidad de datos y consolidación del modelo de gobierno de datos.

Proyectos Estratégicos en Unidades de Negocio

Cada unidad de negocio desarrolló iniciativas alineadas a sus modelos operativos:

AENZA: ORACLE EPM - Programa de Consolidación, elaboración presupuestal y proyección, en una plataforma centralizada con indicadores clave para la toma de decisiones.

UNNA Infraestructura: Implementación de SOFÍA (Sistema de somnolencia fiscalizada por inteligencia artificial).

UNNA Energía: Implementación del paquete de software de subsuelo.

VIVA: Implementación de RPA’s para la optimización en los procesos core del negocio y procesos administrativos.

2.7 Gestión de Proveedores

[GRI 2-6] [GRI 204-1] [GRI 203-1]

Una gestión eficiente y alineada de la cadena de suministro es un pilar clave para fortalecer nuestras operaciones y generar valor. Durante 2025, logramos avances relevantes en la gestión de proveedores, consolidando procesos y optimizando la coordinación entre nuestras unidades de negocio.

Uno de nuestros principales avances este año fue el proceso de homologación y estandarización de los procesos logísticos y de compras en todas las empresas del grupo. Comenzamos a implementar un sistema único e integrado, reemplazando las prácticas aisladas por un enfoque corporativo que fortalezca nuestra eficiencia operativa y la coordinación entre nuestras unidades de negocio.

Además, optimizamos las economías de escala mediante la centralización de negociaciones con proveedores comunes, priorizando servicios transversales como vigilancia y mantenimiento que abarcan varias unidades del grupo. Esta estrategia nos permitió aprovechar los beneficios por volumen, generar eficiencias y mejorar nuestro desempeño operativo.

En el ámbito financiero, estamos avanzando en la implementación de políticas de pago alineadas con nuestro ciclo de caja, con el objetivo de optimizar la gestión de nuestro capital de trabajo y fortalecer el flujo de efectivo. Estas acciones contribuyen a consolidar relaciones más sólidas con nuestros proveedores y a hacer un uso más eficiente de nuestros recursos financieros.

Código de Conducta para Proveedores

Contamos con un Código de Conducta para Proveedores orientado a mitigar riesgos y promover el desarrollo sostenible dentro de nuestra cadena de suministro. Este código establece lineamientos claros que todos los proveedores, incluidos contratistas y consultores, deben aceptar y cumplir.

Entre sus compromisos clave se encuentran la garantía de condiciones laborales adecuadas, el cumplimiento de la normativa aplicable, la calidad y seguridad de los productos y servicios, y el aseguramiento de que los recursos utilizados provengan de fuentes legales y legítimas. Asimismo, exigimos el cumplimiento de los más altos estándares éticos, incluyendo medidas anticorrupción y prácticas de competencia justa. Toda forma de soborno o comportamiento anticompetitivo está estrictamente prohibida y los proveedores deben declarar cualquier posible conflicto de interés.

Tabla 18. Compras a Proveedores

Indicadores	2024	2025*
Monto total de gasto en compras a proveedores de bienes y servicios	US$ 750,628,472	US$ 283,085,658
Monto total de gasto en compras a proveedores críticos de bienes y servicios	US$ 554,050,899	US$ 119,574,931
Monto total de gasto en compras locales a proveedores de bienes y servicios	US$ 295,785,375	US$ 130,776,653

Notas:

- El gasto total en compras a proveedores de bienes y servicios se calcula sobre la base del valor total de las facturas pagadas anualmente, sin IGV, a todos los proveedores por la compra de bienes, servicios, obras y servicios públicos.
- Las compras locales corresponden a aquellas compras a proveedores cuya dirección tributaria, coincide con la ubicación del proyecto (nivel región).
- *Sin Cumbra.

Tabla 19. Compras a Proveedores Locales **[GRI 204-1]**

Proporción de gasto en proveedores locales	2025	
	Local	Total
Valor monetario estimado de los pagos realizados a proveedores (en dólares)	26,036,344	111,334,295
Porcentaje en inversión	23.4 %	
Volumen de compras realizadas a proveedores (en dólares)	38,624,003	130,509,419
Porcentaje de volumen de compras	200.9 %	

Gobernanza de la Cadena de Abastecimiento

El área de Cadena de Abastecimiento es responsable de atender las necesidades del cliente final, reduciendo costos y asegurando el cumplimiento de las políticas y plazos establecidos. Esta labor se realiza mediante la coordinación de los distintos componentes del área.

La función del área se encuentra bajo el liderazgo de Oscar Pando Mendoza, Vicepresidente Corporativo de Cadena de Abastecimiento, quien se incorporó a la compañía en 2016 y asumió su rol corporativo en agosto de 2023. Desde esta posición, supervisa a los líderes de las unidades de Infraestructura, Energía e Inmobiliaria.

Selección y Categorización de Proveedores

Nuestros proveedores son clasificados de acuerdo con criterios definidos por cada unidad de negocio. En el caso VIVA, la categorización se basa en la evaluación del impacto operativo y la frecuencia de uso, aplicando cuatro rangos de clasificación que deben ser previamente aprobados por el responsable de compras del sitio. En UNNA Infraestructura, la clasificación se realiza a partir de la Matriz de Compras ABC, elaborada con información extraída del sistema Oracle. Esta matriz segmenta a los proveedores según el monto total de compras al cierre del período y la frecuencia de adquisición, medida a través del número de órdenes de compra y de servicio emitidas. Por su parte, en UNNA Energía, la selección de proveedores considera criterios asociados al impacto financiero y al riesgo de suministro.

Criterios considerados para la selección de proveedores.

Criterio	UNNA Energía	UNNA Infraestructura	VIVA
Ambiental	Se incluye el alcance de gestión ambiental que debe cumplir el proveedor y debe incluir en su oferta técnica que cumplirá con estas exigencias e irán plasmadas en los contratos.	se detallan en los Términos de Referencia (TDR) en caso apliquen.	Según el tipo de contratación se revisa el cumplimiento del Plan Ambiental, licencias ambientales vigentes, gestión de residuos y se exige documentación que respalde la conformidad con las políticas de sostenibilidad.
Social	Se considera dentro de la evaluación, el cumplimiento de las exigencias en cuanto a SSOMA y se tiene un sistema de control de ingreso en donde se pide información con el SCTR, EMOS, CAMOS, etc.	El personal del proveedor deberá cumplir con el procedimiento del área de SSOMA especificado en "UT-SSOMA-PRO-004".	Se verifica el cumplimiento de condiciones laborales adecuadas, respeto a derechos humanos, salud y seguridad ocupacional, todo respaldado con documentación formal y evaluaciones. Además, se da a conocer al proveedor las políticas corporativas en derechos laborales.
Gobernanza	En caso de contratos que superen el S/. 1 MM debe pasar por la evaluación de Debida diligencia.	El proceso de Debida Diligencia es aplicable en algunos casos.	Como parte de la Política de debida diligencia se evalúan sus políticas de ética empresarial, anticorrupción, cumplimiento tributario y transparencia.
Relevancia para el negocio	Para seleccionar proveedores se considera lo siguiente: Debida Diligencia, experiencia, capacidad técnica, precios, condiciones comerciales (Plazo, crédito, fianzas, pólizas). Además, con respecto a Terminales del Perú se busca la formalidad de la empresa, que no tenga deudas coactivas con SUNAT, reportes de Omisiones Tributarias en SUNAT, que el proveedor este vigente (mínimo 02 años) y Debida Diligencia.	En algunos casos se selecciona al proveedor por ser fabricante original de determinados repuestos, además los manuales de mantenimiento obligan a usar repuestos originales. En otros casos los requisitos son detallados en los Términos de Referencia (TDR) que acompaña al requerimiento. Por ejemplo: Demostrar experiencia mínima de 5 años en servicios similares, presentar Constancia de trabajos previos, adjuntar CV de los profesionales que se harán cargo del servicio, etc.	Según el tipo de contratación se consideran los siguientes: experiencia, cumplimiento normativo, desempeño anterior, capacidad técnica, condiciones comerciales, cumplimiento ambiental y de seguridad, y documentación legal vigente.
Riesgos	Se considera si tiene conflictos o sanciones con entidades públicas según evaluación de la Debida Diligencia. Además, en caso de contratos que superen el S/. 1 MM debe pasar por esta evaluación.	Se toma en cuenta lo indicado en el procedimiento "UT-CDA-PRO-004" y para la evaluación de estos se procede según el procedimiento "UT-CDA-PRO-002".	Se consideran riesgos como ubicación en zonas conflictivas, historial de sanciones, exposición a corrupción o antecedentes negativos del sector. Estos factores son valorados en la Debida Diligencia a Terceros.

Evaluación de Proveedores

En nuestra relación con los proveedores, priorizamos la identificación de factores clave que nos permitan construir alianzas estratégicas de largo plazo. Impulsamos el desarrollo de proveedores en aspectos como sostenibilidad, seguridad y capacidades técnicas, fortaleciendo una cadena de suministro más robusta y alineada con nuestros valores.

Los proveedores son evaluados dentro de cada unidad de negocio, tanto a través de la revisión documental como mediante la verificación sistemática de evidencias. Asimismo, se utilizan metodologías y estándares provenientes de iniciativas sectoriales reconocidas o marcos multiactor. Cuando se identifican incumplimientos u oportunidades de mejora, implementamos planes de acción correctiva definidos según los criterios de cada unidad.

Tabla 20. Evaluación de Proveedores.

Indicadores	2024	2025*
Número total de proveedores de bienes y servicios evaluados anualmente	307	199
Número total de proveedores críticos de bienes y servicios evaluados anualmente	277	132
Porcentaje (%) de proveedores críticos evaluados anualmente	69 %	66.3 %
Número de proveedores con impactos negativos sustanciales reales/potenciales	38	6
Número de proveedores con impactos negativos sustanciales reales/potenciales con un plan de mejora/acción correctiva acordado	2	4
Número de proveedores con impactos negativos sustanciales reales/potenciales que fueron despedidos	2	2
% de proveedores con impacto negativo sustancial actual/potencial que acordaron acciones correctivas o planes de mejora	5 %	66.7 %

Nota: Número total de proveedores de bienes y servicios evaluados anualmente mediante evaluaciones documentales/evaluaciones in situ.
*Sin Cumbra.

Homologación de proveedores

En relación con la homologación, avanzamos hacia un enfoque más selectivo que permita evitar costos innecesarios de certificación para proveedores que no lo requieran. Hemos iniciado la identificación de criterios clave, como la criticidad del servicio o la exclusividad en el mercado, con el objetivo de asegurar decisiones eficientes y efectivas. Nuestro principal desafío hacia adelante es consolidar la homologación de procesos y asegurar su implementación integral en todas las unidades del grupo.

Desarrollo de Proveedores

Respecto al desarrollo, cada unidad de negocio brinda capacitación a sus proveedores de acuerdo con criterios propios. Además, contamos con herramientas que permiten comparar el desempeño de los proveedores según estándares definidos por cada unidad. Los proveedores reciben acompañamiento remoto o en campo para la implementación de acciones correctivas y de mejora, y se han desarrollado

iniciativas más profundas con proveedores estratégicos, incluyendo programas de soporte técnico orientados a fortalecer sus capacidades ESG y su desempeño integral.

Alineamiento ESG

Contamos con una instancia responsable de supervisar y respaldar los procesos de compra y selección de proveedores, ya sea mediante la elaboración de documentos u otros mecanismos definidos por cada unidad de negocio. Las prácticas de compra son revisadas periódicamente para asegurar el cumplimiento de los principios y estándares establecidos.

En los procesos de selección y adjudicación de contratos, consideramos factores que van más allá del precio, priorizando a aquellos proveedores que demuestran un mejor desempeño ESG. Los proveedores que no cumplen con los requisitos mínimos establecidos pueden ser excluidos de los procesos de contratación. Asimismo, brindamos capacitaciones en cumplimiento a los equipos involucrados en compras y a otros grupos de interés internos, alineadas con nuestras políticas y valores corporativos, fortaleciendo una cultura de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Nuestra Cadena de Valor

Operamos en los sectores de construcción, operación y mantenimiento de infraestructura vial y ferroviaria, así como en desarrollo inmobiliario y exploración y producción petrolera en la costa norte del Perú. Contamos con una cadena de suministro diversa que integra proveedores locales y globales, adaptándose a las particularidades de cada unidad de negocio.

Mantenemos relaciones con clientes y socios estratégicos bajo estrictos estándares de ingeniería y calidad, participando en consorcios con empresas internacionales para fortalecer nuestra propuesta técnica en concursos públicos y privados. De manera transversal, gestionamos de forma proactiva los riesgos de nuestra cadena de suministro, exigiendo el cumplimiento de criterios ESG como condición para la participación de proveedores en procesos de licitación.

Este enfoque integral nos permite fortalecer nuestra red de proveedores, asegurar el cumplimiento de estándares de sostenibilidad y consolidar una cadena de suministro eficiente, responsable y alineada con nuestros valores corporativos.

Dimensión Social

3.1 Gestión Humana

[GRI 3-3]

El año 2025 fue un periodo de consolidación y fortalecimiento de nuestra gestión de personas, en el que avanzamos de manera significativa en la integración de estructuras, procesos y capacidades a nivel corporativo, con un enfoque en eficiencia operativa, desarrollo del talento, bienestar integral y relaciones laborales sostenibles. Como hito importante, fortalecimos la eficiencia y productividad organizacional mediante un estricto control del headcount y de los gastos de nómina, logrando que los indicadores de 2025 se mantengan dentro del presupuesto aprobado y asegurando la ejecución íntegra de los ciclos de gestión planificados.

Adicionalmente, logramos culminar el proceso de integración de la estructura corporativa de servicios de Gestión Humana de las empresas del grupo, logrando la homologación de políticas y procesos, la consolidación de indicadores de gestión y la implementación de planes de gestión de personas, campañas y actividades a nivel grupo. En paralelo, consolidamos de manera corporativa los procesos y equipos de los macroprocesos de Finanzas, Legal, Tecnología de la Información y Cadena de Abastecimiento. Esta integración permitió generar importantes eficiencias operativas y optimizar la estructura organizacional.

Tabla 21. Indicadores Asociados a Colaboradores.

Indicadores Asociados a Colaboradores	2024	2025*
Índice de satisfacción de empleados	79 %	77 %
Índice de orgullo de empleados (encuesta de clima laboral)	83 %	86 %
Colaboradores capacitados (incluye personal empleado + obrero + RCO, RCC)	12,774	2,521
Promedio de horas de capacitación y desarrollo por empleado a tiempo completo	22,67	38.93
Promedio de horas de capacitación y desarrollo por colaborador (empleado + obrero) a tiempo completo	20,37	38.73

*Sin Cumbra.

Por otra parte, actualizamos las matrices de riesgos laborales, priorizando la prevención de conflictos y asegurando la continuidad operativa sin disrupciones. Este esfuerzo se vio reforzado mediante el fortalecimiento de capacidades de mandos medios y gerentes a través del Programa Corporativo de Líderes en Acción (PCLA) y el Programa Corporativo de Desarrollo Ejecutivo (PCDE), promoviendo una gestión laboral adecuada y responsable de los equipos. Asimismo, durante 2025 se llevaron a cabo dos procesos de negociación colectiva con los sindicatos de la empresa UNNA Transporte, los cuales se desarrollaron en un marco de diálogo y respeto.

Nuestros Colaboradores

[GRI 2-7] [GRI 2-8] [GRI 2-19] [GRI 404-3] [GRI 405-1]

En AENZA, comprendemos que nuestro valor radica en las personas. Durante 2025 ejecutamos de manera sostenida y al 100 % los principales procesos de gestión de personas, incluyendo la gestión del desempeño, la identificación de talento, la revisión salarial, los planes de desarrollo y capacitación, así como campañas de prevención de conflictos laborales y de hostigamiento sexual laboral.



69.74 %



30.26 %

Tabla 22. Distribución de Colaboradores por Género

Colaboradores	2023	2024	2025*
Hombres	11,012	10,032	2,402
Mujeres	1,775	1,718	1,041
Total	12,787	11,750	3,443

*Sin Cumbra.

Tabla 23. Distribución de Colaboradores Según Cargo y Género 2025

Indicador (2025)	Femenino		Masculino		Total
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Cargos Directivos (Top Management positions CEO-2)	1	5 %	18	95 %	100 %
Cargos Directivos (Coordinadores, jefes, subgerentes y gerentes)	124	33 %	250	67 %	100 %
Cargos Directivos (sin incluir áreas de soporte)	117	36 %	205	64 %	100 %
Manos medios	55	31 %	120	69 %	100 %
Ejecutivos	16	40 %	24	60 %	100 %

Tabla 24. Distribución de Colaboradores por Grupo Etario

Colaboradores	2024	2025*
Menos de 20	156	113
De 20 a 30	2,928	1,414
De 31 a 40	4,045	921
De 41 a 50	3,036	618
de 51 a 60	1,308	272
De 61 a más	277	105
Total	11,750	3,443

*Sin Cumbra.

Tabla 25. Distribución de Colaboradores Según Rol por Unidad de Negocio

Unidad de Negocio	Colaborador	2024	2025
UNNA Infraestructura	operario	139	171
	empleado	2,349	2,411
UNNA Energía	operario	116	114
	empleado	288	302
VIVA	operario	68	75
	empleado	161	166
Aenza Holding	operario	0	0
	empleado	199	204

Tabla 26. Distribución de Colaboradores por Unidad de Negocio 2024-2025

Unidad de Negocio (colaboradores)	2024	2025
UNNA Infraestructura	2,488	2,582
UNNA Energía	404	416
VIVA	229	241
Aenza Holding	199	204

Gráfico 6. Distribución de Colaboradores por Unidad de Negocio 2025

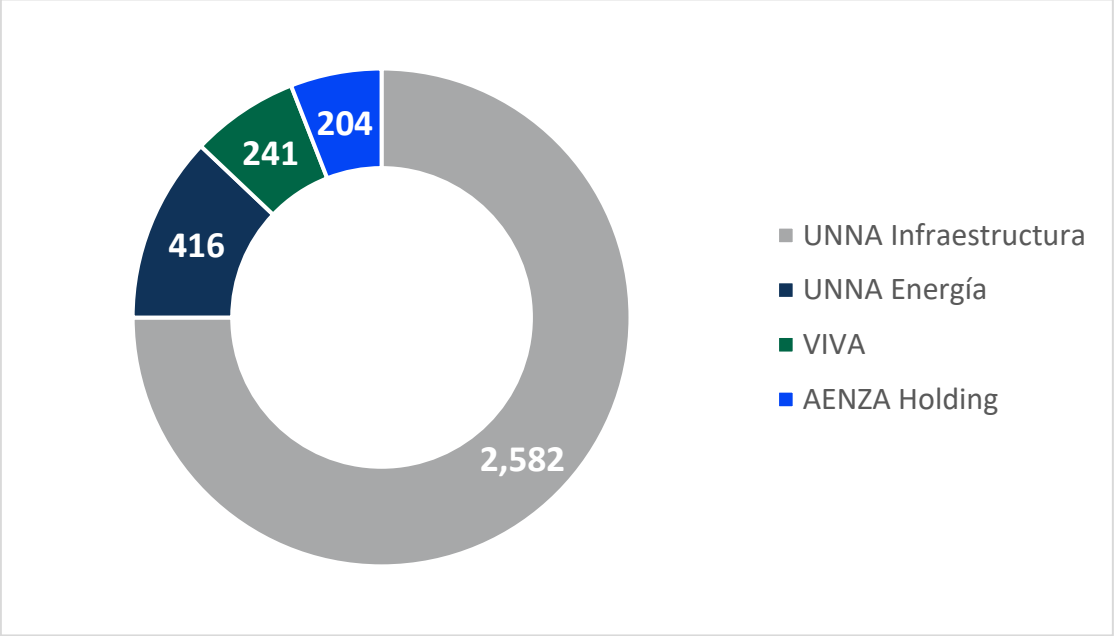


Tabla 27. Evaluación de Desempeño Desglosada por Género y Categoría Laboral

	2025*	2024	2023
Hombres	1962	2,027	3,995
Mujeres	876	875	1,406
Total (Directivos + mandos medios + trabajadores)	2838	2,902	5,401
Directivos y Ejecutivos	59	147	147
Mandos medios	167	505	5,254
Trabajadores	2611	2,250	-
Total (Directivos + mandos medios + trabajadores)	2838	2,902	5,401
% Empleados evaluados por desempeño	100 %	100 %	100 %

*Sin Cumbra.

Compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

En AENZA fomentamos un entorno laboral basado en la inclusión, la equidad y el respeto, libre de cualquier forma de discriminación, con especial énfasis en la prevención del hostigamiento laboral y sexual. A través del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), impulsamos diversas iniciativas orientadas a consolidar una cultura organizacional sólida y a garantizar que todas las personas que integran la empresa accedan a las mismas oportunidades de desarrollo.

Tabla 28. Indicadores de Diversidad

Indicador	Porcentaje (%)	Objetivo	Año objetivo
Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total)	30.0 %	16.4 %	2026
Porcentaje de mujeres en todos los puestos de gestión, incluidos los de dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de gestión)	30.8 %	25.9 %	2026
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos de dirección junior)	31.0 %	26.9 %	2026
Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, a un máximo de dos niveles del director general o puestos comparables (como % del total de puestos de alta dirección)	5.0 %	13 %	2026
Porcentaje de mujeres en puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como % de todos esos gerentes (es decir, excluyendo funciones de apoyo como RR.HH., TI, jurídico, etc.)	13.6 %	15.2 %	2026
Porcentaje de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	10.5 %	12.1 %	2026

Clima Organizacional

Implementamos diversas iniciativas orientadas a fortalecer el clima laboral, la comunicación interna y el desarrollo del talento en AENZA. Las principales acciones se agrupan en los siguientes ejes:

1. Beneficios y Convenios Corporativos

- Formalización y comunicación del listado actualizado de beneficios y convenios corporativos vigentes.
- Ejecución de ferias de beneficios para promover el uso entre los colaboradores.

2. Programas Corporativos y Aprendizaje

- Difusión y ejecución del Programas Corporativos: Programa Corporativo de Desarrollo Ejecutivo, Programa Corporativo de lideres en acción y programa Corporativo practicantes.
- Implementación y difusión de acciones formativas en temas de tecnología a través del programa AENZATEC (Power BI, ciberseguridad y Microsoft 365).
- Comunicación e incentivo del uso de la plataforma STRUCTURALIA para potenciar el aprendizaje.

3. Desarrollo y Movilidad Interna

- Lanzamiento y promoción de la herramienta Trasciende, facilitando la visibilidad de oportunidades internas.

4. Reconocimiento y Cultura

- Reconocimientos especiales: Equipo por Excelencia, Tren de Oro y por tiempo de servicio.
- Campañas y celebraciones de fechas especiales (cumpleaños, Día del Padre/Madre, campeonatos, etc.).

5. Salud, Seguridad y Cumplimiento

- Actualización y difusión de entrenamientos corporativos obligatorios en HSL y cumplimiento normativo.
- Mantenimiento activo de comités de prevención HSL.
- Planes de comunicación y campañas en proyectos para reforzar la prevención y cumplimiento.

6. Comunicación Interna y Herramientas

- Lanzamiento de la intranet corporativa como canal central de información.
- Campañas de comunicación sobre avances, buenas noticias y cumplimiento.
- Conversatorio 150 (G18+) realizado para fomentar el diálogo abierto.

En AENZA contamos con una estrategia de compensaciones claramente definida, respaldada por estudios salariales de mercado realizados anualmente y formalizada a través de nuestra Política de Compensaciones, lo que nos permite asegurar que las remuneraciones de nuestros colaboradores se mantengan competitivas y alineadas con el costo de vida. Asimismo, priorizamos una gestión adecuada de la jornada laboral, utilizando herramientas tecnológicas que permiten el registro preciso de las horas extras y garantizan su pago en estricto cumplimiento de la normativa laboral, promoviendo la transparencia y el reconocimiento justo del esfuerzo adicional.

De igual manera, fomentamos el goce oportuno de las vacaciones anuales remuneradas. Al inicio de cada año, los colaboradores programan sus períodos de descanso, lo que nos permite asegurar que el 100 % de la fuerza laboral ejerza este derecho. Estas prácticas reflejan nuestro compromiso con un entorno de trabajo saludable, humano y sostenible.

Promovemos una comunicación constante y transparente con los representantes de los trabajadores. Para ello, contamos con Comités de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA), que sesionan mensualmente para evaluar las condiciones de trabajo, identificar riesgos y dar seguimiento a los planes de acción. En aquellas unidades de negocio donde existen sindicatos, realizamos además reuniones bimestrales en las que se abordan temas vinculados a seguridad, bienestar de los colaboradores y acuerdos colectivos. Estos espacios de diálogo nos permiten cumplir con la normativa laboral, prevenir riesgos y fortalecer una cultura de colaboración y mejora continua.

Finalmente, priorizamos el bienestar integral de nuestros colaboradores. Además de la cobertura obligatoria de seguridad social, ofrecemos acceso a un seguro privado de salud (EPS), cubriendo hasta el 100 % de la prima en determinados niveles, beneficio que se extiende a los familiares, garantizando una atención médica oportuna y de calidad.

Beneficios para los Trabajadores

A lo largo del año implementamos planes de gestión de clima y bienestar integral, desarrollando actividades corporativas orientadas a la salud física, emocional y al reconocimiento de nuestros colaboradores. Entre las principales iniciativas, destacaron los programas de prevención de la salud y bienestar emocional desarrollados durante todo el año, así como el plan corporativo de celebraciones y reconocimiento, que incluyó aniversarios, cumpleaños y diversas activaciones internas orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia.

De manera complementaria, reforzamos la difusión de nuestros beneficios corporativos, entre ellos la flexibilidad horaria, convenios institucionales, beneficios de salud y la Guía de buenas prácticas para el retorno presencial de madres y padres trabajadores.

Flexibilidad Laboral y Balance Vida Personal – Trabajo

Promovemos un entorno laboral que permita a nuestros colaboradores equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales. Para ello, contamos con una Política integral de trabajo flexible que combina modalidades de teletrabajo con una Política de Desconexión Digital, permitiendo adaptar la jornada laboral a las necesidades individuales, siempre que se cumplan los objetivos del puesto, garantizando su derecho a desconectarse fuera de su jornada laboral. En el caso de trabajadores sujetos a jornada máxima, este derecho aplica al término de su jornada establecida, mientras que, para quienes no se encuentran sujetos a jornada máxima, se asegura un mínimo de 12 horas continuas de desconexión dentro de un periodo de 24 horas. Por otra parte, nuestra Política de Teletrabajo contempla diversas modalidades

flexibles, incluyendo teletrabajo total, parcial e híbrido, adaptadas a las características de cada puesto y unidad de negocio.

Adicionalmente, reforzamos beneficios de flexibilidad horaria, tales como días libres por trámites personales, cumpleaños, Día del Padre, Día de la Madre, mudanza, entre otros. Estas disposiciones contribuyen a un balance saludable entre la vida laboral y personal, reconociendo únicamente situaciones excepcionales de comunicación fuera de horario por motivos de emergencia o fuerza mayor.

Modalidades de Teletrabajo y Retorno Presencial

Esta flexibilidad se adapta a las necesidades de los distintos equipos y proyectos, contribuyendo a la satisfacción laboral y a la retención del talento. Las modalidades contempladas incluyen el teletrabajo total, para puestos que pueden desarrollarse completamente de manera remota; el teletrabajo parcial, bajo un esquema híbrido que considera cuatro días presenciales y uno de teletrabajo para los trabajadores administrativos, mientras que los mandos medios en adelante retomaron la modalidad presencial en oficinas.

La implementación del teletrabajo tiene carácter temporal, con plazos definidos y renovaciones automáticas, e incluye la provisión de herramientas y, cuando corresponde, compensaciones económicas por gastos asociados con la modalidad presencial en oficinas.

Opciones de Trabajo a Tiempo Parcial

Hemos implementado opciones de trabajo a tiempo parcial para roles específicos. Un ejemplo de ello se encuentra en la unidad de negocio UNNA Infraestructura, donde esta modalidad se aplica tanto a conductores del tren de la Línea 1 como a asistentes de estación, estos últimos principalmente estudiantes del área de influencia. Esta flexibilidad permite optimizar la programación de turnos y generar oportunidades laborales para personas que requieren jornadas reducidas.

Apoyo a la Maternidad, Paternidad y Cuidado Familiar

Contamos con instalaciones adecuadas para la lactancia materna en nuestra sede principal, ofreciendo a las madres un espacio privado y cómodo. Asimismo, promovemos charlas educativas sobre lactancia, reforzando nuestro compromiso con la salud y el bienestar de las colaboradoras y sus familias.

En materia de licencias, otorgamos 14 semanas (98 días) de licencia parental pagada para el cuidador principal, respaldando el bienestar familiar y promoviendo la equidad de género. Adicionalmente, implementamos un programa progresivo de retorno para madres gestantes, que incluye teletrabajo total temporal por hasta tres meses posteriores a la licencia de maternidad, seguido de un retorno híbrido escalonado por tres meses adicionales. En casos de partos múltiples o nacimiento de hijos con discapacidad, el periodo de teletrabajo total puede extenderse hasta seis meses. Para las colaboradoras

cuyas funciones no permiten el trabajo remoto y que se encuentran asignadas a proyectos fuera de su localidad, se otorgan 30 días adicionales de licencia pagada.

Como parte de la Guía de buenas prácticas para el retorno presencial de madres y padres trabajadores, también otorgamos beneficios adicionales para padres, incluyendo siete días calendario de teletrabajo total al finalizar la licencia de paternidad legal. De manera complementaria, ofrecemos 1.4 semanas (10 días) de licencia parental pagada para el cuidador no principal, reconociendo el rol activo de ambos padres en la crianza temprana.

Finalmente, brindamos 2 semanas (14 días) de licencia familiar pagada adicional a la licencia parental, permitiendo a los colaboradores atender situaciones de cuidado de familiares con condiciones de salud física o mental, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros trabajadores y sus familias.

Gestión y Desarrollo del Talento

Durante el período, fortalecimos nuestros procesos de identificación y desarrollo de talento a nivel grupo, ampliando el alcance iniciado en 2024 para incluir no solo posiciones clave de alta dirección, sino también roles altamente especializados y mandos medios. Este enfoque nos permitió identificar potenciales sucesores y diseñar planes de desarrollo específicos, orientados a asegurar la continuidad operativa, la sostenibilidad del negocio y la retención de capacidades críticas.

Promovemos el desarrollo integral del talento mediante programas estructurados de capacitación y aprendizaje, diseñados para fortalecer competencias clave, atender brechas identificadas en las evaluaciones de desempeño y preparar a nuestros equipos para los desafíos actuales y futuros. Estas iniciativas se implementan en alianza con instituciones académicas de prestigio y con el apoyo de docentes internos, abarcando desde formación ejecutiva y desarrollo de mandos medios, hasta el fortalecimiento de habilidades digitales y oportunidades de prácticas para jóvenes profesionales. De esta manera, contribuimos al crecimiento individual y colectivo dentro de la organización. Los participantes de estos programas se integran conforme a los objetivos de cada iniciativa, independientemente de su modalidad contractual.

Programas de Desarrollo de Liderazgo

Nuestros programas de desarrollo de liderazgo buscan fortalecer las capacidades de gestión, adaptabilidad y liderazgo de nuestros equipos, asegurando la alineación con la cultura corporativa y los objetivos estratégicos del Grupo, así como la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

Programa Corporativo de Desarrollo Ejecutivo (PCDE)

El PCDE tiene como objetivo fortalecer las capacidades estratégicas, de liderazgo e inclusión necesarias para gestionar equipos de alto desempeño y alineados con los objetivos corporativos. Este programa se

viene ejecutando por cuarto año consecutivo y se desarrolla en alianza con el PAD de la Universidad de Piura, con la participación de más de 120 gerentes y líderes del grupo.

El programa contempla más de 24 horas de formación interna en módulos como pensamiento creativo, toma de decisiones estratégicas, agudeza financiera, adaptabilidad, gestión del cambio y mejores prácticas en diversidad, equidad e inclusión. Así mismo, se brindaron herramientas de gestión para acelerar los procesos de cambio organizacional, mejorando la comunicación, el desempeño, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la percepción del liderazgo en el clima organizacional.

En 2025, el programa tuvo mayor foco en el atributo cultural de “Adaptabilidad”, preparando a nuestros líderes para responder de manera ágil a entornos cambiantes, gestionar el cambio de forma efectiva y asegurar la alineación con la cultura corporativa y los objetivos estratégicos del Grupo, contribuyendo a la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

Programa Corporativo Líderes en Acción

El Programa Corporativo Líderes en Acción está diseñado para fortalecer las competencias de gestión y liderazgo de los mandos medios. Aborda temas críticos como diversidad, colaboración, relaciones laborales, hostigamiento sexual, y principalmente gestión de personas y adaptabilidad, en línea con el programa de gestión cultural del grupo.

El programa contó con la participación de más de 200 líderes de área y obtuvo excelentes comentarios y altos niveles de satisfacción por parte de los participantes. Esta iniciativa ha demostrado ser una inversión estratégica para la organización, al consolidar equipos de liderazgo intermedio mejor preparados, comprometidos y capaces de transmitir conocimiento, fomentar el trabajo colaborativo y contribuir al logro de los objetivos estratégicos.

Programa Líderes que Avanzan

El Programa Líderes que Avanzan está dirigido a líderes operativos de UNNA Transporte, incluyendo supervisores, jefes de cuadrilla, inspectores e instructores. Su objetivo es fortalecer las competencias corporativas y la capacidad de liderazgo en equipos operativos. Este esfuerzo tuvo un impacto positivo tanto en el desempeño de los líderes operativos como en el clima organizacional de UNNA Transporte.

Dimensiones Complementarias del Desarrollo del Talento

En paralelo, desarrollamos capacitaciones y campañas de sensibilización orientadas a la prevención de conflictos laborales y del hostigamiento sexual laboral, dirigidas a distintos niveles de la organización. Asimismo, incorporamos de manera sistemática contenidos de diversidad e inclusión en nuestros principales programas de liderazgo, consolidando por tercer año consecutivo el fortalecimiento de estas competencias en nuestros líderes. Durante el año, más de 100 ejecutivos participaron en capacitaciones

en diversidad en el marco del Programa Corporativo de Desarrollo Ejecutivo, mientras que el Programa Corporativo Líderes en Acción reforzó estos contenidos en los mandos medios.

Adicionalmente, dictamos talleres específicos sobre hostigamiento laboral y acoso a más de 230 colaboradores de proyectos y operaciones, así como sesiones especializadas dirigidas al Comité Corporativo de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). De manera complementaria, realizamos el seguimiento a la representación femenina en mandos medios, evidenciando un incremento en la participación de mujeres en posiciones de staff y en niveles de gestión intermedia.

Finalmente, a nivel ejecutivo, brindamos además servicios de outplacement, asegurando transiciones de carrera responsables y saludables, protegiendo el clima laboral y el compromiso de los colaboradores, y generando a su vez un retorno positivo en la productividad general de la organización.

Tabla 29. Puestos Vacantes Ocupados por Candidatos Internos 2025

Vacantes	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	Total
N° de vacantes que fueron cubiertas con personal interno	254	68	44	34	515
% del total de vacantes que fueron cubiertas con personal interno					21 %

Tabla 30. Tasa de Rotación

Indicador	2023	2024	2025
Tasa de rotación de empleados (%)	60.1 %	54 %	51.3 %
Tasa de rotación voluntaria de empleados (%)	23.1 %	20 %	28.5 %
Cobertura de datos (como porcentaje de todos los FTE)	100 %	100 %	100 %

3.2 Derechos Humanos

En AENZA, reafirmamos nuestro compromiso inquebrantable con el respeto a los derechos humanos. Consideramos que este respeto es un pilar esencial e innegociable en la forma en que llevamos adelante nuestras operaciones. Asimismo, asumimos la defensa y la promoción de los derechos humanos como principios fundamentales que guían nuestras decisiones y reflejan nuestros principios organizacionales.

Modelo de Gestión: Respeto en Cada Acción

Contamos con un modelo de gestión alineado con marcos nacionales e internacionales clave, como:

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos	La Guía de Diligencia Debida de la OCDE para una Conducta Empresarial Responsable	El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos del Perú 2021–2025

Liderazgo comprometido: Gobernanza y Toma de Decisiones

Para asegurar nuestro compromiso con los derechos humanos, hemos diseñado una estructura de gobernanza que involucra a todos los niveles de la organización, desde el Directorio hasta las unidades operativas de las líneas de negocio.

Dos comités del Directorio cumplen un rol estratégico en la supervisión de los asuntos relacionados con derechos humanos:

Comité de Riesgos y Cumplimiento	Comité de Talento y ESG
Supervisa los principales riesgos del negocio y asegura el cumplimiento con las normas internas y externas, con enfoque en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos.	Orienta las políticas y estrategias de sostenibilidad corporativa, con un enfoque transversal en el bienestar de las personas y el respeto por sus derechos.

A nivel de la gestión, también contamos con comités corporativos responsables de coordinar y supervisar los macroprocesos que hemos definido en toda la organización. Estos órganos, conformados por líderes de procesos a nivel corporativo y representantes de las unidades de negocio, se reúnen periódicamente para asegurar una gestión alineada y efectiva, así como para hacer seguimiento a los planes y acciones prioritarias. En materia de derechos humanos, el liderazgo recae principalmente en el Comité Corporativo de Gestión Humana, con la participación coordinada de los Comités de Ética, Diversidad, SSOMA (Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente) y Gestión Social.

- **Comité Corporativo de Gestión Humana:** lidera un enfoque integral de gestión del talento basado en procesos transversales que acompañan a los colaboradores a lo largo de toda su trayectoria, promoviendo su desarrollo, bienestar y un entorno laboral positivo.
- **Comité Corporativo de Ética:** garantiza la integridad, transparencia y cumplimiento mediante la supervisión de la implementación del Programa de Ética y Cumplimiento, la evaluación de riesgos éticos, la atención de reportes a través del Canal de Ética y la promoción de una cultura corporativa basada en la responsabilidad, la confianza y la prevención de conductas indebidas.
- **Comité Corporativo de Diversidad:** promueve un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades mediante capacitaciones, políticas de prevención, liderazgo inclusivo y beneficios equitativos para todas las personas colaboradoras.
- **Comité Corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional:** supervisa las iniciativas de prevención, gestión de riesgos y promoción de la salud en AENZA, investigando incidentes, compartiendo buenas prácticas y asegurando altos estándares de seguridad alineados con la normativa nacional y con referentes internacionales.
- **Comité Corporativo de Gestión Social:** desarrolla estrategias para prevenir conflictos sociales y fortalecer las relaciones con las comunidades, formulando políticas, estándares, indicadores y programas que promuevan el desarrollo comunitario, la salud, el bienestar y la sostenibilidad ambiental.



Estos comités trabajan de manera coordinada para asegurar que nuestras operaciones respeten y promuevan los derechos humanos, tanto dentro del Grupo AENZA como en nuestras relaciones con comunidades, proveedores y otros socios estratégicos.

Bajo el liderazgo de los comités corporativos, se llevan a cabo acciones que aseguran el respeto por los derechos humanos a través de las siguientes áreas de acción:

- Supervisión y cumplimiento: Monitorea el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales y evalúa los riesgos e impactos que las actividades puedan tener sobre los derechos humanos.

- Desarrollo de políticas: diseña, revisa y actualiza las políticas corporativas en temas como condiciones laborales, diversidad, inclusión y ética. También establece códigos de conducta para colaboradores y socios estratégicos.
- Debida diligencia: implementa procesos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos reales o potenciales en derechos humanos. Asimismo, promueve el respeto de los derechos laborales en toda la cadena de suministro.
- Capacitación y cultura organizacional: impulsa capacitaciones internas sobre derechos humanos en todos los niveles de la empresa y promueve una cultura basada en el respeto, la equidad y la inclusión.
- Mecanismos de quejas y remediación: pone a disposición canales de reporte confidenciales y accesibles para colaboradores, contratistas y comunidades, garantizando que cada denuncia sea investigada y gestionada de manera responsable.
- Transparencia y rendición de cuentas: informa de manera clara y periódica sobre los avances, compromisos y desafíos en materia de derechos humanos, integrándolos en la gestión de sostenibilidad.
- Asesoría estratégica: los comités brindan recomendaciones a la alta dirección sobre riesgos, oportunidades y decisiones relacionadas con los derechos humanos.

Compromiso Institucional

Todas nuestras acciones se enmarcan en compromisos asumidos al más alto nivel. Los compromisos de AENZA, así como los comportamientos esperados de nuestros colaboradores y socios estratégicos, se encuentran establecidos en nuestros distintos códigos, reglamentos, políticas y lineamientos. En nuestra Política de Derechos Humanos, hemos adoptado nueve compromisos que aplican a todas nuestras unidades de negocio, bajo un enfoque transversal en toda la organización.

1. Respetamos los derechos humanos reconocidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
2. Nuestro compromiso con los derechos humanos está alineado a nuestro compromiso con cumplir las leyes aplicables en los lugares donde operamos.
3. No admitimos ningún tipo de trabajo infantil, ni forzoso, y rechazamos cualquier práctica vinculada con la trata de personas.
4. Reconocemos el derecho de nuestros colaboradores a la privacidad de datos, la libre asociación, negociación colectiva y al ejercicio de los derechos inherentes de las organizaciones que conformen, dentro del marco establecido por las normas aplicables.
5. Respetamos la diversidad y rechazamos cualquier forma de discriminación por razones de edad, género, estado civil, nacionalidad, religión, discapacidad, etnia o cualquier otra condición o circunstancia personal.
6. Trabajamos activamente para promover un esquema remunerativo equitativo entre nuestros trabajadores.

7. Nos comprometemos a implementar procedimientos de supervisión y control, que permitan identificar y mitigar posibles situaciones de riesgo que puedan vulnerar Derechos Humanos.
8. Nos comprometemos a fomentar el bienestar personal y organizativo, de este modo, pretendemos promover la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todos.
9. Nos comprometemos a difundir esta política e incentivar su cumplimiento entre nuestros proveedores y contratistas.

Debida Diligencia: Identificación y Evaluación de Riesgos en Derechos Humanos

A nivel corporativo, gestionamos los riesgos relacionados con derechos humanos mediante un proceso estructurado que comprende su identificación, evaluación, análisis, monitoreo y mitigación.

Nuestra autoevaluación en materia de derechos humanos reúne información clave sobre nuestra gestión: evaluación de nuestra madurez en derechos humanos, derechos laborales, salud y seguridad, no discriminación y equidad, derechos de las comunidades locales, ciberseguridad y protección de datos, gobernanza y transparencia, y prevención del acoso sexual laboral.

Este documento nos permitió definir categorías de riesgos en derechos humanos e identificar grupos en situación de vulnerabilidad, lo que nos habilita a actuar de manera oportuna y efectiva. Contamos con un sistema sólido y bien estructurado que garantiza que nuestros procesos —desde los aspectos sociales hasta los ambientales y de seguridad— estén diseñados para prevenir, atender y mitigar cualquier situación que pueda afectar los derechos humanos.

En esta autoevaluación, identificamos los principales riesgos en materia de derechos humanos que podrían presentarse en nuestras operaciones. Los agrupamos en siete categorías que abarcan aspectos laborales, sociales, ambientales, tecnológicos y de gobernanza:

No Discriminación e Igualdad – Discriminación y hostigamiento laboral – Igualdad de oportunidades y diversidad en la fuerza laboral – Entorno de trabajo inclusivo **Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral** – Prevención del hostigamiento sexual – Capacitación – Canales de reporte confidenciales y seguros – Investigaciones imparciales y medidas correctivas – Acompañamiento y recursos para las personas afectada	**Seguridad y Salud en el Trabajo** – Identificación y evaluación de riesgos – Equipos de protección personal – Capacitación y desarrollo de competencias **Ciberseguridad y Protección de Datos** – Protección de datos personales – Gestión de incidentes de seguridad de la información **Gobernanza y Transparencia** – Ética y cumplimiento – Transparencia y rendición de cuentas – Canales de denuncia	**Derechos Laborales** – Trabajo infantil y trabajo forzoso – Jornadas laborales – Vacaciones pagadas y otros beneficios sociales – Libertad de asociación y negociación colectiva – Remuneración justa y oportuna **Derechos de las Comunidades Locales** – Diálogo con comunidades – Evaluación y mitigación de impactos – Gestión de quejas y resolución de conflictos

Además, hemos identificado seis grupos en situación de vulnerabilidad en relación con los temas priorizados, los cuales están asociados a potenciales riesgos de afectación a los derechos humanos:

- Personas trabajadoras directas
- Personas trabajadoras de terceros
- Personas con discapacidad
- Clientes
- Comunidades locales
- Niños, niñas y adolescentes

Con base en esta categorización, desarrollamos una matriz de riesgos en derechos humanos utilizando un enfoque analítico sustentado en la probabilidad de ocurrencia y la severidad del impacto. Primero identificamos los riesgos potenciales relacionados con nuestras operaciones y cadena de valor, tomando como referencia estándares internacionales, regulaciones locales y las expectativas de nuestros grupos de interés. Luego evaluamos cada riesgo considerando lo siguiente:

1. Probabilidad de ocurrencia: la posibilidad de que el riesgo se materialice, según el contexto operativo, el historial de incidentes y el nivel de exposición.
2. Severidad del impacto: el nivel potencial de afectación a los derechos humanos, considerando la magnitud del daño, el alcance de los grupos afectados y la complejidad de la remediación.

Acciones de Mitigación

Contamos con medidas de mitigación de derechos humanos en todas nuestras unidades de negocio para reducir la probabilidad de impactos negativos en los que podamos causar o contribuir a través de nuestras actividades.

Principales Resultados 2025:

- 100 % de nuestros colaboradores recibió el Código de Conducta Empresarial.
- Más de 290 colaboradores fortalecieron sus conocimientos sobre prevención del hostigamiento y el abuso en el entorno laboral.
- 92 % de los reportes ingresados a través del Canal de Ética fueron resueltos.
- 100 % de los planes de acción vinculados a casos de hostigamiento sexual laboral fueron activados.
- 100 % de los reclamos comunitarios fueron atendidos.

Códigos, Políticas y Lineamientos

Contamos con un Código de Conducta de Negocios y una política corporativa que reflejan nuestros principios en materia de derechos humanos. Además, disponemos de diversos documentos que establecen lineamientos claros para mitigar el riesgo de vulneraciones, alineados con los temas priorizados en nuestra Matriz de Riesgos de Derechos Humanos. El 100 % de estos documentos se encuentran disponibles en nuestras plataformas internas y/o en nuestro sitio web corporativo.

Cabe destacar que el 100 % de nuestros colaboradores recibió el Código de Conducta Empresarial. Compartimos nuestras principales políticas y documentos corporativos con los proveedores de todas nuestras unidades de negocio.

Capacitaciones

Implementamos un programa integral de capacitación en todas nuestras unidades de negocio, alineado con la normativa interna y externa aplicable. Estos programas priorizan temas vinculados con condiciones laborales, salud y seguridad ocupacional, y prevención del hostigamiento sexual laboral, entre otros. Las capacitaciones fortalecen la sensibilización sobre los valores, las acciones y las decisiones que enfrentamos en las distintas empresas del Grupo, especialmente aquellas relacionadas con los derechos humanos.

Debida Diligencia

Realizamos evaluaciones de riesgos en derechos humanos en toda la compañía y a lo largo de nuestra cadena de suministro. Así mismo, identificamos y abordamos los impactos negativos potenciales y reales sobre los derechos humanos, y contamos con un proceso de seguimiento y evaluación que garantiza la efectividad de nuestras medidas de mitigación.

• 100 % de nuestros proyectos pasó por auditorías internas.
• 100 % de los proveedores identificados con impactos negativos sustanciales —reales o potenciales— recibió apoyo para implementar planes de acción correctiva.

Participación y Consulta

Mas allá de nuestro canal ético, todas nuestras unidades de negocio cuentan con canales de comunicación diseñados para fomentar la participación y la consulta de personas o grupos que puedan sentirse afectados por nuestras actividades. Recogemos y escuchamos las opiniones y preocupaciones de nuestros grupos de interés y establecemos mecanismos de respuesta para asegurar que estas sean atendidas de manera efectiva.

- 96 % de los reportes ingresados a través del Canal de Ética fueron resueltos.
- 100 % de los planes de acción vinculados a casos de hostigamiento sexual laboral fueron activados.

Remediación

Implementamos acciones de remediación en todas nuestras unidades de negocio cuando identificamos que se ha dado un impacto negativo en los derechos humanos, asegurando que las personas afectadas reciban una reparación efectiva.

La remediación puede incluir compensaciones u otras formas de reparación destinadas a abordar el daño generado. Los resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas, y sanciones punitivas (administrativas o penales, como multas), así como medidas preventivas.

En 2025 recibimos un total de 49 reportes relacionados con abuso de autoridad, maltrato laboral, clima laboral, hostigamiento sexual, seguridad de la información/confidencialidad/apropiación indebida y seguridad y salud en el trabajo. De estos casos, 18 fueron confirmados.

Para cada uno de ellos ejecutamos acciones de remediación proporcionales y orientadas a corregir la situación y evitar su repetición. Aseguramos una respuesta oportuna y efectiva ante los reportes de hostigamiento sexual laboral, llevando a cabo investigaciones imparciales y aplicando medidas correctivas. Asimismo, brindamos apoyo y recursos a las víctimas, incluyendo acompañamiento legal y asistencia psicológica, de requerirlo.

Monitoreo y Comunicación

Reportamos anualmente nuestra gestión de derechos humanos a través de nuestro Reporte Integrado, un documento público disponible para todos nuestros empleados y socios estratégicos. Este informe

incluye, entre otros temas, el número de denuncias recibidas a través del Canal de Ética y el estado de cada una de ellas.

Como parte de esta gestión, el comité corporativo responsable realiza un seguimiento periódico de las acciones implementadas para prevenir y remediar posibles situaciones de vulneración de derechos humanos, tanto dentro del Grupo como en nuestra relación con socios estratégicos.

Además, ponemos a disposición de todos nuestros grupos de interés documentos corporativos clave, como nuestra Política de Derechos Humanos, la Evaluación de la Gestión de Derechos Humanos y el Brochure de Gestión Responsable de Derechos Humanos, donde detallamos nuestro enfoque y desempeño en esta materia.

3.3 Gestión de la Seguridad y la Salud

[GRI 2-24] [GRI 2-29] [GRI 3-3] [GRI 403-1 al 403-10]

En AENZA, la seguridad y la salud en el trabajo constituyen ejes prioritarios de todas nuestras operaciones. Asumimos el compromiso de brindar entornos laborales seguros y saludables para nuestros colaboradores, contratistas y socios estratégicos, en concordancia con los estándares nacionales e internacionales aplicables.

Nuestra gestión se basa en un enfoque preventivo que integra la seguridad como un valor clave de la cultura organizacional, mediante la identificación y control de riesgos, inspecciones periódicas, la promoción del reporte de condiciones inseguras y la capacitación continua, complementadas con programas de bienestar orientados a la salud física y mental de nuestros colaboradores. Nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo establece los lineamientos que orientan la gestión en todas las unidades de negocio, y se complementa con la certificación ISO 45001:2018, auditada anualmente en cumplimiento de la Ley N.º 29783.

El Comité Corporativo de Seguridad y Salud, integrado por representantes de todas nuestras unidades de negocio, cumple un rol fundamental en la supervisión y el fortalecimiento de las prácticas preventivas. Asimismo, realiza el seguimiento al avance de los planes de acción y define los lineamientos y documentos que regulan cada componente del sistema de Seguridad y Salud, asegurando su implementación a nivel corporativo. A continuación, se presentan los principales indicadores corporativos de seguridad y salud en el trabajo correspondientes al año 2025.

Tabla 31. Indicadores de Salud y Seguridad en el Trabajo en 2025

Indicador	2025
Número de fatalidades de empleados	1
Número de fatalidades de contratistas	1
Tasa de lesiones con tiempo perdido (LTIR) – empleados	1.74
Tasa de lesiones con tiempo perdido (LTIR) – contratistas	1.02
Número de accidentes incapacitantes empleados (grandes consecuencias sin incluir fallecimiento)	12
Número de accidentes incapacitantes de contratistas (grandes consecuencias sin incluir fallecimiento)	7
Número de accidentes con tiempo perdido propios	13
Número de accidentes con tiempo perdido contratistas	8
Total de Horas Hombre de capacitación a líneas de mando, colaboradores, proveedores y contratistas en materia de seguridad	2,928,809

Nota: El LTIR es el número de lesiones con tiempo perdido por cada 200,000 horas trabajadas.

En 2025 reforzamos nuestra cultura de seguridad desde un enfoque integral, reconociendo que la gestión de riesgos depende tanto de las personas como de los procesos. En este marco, implementamos los

Pilares de Cultura SSOMA, orientados a fortalecer la prevención y la mejora continua en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

1. Liderazgo visible y demostrado.
2. Evaluación de riesgos.
3. Compromiso con la prevención.
4. Participación de los empleados e involucramiento en los problemas y soluciones.
5. Comunicación abierta y transparente.
6. Competencia, formación y toma de conciencia.
7. Responsabilidad compartida.
8. Reconocimiento y sanción.

Cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

[GRI 403-8]

En 2025, nuestro sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo garantizó la protección de todos los procesos y áreas de la corporación, abarcando tanto a empleados como a contratistas que ingresan a nuestras instalaciones.

Tabla 32. Empleados cubiertos por nuestro sistema de gestión

Cobertura de nuestro sistema de gestión auditado y/o verificado externamente 2025				
Unidad de Negocio	Empleados		Contratistas	
	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número
UNNA Infraestructura	100 %	2,447	100 %	1,090
UNNA Energía	100 %	450	100 %	1,178
VIVA	100 %	3,994	100 %	4,713

Nuestros Compromisos y Lineamientos:

1. Cumplir con las obligaciones y disposiciones legales vigentes y aquellas suscritas voluntariamente respecto a seguridad y salud en el trabajo en todos los lugares donde operemos.
2. Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables) para nuestros trabajadores y personal externo, visitas u otros, en todos los lugares donde operemos.
3. Eliminar peligros y reducir los riesgos para prevenir lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes asociadas a nuestras actividades.
4. Promover activamente una cultura de prevención en materia de seguridad y salud entre nuestros trabajadores.
5. Brindar capacitaciones y promover el conocimiento en materia de salud y seguridad a nuestros trabajadores.
6. Garantizar que los trabajadores y sus representantes sean consultados y participen activamente en todos los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
7. Establecer objetivos y metas cuantitativas de seguridad y salud ocupacional y monitorear el desempeño de los indicadores correspondientes en nuestros proyectos y operaciones.

8. Desarrollar planes de acción priorizados para gestionar los riesgos significativos de seguridad y salud identificados en nuestras operaciones.
9. Promover la Mejora Continua de nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
10. Difundir esta política e incentivar su cumplimiento entre nuestros proveedores y contratistas.

Semana de la Seguridad y Salud

Como parte de la promoción de una cultura preventiva, realizamos la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluyó actividades de concientización, demostraciones en vivo, la difusión de los pilares de la cultura SSOMA, reconocimientos a las buenas prácticas de seguridad, premiación al mejor video y la firma simbólica del compromiso “La Seguridad se construye en equipo”, con una participación activa de nuestros colaboradores.

UNNA Infraestructura

Durante 2025, la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en UNNA Infraestructura se fortaleció mediante la incorporación de herramientas de innovación y analítica de datos orientadas a la toma de decisiones basada en evidencia. Se implementaron paneles de control y aplicativos digitales para el monitoreo del desempeño en seguridad, la gestión de incidentes y el registro de observaciones preventivas, mejorando la trazabilidad, oportunidad y calidad de la información. Asimismo, se avanzó en el diseño de un modelo predictivo de riesgos con proyección a 2026, orientado a anticipar tendencias y priorizar intervenciones preventivas en función de patrones operacionales.

El análisis de causalidad, desarrollado mediante la técnica TASC (Análisis Sistemático de Causas de Accidentes), permitió fortalecer la gestión al identificar causas raíz y factores sistémicos asociados a los eventos, facilitando la implementación de acciones correctivas y preventivas más efectivas.

Asimismo, se consolidó una estrategia de comunicación interna y reconocimiento, a través de la difusión periódica de “Buenas Noticias SSOMA”, el reconocimiento al desempeño seguro y la implementación de campañas transversales de sensibilización. Estas acciones contribuyeron a reforzar la cultura preventiva, promover conductas seguras y fortalecer el compromiso organizacional con la seguridad y la salud en el trabajo.

Capacitaciones Consideradas en el Plan SSOMA 2025

1. Capacitación en Riesgos Críticos (RC) Estas son obligatorias y transversales en todos los proyectos: Riesgo Crítico, Capacitación asociada a Trabajo en altura y Uso de arnés, línea de vida, rescate, permiso de trabajo Riesgo eléctrico Bloqueo y etiquetado (LOTO), distancias seguras, RESESATE Trabajos en caliente Permiso, extintores, zonas seguras, Equipos de Protección Personal (EPP) especializados, Espacios confinados Monitoreo, ventilación, rescate y permisos Izaje y manipulación de cargas Señalización, roles

en maniobra, inspección de eslingas, Contacto con vehículos/vía Seguridad vial, señalización, roles y procedimientos

2. Formación en Cultura de Seguridad y Factores Humanos Cartilla de Observación Comportamental (COC): prevención basada en comportamiento. Activación de Conciencia Situacional: identificar peligros antes y después de la actividad principal. Campañas lúdicas: “No te dejes atrapar por los accidentes” “Mano a Mano” (cuidado de las manos) “5S en seguridad” Prevención basada en análisis causal (TASC) y factores personales (mal discernimiento, falta de habilidad).

3. Capacitación Técnica y Operacional Actualización del IPERC por puesto de trabajo y tareas críticas. Análisis Seguro de Trabajo (AST). Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS). Inducción general y específica por obra. Manejo de residuos peligrosos y no peligrosos. Uso correcto de EPP y equipos con fichas técnicas (MSDS, SGA).

4. Gestión y Supervisión en SST Capacitación a jefes y supervisores en liderazgo preventivo. Uso del panel de control, para el seguimiento de indicadores. Gestión de subcontratistas bajo enfoque de riesgo. Auditoría interna y control de cumplimiento legal (DS 005-2012-TR, RM 050-2013-TR).

5. Salud Ocupacional Riesgos ergonómicos en oficinas y campo. Salud mental: estrés, fatiga, resiliencia. Primeros auxilios básicos. Vigilancia médica ocupacional y comunicación efectiva de hallazgos.

ENFOQUES CLAVE EN LA EJECUCIÓN: Capacitación diferenciada por puesto crítico y experiencia (priorizando al personal joven y de reciente incorporación). Aprendizaje experiencial: uso de videos, trivias, simulaciones, juegos de roles. Indicadores de seguimiento: se destinó más del 3 % de horas hombre en formación SSOMA.

UNNA Energía

La gestión del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo registró avances relevantes. Entre los principales logros del período, aseguramos que el 100 % de los Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO) se encuentren vigentes y en cumplimiento del marco legal aplicable. Asimismo, estandarizamos los botiquines de respuesta ante emergencias en toda la unidad de negocio, actualizamos los indicadores de vigilancia médico-ocupacional y de estados prepatológicos, y reforzamos nuestra capacidad de respuesta ante emergencias mediante la contratación de un servicio de aeroambulancia.

Del 29 de septiembre al 03 de Octubre pasamos la Auditoria de Recertificación de las normas ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo) e ISO 14001 (Medio Ambiente), la misma que estuvo a cargo de la Certificacdora internacional Global Standars, quienes certificaron el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo así como el sistema de gestión ambiental de UNNA Energia.

Adicionalmente, actualizamos las matrices IPERC por puesto de trabajo para las áreas operativas y administrativas, en cumplimiento de la RM-050-2013, y alcanzamos un cumplimiento del 100 % del Plan Anual de Actividades de Seguridad y Salud (PAAS 2025), ejecutando todas las inspecciones programadas.

Capacitaciones en Materia de Seguridad y Salud

Durante el año, desarrollamos capacitaciones en ergonomía, primeros auxilios y manejo inicial de emergencias, dirigidas a personal operativo y administrativo, contribuyendo a una mayor conciencia preventiva y a la reducción de riesgos asociados a las tareas diarias.

De manera complementaria, fortalecimos las competencias técnicas del personal mediante capacitaciones especializadas en materiales peligrosos, permisos de trabajo, ergonomía, espacios confinados, trabajos en altura, control de energías peligrosas, reglamento interno, lucha contra incendios y primeros auxilios. Asimismo, gestionamos y mantuvimos los sistemas críticos de emergencia, incluyendo la prueba anual del Sistema Contra Incendios (SCI), la calibración de detectores de gases, la adquisición de trajes estructurales para brigadistas y la ejecución de monitoreos ocupacionales. Asimismo, destacamos la participación del personal en los simulacros multipeligro programados por el INDECI, reforzando nuestra preparación ante situaciones de emergencia.

Desafíos al 2026

De cara a 2026, identificamos como principales retos la optimización de la gestión administrativa de SSOMA mediante una plataforma virtual, el diseño e implementación de un Sistema de Ingresos con Registro e Identificación Unificada de Seguridad (SIRIUS) y el fortalecimiento del control de compromisos ambientales a través de la plataforma ACONEX.

Finalmente, resaltamos el firme respaldo de la alta dirección en la priorización de la seguridad en los procesos operativos de UNNA Energía, así como la implementación de políticas y estándares de Seguridad de Procesos (PSM), que han permitido consolidar la gestión de Seguridad de Procesos en la Planta de Gas Talara. Estos avances reflejan nuestro compromiso con la protección de las personas, la excelencia operativa y la sostenibilidad de nuestras operaciones.

VIVA

En 2025, en VIVA realizamos varios proyectos y capacitaciones a fin de fortalecer nuestra gestión de salud y seguridad. Entre ellos destacamos:

- **Reforzamiento de Inducciones de Seguridad**

Se reforzaron las inducciones de seguridad, con el objetivo de fortalecer la comprensión y aplicación de los controles preventivos. Esta medida asegura que todo el personal conozca y aplique adecuadamente los controles de seguridad asociados a trabajos en altura, trabajos en caliente, espacios confinados, excavaciones y zanjas, manipulación de materiales químicos peligrosos y aspectos ergonómicos.

- **Refuerzo de controles de Trabajos en Altura**

Se reforzaron los controles de trabajos en altura estableciendo como regla obligatoria el uso completo del sistema de protección (arnés y línea de vida), eliminando prácticas que generaban incumplimientos y riesgos posteriores. Como parte del fortalecimiento, se realizaron talleres prácticos sobre nudos de seguridad y se evaluó la capacidad de los puntos de anclaje conforme a la normativa OSHA, asegurando su resistencia por trabajador. Gracias a estas medidas, no se registraron incidentes por caídas en altura durante este periodo, protegiendo la vida y la integridad del personal.

- **Talleres Semanales de Seguridad por Supervisores SSOMA de Contratistas**

Se implementaron talleres prácticos semanales liderados por los responsables de seguridad de las contratistas, enfocados en trabajos de alto riesgo y controles críticos. Estos espacios refuerzan conocimientos, resuelven dudas operativas y su cumplimiento forma parte de la evaluación de desempeño de las contratistas.

- **Programa de Pausas Activas**

Se implementó un programa de pausas activas con ejecución diaria y verificación por SSOMA. Para evitar la ocurrencia de eventos musculoesqueléticos, su cumplimiento incide en la evaluación de contratistas y en el bono de capataces, logrando reducir incidentes asociados a fatiga muscular y posturas forzadas.

- **Campaña “Pare, Piense y Actúe”**

Se lanzó la campaña “Pare, Piense y Actúe” para corregir conductas inseguras mediante la detención de tareas, reflexión sobre riesgos y autorización de continuidad solo cuando la actividad es segura. Esta dinámica permitió corregir actos subestándares en tiempo real y fortalecer la cultura preventiva en obra.

- **Reporte de Evidencia Objetiva**

Se fortaleció el uso del REO estableciendo metas obligatorias para ingenieros, capataces y contratistas, integrándolo a sus evaluaciones de desempeño y liderazgo visible. Este mecanismo impulsa la identificación temprana de riesgos y mejora continua de la gestión preventiva.

- **Mapa de Calor de Reportes de Seguridad**

A partir de los REOs se elaboró un mapa de calor que identifica tendencias de actos y condiciones subestándar según frecuencia y criticidad. Esta herramienta permite priorizar acciones correctivas y realizar un seguimiento semanal con la gerencia.

- **Cobro de Penalidades a Subcontratistas por Faltas de Seguridad**

Se implementó efectivamente la aplicación de penalidades contractuales por incumplimientos graves en seguridad. Esta medida reforzó el cumplimiento de los estándares del proyecto y contribuyó a la reducción de incidentes en obra.

3.4 Gestión Social

[GRI 3-3] [GRI 203-1] [GRI 413-1]

Priorizamos un enfoque orientado al bienestar social, que nos permite fortalecer los vínculos con nuestros grupos de interés locales y asegurar la generación de valor sostenible en el tiempo. Este enfoque se encuentra respaldado por nuestro marco normativo interno, el cual establece lineamientos claros para una gestión social responsable.

- La Política de Gestión Social define los principios que orientan nuestra interacción con comunidades y grupos de interés.
- El Procedimiento de Donaciones regula las contribuciones a terceros sin fines de lucro.
- La Política de Sostenibilidad establece compromisos generales para maximizar los impactos positivos en los ámbitos económico, social y ambiental.

Nuestro modelo de gestión social apunta a potenciar impactos positivos en las comunidades de influencia, mediante iniciativas coherentes con las necesidades locales y alineadas con nuestros objetivos de negocio.

Homogenización de Nuestra Gestión Social

Durante 2025, logramos integrar de manera transversal todo el frente de gestión social, consolidando un modelo común que sienta bases para el desarrollo futuro del grupo y para la forma en que concebimos nuestros próximos proyectos. Este avance representa un hito relevante, al pasar de enfoques fragmentados a una gestión social articulada, estratégica y alineada con la visión corporativa.

Definimos una caracterización corporativa del proceso de gestión social, estableciendo estándares y KPIs comunes. Este marco promueve el fortalecimiento del monitoreo, la búsqueda de sinergias en temas transversales y la generación de nuevos impactos sociales mediante iniciativas impulsadas desde áreas no sociales. Este enfoque ha permitido ordenar, comparar y aprender de las experiencias desarrolladas en las distintas unidades de negocios del grupo.

Adicionalmente, se desarrolló un sistema de monitoreo para los compromisos sociales derivados de contratos. Esta iniciativa busca asegurar el cumplimiento oportuno, prevenir multas, observaciones o conflictos sociales, y fortalecer la gestión preventiva. En este contexto, los equipos sociales participaron activamente en la atención de alertas y procesos de gestión de crisis, evitando que las controversias escalen a instancias judiciales o signifiquen riesgos reputacionales.

Hacia adelante, identificamos como principal desafío el desarrollo de planes sociales en conjunto que logren potenciar temas comunes como son el emprendimiento económico y la seguridad vial de las comunidades vecinas a nuestras operaciones, sin perder la especificidad de cada negocio. Asimismo, buscamos profundizar la sistematización de experiencias para evidenciar los logros alcanzados, posicionarnos como referentes en la gestión social del sector infraestructura y contribuir al

fortalecimiento del diálogo con actores empresariales, académicos y gubernamentales, consolidando nuevos posicionamientos de las concesiones en materia de gestión social.

Tabla 33. Principales indicadores en Gestión Social 2025

Indicador	UNNA Infraestructura		UNNA Energía	VIVA	2025
	Linea 1	Concesiones (Norvial + Survial)			
Monto de inversión social en soles (S/)	90,380	15,631	527,087	249,795	**882,893**
Porcentaje de reclamos de la comunidad atendidos	100	100	100	100	**100**
Horas hombre de capacitación a la comunidad	5,398	3,667	3,735	1,490	**14,290**
Personas beneficiarias de programas y proyectos	11,938	2,449	21,716	745	**36,848**
Horas hombre perdidas por conflicto social directo	0	0	0	0	**0**

Macroprogramas Corporativos

Incorporamos a los reportes semestrales macroprogramas, agrupando las iniciativas sociales bajo tres pilares de impacto comunes. Esta estructuración facilitó la identificación de temas e intervenciones similares entre las unidades de negocio, habilitando procesos de mejora continua y una mejor definición y medición del impacto social a nivel corporativo.

Macroprograma	Pilar	Objetivo
Impulso Local	Desarrollo Comunitario y Económico	Fortalecer la economía local mediante empleo, proveedores locales y emprendimiento.
Tejiendo Bienestar	Salud y Vida en Comunidad	Mejorar la salud, seguridad y bienestar general de las comunidades.
Aliados por la Comunidad	Infraestructura y Ambiente Sostenible	Promover la sostenibilidad ambiental y la mejora de infraestructura.

Impulso Local

Su objetivo es potenciar el crecimiento económico y social en nuestras zonas de influencia. A través de la capacitación, la empleabilidad y el fortalecimiento de proveedores locales, fomentamos el desarrollo de

capacidades y oportunidades laborales. Además, promovemos el emprendimiento y la articulación de mercados locales para generar impacto más allá de la duración de los proyectos. Iniciativas clave incluye programas de empleo, ferias laborales y soporte técnico para desarrollo de capacidades empresariales.

Tejiendo Bienestar

Este macroprograma está orientado a mejorar la salud, seguridad y cohesión social de las comunidades mediante iniciativas integrales de bienestar. Incluye campañas de salud preventiva, educación en seguridad vial, promoción de estilos de vida saludables y fortalecimiento del tejido social. Buscamos generar comunidades más resilientes, con mejores condiciones de vida y convivencia. Ejemplos incluye campañas de vacunación, despistajes, ferias de salud, programas de seguridad vial y programas de convivencia social como el Ayni.

Aliados por la Comunidad

Buscamos mejorar la calidad de vida de las comunidades a través de la recuperación y optimización de espacios y servicios públicos. El programa se enfoca en revitalizar infraestructuras urbanas y rurales, promoviendo prácticas sostenibles como la economía circular, el reciclaje y la reforestación. La participación comunitaria es clave para fomentar el sentido de pertenencia y compromiso. Entre las principales iniciativas hay recuperación de espacios públicos, programas de reciclaje, promoción de la economía circular, y mejoras en servicios básicos como luz, agua, y desagüe.

Programas por Unidades de Negocio

[GRI 413-1]

Nuestra relación con las comunidades locales ha sido históricamente un elemento distintivo de AENZA. Como empresa con operaciones en contextos diversos y socialmente complejos, hemos desarrollado un modelo de gestión social flexible, capaz de adaptarse a las particularidades de cada sector, pero sustentado en estructuras comunes de desarrollo y sostenibilidad. Cada iniciativa social parte de una necesidad del negocio de relacionarse adecuadamente con su entorno, lo que nos ha permitido obtener resultados comparables entre unidades, agrupar impactos y dimensiones sociales, y fortalecer el aprendizaje conjunto a través de programas y sistemas de monitoreo comunes. Utilizamos un mismo marco conceptual para diseñar, ejecutar y monitorear nuestras acciones, asegurando coherencia y consistencia en los resultados.

En las concesiones de infraestructura y energía, donde nuestra presencia es de largo plazo, establecemos relaciones sostenibles con las comunidades, gestionando percepciones y compromisos asumidos en los Estudios de Impacto Ambiental. En el negocio inmobiliario, la gestión social se orienta a la creación y consolidación de comunidades sostenibles, promoviendo una convivencia armónica y responsable. Como resultado de la sistematización de iniciativas, identificamos la seguridad vial y el emprendedurismo como los principales temas transversales de intervención social para el grupo.

Tabla 34. Programas Sociales a nivel corporativo - AENZA

Indicador	2023	2024	2025*
Número total de programas sociales	17	24	21

*Sin Cumbra

A continuación, presentamos el detalle de nuestros programas sociales por unidad de negocio:

UNNA Infraestructura

Línea 1

Desde la gerencia de Relaciones Institucionales, en LÍNEA 1 del Metro de Lima se ejecutaron diferentes acciones de sostenibilidad y gestión social que se enmarcaron en los programas corporativos del Grupo.

1. Programa Tejiendo Bienestar, Salud y vida en comunidad

Bajo este programa se desarrollaron las siguientes acciones:

1.1. Bienestar del pasajero y salud vecinal:

Organizamos charlas virtuales con expertos sobre diversos temas (bienestar familiar y personal, salud física y mental, finanzas responsables, entre otros) y campañas dirigidas a contribuir al bienestar del pasajero y del ciudadano (campañas de donación de sangre, de despistaje de VIH, de prevención de cáncer, entre otras).

53 charlas virtuales de salud vecinal y de diversos temas

4,096 personas conectadas en las charlas virtuales

30 actividades de salud vecinal presenciales

3,128 beneficiados con actividades presenciales de salud vecinal

Desplegamos acciones orientadas a promover una movilidad segura en el sistema ferroviario a través de los micro teatros de seguridad vial dirigido a estudiantes de primaria, con la participación de los personajes de Lima y sus Patas y activaciones de seguridad vial en días emblemáticos en estaciones. Además, organizamos activaciones educativas y de sensibilización para prevenir y promover la respuesta oportuna ante casos de acoso sexual, y para promover el respeto a las Personas con Movilidad Reducida.

Alcance:
16 colegios y 4,588 estudiantes participaron de las activaciones de seguridad vial

Se reforzó en 56 agentes y supervisores de estación el protocolo de atención de casos de acoso sexual en el sistema de transporte ferroviario

Activación: Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer para reforzar el protocolo de respuesta ante casos de acoso sexual junto a la Fundación Instituto Natura

Activación: Día internacional de las personas con discapacidad para refozar los protocolos de atención para pasajeros con movilidad reducida.

Se capacitó a 35 oficiales ferroviarios con el apoyo de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU) en el protocolo de atención de casos de acoso sexual en el sistema ferroviario

En el marco del Día Mundial de la Salud Mental, presentamos la campaña “Conecta con tu Bienestar”, iniciativa orientada a promover el bienestar emocional y acercar servicios de orientación psicológica a los más de 620 mil pasajeros que utilizan diariamente el sistema.

Entre sus principales logros destaca la creación del primer Módulo de Orientación Psicológica en un sistema de transporte urbano del país, implementado junto a INPSY, centro psicológico especializado en contención emocional. Este espacio ofrece consejería breve y orientación sobre servicios de salud mental, marcando un hito dentro del programa Aliados por la Comunidad, salud y vida en comunidad. También se lanzó el Podcast educativo “Conecta con tu Bienestar”, producido junto a Sinfonía por el Perú y la Sociedad Peruana de Psicoanálisis, con cinco episodios sobre bienestar emocional difundidos en Spotify y mediante códigos QR en estaciones y trenes.

121 personas atendidas

164 personas solicitaron información

539 personas accedieron al Podcast

2. Aliados por la Comunidad - Infraestructura y Ambiente Sostenible

Bajo este programa se desarrollaron las siguientes acciones:

2.1. Recuperación de espacios urbanos

Logramos realizar seis intervenciones que permitieron la recuperación de espacios, principalmente afectados por la acumulación y quema de residuos. Tres de estos espacios ubicados en el distrito de Villa María del Triunfo, cuya transformación fue posible gracias al trabajo articulado con la Municipalidad distrital; dos en San Juan de Lurigancho; y uno en San Luis. Todos ellos implicaron muralizaciones que permitieron contribuir el ornato de estos espacios.

2.2. Arte vecinal:

Organizamos actividades culturales en estaciones junto a importantes aliados. De las que podemos destacar, dos muestras fotográficas en estación La Cultura junto a la Fundación del Banco de La Nación y un concierto de Sinfonía por el Perú con la participación del coro de niños del núcleo de San Juan de Lurigancho.

3. Impulso Local Desarrollo comunitario y económico

Bajo este programa se desarrollaron las siguientes acciones:

3.1. Aprende a Emprender:

Buscamos empoderar económicamente a líderes de negocios o emprendimientos, a través del fortalecimiento de sus capacidades emprendedoras y la generación de oportunidades para hacer crecer sus negocios. Esta iniciativa tiene como objetivos: desarrollar habilidades empresariales en herramientas digitales, gestión financiera y marketing y brindar espacios de visibilización comercial mediante ferias en exteriores de estaciones; promover la autonomía económica como vía de bienestar familiar.

En 2025, se realizaron dos ediciones del programa en alianza con el Instituto SISE que incluyó un bloque de ocho sesiones respectivamente, donde los participantes destacados fueron reconocidos por su desempeño.

Ambas ediciones beneficiaron a 42 líderes de negocios: 26 de la primera edición y 16 de la segunda proveniente del emporio comercial de Gamarra, en alianza con la Municipalidad de La Victoria. Además, se organizó un fullday de capacitación dirigido a negocios y emprendimientos de San Juan de Lurigancho, logrando la participación de 70 personas emprendedores del distrito.

En el marco de este programa, se organizaron tres ferias de emprendedores en estaciones, lo que permitió a los participantes conectar con nuevos clientes y fortalecer sus redes comerciales. Las emprendedoras lograron una venta total de S/26,549.

3.2. Empleo Local:

Desde LÍNEA 1 del Metro de Lima implementamos “La Vía a Tus Metas”, un programa de vinculación laboral dirigido a estudiantes de carreras universitarias y técnicas provenientes de nuestra zona de influencia. Esta iniciativa contempla dos etapas: una fase inicial como aprendiz, y una segunda como conductor y/o auxiliar de estación a tiempo parcial. Los postulantes a conductores deben completar satisfactoriamente el programa para poder rendir el examen que otorga la licencia de conducir ferroviaria, expedida por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Solo con este documento pueden ejercer funciones como conductores de tren.

Durante 2025, se incorporaron 476 estudiantes al programa, quienes participan en las áreas de operaciones (conductores y auxiliares de estación) y mantenimiento, bajo la modalidad part time.

3.3. Mujeres que Avanzan:

En 2025, algunas de las iniciativas buscaron contribuir al desarrollo económico autosostenible de mujeres, promoviendo su autonomía económica, seguridad y visión empresarial. De esta manera, una de las ediciones del programa Aprende a Emprender estuvo dirigida a 26 mujeres líderes de emprendimientos que viven en distritos cercanos a las estaciones de LÍNEA 1, principalmente de la zona sur. Asimismo, gracias a un trabajo colaborativo con el diseñador de modas Genaro Rivas, 14 mujeres, que integran las

organizaciones Mujeres de mi Barrio y Pequeños Detalles, fueron capacitadas para reforzar sus conocimientos sobre diseño y moda sostenible.

Concesiones

Durante 2025, nuestra gestión social en las concesiones NORVIAL y SURVIAL estuvo enfocada en la promoción de la seguridad vial, el fortalecimiento del relacionamiento comunitario y la generación de oportunidades económicas locales, con énfasis en la participación activa de las comunidades de nuestra zona de influencia.

Promoción de la Seguridad Vial y Desarrollo de Capacidades en NORVIAL

Uno de los principales hitos del año fue la implementación de la campaña Alerta Neblina, orientada a alertar a los conductores sobre las condiciones de neblina y promover conductas seguras para un tránsito responsable. La campaña fue liderada por NORVIAL en alianza con la ONG Luz Ámbar y contó con la participación de la Dirección de Seguridad Vial del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, SUTRAN, la Policía Nacional del Perú y la empresa 3M.

Resultados:

- Realización de tres activaciones presenciales con la participación de representantes institucionales y dirigentes de las comunidades locales.
- Convocatoria y cobertura de medios de comunicación locales, logrando una valorización del impacto mediático cercana a S/ 650 mil.
- Participación activa de líderes comunitarios como agentes de sensibilización en seguridad vial.
- Inicio del proceso de evaluación de indicadores para determinar la reducción de accidentes de tránsito en zonas de alta neblina.

Adicionalmente, como resultado del curso Aprende a Emprender, logramos generar un impacto positivo en el desarrollo económico local. Una dirigente comunal del centro poblado de Peralvillo formalizó su emprendimiento de servicios de limpieza, accedió a un concurso de proveedores de UNNA Transporte y resultó ganadora, generando empleo para cinco mujeres de la zona. Con ello, se convirtió en un referente de formalización entre las emprendedoras de la comunidad y en una guía para aquellas mujeres que desean iniciar un emprendimiento, pero aún no se atreven a dar ese paso, fortaleciendo así el ecosistema emprendedor local con enfoque de género.

Asimismo, en el último trimestre del año lanzamos el nuevo programa educativo “NORVI en tu Camino”, diseñado para promover de manera lúdica y educativa conductas responsables en materia de seguridad vial y un viaje seguro a lo largo de la concesión, incluyendo buenas prácticas para el cuidado del medio ambiente.

Fortalecimiento de la Cultura de Seguridad Vial y Acercamiento Comunitario en SURVIAL

En la concesión SURVIAL, durante 2025 reforzamos nuestras acciones de educación vial y relacionamiento comunitario en las zonas de influencia priorizadas.

Resultados:

Participación de 475 personas en charlas de seguridad vial, orientadas a la prevención de accidentes y al fortalecimiento de conductas responsables.

Desarrollo de espacios de diálogo con mujeres de la zona, fortaleciendo el vínculo comunitario y promoviendo su participación en las actividades de sensibilización.

Programas

Aprende a Emprender

Reconocemos que la generación de ingresos es una necesidad clave para las mujeres de nuestras zonas de influencia. En NORVIAL, los emprendimientos se desarrollan principalmente de manera individual, mientras que en SURVIAL destaca un enfoque asociativo, que permite la toma de decisiones colectiva y el diseño de estrategias más alineadas a las necesidades de las participantes, a través de organizaciones como la Asociación de Tejedoras y la Asociación de Vendedoras del Peaje. A partir de este diagnóstico, hemos identificado como prioridad fortalecer la formalización y la especialización de los emprendimientos en NORVIAL, con el objetivo de mejorar su sostenibilidad y proyección económica.

Programa de Seguridad Vial

Nuestra estrategia de seguridad vial está orientada a ampliar el alcance de las acciones de capacitación, incorporando no solo a instituciones educativas, sino también a espacios públicos de alta concurrencia como plazas, parques, centros comerciales y clubes. Este enfoque permitirá llegar a un mayor número de personas y fortalecer la cultura de prevención en la vía. De cara a 2026, buscamos consolidar esta estrategia territorial para maximizar el impacto y promover conductas responsables que contribuyan a un tránsito más seguro.

UNNA Energía

En 2025, la presencia territorial permanente y el seguimiento continuo de los compromisos asumidos fortalecieron el relacionamiento comunitario, permitiendo una mayor articulación con municipalidades, juntas vecinales y la Comunidad Campesina Miramar–Vichayal. Este trabajo sostenido consolidó un clima de paz social que hizo posible la ejecución de las campañas de perforación 2025 sin contratiempos ni incidentes sociales, asegurando la continuidad de las operaciones.

Asimismo, la experiencia del año reafirmó la importancia de la coordinación permanente con autoridades locales como mecanismo clave para anticipar y mitigar riesgos sociales. El trabajo articulado entre las áreas de Legal, Operaciones y Gestión Social permitió abordar de manera integral los desafíos sociales, fortaleciendo la capacidad de respuesta de la empresa frente a situaciones del entorno.

De cara al 2026, la Gestión Social de UNNA Energía enfrentaremos el desafío de consolidar una gestión aún más preventiva, fortaleciendo los procesos de identificación y verificación de posesionarios, así como el mantenimiento de sistemas actualizados de información territorial. Documentar con mayor precisión acuerdos, mediciones y ocupaciones para reducir riesgos legales y sociales. Asimismo, será clave sostener la presencia territorial permanente en un contexto de mayores expectativas sociales, gestionando de manera equilibrada las demandas de la población.

Programas

Durante el 2025 nuestros esfuerzos se centraron en proyectos orientados al cuidado del medio ambiente y al fortalecimiento de la mujer, dos pilares clave para el desarrollo sostenible de las comunidades.

Programa de Educación y Protección Ambiental

El Programa de Educación y Protección Ambiental tiene como objetivo promover una cultura de cuidado del medio ambiente en el distrito de Vichayal, a través del Proyecto Semillas del Cambio, desarrollado en el Lote III. Esta iniciativa busca fortalecer el liderazgo estudiantil mediante la formación de promotores ambientales escolares, consolidándolos como agentes de cambio en sus comunidades.

A través de su Programa EDUCCA, y con siete instituciones educativas del distrito. Como resultado, se formaron 43 promotores ambientales escolares, beneficiando directamente a aproximadamente 1,000 estudiantes. Para fortalecer su rol, se entregó una indumentaria distintiva que los identifica como líderes ambientales. El proyecto incluyó jornadas de ecocine con la participación de más de 400 niños. En estas actividades se recolectaron alrededor de 250 kg de residuos orgánicos, los cuales fueron valorizados por la Municipalidad en su Planta de Valorización para la producción de compost.

Proyecto Tejiendo Oportunidades

Durante el 2025, el proyecto impactó positivamente a 47 mujeres, promoviendo el desarrollo de emprendimientos sostenibles y la generación de ingresos para ellas y sus familias. fortalecimiento de sus capacidades administrativas, comerciales y gerenciales, así como en temas de marketing, lo que les permitirá mejorar la gestión de sus emprendimientos y fortalecer su acceso a mercados y generar mayores oportunidades de ingresos sostenibles para ellas y sus familias.

En el Lote III, se ejecutó la segunda fase del proyecto, capacitando a 25 mujeres de la Asociación de Mujeres Emprendedoras Artesanas de Miramar. La formación se centró en gestión empresarial, estrategias de marketing y técnicas de presentación comercial, fortaleciendo su modelo de negocio artesanal. Como parte del proceso, se diseñó la marca y el logotipo de la asociación, ahora denominada ArteMolimar, y se entregó un paquete completo de identidad visual que incluyó manual de marca, mandiles, banner, fondo fotográfico y etiquetas para sus productos.

Proyecto Capacitación para un Futuro Sostenible

Este proyecto se desarrolló en el Lote IV, en las ciudades satélites de Talara, con el objetivo de ampliar las oportunidades económicas de mujeres de la zona. Durante el 2025, se capacitó a 45 mujeres en la elaboración profesional de bocaditos, la aplicación de buenas prácticas de inocuidad alimentaria y el fortalecimiento de herramientas básicas de gestión empresarial, con el fin de mejorar la comercialización y sostenibilidad de sus emprendimientos. Logrando fortalecer el perfil productivo de las participantes, facilitando su inserción en actividades generadoras de ingresos y contribuyendo al desarrollo económico local desde un enfoque de autonomía y sostenibilidad.

Programa de Monitoreo de Vigilancia Ciudadana

Durante el periodo 2024–2025 se conformaron comités de monitoreo ambiental participativo en el Lote (seis personas), y en el Lote IV (ocho personas). Este programa estuvo dirigido a la Comunidad Campesina Miramar–Vichayal, a las ciudades satélites de Enace y Sacobsa, y a los caseríos Bosque Pariñas–Casas Negras y La Débora. Este año termina su vigencia y el próximo año se convoca para su conformación.

Programa de Comunicación y Consulta

Implementamos este programa con el objetivo de sensibilizar a las comunidades sobre los beneficios y oportunidades que genera la explotación de hidrocarburos, así como informar sobre las tareas y acciones de campo que realizamos en nuestra zona de influencia. Además, buscamos recoger las inquietudes y dudas de la población. En 2025, 147 personas participaron en los talleres informativos.

Programa de Formación Técnica

Buscamos ampliar las capacidades de la población local en la industria de los hidrocarburos. En el Lote III se dictó el curso “Capacitación e Inspección de Ductos de Hidrocarburos”, dirigido a mujeres, en el Lote IV, se dictó el curso: “Seguridad Industrial, salud ocupacional y medio ambiente en la industria de hidrocarburos”.

Programa de Funcionamiento de Bombas de Riego

Subvencionamos una parte del pago por el uso de las bombas de riego de las asociaciones de agricultores de la Comunidad Campesina Miramar-Vichayal. Nuestro objetivo es fomentar el desarrollo sostenido del sector agrícola en nuestra zona de influencia, apoyando directamente a los comuneros.

Programa Energía para el Desarrollo

Contribuimos con el costo del servicio de electricidad y el mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los hogares de La Bocana Miramar, favoreciendo el acceso a servicios esenciales, como telefonía e internet. En 2025, 45 hogares se beneficiaron de este programa.

Programa de Fortalecimiento Empresarial y Empleo Local

Lote III: Fomentamos el desarrollo de las empresas comunales mediante la ejecución de trabajos para la operación, beneficiando a 21 empresas del ámbito comunal durante el 2025. Nuestro objetivo es mejorar sus capacidades e impulsar la economía local, generando empleo. Así, durante el año, 307 personas de la Comunidad Campesina Miramar-Vichayal han tenido la oportunidad de trabajar.

Lote IV: A través de nuestras contratistas y subcontratistas, generamos mano de obra local. En 2025, 326 personas de la zona de influencia han trabajado en las actividades de este lote.

Programa Ornato y Limpieza del Centro Poblado San Luis

Este programa tiene el objetivo de mantener las calles, el parque y el local comunal del Centro Poblado San Luis ordenados y limpios. En 2025, 72 personas accedieron a un puesto de trabajo, beneficiando a un total de 300 personas. Además, promovemos una conciencia ambiental en la población para que cuiden y mantengan limpio el lugar donde viven.

Campaña Médica de Salud

A través de nuestra Campaña Médica de Salud, llevamos médicos especialistas y entregamos medicamentos a la población de nuestra zona de influencia, en lugares como el anexo La Bocana Miramar, el Centro Poblado San Luis, La Isla San Lorenzo, Miramar y Vichayal del distrito de Vichayal. El objetivo es fomentar la prevención de enfermedades y proporcionar acceso a servicios de salud esenciales. Se ofrecieron especialidades de medicina general, ginecología, obstetricia y pediatría, además de ecografías y entrega de medicamentos y útiles de aseo bucal. Más de 1000 atenciones médicas fueron realizadas, siendo los exámenes de ecografía lo más solicitado por la población, especialmente por las madres gestantes.

Programa Formación “Operador Producción Trainee”

El Programa de Formación “Operador Producción Trainee” permitió que dos jóvenes de nuestras zonas de influencia, uno del Lote III y otro del Lote IV, se integraran a la industria petrolera para aprender y poner en práctica sus conocimientos técnicos en producción.

VIVA

Nuestro enfoque para gestionar el desarrollo local se centra en crear espacios y entornos sostenibles que promuevan el bienestar, el desarrollo urbano y el compromiso ciudadano. Buscamos no solo mejorar la calidad de vida de las comunidades, sino también fomentar un entorno que permita proyectar vidas con una sana convivencia y en armonía dotando a nuestros clientes de herramientas de autogestión a nivel social y comunal en el marco de la normativa aplicable al régimen de propiedad horizontal.

Un claro ejemplo de este compromiso es nuestro objetivo de desarrollar viviendas sociales dignas para las familias peruanas. En 2025, logramos cumplir al 100 % la meta de entregar 750 viviendas. Realizamos reuniones y talleres de capacitación participativos para brindar herramientas, recogiendo también opiniones, preocupaciones y propuestas que guían nuestras decisiones y que permita generar nuevas propuestas. Asimismo, gestionamos de manera eficiente la administración provisional bajo, manteniendo la morosidad por debajo del 10 %, lo que permitió asegurar la adecuada conservación y continuidad operativa de los conjuntos residenciales.

Durante el año, fortalecimos la relación y comunicación con las administraciones de los condominios entregados, facilitando la coordinación de actividades y el cumplimiento de los estándares definidos. En

este contexto, realizamos de manera satisfactoria la transferencia de la supervisión administrativa a la Junta Directiva General del Condominio Geranios 1, garantizando una transición ordenada y transparente.

Finalmente, implementamos la línea de Relaciones Comunitarias, orientada a promover una convivencia armoniosa y a prevenir y mitigar posibles riesgos y conflictos sociales en los entornos donde desarrollamos nuestros proyectos inmobiliarios.

Programa AYNI

El Programa de Sostenibilidad AYNI está dirigido a los nuevos propietarios de los condominios residenciales de VIVA y constituye el eje central de nuestra gestión social en el negocio inmobiliario. Su objetivo es fortalecer las capacidades de liderazgo, convivencia, integración y respeto mutuo de los propietarios al momento de habitar y gestionar sus condominios, sentando las bases de organizaciones sólidas y sostenibles en el tiempo.

El programa tiene como finalidad alcanzar la sostenibilidad económica, administrativa y social de los condominios en el corto, mediano y largo plazo, basándose en los principios del AYNI como sistema de interrelación entre propietarios, así como en valores de sana convivencia y ciudadanía.

El Programa AYNI se estructura en cuatro ejes de acción:

- **CONVIVA**, orientado a la sostenibilidad social, promoviendo una sana convivencia y el bienestar de las familias y comunidades mediante la organización y talleres de capacitación.
- **ADMINISTRABIEN**, enfocado en la supervisión y asesoría para una adecuada administración, cuidado y mantenimiento de las áreas comunes y equipamiento de los condominios.
- **ECOVIVA**, dirigido a la sostenibilidad ambiental, fomentando el compromiso con el cuidado del ambiente y del entorno de los condominios.
- **ATENCIÓNVIVA**, centrado en la experiencia del cliente, atendiendo consultas y requerimientos para fortalecer la sostenibilidad de los hogares.

Durante el 2025, el Programa se desarrolló en ocho edificios, beneficiando directamente a 1,500 personas y generando más de 5,000 beneficiarios indirectos, en un contexto en el que se entregaron un total de 750 viviendas. Entre los principales avances, consolidamos su implementación en los cinco edificios entregados en el año y capacitamos a más de 1,073 propietarios.

El Concurso AYNI 2025: premio a la Sostenibilidad, en su novena edición, tuvo como objetivo promover condominios sostenibles mediante el fortalecimiento de la gestión administrativa, el mantenimiento de áreas y equipos comunes y la adecuada atención a los propietarios. El concurso se desarrolló en tres etapas:

1) Evaluación de indicadores de gestión, donde los condominios son evaluados por el cumplimiento de reglamentos, convivencia, cuidado de áreas comunes, participación en reuniones, sostenibilidad económica, inscripción de juntas directivas en Sunarp y actividades dirigidas a la seguridad urbana.

2) Desarrollo de Proyectos, por medio de planes estratégicos y de acuerdo con las bases del concurso.

3) Socialización de Resultados, cada condominio expone sus planes de trabajos y los resultados que obtuvieron.

Resultados: participaron 16 condominios de cinco distritos, de los cuales diez elaboraron e implementaron sus planes de trabajo. Se entrego 3 premios haciendo un total de 35 mil soles (que será invertido en proyectos en beneficio de la comunidad de los conjuntos).

Otras Iniciativas Emblemáticas

Escuela de Gestores del Desarollo Sostenible

Desarrollamos la Escuela de Gestores del Desarrollo Sostenible dirigida a formar a los líderes de la Asociación Parques de Comas, con el objetivo de fortalecer sus capacidades de liderazgo y gestión comunitaria. A través de cuatro módulos formativos, se graduaron 21 líderes comunitarios, se elaboraron tres proyectos y uno de ellos, enfocado en seguridad, fue presentado ante la municipalidad correspondiente.

Asociación Parques de Comas

Fortalecimos la Asociación Parques de Comas, que agrupa a 15 condominios y cuenta con un consejo directivo y cuatro comités de trabajo orientados a atender las necesidades de los propietarios y generar beneficios para la comunidad. Desde esta asociación, promovemos la articulación de actores comunitarios, una comunicación permanente con las administraciones y la adecuada supervisión de los proyectos Acacias y Cerezos.

Relaciones Comunitarias

En 2025, formalizamos la línea de Relaciones Comunitarias con el propósito de promover una convivencia armoniosa con las comunidades donde desarrollamos nuestros proyectos, así como de identificar y prevenir oportunamente riesgos sociales. Esta gestión permitió fortalecer la coordinación con las gerencias de proyecto, el relacionamiento con instituciones del entorno y el establecimiento de un diálogo permanente que contribuye a la confianza y a la licencia social para opera.

Dimensión Ambiental

4.1 Gestión Ambiental

[GRI 2-25] [GRI 3-3]

La gestión ambiental constituye un eje estratégico de nuestras operaciones y un componente clave de nuestro compromiso con la sostenibilidad. Orientamos nuestras acciones a la prevención y reducción de impactos ambientales, al uso eficiente y responsable de los recursos y al estricto cumplimiento de la normativa ambiental vigente en coherencia con estándares internacionales. Nuestras Políticas Corporativas de Medio Ambiente y Sostenibilidad establecen lineamientos claros para prevenir, controlar y mitigar los impactos ambientales asociados a nuestras actividades.

Para ello, contamos con un modelo integrado de gestión ambiental que nos permite identificar y evaluar riesgos ambientales potenciales, definir controles adecuados e implementar planes de acción específicos para su mitigación. Este enfoque nos facilita una toma de decisiones informada y estratégica, asegurando que nuestras operaciones se desarrollen de manera responsable y en equilibrio con el entorno.

Asimismo, realizamos un monitoreo permanente de las condiciones ambientales, lo que nos permite anticiparnos y adaptarnos a posibles cambios, así como contribuir activamente a la protección del medio ambiente. Nuestro objetivo es compatibilizar el desarrollo de nuestras operaciones con la conservación ambiental, promoviendo un crecimiento responsable que genere valor tanto para las comunidades como para el entorno natural.

Reconocimiento ambiental: Auditoría de verificación de Gases de Efecto Invernadero (GEI) realizada

Adaptación Física a los Riesgos Climáticos

Hemos desarrollado un plan específico para garantizar la continuidad y sostenibilidad de nuestras operaciones frente a desafíos vinculados a riesgos climáticos físicos. Para los proyectos más expuestos al riesgo de inundaciones, hemos establecido planes de prevención y continuidad que nos permiten mitigar los impactos y garantizar la seguridad de nuestras operaciones, comunidades y colaboradores. Estas acciones incluyen evaluaciones periódicas de riesgos climáticos y la implementación de soluciones estructurales y operativas diseñadas específicamente para cada contexto. En nuestras nuevas operaciones, hemos adoptado un enfoque proactivo, asegurando que los proyectos sean evaluados y adaptados frente a riesgos climáticos físicos desde su etapa de diseño. Este enfoque integral incluye la identificación de vulnerabilidades, la planificación de infraestructura resiliente y la capacitación de nuestro personal en gestión de riesgos climáticos.

UNNA Infraestructura

Durante 2025 consolidamos la cultura SSOMA en UNNA Infraestructura, fortaleciendo pilares como el liderazgo, la formación, el control operativo y la gestión preventiva de riesgos. Este avance nos permitió mejorar significativamente la prevención ambiental y sentar una base sólida para la implementación futura de un modelo predictivo de gestión de riesgos y de un ecosistema SSOMA completamente integrado.

Principales avances 2025:

1. Cero incidentes ambientales registrados durante 2025.
2. Mejoras en la gestión de residuos: Clasificación y reaprovechamiento de residuos metálicos, papel, cartón, plásticos y RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos).
3. Controles ambientales implementados: Manejo de residuos peligrosos, protocolos de abastecimiento de combustible, planes de respuesta ante emergencias ambientales y gestión de consumo de agua, energía y gases refrigerantes.
4. Programa Huella de Carbono Perú – Ministerio del Ambiente: La Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) La Chira fue reconocida como la primera PTAR del país en obtener la Primera Estrella del programa, mientras que Línea 1 recibió la Segunda Estrella, tras el cálculo y verificación oficial de sus emisiones de GEI. Estos logros alinean nuestras operaciones con el objetivo nacional de reducir en 30 % las emisiones de GEI al 2030.
5. Capacitaciones: desarrollamos acciones de capacitación y sensibilización ambiental dirigidas al personal, fortaleciendo la cultura organizacional en sostenibilidad, conservación de la biodiversidad y responsabilidad ambiental.

Proyectos ambientales destacados 2025

Durante el año consolidamos una gestión ambiental orientada a resultados mediante proyectos enfocados en eficiencia operativa, cumplimiento normativo y acción climática. En la PTAR La Chira implementamos un proyecto integral de eficiencia energética que incluyó la expansión de generación fotovoltaica, la automatización de sistemas de aireación y bombeo, la sustitución de luminarias por tecnología LED con sensores y la capacitación del personal en uso racional de la energía. Estas acciones permitieron optimizar el desempeño de equipos críticos y alcanzar una reducción esperada de hasta 12 % en el consumo eléctrico anual, contribuyendo a la disminución de emisiones indirectas de CO_2.

UNNA Energía

Durante 2025 fortalecimos la gestión ambiental en UNNA Energía, asegurando el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales y promoviendo una cultura organizacional orientada a la prevención, el control y la mejora continua del desempeño ambiental.

1. Cumplimos al 100 % con el programa de monitoreo fisicoquímico de calidad de aire, niveles de ruido, calidad de suelo y calidad de agua superficial y subterránea, conforme a los Instrumentos de Gestión Ambiental aplicables.
2. Ejecutamos monitoreos biológicos para el seguimiento de la riqueza y abundancia de la biodiversidad en todas nuestras áreas de operación. Los resultados fueron difundidos de manera transparente a los comités de monitoreo participativo y vigilancia ciudadana, fortaleciendo la confianza y el relacionamiento con nuestras áreas de influencia directa.
3. Implementamos entrenamientos especializados para personal propio y contratista en el marco del Plan de Respuesta a Emergencias, enfocados en el control de derrames en cuerpos de agua y suelos.
4. Contamos con un servicio especializado de atención de emergencias ambientales en cuerpos de agua.
5. Promovimos la participación activa de representantes comunitarios en los monitoreos ambientales y actividades de concientización, así como la participación del personal en campañas ambientales internas.

Entre los principales logros del año, estandarizamos indicadores de gestión ambiental vinculados a huella hídrica, consumo de energía eléctrica y valorización de residuos sólidos no peligrosos, e identificamos de manera sistemática los compromisos ambientales de nuestros instrumentos de gestión. Implementamos proyectos de eficiencia ambiental como la instalación de luminarias solares, la valorización de residuos no peligrosos y la electrificación de pozos en campañas de perforación, reduciendo el uso de motores de combustión interna y las emisiones asociadas.

VIVA

En concordancia con la Política de Medio Ambiente de VIVA Negocio Inmobiliario, implementamos un Plan de Gestión Ambiental que establece objetivos, metas e indicadores orientados a asegurar la adecuada gestión de los aspectos e impactos ambientales, el cumplimiento legal y los compromisos corporativos asumidos.

- **Objetivo 1** Fortalecer la cultura ambiental y las competencias del personal en materia de gestión ambiental.
  Meta: Ejecutar al menos 3 capacitaciones ambientales durante el año.
- **Objetivo 2** Promover la sensibilización y participación ambiental a través de campañas internas.
  Meta: Implementar 2 campañas ambientales durante el año.

- **Objetivo 3** Verificar el cumplimiento de los estándares ambientales mediante monitoreos ambientales periódicos.
  Meta: Realizar 2 monitoreos ambientales conforme a lo establecido en los instrumentos de gestión ambiental aplicables.
- **Objetivo 4** Asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de gestión de residuos sólidos.
  Meta: Realizar el 100 % de los reportes trimestrales en la plataforma SIGERSOL (4 reportes al año).
- **Objetivo 5** Incrementar la valorización de residuos sólidos no peligrosos generados por el proyecto.
  Meta: Alcanzar un porcentaje de valorización igual o mayor al 15 % del total de residuos sólidos no peligrosos generados.
- **Objetivo 6** Fortalecer la responsabilidad corporativa y la transparencia mediante el seguimiento de los consumos de recursos y la generación de residuos, conforme a lineamientos GRI.
  Meta: Realizar el seguimiento mensual del consumo de energía, agua y de la generación de residuos sólidos, asegurando la trazabilidad de la información.
- **Objetivo 7** Asegurar el cumplimiento de los compromisos ambientales y sociales mediante la atención oportuna de auditorías externas del BID.
  Meta: Ejecutar 1 auditoría anual del BID y lograr el cierre del 100 % de las observaciones formuladas.

Fortalecimos la comunicación y vinculación con la comunidad mediante la ampliación de mecanismos de atención, incluyendo buzones físicos, códigos QR y canales directos para vecinos. Desarrollamos capacitaciones en gestión de residuos dirigidas a juntas de propietarios colindantes, promoviendo la educación ambiental y el relacionamiento comunitario.

Impulsamos la mejora continua a través del fortalecimiento del Buzón de Sugerencias, logrando un incremento del 125 % en la participación respecto al año anterior. Todas las sugerencias fueron evaluadas y respondidas en el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cerrando el ciclo de retroalimentación y fortaleciendo la confianza en los canales internos.

Como parte de nuestra gestión preventiva, realizamos un simulacro de derrame ambiental, evaluando la respuesta del personal ante un escenario de fuga de combustible, y un simulacro de conflicto social asociado a molestias por ruido, lo que permitió fortalecer nuestros procedimientos y definir claramente los flujos de atención ante este tipo de eventos.

4.2 Gestión de la Biodiversidad

La conservación de la biodiversidad es un componente fundamental de nuestra gestión ambiental y de nuestro compromiso con una operación responsable y sostenible. Integramos la protección de los ecosistemas, la flora y la fauna en la planificación, ejecución y seguimiento de nuestras actividades, considerando las particularidades de cada territorio donde operamos. A través de la evaluación de impactos, la implementación de medidas de manejo, el monitoreo biológico y la participación comunitaria, buscamos prevenir, mitigar y compensar los impactos sobre la biodiversidad, en línea con los principios de mejora continua y los estándares internacionales aplicables.

UNNA Infraestructura

En UNNA Infraestructura, la mitigación de impactos y la conservación de la biodiversidad forman parte esencial de nuestra estrategia de sostenibilidad, sustentada en la evaluación de impactos ambientales, la prevención de riesgos, el cumplimiento normativo y la mejora continua del desempeño ambiental.

Monitoreo de fauna

Como parte de este enfoque, realizamos de manera periódica el monitoreo biológico de las poblaciones de vicuñas ubicadas en las cercanías de la ruta concesionada IIRSA Sur – Tramo 1, dentro de la Reserva Nacional de Pampa Galeras Bárbara D'Achille. Este monitoreo se ejecuta tanto en época húmeda como seca y tiene como objetivos:

1. Estimar el tamaño poblacional de las vicuñas.
2. Evaluar riesgos asociados como atropellos, pérdida de hábitat y perturbaciones antrópicas.
3. Registrar el comportamiento de esta población de camélidos silvestres

Los datos recopilados son analizados mediante metodologías estadísticas, lo que nos permite identificar tendencias poblacionales y patrones de comportamiento. La información obtenida es compartida con la Jefatura de la Reserva Nacional, contribuyendo a la toma de decisiones para la implementación de medidas de manejo y conservación del recurso, en línea con los principios de conservación de la biodiversidad.

De manera complementaria, gestionamos instrumentos ambientales que permiten identificar y evaluar impactos sobre ecosistemas, flora y fauna, considerando la ubicación, características y naturaleza de nuestras operaciones. Asimismo, realizamos monitoreos ambientales preventivos en áreas sensibles, orientados a la detección temprana de impactos potenciales y a la aplicación oportuna de medidas de control y mitigación, e implementamos medidas operativas enfocadas en reducir la alteración del entorno natural y minimizar impactos ambientales significativos.

UNNA Energía

En el marco de la evaluación de impactos ambientales desarrollada para las distintas fases de nuestros proyectos, es decir: Construcción, operación y abandono, identificamos como principales riesgos para la biodiversidad el ahuyentamiento temporal de especies debido al tránsito vehicular y al incremento de los niveles acústicos, así como cambios en el uso del suelo, alteración del paisaje, generación de polvo y emisiones gaseosas asociadas al uso de equipos de combustión.

Frente a estos riesgos, definimos e implementamos medidas de manejo específicas orientadas a la protección de la flora y fauna. Todo el personal tiene prohibido realizar actividades de caza o captura de animales, así como la recolección de semillas y especies de flora y fauna. Estas disposiciones son comunicadas de manera permanente y se establecen sanciones en caso de incumplimiento. Asimismo, el personal propio y contratista suscribe compromisos de protección de flora y fauna y recibe instrucciones específicas para evitar la perturbación de la fauna, incluyendo el uso restringido de claxon y sirenas.

Adicionalmente, la construcción de plataformas múltiples nos permite optimizar el uso del componente suelo durante la operación, minimizando la alteración de los ecosistemas y reduciendo los impactos sobre la biodiversidad. Complementamos estas acciones con monitoreos biológicos periódicos, orientados a identificar cambios y tendencias en los ecosistemas y a gestionar los recursos naturales de manera sostenible.

Esfuerzos de Reforestación

Como parte de nuestro compromiso con la reforestación de la zona, entregamos 180 plantones forestales de algarrobo, overo, charán y vichayo a la Municipalidad Distrital, los cuales fueron destinados a actividades de arborización y estabilización natural de quebradas, contribuyendo a la recuperación de ecosistemas locales.

Adicionalmente, desarrollamos jornadas de ecocine en las localidades de Vichayal, Miramar, San Luis y La Bocana, con la participación de más de 400 niños. Estas actividades permitieron sensibilizar a la población infantil sobre la importancia del cuidado ambiental y, de manera complementaria, recolectar aproximadamente 250 kg de residuos orgánicos, los cuales fueron valorizados por la Municipalidad en su Planta de Valorización para la producción de compost. Como parte del proyecto, también se construyó un vivero distrital con capacidad para producir más de 2,000 plantines, destinados a reforzar las acciones de arborización del distrito.

De manera paralela, realizamos acciones de sensibilización ambiental dirigidas al personal propio y desarrollamos actividades de siembra de especies propias del bosque seco, orientadas a la reforestación de áreas puntuales y a la recuperación de la cobertura vegetal.

VIVA

Iniciativas de áreas verdes con propósito

En VIVA impulsamos iniciativas orientadas a fortalecer la biodiversidad y promover una cultura ambiental activa entre nuestros colaboradores. Durante el año lanzamos la campaña “Áreas Verdes con Propósito”, que invitó al personal propio y de contratistas a implementar áreas verdes utilizando materiales reciclables y reutilizados. Los equipos diseñaron y habilitaron estos espacios incorporando especies como orégano, tomillo, romero, ají, pacae y diversas plantas ornamentales, empleando botellas recicladas, madera, equipos de protección personal dados de baja, tuberías sobrantes, neumáticos fuera de uso, baldes vacíos y otros materiales reutilizados.

Esta iniciativa permitió sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de las plantas en el fortalecimiento de la biodiversidad y en la mejora del entorno, al mismo tiempo que fomentó la reutilización de materiales y la creatividad. La creación de estas áreas verdes contribuyó a generar un ambiente de trabajo más agradable y consciente, reforzando el compromiso colectivo con la sostenibilidad.

Programa de compostaje

Asimismo, implementamos un Programa de Compostaje a partir de los residuos orgánicos generados en el proyecto, con el objetivo de transformarlos en abono para las áreas verdes. El proceso utiliza tierra de chacra, cáscaras de frutas, hojas secas o aserrín, cal para el control de la acidez y un activador biológico que acelera la descomposición. La mezcla se oxigena mediante volteos periódicos y se mantiene con niveles adecuados de humedad, alcanzando su maduración entre dos y cinco meses, según las condiciones climáticas.

El compost obtenido será utilizado como abono en las áreas verdes que serán entregadas a los clientes, permitiendo reducir costos, aprovechar los residuos orgánicos y fortalecer una gestión ambiental más circular y sostenible.

4.3 Consumo de Energía

[GRI 302-1]

Registramos un consumo total de energía de 126,781.56 MWh en nuestras Unidades de Negocio UNNA Infraestructura, UNNA Energía y VIVA. De este total, 126,633.90 MWh corresponden a energía no renovable y 147.66 MWh a energía renovable, lo que refleja que nuestra matriz energética continúa concentrándose principalmente en fuentes no renovables. Sin embargo, desde VIVA Se viene evaluando la viabilidad técnica y económica para incorporar fuentes renovables, en línea con la estrategia de sostenibilidad.

UNNA Infraestructura representó el mayor consumo energético del año, con 103,543.48 MWh, seguida de UNNA Energía con 22,021.31 MWh, mientras que VIVA registró un consumo de 1,216.77 MWh. Estos resultados nos permiten identificar oportunidades para fortalecer nuestras estrategias de eficiencia energética y avanzar progresivamente hacia una mayor incorporación de fuentes renovables en nuestras operaciones.

Gráfico 7. Consumo de energía (Mwh) 2025 por Unidad de Negocio

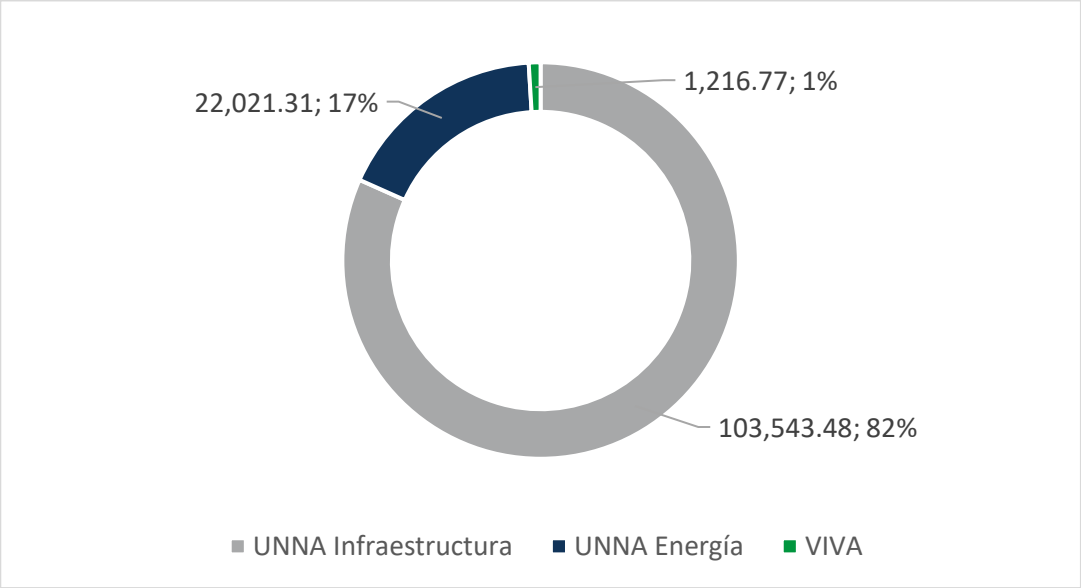


Tabla 35. Consumo de Energía

Indicador (Mwh)	**2023**	**2024**	**2025***
Consumo total de energía no renovable	354,511.41	378,881.53	**126,633.90**
Consumo total de energía renovable	0	119.23	147.66
Consumo de energía total	354,511.41	379,000.76	126,781.56

*Sin Cumbra

El consumo eléctrico representó la mayor proporción, con 111,412.73 MWh, consolidándose como la principal fuente energética en nuestras Unidades de Negocio. En cuanto a combustibles, la energía asociada al uso de petróleo alcanzó 14,445.19 MWh, mientras que el consumo derivado de GLP fue de 474.99 MWh y el correspondiente a gasolina ascendió a 300.99 MWh.

En UNNA Infraestructura, el consumo de energía eléctrica proveniente de la red registró un ligero incremento, inferior al 2 %, principalmente asociado al proyecto Línea 1 del Metro de Lima, debido a una mayor cantidad de carreras respecto a 2024. Por su parte, en UNNA Energía registramos un incremento del 25 % en el consumo de diésel vinculado a las actividades de perforación en los Lotes III y IV; sin embargo, logramos reducir en 67 % el consumo de gasolina frente al año anterior, como resultado de una gestión más eficiente en el uso de combustibles. En VIVA, alcanzamos una disminución del 28 % en el consumo total de energía en comparación con 2024, impulsada por la implementación de medidas de eficiencia energética, el fortalecimiento del control operacional y la sensibilización del personal en el uso eficiente de los recursos.

Tabla 36. Consolidado Consumo Eléctrico y Combustibles

Indicador	2023	2024	2025*
Consumo eléctrico (Mwh)	111,066.61	116,846.87	111,412.73
Energía consumida (Mwh/gal Petróleo)	241,196.47	258,883.57	14,445.19
Energía consumida (Mwh/ m^3 GLP)	875.54	517.82	474.99
Energía consumida (Mwh/gal Gasolina)	1,372.79	2,633.26	300.99
Total de energía consumida (Mwh)	354,511.41	378,881.53	**126,633.90**

*Sin Cumbra

4.4 Gestión de Residuos

[GRI 306-3]

Priorizamos la segregación en origen, la valorización de materiales, el cumplimiento normativo y la generación de impactos ambientales y sociales positivos. Durante 2025, las distintas unidades de negocio fortalecieron sus sistemas de gestión, incorporando herramientas de trazabilidad, alianzas con gestores autorizados y programas participativos que involucraron activamente a colaboradores, contratistas y comunidades vecinas.

Registramos la generación de 42,179.62 toneladas de residuos sólidos peligrosos, los cuales fueron dispuestos íntegramente en lugares autorizados, sin registrar reaprovechamiento durante el periodo. Del total generado, UNNA Energía concentró el 99.62 %, UNNA Infraestructura el 0.32 % y VIVA el 0.06 %.

En UNNA Infraestructura, la reducción en la cantidad de residuos peligrosos generados se explicó por la menor ejecución de proyectos de mantenimiento periódico y de construcción vinculados a las concesiones viales durante el periodo. En el caso de UNNA Energía, la variación en la generación se explicó principalmente por el incremento de las actividades de perforación, la atención de expedientes de entes gubernamentales y la implementación de acciones preventivas orientadas a evitar procedimientos administrativos sancionadores. Por su parte, en VIVA logramos una reducción del 22 % en la generación de residuos peligrosos respecto a 2024, como resultado del fortalecimiento de los controles operacionales, la optimización en el uso de insumos y la consolidación de prácticas de segregación, almacenamiento y manejo adecuado, reforzando nuestra cultura preventiva y el cumplimiento ambiental.

Asimismo, generamos 893,055.54 galones de residuos líquidos peligrosos, que fueron gestionados en su totalidad mediante disposición en instalaciones autorizadas. Al igual que en el caso de los residuos sólidos, no se registró reaprovechamiento de residuos líquidos peligrosos durante el periodo, asegurando en todos los casos una gestión formal y trazable conforme a la normativa ambiental aplicable.

Tabla 37. Generación de Residuos Peligrosos

Indicador	2023	2024	2025*
Residuos sólidos peligrosos reaprovechados (TM)	10.13	52.8	0
Residuos sólidos peligrosos dispuestos en lugares autorizados (TM)	26,863.43	121,542.44	42,179.62
Residuos sólidos Peligrosos generados (TM)	**26,873.56**	**121,595.24**	42,179.62
Residuos líquidos peligrosos reaprovechados (Galones)	1,179.24	7,499	0
Residuos líquidos peligrosos dispuestos en lugares autorizados (Galones)	2,434,647.43	5,582,722.3	893,055.54
Residuos líquidos Peligrosos generados (Galones)	**2,435,826.67**	**5,590,221.3**	**893,055.54**

*Sin Cumbra

En 2025, registramos la disposición de 106,064.29 toneladas de residuos sólidos no peligrosos y el reaprovechamiento de 1,093.94 toneladas, consolidando nuestras acciones orientadas a fortalecer la gestión integral de residuos y el cumplimiento ambiental en nuestras Unidades de Negocio.

En UNNA Infraestructura, la reducción en la cantidad de residuos no peligrosos dispuestos se debió a la menor ejecución de proyectos de mantenimiento periódico y de construcción asociados a las concesiones viales. Asimismo, el incremento en el reaprovechamiento de residuos no peligrosos responde a que su registro se implementó formalmente a partir de 2025, lo que permitió una mejor trazabilidad y reporte de estos materiales. En UNNA Energía, reaprovechamos 773.5 toneladas de residuos sólidos no peligrosos y valorizamos 2.77 toneladas adicionales, lo que contribuyó a reducir en 19 % la eliminación de residuos no peligrosos en comparación con 2024. Este desempeño responde a la optimización de procesos operativos y a una mayor eficiencia en la segregación y gestión en fuente. Por su parte, en VIVA logramos una reducción del 15 % en la disposición de residuos sólidos no peligrosos respecto a 2024, como resultado de una gestión más eficiente en la segregación y el control en origen. Asimismo, impulsamos alianzas estratégicas para la valorización y donación de materiales, fortaleciendo nuestro enfoque de economía circular y mejorando nuestro desempeño ambiental.

Tabla 38. Reaprovechamiento y Disposición Final de Residuos

Indicador (TM)	2023	2024	2025*
Residuos sólidos no peligrosos dispuestos	1,510,470.87	638,600.52	106,064.29
Residuos sólidos no peligrosos reaprovechados	40,007.75	157,934.27	1,093.94

*Sin Cumbra

Gestión de Residuos en Nuestras Unidades de Negocio

UNNA Infraestructura

En UNNA Infraestructura consolidamos un modelo integral de gestión de residuos, alineado a los principios de economía circular y a la normativa ambiental vigente, priorizando la prevención en la generación, la segregación en la fuente y la valorización como estrategia principal de manejo. Implementamos puntos ecológicos estratégicamente ubicados en las operaciones y se fortaleció la gestión con operadores autorizados para el manejo de residuos reciclables y peligrosos, asegurando el cumplimiento regulatorio, la trazabilidad documentaria y el control operacional. Asimismo, incorporamos un sistema de trazabilidad electrónica mediante paneles de control permitió optimizar la gestión, mejorar la transparencia y garantizar el seguimiento en tiempo real del flujo de residuos desde su generación hasta su disposición o valorización final.

Como resultado, establecimos como meta estratégica la valorización de más del 80 % de los residuos no peligrosos generados y la eliminación progresiva del envío de residuos reciclables a disposición final, fortaleciendo el desempeño ambiental y contribuyendo a la sostenibilidad corporativa.

UNNA Energía

Durante 2025, UNNA Energía ejecutó su Plan de Manejo de Residuos, asegurando la correcta clasificación y gestión según peligrosidad. En este marco, se generaron 38,690.63 toneladas de residuos sólidos peligrosos, así como 100.24 toneladas de residuos comunes y 134 toneladas de residuos de demolición.

Asimismo, se valorizó un total de 2.614 toneladas de residuos no peligrosos municipales, en coordinación con recicladores formalizados y la Municipalidad de Talara, promoviendo el reaprovechamiento de materiales y contribuyendo a la reducción del impacto ambiental de las operaciones.

VIVA

Durante 2025, VIVA consolidó una gestión integral de residuos sólidos en todas sus etapas: generación, segregación, almacenamiento, transporte, valorización y disposición final. Se reforzó la capacitación del personal, se estandarizaron los puntos de acopio y se trabajó exclusivamente con Empresas Operadoras de Residuos Sólidos (EORS) autorizadas, cumpliendo los reportes correspondientes en SIGERSOL.

Como resultado, se logró casi duplicar el porcentaje de reciclaje respecto al año anterior y reducir aproximadamente en 51 % los costos de disposición final, generando beneficios ambientales y económicos significativos.

Valorización de residuos con enfoque social

Se establecieron y fortalecieron alianzas con asociaciones formalizadas de recicladores y organizaciones sociales como EMAÚS y ANIQUEM, permitiendo la valorización de residuos de cartón, papel y plástico con impacto social positivo. Estas alianzas contribuyeron a la generación de empleo digno, al financiamiento de programas sociales y a la sensibilización del personal sobre el valor social de una correcta segregación de residuos.

Programas participativos y cultura ambiental

VIVA implementó programas participativos orientados a reforzar el orden, la limpieza y la segregación adecuada de residuos. Destaca el Programa Diario de Inspección de Puntos de Acopio Primario, que asigna responsables diarios —personal propio y contratistas— para verificar la correcta segregación y trasladar los residuos al punto de acopio temporal. Este cumplimiento forma parte de la evaluación de desempeño de contratistas y capataces, fortaleciendo la corresponsabilidad ambiental.

Como complemento, se distribuyeron fotochecks con el código de colores para la segregación de residuos, entregados a todo el personal y reforzados durante las inducciones, funcionando como recordatorio permanente para una disposición adecuada.

Innovación, reutilización y economía circular

Se promovieron iniciativas como “Recicla con Ingenio” y “Áreas Verdes con Propósito”, que incentivaron la creatividad del personal mediante la reutilización de materiales en soluciones funcionales para la obra y la implementación de áreas verdes.

Gestión de residuos orgánicos y residuos de construcción

Se implementó el Programa de Compostaje, transformando residuos orgánicos en abono para áreas verdes del proyecto, cerrando el ciclo de aprovechamiento y reduciendo costos. Asimismo, se fortaleció la gestión de residuos de construcción y demolición mediante un Plan de Gestión integral que abarcó capacitación, segregación, transporte interno, valorización, trazabilidad documental y disposición final en rellenos sanitarios autorizados.

Gestión segura de residuos peligrosos y sustancias químicas

Se estandarizaron los almacenes de productos químicos peligrosos bajo criterios técnicos y normativos, incluyendo sistemas de contención, geomembranas, kits antiderrames y señalización adecuada. Además, se implementó un programa de seguimiento semanal de estos almacenes y se exigió a las contratistas cumplir con los mismos estándares, fortaleciendo la prevención de riesgos ambientales y la preparación ante emergencias.

Extensión a la comunidad y contratistas

Como parte del enfoque de sostenibilidad extendida, se desarrollaron capacitaciones en gestión de residuos sólidos dirigidas a juntas de propietarios vecinas, así como campañas de “Plástico Cero” orientadas a reducir el consumo de plásticos de un solo uso y promover hábitos responsables, reforzando el impacto positivo del proyecto más allá del ámbito operativo.

4.4 Gestión de Recursos Hídricos

[GRI 303-5]

La gestión responsable del agua constituye un eje prioritario en la estrategia de sostenibilidad del Grupo. Desde una visión corporativa, promovemos el uso eficiente del recurso hídrico, la reducción del consumo de agua potable, la reutilización en procesos operativos y constructivos, así como el estricto cumplimiento de la normativa ambiental vigente. Este enfoque se implementa de manera progresiva en nuestras unidades de negocio, considerando la naturaleza, escala y madurez de cada operación, bajo un principio de mejora continua.

Durante 2025, registramos una extracción total de agua de 0.198 millones de m^3 (excluyendo agua de mar), concentrada principalmente en UNNA Infraestructura, con 0.151 millones de m^3, seguida de UNNA Energía, con 0.047 millones de m^3, mientras que VIVA no reportó extracción durante el periodo. La descarga de agua ascendió a 0.002 millones de m^3, por lo que el consumo total neto de agua alcanzó 0.196 millones de m^3.

En UNNA Infraestructura, registramos una reducción mínima en el consumo de agua respecto al año anterior, asociada a la menor ejecución de proyectos de mantenimiento periódico y de construcción en las concesiones viales. En ese mismo sentido, en UNNA Energía logramos una reducción del 31 % en el consumo de agua frente a 2024, reflejando mejoras en la eficiencia operativa y en la gestión del recurso hídrico en nuestras actividades. Por su parte, en VIVA no aplica la extracción ni descarga de agua de mar en sus operaciones, manteniendo una gestión coherente con la naturaleza y el alcance operativo de la unidad.

Tabla 39. Consumo de Agua Multianual (MM m^3)

Indicador (MM m^3)	2023	2024	2025*
A. Extracción de agua (agua superficial, agua subterránea, agua producida, agua de terceros: incluye suministro municipal, excluyendo agua de mar)	1.30	0.36	0.198
B. Descarga de agua (excluyendo agua de mar)	0	0.01	0.002
Consumo total neto de agua (A-B)	**1.30**	**0.35**	**0.196**
Cobertura de datos (como % del denominador)	100 %	100 %	100 %

*Sin Cumbra

VIVA

Medición y control del consumo de agua

Durante el 2025, en VIVA, se implementó el control y la medición mensual del consumo de agua en obra, considerando de manera diferenciada el agua utilizada en la operación del proyecto, el agua destinada al consumo humano y el agua empleada en las instalaciones. Este sistema de seguimiento permite contar

con trazabilidad del uso del recurso hídrico, identificar patrones de consumo y detectar oportunidades de mejora, orientadas a la implementación de medidas de uso eficiente, reducción de desperdicios y optimización del recurso, en línea con los principios de sostenibilidad y gestión responsable del agua.

Eficiencia hídrica en diseño y construcción

En el desarrollo de proyectos, se prioriza la incorporación de criterios de eficiencia hídrica desde las etapas de diseño y construcción. Entre las principales prácticas implementadas por VIVA se encuentran el uso de griferías y sanitarios de bajo consumo, sistemas de riego eficiente para áreas verdes y la aplicación de agentes químicos para el curado de muros, como Bro-Cure, que permiten reducir significativamente el consumo de agua durante la fase constructiva. Estas acciones se complementan con evaluaciones de desempeño hídrico y energético alineadas con estándares internacionales como EDGE, que permiten identificar ahorros potenciales de hasta 40 % frente a edificaciones tradicionales.

Reutilización de aguas grises

En proyectos seleccionados de la unidad de negocio VIVA, se implementó el sistema ECOVIVA, orientado al aprovechamiento de aguas grises provenientes principalmente de duchas. Este sistema permite reutilizar el agua tratada para el mantenimiento de humedales y áreas verdes, contribuyendo a la reducción del consumo de agua potable y fortaleciendo un enfoque de economía circular del recurso hídrico.

Reuso de agua en procesos constructivos

Como parte de los programas de eficiencia hídrica en obra, se implementó la poza de lavado de mixer, un sistema que centraliza el lavado de equipos y permite la recirculación del agua mediante un proceso de decantación. El agua clarificada es reutilizada en el mismo proceso, mientras que los residuos de concreto son gestionados adecuadamente como Residuos de Construcción y Demolición. Esta práctica reduce el consumo de agua fresca y evita descargas inadecuadas en obra. Asimismo, se realizaron monitoreos de calidad de agua para verificar su aptitud y se desarrolló el procedimiento operativo correspondiente, con miras a su incorporación como mejora tecnológica en el Instrumento de Gestión Ambiental.

Mirada de mejora continua y escalabilidad

De cara a los próximos años, el Grupo continuará fortaleciendo su gestión hídrica mediante el escalamiento progresivo de buenas prácticas entre las unidades de negocio, la consolidación de indicadores corporativos de desempeño hídrico y la evaluación de nuevas oportunidades de reutilización y eficiencia. Este enfoque busca asegurar una gestión responsable del agua, alineada con estándares internacionales y con los principios de sostenibilidad que guían nuestras operaciones.

Anexos

Sobre el Reporte Integrado

La presente memoria abarca el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2025 y brinda información sobre la gestión sostenible de la corporación AENZA y de todas sus unidades de negocio. Esta edición ha sido elaborada tomando de referencia los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y, adicionalmente, se han incluido criterios de transparencia correspondientes a la evaluación CSA del Índice Dow Jones de Sostenibilidad y a la Bolsa de Valores de Lima.

Para más información sobre este informe, contáctese con la Gerencia Corporativa de Asuntos Públicos.

Gerente: José Haya de la Torre

Correo electrónico: jose.hayadelatorre@aenza.com.pe

Av. Petit Thouars 4957, Miraflores, Lima, Perú.

Conformación del Equipo Directivo

Francisco Sardón de Taboada

Gerente General

El Sr. Sardón es Gerente General de AENZA S.A.A. desde enero de 2026 y Director de AENZA S.A.A. desde agosto de 2024. Ejecutivo Senior con 30 años de experiencia en Banca y Finanzas, entre los cuales ocupó el cargo de CEO por 12 años en tres grandes bancos internacionales: CEO del Grupo Scotiabank Perú entre 2021 y 2023, CEO de Scotiabank Chile entre 2013 y 2021 y CEO de Standard Chartered Bank Perú entre 2002 y 2004. Extenso track record en diversos campos como estrategia de negocios, experiencia del cliente, excelencia operativa, digitalización end to end, relaciones laborales, administración de riesgos, finanzas, tesorería, auditoria, cumplimiento y control, y administración de capital. Lideró también las Divisiones de Banca Mayorista y Banca Minorista, tanto en Perú como en Chile, brindándole una mirada completa de todas las áreas de negocio de una institución financiera. Asimismo, tiene una vasta experiencia como Director de empresas relacionadas al sector financiero. Género: Masculino. Año de nacimiento: 1967.

André Mastrobuono

CEO

El Sr. Mastrobuono se unió al Grupo en 2021 y es nuestro Gerente General. Fue Managing Director, Jefe del Equipo de Operaciones de IG4 y miembro del Comité de Inversiones de IG4 Capital Private Equity Fund II. Antes de incorporarse a IG4, fue gerente general de Urbplan (2014-2017), ocupó el cargo de gerente general de San Antonio International (2010-2013) y en 2009 fue gerente general de Santelisa Vale. Antes de eso, sirvió como CEO de Parmalat Brasil (2008-2009). Anteriormente, André fue gerente general de Telemig Celular (2006-2008) y director general de Vivo (2002-2006). Andre también fue associate principal en McKinsey & Company (1996-2002). Ha sido miembro del Directorio de varias empresas, como Aegea Saneamento (2014-2018), Urbplan SA (2013-2017), LDC-SEV Bio ENERGIA SA - Biosev (2009- 2010), y en ACEL - Associação da Empresas de Telefonia Celular (2007-2008), fue Presidente del Directorio. André tiene un MBA por la Universidad de Chicago Booth School of Business y es bachiller en Ingeniería por la Universidad de São Paulo.

Nota: El ejecutivo se desempeñó en la Compañía hasta diciembre de 2025.

Dennis Fernández Armas

Vicepresidente Corporativo

El Sr. Fernández se unió al Grupo en Noviembre 2021 como VP Corporativo Personas, Asuntos Públicos y Servicios Compartidos. Anteriormente, se desempeñó en Telefónica del Perú como Vicepresidente de Corporaciones, Empresas y Negocios entre julio 2018 y mayo 2021, Vicepresidente de Estrategia, Regulación y Negocio Mayorista y Transformación Digital entre enero 2014 y julio 2018, Vicepresidente de Operaciones de Red y Negocio Mayorista entre abril del 2010 y diciembre 2013, Vicepresidente de Servicios al Cliente entre agosto 2005 y abril 2010 y Vicepresidente de Recursos Humanos entre abril 1999 y setiembre 2005. Con anterioridad a su trayectoria en Telefónica del Peru, laboró en el Banco de Crédito del Perú y AFP Unión. El Sr. Fernández ha sido Presidente de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU), así como miembro en dos oportunidades de la Comisión Consultiva del Ministerio de Trabajo y Director de la Cámara Española en el Perú. Es abogado de profesión, con un post-grado en administración por la Universidad ESAN y un máster en Dirección de Empresas en el PAD de la Universidad de Piura, de la cuál es docente y tiene cursos de especialización directiva en IESE, INSEAD, Harvard y Columbia.

Nota: El ejecutivo se desempeñó en la Compañía hasta febrero de 2026.

Oscar Pando Mendoza

Cargo hasta febrero 2026: Vicepresidente de Cadena de Abastecimiento
Cargo actual: Vicepresidente de Cadena de Abastecimiento, Tecnología de la Información y Procesos

El Sr. Pando se incorporó a la empresa en mayo de 2016 y desde Agosto 2023 es el VP Corporativo de Cadena de Abastecimiento. Entre 2016 y 2019 desempeñó el cargo de Director General de nuestra filial de infraestructuras Unna Transporte S.A.C. (antes "Concar S.A.C."). De 2019 a 2021, se desempeñó como Director Financiero Regional de nuestra unidad de negocio de Ingeniería y Construcción. Entre 2021 y Agosto 2023, fue el VP de Control Corporativo y Planeamiento Financiero de AENZA S.A.A. Antes de incorporarse a la empresa, el Sr. Pando se ha desempeñado en diferentes cargos funcionales en distintos países de América Latina y Estados Unidos, como Gerente Regional de Asuntos Corporativos, CFO, Gerente de Planeamiento Financiero en Philip Morris International, Gerente General en distintas industrias como Servicios, Pesquería y Bienes de Consumo, y Administrador Concursal de Doe Run Perú, uno de los mayores casos de reestructuración/liquidación en Perú. Es licenciado en Administración de Empresas por la Universidad de Lima y tiene un MBA por la Universidad de Georgetown.

Rafael Mattoso Maia Machado

Vicepresidente Corporativo de Finanzas

El señor Machado cuenta con más de 13 años de experiencia internacional en finanzas corporativas, private equity, fusiones y adquisiciones y gestión estratégica. Ha liderado equipos de alto desempeño tanto en fondos de inversión como en empresas multinacionales y grupos corporativos, con amplia trayectoria en Chile y Brasil.

Recientemente se desempeñó como CEO y CFO de una compañía en Chile, liderando procesos de transformación financiera y operacional. Anteriormente, fue Director en IG4 Capital, donde estuvo a cargo de originar, estructurar y ejecutar oportunidades de inversión en América Latina.

Es Ingeniero Industrial por la Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) y cuenta con estudios en Finanzas en la Missouri University of Science and Technology y en la Universidad Politécnica de Madrid.

Renzo Temoche Romero

Vicepresidente de Planeamiento Financiero y Control

El señor Temoche se unió al Grupo en agosto del 2023 como VP de Control y Planeamiento Financiero Corporativo. Anteriormente, se desempeñó como gerente financiero corporativo y gestión de talento en el Grupo Educa_d, como Director de Administración y Finanzas y Desarrollo de Nuevos Negocios en Casa Andina hoteles y como Gerente en el área de Advisory en PricewaterhouseCoopers. Contador de profesión, con maestría en finanzas corporativas en la universidad ESAN, cuenta con certificaciones y especializaciones en las universidades de Cornell University, INCAE, Harvard Business School, Chicago booth y Kellogg School of Management.

Nota: El ejecutivo se desempeñó en la Compañía hasta febrero de 2026.

Fernando Rodrigo Barrón

Vicepresidente de Desarrollo de Negocios

El Sr. Rodrigo se incorporó a la empresa en 2022 como Vicepresidente de Desarrollo de Negocios. En Abril 2023 asumió de forma interina la VP de Finanzas Corporativas hasta Agosto 2023. Antes de eso, fue Director en IG4 Capital y Jefe de la oficina de IG4 en Lima, habiéndose unido a IG4 como Asociado Senior en 2018. Antes de unirse a IG4, Fernando trabajó en Ambev de 2016 a 2018, más recientemente como Jefe de Cash Flow & Capex para América Latina Norte (Brasil y el Caribe). Anteriormente, trabajó en capital privado, primero como asociado en Enfoca, una firma de inversión peruana líder, de 2013 a 2014, y luego como asociado senior en Arlon Group, una firma centrada en inversiones de mercado medio en el sector de la alimentación y la agricultura, de 2015 a 2016. Anteriormente, trabajó como banquero de inversión en Estados Unidos, primero como analista en Credit Suisse de 2007 a 2009 y luego como asociado en Pan American Finance de 2010 a 2011. Comenzó su carrera como analista en la mesa de negociación de ventas de renta variable internacional en Goldman Sachs en Nueva York en 2006. Es licenciado en Gobierno por la Universidad de Harvard y tiene un MBA por Kellogg School of Management.

Nota: El ejecutivo se desempeñó en la Compañía hasta febrero de 2026.

Zoila María Horna Zegarra

Cargo hasta febrero 2026: Vicepresidente Legal Corporativo
Cargo actual: Vicepresidente Legal y Asuntos Corporativos

La Sra. Horna se incorporó a la empresa en 2022 como Vicepresidenta Legal Corporativa. Anteriormente, trabajó en Luz del Sur S.A.A. como Vicepresidenta Legal entre enero de 2018 y noviembre de 2022. Asimismo, trabajó en consultoras y estudios de abogados en Perú, entre ellos Payet, Rey Cauvi & Abogados. Es licenciada en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú y tiene un LLM por la London School of Economics and Political Science y un postgrado en Derecho de la Electricidad, Gas y Energía por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas- UPC.

Manuel Wu Rocha

Vicepresidente de UNNA Infraestructura

El Sr. Wu es ingeniero civil de la Pontificia Universidad Católica del Perú y tiene una maestría en administración de empresas de la Universidad de Piura, Perú. Se incorporó al Grupo en 2001 y fue Director Técnico de las áreas de petróleo y gas, electricidad, infraestructuras y saneamiento de GyM S.A. desde 2003 hasta 2007. Fue nombrado Gerente de Compras y Logística de GyM S.A. en 2007, y Gerente General del consorcio Lima Actividades Comerciales formado por GyM S.A. y Aguas de Barcelona desde 2009 hasta 2011. Desde 2011 fue Gerente General de GyM Ferrovías S.A. El Sr. Wu es actualmente VP de Infraestructura.

Henry Del Castillo Ardaya

Vicepresidente de UNNA Energía

El Sr. del Castillo es Licenciado en Ingeniería Industrial por la UAGRM Bolivia y tiene un BS en Ingeniería de Producción en USF Florida EEUU. En el 2023 se incorporó a Lithium One Bolivia como Gerente de Operaciones, en el 2020 se desempeñó como Director de Exploración y Producción en el Grupo Fox División Energía, en el 2017 fue Vicepresidente de Desarrollo de Negocios - Norte América y Latino América en Herrenknecht Vertical GmbH, en 2013 fue Gerente Regional LATAM en Weatherford Drilling International y entre el 2006 y 2013 se desempeñó como Vicepresidente Corporativo de Servicios Operacionales y Chief Technical Officer en San Antonio Internacional. El Sr. del Castillo cuenta con una amplia experiencia en el liderazgo de proyectos en el sector energético y con experiencia en operaciones Costa Afuera y de Tierra y en proyectos de Geotermia, habiendo trabajado en Bolivia, Estados Unidos, Colombia, Argentina, el Medio Oriente y Brasil. Asimismo, cuenta con una especialización en Perforación y Completación de Pozos de Gas y Petróleo y Gestión de Proyectos Energéticos. En junio de 2024 se incorporó a AENZA como VP de UNNA Energía.

Rolando Ponce Vergara

Vicepresidente de VIVA Inmobiliaria

El Sr. Ponce se incorporó al Grupo en 1993 y se ha desempeñado como Gerente General de nuestra subsidiaria VIVA GyM desde 2008, y como Gerente Regional de Inmobiliaria desde 2014. Es Ingeniero Civil por la Universidad Ricardo Palma. También tiene una maestría en construcción y administración de negocios inmobiliarios de la Pontificia Universidad Católica de ChilePolitécnica de Madrid, España. Anteriormente, se desempeñó como Gerente de la división de Inmobiliaria de GyM. Actualmente es miembro del Directorio de nuestras filiales VIVA y Almonte.

Javier Macedo Chang

Gerente Corporativo de Auditoría Interna

El Sr. Macedo se incorporó a la empresa en febrero de 2022 como responsable de auditoría interna corporativa. Tiene una experiencia de 21 años en auditoría interna, control interno, gestión de riesgos, investigaciones de fraude, consultoría financiera y operativa, y cumplimiento corporativo. Ha trabajado para EY prestando servicios de asesoramiento a varias empresas multinacionales relacionadas con los sectores de la construcción, inmobiliario, petróleo y gas, minería y construcción, en países de Norte, Centro y Sudamérica y España. También ha trabajado en Barrick Gold Corporation como Director Regional de Auditoría de Proyectos de Capital y en los grupos Savia y Cosapi liderando sus funciones de auditoría interna. Actualmente, el Sr. Macedo cuenta con las siguientes certificaciones del Instituto de Auditores Internos (EE.UU.): Auditor Interno Certificado (CIA) y la Certificación en Autoevaluación de Control (CCSA). Es licenciado en Contabilidad por la Universidad del Pacífico (Perú), tiene diplomas de postgrado en Gestión Minera por la Universidad ESAN (Perú) y en Gobierno Corporativo y Cumplimiento por la Universidad del Pacífico (Perú), y también tiene un MBA Ejecutivo por el Politécnico Di Milano (Italia).

Ana María Rodríguez Zúñiga

Gerente Corporativo de Cumplimiento

La Sra. Rodríguez se incorporó al Grupo en Mayo del 2024 como Gerente Corporativo de Cumplimiento. Es Contadora Titulada de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Magíster en Administración de Empresas de CENTRUM Católica. Entre julio 2020 y noviembre 2023, se desempeñó como Gerente de Cumplimiento en COFIDE (Banco de Desarrollo del Perú). Durante 10 años se ha enfocado en la implementación de sistemas de compliance y su mejora continua, en instituciones financieras reguladas por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP's. Previamente, durante 9 años, se desempeñó como Auditora Interna en Ferreycorp, como Consultora Senior en EY, integrando proyectos de investigación de fraude, evaluaciones del sistema de control interno (COSO ERM) y auditorías del SPLAFT y, con anterioridad, fue Auditora Financiera en KPMG. Durante su carrera profesional, la Sra. Rodríguez se ha especializado y certificado a nivel internacional, obteniendo en los dos últimos años, la certificación como Especialista en Delitos Financieros (ACFCS) y la certificación de Lead Auditor - ISO 37001 (PECB). Asimismo, concluyó cursos de distinta envergadura a nivel local e internacional: "Curso de Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo" (Instituto Brasilero de Gobernanza Corporativa), "Advanced Topics in Business Management" (Pearson College London), "Programa de Liderazgo Directivo" (PAD – Escuela de Dirección Universidad de Piura) y "Programa de Gobernabilidad e Innovación Pública para Líderes de América Latina y el Caribe" (PUCP y CAF).

Reporte sobre cumplimiento de Buen Gobierno corporativo de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV)

Reporte Sobre Estructura Accionaria Por Tipo de Inversionista

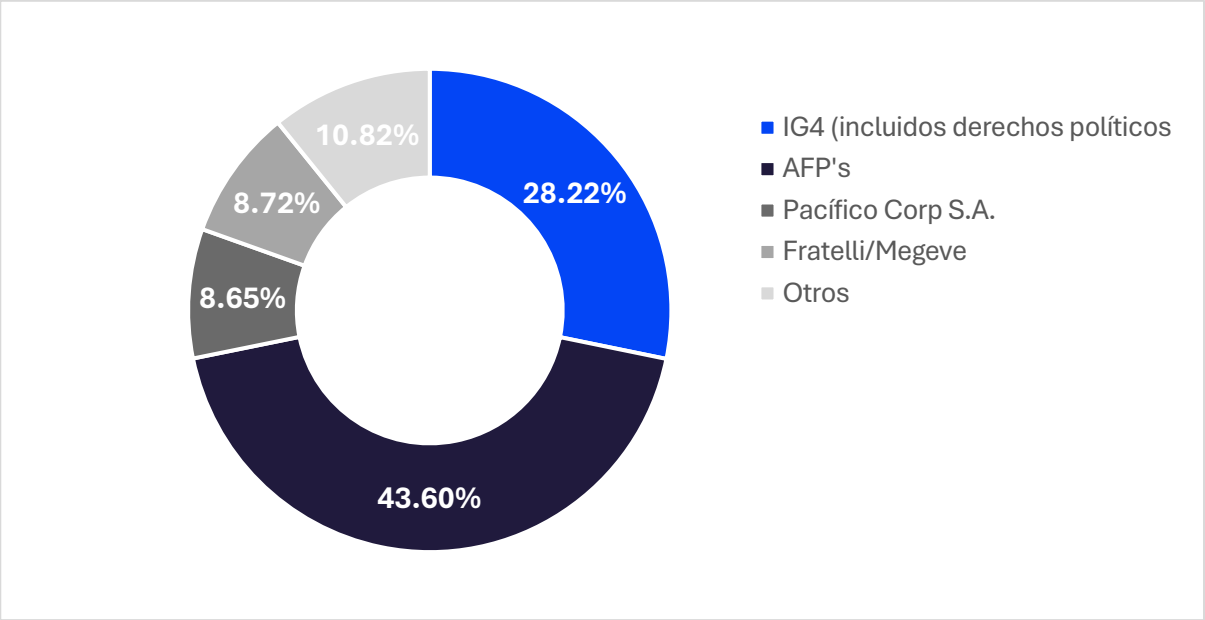
El presente es un anexo adicional a la Sección de la Memoria, “Reporte sobre estructura accionaria por tipo de inversionista” actualizado a 2025.

Tenencia por tipo de accionista del emisor o valor representativo (al cierre del ejercicio 2025)	Número de tenedores	% de participación[1]
1. Miembros del directorio y alta gerencia de la sociedad, incluyendo parientes. [2]	0	-
2. Trabajadores de la sociedad, no comprendidos en el numeral 1.	14	0.01
3. Personas naturales, no comprendidas en el numeral 1 y 2.	2,240	10.02
4. Fondos de pensiones administrados por las Administradoras de Fondos de Pensiones bajo supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.	12 (4 AFPS - 3 fondos c/u)	43.60
5. Fondo de pensiones administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).	0	-
6. Entidades del Estado Peruano, con excepción del supuesto comprendido en el numeral 5.	0	-
7. Bancos, financieras, cajas municipales, edpymes, cajas rurales y cooperativas de ahorro y crédito bajo supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.	0	-
8. Compañías de seguros bajo supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.	0	-
9. Agentes de intermediación, bajo la supervisión de la SMV.	2	-
10. Fondos de inversión, fondos mutuos y patrimonios fideicometidos bajo el ámbito de la Ley de Mercado de Valores y Ley de Fondos de Inversión y fideicomisos bancarios bajo el ámbito de la Ley General del Sistema Financiero.	6	0.01
11. Patrimonios autónomos y fideicomisos bancarios del exterior, en la medida que puedan ser identificados.	5	32.55
12. Depositarios extranjeros que figuren como titulares de la acción en el marco de programas de ADR o ADS.	0	-
13. Depositarios extranjeros que figuren como titulares de acciones no incluidos en el numeral 12.	1	0.22
14. Custodios extranjeros que figuren como titulares de Acciones.	0	-
15. Entidades no comprendidas en numerales anteriores.[3]	44	13.58
16. Acciones pertenecientes al índice S&P/BVL Perú Select Index o valor representativo de estas acciones, en cartera de la sociedad.	0	0
Total	2324	100

Tenencia por titulares de la acción o del valor representativo de participación que compone el S&P/BVL Perú Select Index, según su residencia (al cierre del ejercicio)		
Domiciliados	2,252	66.20
No domiciliados	72	33.80
Total	**2,324**	**100**

1/ Dos decimales.
2/ Término “Parientes” según el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos, emitido por la SMV.
3/ Término “Entidades” según el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos emitido por la SMV.

Estructura Accionaria



Relación de parentesco

No existen relaciones de parentesco relevantes entre los accionistas y la alta dirección de la compañía.

Denominación social [GRI 2-1]

AENZA S.A.A. (ex Graña y Montero S.A.A.) empresa constituida mediante escritura pública del 12 de agosto de 1996, en virtud del proceso de escisión de Inversiones Graña y Montero S.A., e inscrita en la ficha 31617 y partida electrónica 11028652 del Registro de Personas Jurídicas de Lima*.

* En 1933 nace la primera empresa del grupo, AENZA (en adelante la “Compañía”) por su parte, se constituyó en el Perú el 12 de agosto de 1996 como resultado de la escisión de Inversiones GyM S.A. (antes Graña y Montero S.A.).

Capital Social

El capital de la Sociedad al 31 de diciembre de 2025 es de S/ 1,625,828,365.07, representado por 1,786,624,577 acciones de un valor nominal de S/ 0.91 cada una. A la fecha, el capital inscrito en Registros Públicos es el de S/ 1,786,624,577, encontrándose pendiente la inscripción de la reducción del capital a S/ 1,625,828,365.07 como consecuencia de la escisión vigente desde el 5 de diciembre de 2025, el cual se encuentra actualmente en calificación por el registrador a cargo.

Pricipales Accionistas

Al 31 de diciembre 2025 contamos con 2,352 accionistas, de los cuales, 99.39 % son propietarios de menos del 1 % del capital social y cerca del 0.0026 % tienen entre el 1 y el 5 %. Nuestros principales accionistas son IG4, Prima AFP, Integra AFP, Profuturo AFP, Habitat AFP, Pacifico Corp SAC y Fratelli Investments.

Nombre del titular (2025)	Número de acciones	Participación (%)	País
IG4 (incluidos derechos políticos)	504,123,169	28.22	JERSEY
AFP PRIMA	217,211,134	12.16	PERU
AFP PROFUTURO	189,717,408	10.62	PERU
AFP INTEGRA	179,344,210	10.04	PERU
FRATELLI INVESTMENTS LIMITED	155,705,512	8.72	BERMUDAS
PACIFICO CORP SAC	154,484,755	8.65	PERU
AFP HABITAT	192,689,677	10.79	PERU
LOPEZ DE ROMAÑA DALMAU HERNANDO DIEGO	93,815,320	5.25	PERU
Otros	99,533,392	5.57	
TOTAL	**1,786,624,577**	**100.00**	

Evolución de las acciones

La cotización de la acción al cierre del año fue de S/ 0.335 por acción. El volumen negociado durante el año alcanzó los S/ 32,101,741.63

Tabla 40. Renta Variable AENZA S.A.A.

CÓDIGO ISIN NEMÓNICO	Año - mes	Cotizaciones 2025				Precio promedio S/
		Apertura S/	Cierre S/	Máxima S/	Mínima S/	
PEP736581005 AENZAC1	2025-01	0.465	0.48	0.48	0.464	0.465
PEP736581005 AENZAC1	2025-02	0.46	0.44	0.462	0.44	0.446
PEP736581005 AENZAC1	2025-03	0.37	0.4	0.4	0.37	0.377
PEP736581005 AENZAC1	2025-04	0.4	0.356	0.4	0.35	0.369
PEP736581005 AENZAC1	2025-05	0.301	0.301	0.301	0.301	0.313
PEP736581005 AENZAC1	2025-06	0.298	0.3	0.3	0.29	0.291
PEP736581005 AENZAC1	2025-07	0.29	0.286	0.29	0.286	0.283
PEP736581005 AENZAC1	2025-08	0.26	0.245	0.26	0.24	0.248
PEP736581005 AENZAC1	2025-09	0.241	0.22	0.25	0.22	0.23
PEP736581005 AENZAC1	2025-10	0.216	0.32	0.344	0.205	0.327
PEP736581005 AENZAC1	2025-11	0.31	0.272	0.312	0.272	0.299
PEP736581005 AENZAC1	2025-12	0.277	0.335	0.337	0.277	0.309

Política de dividendos

De conformidad con los artículos 230 y siguientes de la Ley General de Sociedades, la Junta General de Accionistas de AENZA S.A.A. podrá acordar la distribución de dividendos con cargo a las utilidades obtenidas o reservas de libre disposición, una vez aprobados los estados financieros auditados anuales, y considerando la propuesta que formule el Directorio de la Sociedad.

La forma, modo y oportunidad de pago de los dividendos será definida por la Junta General de Accionistas o por el Directorio en caso de delegación, para lo cual tomarán en cuenta la situación de liquidez de la Sociedad y el equilibrio financiero de la misma.

La Junta General de Accionistas podrá acordar la distribución de dividendos adicionales a los acordados por la Junta Obligatoria Anual de Accionistas de cada año y podrá delegar en el Directorio la facultad de acordar el reparto de dividendos a cuenta.

En cualquier caso, el acuerdo para la distribución de dividendos obligatoriamente deberá observar las restricciones y compromisos contenidos en los contratos de financiamiento suscritos por la Sociedad, y especialmente en el Acuerdo de Colaboración Eficaz y Beneficios suscrito por AENZA S.A.A. con la Procuraduría Pública Ad Hoc el 15 de setiembre de 2022, conforme al cual:

No se podrá repartir dividendos hasta que se haya cancelado al menos el 40 % de la reparación civil.

- Superado el umbral del 40 % mencionado en el acápite anterior, por cada sol o dólar destinado al pago de dividendos, la Sociedad deberá amortizar en igual cantidad el pago de la reparación civil.

Duración de la empresa

AENZA S.A.A. (ex Graña y Montero S.A.A.) se constituyó por plazo indefinido.

Denominación Social:	AENZA S.A.A. (ex Graña y Montero S.A.A.).
Dirección:	Av. Petit Thouars 4957, Miraflores
Teléfono:	51-1-213 0300
Encargado:	Jean Paul Rouillon
Correo electrónico:	jean.rouillon@aenza.com.pe
Constitución Social	Escritura Pública de 12 de agosto de 1996
Registros Públicos	Ficha 131617-Partida Electrónica 11028652
Capital Social	S/ 1,625,828,365.07
Acciones	1,786,624,577
Acciones en cartera	0
CIIU	6619

Plazo	Indefinido
Eventos	Ver capítulos
Sector y Competencia	AENZA S.A.A (ex Graña y Montero S.A.A.) es una empresa de inversiones, cuyas principales subsidiarias pertenecen al Sector de Concesiones, Petróleos y Centros Comerciales y Entretenimiento. Además, presta servicios de gerenciamiento en forma eXclusiva a sus subsidiarias.
Ingresos (perdida) neta	**Año 2025 S/ (285,782) miles**
Alquileres	S/ 3.9 MM
Gerencia	S/ 42.9 MM
Todos los servicios han sido prestados en el país: Perú	
CAPEX 2025	US$ 77,587 miles
Procesos Administrativos o Arbitrales	Ver Notas a los EEFF Auditados
Responsables de la elaboración y revisión de la información financiera	Rafael Machado – VP de Finanzas Oscar Bravo Peche – Gerente Corporativo de Contabilidad
Auditores externos	Emmerich y Asociados S.C. de R.L. firma miembro de KPMG

Tabla 41. Acciones (2025)

Acciones - 2025	Porcentaje
UNNA Energía S.A. (antes GMP S.A.)	96.84 %
UNNA Transporte S.A.C (antes Concar S.A.C.)	99.99 %
Carretera Sierra Piura S.A.C. (antes Concesión Canchaque S.A.C.)	99.99 %
Carretera Andina del Sur S.A. (antes Survial S.A.)	99.99 %
Viva Negocio Inmobiliario S.A.	99.54 %
Red Vial 5 S.A. (antes Norvial S.A.)	67 %
Tren Urbano de Lima S.A. (antes GyM Ferrovías S.A.)	75 %

Información General de la Empresa

a) Constitución y operaciones

AENZA S.A.A. (en adelante, la "Sociedad") se constituyó en el Perú el 12 de agosto de 1996 como resultado de la escisión de Inversiones GyM S.A. (antes Graña y Montero S.A.).

El domicilio legal y sede social están ubicados en Av. Petit Thouars 4957, distrito de Miraflores, provincia y departamento de Lima, y sus acciones se cotizan en la Bolsa de Valores de Lima.

La Sociedad es una matriz que está compuesta, a su vez, por sus subsidiarias (en adelante, el "Grupo") y tiene como actividad principal la tenencia de inversiones en las diferentes empresas del Grupo. De forma

complementaria, la Sociedad presta servicios de gerencia general, gerencia financiera, gerencia comercial, asesoría legal, gerencia de recursos humanos y arrendamiento operativo de oficinas a las empresas del Grupo.

El Grupo es un conglomerado de empresas cuyas operaciones abarcan diferentes actividades de negocios, siendo las más relevantes las de Infraestructura (operación de concesiones públicas), Energía (exploración y producción de petróleo, procesamiento de gas, transporte y distribución de hidrocarburos y derivados), Desarrollo de Proyectos Inmobiliarios y Servicios Corporativos.

b) Autorización de emisión de Estados Financieros

Los Estados Financieros Consolidados del año terminado el 31 de diciembre de 2025 han sido preparados y emitidos con autorización de la Gerencia y del Directorio en febrero de 2025 y serán presentados para la consideración y aprobación de la Junta General de Accionistas.

c) Situación actual de la Compañía

Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria

Al 31 de diciembre de 2025, la Sociedad considera que la exposición máxima por contingencias tributarias de la Corporación asciende a S/317.4 millones (S/267.6 millones al 31 de diciembre de 2024 sin incluir a Cumbra), según detalle:

i. *Proceso de Apelación ante el Tribunal Fiscal por S/123.2 millones: (i) AENZA S.A.A., impuesto a la renta de los años 2016, 2017 y 2018 por S/122.3 millones y (ii) Unna Transporte S.A.C., impuesto a la renta e impuesto general a las ventas del año 2015 por S/0.9 millones.*

ii. *Proceso de Reclamación ante la SUNAT por S/106.2 millones: (i) AENZA S.A.A., impuesto a la renta del 2019 por S/28.2 millones; (ii) Tren Urbano de Lima por el impuesto a la renta del año 2020 por S/78.0 millones.*

iii. *Proceso de Reclamación ante el Poder Judicial por S/88.0 millones en AENZA S.A.A., por impuesto a la renta de los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015.*

Reporte de Sostenibilidad de la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV)

I. MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

Política Ambiental:

Pregunta 1	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad cuenta con una política ambiental o un sistema de gestión que incluya compromisos ambientales?	x		Contamos con una Política de Medio Ambiente pública, la cual establece los principios y compromisos para gestionar los impactos medioambientales en la ejecución de nuestros proyectos y operaciones. Esta política aplica a todas las empresas que componen la corporación y a todos sus miembros.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 1, indique la denominación del documento en el que se evidencie la política o el sistema de gestión adoptado por la sociedad, fecha de aprobación y el año desde el cual se viene aplicando:

Denominación del documento	Fecha de aprobación	Año desde el cual se viene aplicando
Política Corporativa de Medio Ambiente	12/08/2024	2024

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 1, precise:

	Sí	No	Explicación:
¿Dicha política ambiental o sistema de gestión ha sido aprobado por el Directorio?		x	La Política de Medio Ambiente fue aprobada por el Gerente General Corporativo.
¿Dicha política ambiental o sistema de gestión contempla la gestión de riesgos, identificación y medición de los impactos ambientales de sus operaciones relacionadas con el cambio climático (*)?	x		La Política de Medio Ambiente abarca la gestión de riesgos e impactos ambientales.
¿La sociedad cuenta con un informe de periodicidad anual en el que se evalúen los resultados de su política ambiental y que ha sido puesto de conocimiento del Directorio?	x		El Reporte Integrado cuenta con información sobre el desempeño ambiental. Este documento es aprobado anualmente por el Directorio.

(*) Se espera que la sociedad considere, en la gestión relacionada con el cambio climático, los aspectos “físicos” (inundaciones, deslizamientos, sequías, desertificación, etc.) y/o los aspectos de “transición” a una nueva economía baja en carbono (uso de nuevas tecnologías, descarbonización de portafolios de inversión, etc.).

Pregunta 2	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad, durante el ejercicio, ha sido objeto de alguna investigación, queja de la comunidad, controversia pública o se le ha impuesto alguna medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción que involucre la violación de las normas ambientales por parte de ella? (*)		x	Contamos con una política integrada del sistema de gestión de excelencia operacional donde nos comprometemos a proteger el ambiente previniendo la contaminación ambiental y favoreciendo el uso sostenible de los recursos. Durante el ejercicio no se registran investigaciones, multas o sanciones ambientales.

(*) Se espera que la sociedad considere en este punto aquellas investigaciones, quejas de la comunidad, controversias públicas o medidas correctivas, medidas cautelares, multas u otra sanción, que se vinculen con impactos de carácter material. De acuerdo con la definición del Global Reporting Initiative se entiende por materiales, aquellos aspectos que reflejen impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización o influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 2, indique el tipo de investigación, queja de la comunidad, controversia pública, medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción, que involucre la violación de las normas ambientales a la que haya sido objeto la sociedad durante el ejercicio; así como el estado o situación de la misma al cierre del ejercicio:

Investigación, queja de la comunidad, controversia pública medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción	**Estado o situación**

b. Precise si la sociedad mantiene vigente alguna investigación, queja de la comunidad, controversia pública, medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción, que involucre un incumplimiento de las normas ambientales iniciada en ejercicios anteriores; así como el estado o situación de la misma al cierre del ejercicio:

Investigación, queja de la comunidad, controversia pública medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción	**Estado o situación**

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI):

Pregunta 3	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad mide sus emisiones de GEI (*)?	x		AENZA realizó su emisiones tanto directas como indirectas en todas sus unidades de negocio en 2025. El cálculo fue realizado por una entidad especializada llamada Carbon Responsible, que analizó las emisiones de AENZA, la capacidad de sus datos y la calidad de los mismos para el año fiscal 2024. Los resultados de este análisis fueron recibidos en el segundo semestre de 2025.

(*) Gases de Efecto Invernadero (GEI): Gases integrantes de la atmósfera, de origen natural o humano que atrapan la energía del sol en la atmósfera, provocando que esta se caliente (Ley N° 30754, Ley Marco sobre Cambio Climático, o norma que la sustituya o modifique).

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 3, precise:

Denominación del documento	Información requerida

Si la sociedad cuenta con certificación, reporte o informe de un tercero que evidencie la medición de emisiones totales de GEI (*), indique la denominación del mismo, fecha de emisión y si se encuentra vigente al cierre del ejercicio.	Contamos con un reporte realizado por la entidad especializada Carbon Responsible (Reino Unido), que analizó las emisiones de AENZA, la capacidad de sus datos y la calidad de los mismos para el año fiscal 2024. Los resultados de este análisis fueron recibidos en el segundo semestre de 2025.
Si la sociedad cuenta con una plataforma, herramienta o estándar desarrollado internamente para la medición de emisiones totales de GEI (*), indique la denominación del mismo, su fecha de implementación y, de ser el caso, su última actualización.	No contamos con alguna plataforma, herramienta o estándar interno para el desarrollo de medición de emisiones de gases de efecto invernadero.

(*) A las emisiones totales de GEI generadas por una empresa se le denomina huella de carbono corporativa.

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 3, indique la siguiente información correspondiente a los últimos tres (3) ejercicios:

	Emisiones Totales GEI (TM CO_2e)		
Ejercicio	**Alcance 1 (*)**	**Alcance 2 (**)**	**Alcance 3 (***)**
2023	58534.99	44127.57	27266.51
2024	65143.03	38106.02	52057.55

(*) Alcance 1: Emisiones de GEI que son directamente generadas por la empresa. Por ejemplo, emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc.

(*) Alcance 2: Emisiones de GEI generadas indirectamente por el uso de energía por parte de la empresa.

(*) Alcance 3: Todas las otras emisiones de GEI generadas indirectamente por la empresa. Por ejemplo: viajes aéreos, terrestres, consumo de papel, traslado de colaboradores, etc.

Pregunta 4	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad tiene objetivos o metas para reducir las emisiones de GEI?		x	Nuestro plan supone una primera fase de medición para luego, en un futuro, evaluar la posibilidad de definir metas u objetivos.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 4, indique la denominación del documento en el que se sustenten los objetivos o metas de reducción de emisiones de GEI por parte de la sociedad, fecha de aprobación de los objetivos o metas y el año desde el cual se viene aplicando:

Denominación del documento	Fecha de aprobación	Año desde el cual se viene aplicando

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 4, precise:

	Sí	No	Explicación:
¿Dichos objetivos o metas de reducción han sido aprobados por el Directorio?			

Agua:

Pregunta 5	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad mide su consumo de agua (en m3) en todas sus actividades?	x		

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 5, indique la siguiente información correspondiente a los últimos tres (3) ejercicios:

Ejercicio	Consumo Total de Agua (m^3)
2023	1310590.23
2024	345282
2025	196071

Pregunta 6	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad mide su huella hídrica (*)?		x	Se lleva un control de consumo de agua y se puede establecer métricas requeridas para la huella hídrica, pero solo se ha realizado un piloto de medición en un proyecto.

(*) Huella Hídrica: indicador que define el volumen total de agua utilizado e impactos ocasionados por la producción de bienes y servicios. Considera el consumo de agua directo e indirecto en todo el proceso productivo, incluyendo sus diferentes etapas en la cadena de suministros ("Norma que Promueve la Medición y Reducción Voluntaria de la Huella Hídrica y el Valor Compartido en las Cuencas Hidrográficas" - Resolución Jefatural N° 023-2020-ANA, o norma que la sustituya o modifique).

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 6, precise:

Medición de huella hídrica	Información requerida
Si la sociedad cuenta con certificación, reporte o informe de un tercero que evidencie la medición de su huella hídrica, indique la denominación del mismo, fecha de emisión y si se encuentra vigente al cierre del ejercicio.	
Si la sociedad cuenta con una plataforma, herramienta o estándar desarrollado internamente para la medición de su huella hídrica, indique la denominación del mismo, su fecha de implementación y, de ser el caso, su última actualización.	

Pregunta 7	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad tiene objetivos o metas para reducir su consumo de agua?		x	Contamos con un sistema de gestión ambiental y social que recoge este indicador. Sin embargo, los objetivos de gestión se han definido alrededor de temas identificados como materiales.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 7, indique la denominación del documento en el que se evidencien los objetivos o metas de reducción de consumo de agua de la sociedad adoptados, fecha de aprobación y el año desde el que se viene aplicando:

Denominación del documento	Fecha de aprobación	Año desde el que se viene aplicando

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 7, precise:

	Sí	**No**	**Explicación:**
¿Dichos objetivos o metas de reducción han sido aprobados por el Directorio?			

Pregunta 8	**Sí**	**No**	**Explicación:**

¿La sociedad controla la calidad de sus efluentes (*)?		x	Se cumple con los planes de manejo ambiental o Estudios de Impacto Ambiental que entrega el cliente al iniciar un contrato o proyecto. Nuestros clientes manejan y controlan el proceso acorde lo establecido en sus instrumentos de gestión ambiental.

(*) Efluente: Descarga directa de aguas residuales al ambiente, cuya concentración de sustancias contaminantes debe contemplar los Límites Máximos Permisibles (LMP) normados por la legislación peruana. Se consideran aguas residuales a aquellas cuyas características han sido modificadas por actividades antropogénicas, requieren de tratamiento previo y pueden ser vertidas a un cuerpo natural de agua o ser reutilizadas. (Glosario de Términos para la Gestión Ambiental Peruana, Dirección General de Políticas, Normas e instrumentos de Gestión Ambiental, 2012, Ministerio de Ambiente – MINAM).

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 8, indique la denominación del documento que evidencie el control de los efluentes:

Denominación del documento

Energía:

Pregunta 9	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad mide su consumo de energía (en kWh)?	x		

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 9, indique la siguiente información correspondiente a los últimos tres (3) ejercicios:

Ejercicio	Consumo Total de Energía (kWh)
2023	354511410
2024	379000760
2025	126781560

Pregunta 10	**Sí**	**No**	**Explicación:**

¿La sociedad tiene objetivos o metas para reducir su consumo de energía?		x	Contamos con un sistema de gestión ambiental y social que recoge este indicador. Sin embargo, los objetivos de gestión se han definido alrededor de temas identificados como materiales.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 10, indique la denominación del documento en el que se evidencie los objetivos de reducción adoptados por la sociedad, fecha de aprobación y el año desde el que se viene aplicando:

Denominación del documento	Fecha de aprobación	Año desde el que se viene aplicando

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 10, precise:

	Sí	No	Explicación:
¿Dichos objetivos o metas de reducción han sido aprobados por el Directorio?			

Residuos Sólidos:

Pregunta 11	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad mide los residuos sólidos que genera (en toneladas)?	x		

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 11, indique la siguiente información correspondiente a los últimos tres ejercicios:

Ejercicio	Residuos sólidos peligrosos (TM) (*)	Residuos sólidos no peligrosos (TM) (**)	Residuos sólidos totales '(TM)
2023	26873.56	1550478.62	1577352.18
2024	121595.23	796534.79	918130.02
2025	42251.99	107232.39	149484.38

(*) Residuos sólidos peligrosos: Se consideran residuos sólidos peligrosos aquellos contemplados en el Anexo III del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1278, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos, aprobado por Decreto Supremo N° 014– 2017–MINAM, o norma que la sustituya o modifique.

(**) Residuos sólidos no peligrosos: Se consideran residuos sólidos no peligrosos aquellos contemplados en el Anexo V del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1278, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos, aprobado por Decreto Supremo N° 014–2017–MINAM, o norma que la sustituya o modifique.

Pregunta 12	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad tiene objetivos o metas para gestionar (reducir, reciclar o reutilizar) sus residuos sólidos?		x	Contamos con un sistema de gestión ambiental y social que recoge este indicador, además de experiencias de reúso de residuos sólidos. Sin embargo, los objetivos de gestión se han definido alrededor de temas identificados como materiales.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 12, indique nombre del documento en el que evidencien los objetivos de gestión de residuos sólidos adoptados por la sociedad, fecha de aprobación y año desde el cual se viene aplicando.

Denominación del documento	**Fecha de aprobación**	**Año desde el que se viene aplicando**

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 12, precise:

	Sí	**No**	**Explicación:**
¿Dichos objetivos de reducción han sido aprobados por el Directorio?			

II. SOCIAL

Grupos de interés:

Pregunta 13	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad ha identificado los riesgos y oportunidades en relación con sus grupos de interés (como, por ejemplo, colaboradores, proveedores, accionistas, inversionistas, autoridades, clientes, comunidad, entre otros)?	x		Se realiza el mapeo permanente de los stakeholders y se realizan acciones con cada tipo de stakeholders.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 13, indique:

	Sí	No	Explicación:
¿Cuenta con un plan de acción para administrar los riesgos y oportunidades con relación a sus grupos de interés?	x		Realizamos un mapeo de los riesgos asociados a los stakeholders que podrían impactar en nuestra operación, así como oportunidades.
¿La sociedad cuenta con un informe en el que se evalúen los resultados de su plan de acción y éste ha sido de conocimiento del Directorio?	x		La sociedad cuenta con una estrategia de posicionamiento frente a stakeholders que se presenta al Directorio.
¿Reporta públicamente su plan de acción y avances con relación a sus grupos de interés?		x	El reporte y avances se gestionan de manera interna.

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 13, indique el nombre del documento que evidencia el plan de acción de la sociedad con relación a sus grupos de interés:

Denominación del documento
AENZA Código de Conducta de Negocios actualizado el 02/11/2020 Reporte Integrado. Estrategia de Posicionamiento Corporativa

Pregunta 14	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad durante el ejercicio ha tenido alguna controversia o conflicto material (*), con alguno de sus grupos de interés, incluyendo los conflictos sociales contenidos en el Reporte de Conflictos Sociales de la Defensoría del Pueblo (**) y el Reporte Willaqniki sobre conflictos sociales emitido por la Presidencia del Consejo de Ministros (***)?		x	Durante el ejercicio no se registran controversias o conflictos de interés

(*) De acuerdo con la definición del Global Reporting Initiative se entiende por materiales, aquellos aspectos que reflejen impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización o influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

(**) Un "conflicto social" debe ser entendido como "un proceso complejo en el cual sectores de la sociedad, el Estado y las empresas perciben que sus objetivos, intereses, valores o necesidades son contradictorios y esa contradicción puede derivar en violencia." Fuente: Adjuntía para la Prevención de Conflictos Sociales y la Gobernabilidad de la Defensoría del Pueblo del Perú. Reporte de Conflictos Sociales N° 186 (agosto-2019), Lima, 2019, p. 3.

(***) Se define al "conflicto social" como el "proceso dinámico en el que dos o más actores sociales perciben que sus intereses se contraponen generalmente por el ejercicio de un derecho fundamental o por el acceso a bienes y servicios, adoptando acciones que pueden constituir un riesgo o una amenaza a la gobernabilidad y/o al orden público. Como proceso social puede escalar hacia escenarios de violencia entre las partes involucradas, ameritando la intervención articulada del Estado, la sociedad civil y los sectores productivos. Los conflictos sociales se atienden cuando las demandas que lo generan se encuentran dentro de las políticas de Gobierno y sus lineamientos." Fuente: Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros. ABC de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo. Lima, 2018, p.3.

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 14, indique la controversia o conflicto material con alguno de sus grupos de interés; el estado o situación de la misma y el año de inicio de dicha controversia o conflicto:

Controversia o conflicto	Estado o situación	Año de inicio

Pregunta 15	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad incluye aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en sus criterios de compra y/o selección de proveedores de bienes y/o servicios?	x		Las Licitaciones / Concursos que realizan las Unidades de Negocio del Grupo Aenza, tienen como sustento un documento llamado Términos de Referencia (TDR) que a su vez son parte fundamental de las Bases de estos Concursos. Los TDR incluyen requisitos SSOMA de acuerdo al tipo de servicio a contratarse, los cuales son criterios que se evalúan y califican durante el concurso.

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 15, indique la denominación del documento que evidencie la inclusión de aspectos ASG en los criterios de compra y/o selección de proveedores de bienes y/o servicios:

Denominación del documento
Términos de referencia (TDR)

Derechos Laborales:

Pregunta 16	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad cuenta con una política laboral?	x		Código de Conducta de Negocios y los Reglamentos Internos.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 16, precise:

	Sí	No	Explicación:
¿Dicha política laboral ha sido aprobada por el Directorio?	x		
¿La sociedad cuenta con un informe en el que se evalúen los resultados de su política laboral y éste ha sido de conocimiento del Directorio?	x		Mediante el Comité de Talento del Directorio se hace seguimiento a los avances en las estrategias de gestión humana.

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 16, indique si dicha política laboral incluye y/o promueve, según corresponda, los siguientes temas; así como precise la denominación del documento que evidencia su adopción, fecha de aprobación y el año desde el cual se viene aplicando:

	Sí	No	Denominación del documento	Fecha de aprobación	Año desde el cual se viene aplicando
a. Igualdad y no discriminación.	x		Diversidad, Equidad e Inclusión	1/03/2022	2022
b. La diversidad.	x		Diversidad, Equidad e Inclusión	1/03/2022	2022
c. Prevención del hostigamiento sexual (*).	x		Política Corporativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	23/09/2019	2019
d. Prevención de los delitos de acoso y acoso sexual (**).	x		Código de Conducta de Negocios	2/11/2020	2018
e. Libertad de afiliación y negociación colectiva.	x		Política de Derechos Humanos	15/12/2021	2021
f. Erradicación del trabajo forzoso.	x		Política de Derechos Humanos	15/12/2021	2021
g. Erradicación del trabajo infantil.	x		Política de Derechos Humanos	15/12/2021	2021

(*) Tomar en consideración el alcance de la Ley N° 27942.

(**) Tomar en consideración el alcance de los artículos 151-A y 176-B del Código Penal, respectivamente.

c. Indique el número de hombres y mujeres dentro de la organización y el porcentaje que representan del total de colaboradores.

Colaboradores	Número	Porcentaje del total de colaboradores
Mujeres	1041	30.2
Hombres	2402	69.8
Total	3443	100.00

Pregunta 17	Sí	No	Explicación:

¿La sociedad durante el ejercicio ha sido objeto de investigación o se le ha impuesto alguna medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción relacionadas con el incumplimiento de normas laborales, salud y la seguridad, trabajo forzado o trabajo infantil?	x		En el 2025, tenemos cinco procedicimientos administrativos vigentes y las empresas de la corporación están tomando las medidas correctivas necesarias.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 17, indique el tipo de investigación, medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción, a la cual haya sido objeto la sociedad durante el ejercicio relacionadas con el incumplimiento de normas laborales, salud y la seguridad, trabajo forzado o trabajo infantil; así como el estado o situación de la misma al cierre del ejercicio:

Investigación, medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción	Estado o situación
UNNA Transporte: Un procedimiento impuesto por la Intendencia de Lima Provincia por beneficios sociales, dos procedimiento impuesto por Lima Metropolitana por relaciones laborales y otro procedimiento por la misma entidad por seguridad y salud en el trabajo. UNNA Energía: Un procedimiento impuesto por SUNAFIL Piura por seguridad y salud en el trabajo	Los procedimientos descritos se encuentran vigentes y las empresas están tomando las medidas correctivas necesarias.

b. Precise si la sociedad mantiene vigentes investigaciones, medidas correctivas, medidas cautelares, multas u otras sanciones de ejercicios anteriores relacionadas con el incumplimiento de normas laborales, salud y la seguridad, trabajo forzado o trabajo infantil; así como el estado o situación de la misma al cierre del ejercicio:

Investigación, medida correctiva, medida cautelar, multa u otra sanción	Estado o situación
UNNA Transporte: Cuatro procedimientos impuesto por la Intendencia de Lima Metropolitana por materia de relaciones laborales y accidente de trabajo. Un procedimiento impuesto por la Intendencia de Cusco y otro por la Intendencia de Piura por beneficios sociales. UNNA Energía: Tres procedimientos impuestos por SUNAFIL de Piura, por motivo de relaciones laborales y beneficios sociales.	Los procedimientos descritos se encuentran vigentes y las empresas están tomando las medidas correctivas necesarias.

Pregunta 18	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad realiza una evaluación anual sobre su cumplimiento u observancia de las normas referidas a Salud y Seguridad en el Trabajo?	x		

Pregunta 19	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad lleva un registro de accidentes laborales?	x		El control lo lleva el área de seguridad.

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 19, indique la siguiente información correspondiente a accidentes laborales (*) de empleados directos (**) y contratados (***) de la sociedad en los últimos tres (3) ejercicios:

Indicador	Ejercicio	(Ejercicio - 1)	(Ejercicio - 2)
Ejercicio	2025	2024	2023
N° de Empleados Directos	3443	11750	12787
Total de Horas trabajadas por todos los empleados directos durante el ejercicio	6900254	31694231	30114033
N° de Accidentes Leves (Empleados Directos)	23	125	62
N° de Accidentes Incapacitantes (Empleados Directos)	12	30	39
N° de Accidentes Mortales (Empleados Directos)	1	0	0

Indicador	Ejercicio	(Ejercicio - 1)	(Ejercicio - 2)
Ejercicio	2025	2024	2023
N° de Empleados contratados	989	2496	5027
Total de Horas trabajadas por todos los empleados contratados durante el ejercicio	6884626	18418263	15650352
N° de Accidentes Leves (Empleados contratados)	17	26	23
N° de Accidentes Incapacitantes (Empleados contratados)	7	7	6
N° de Accidentes Mortales (Empleados contratados)	1	1	0

(*) Accidente Leve: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
Accidente Incapacitante: Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento.
Accidente Mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador.
Fuente: Glosario de Términos del Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 005-2012-TR o norma que la sustituya o modifique.

(**) Se considera empleados directos a todos aquellos que se encuentran directamente vinculados a la empresa a través de cualquier modalidad contractual.

(***) Se considera empleados contratados a todos aquellos que realizan actividades tercerizadas.

Pregunta 20	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad mide su clima laboral?	x		

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 20, indique:

	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad tiene objetivos o metas para mejorar su clima laboral?	x		

b. En caso de que haya indicado contar con objetivos o metas para mejorar su clima laboral, indique la denominación del documento en el que se evidencien dichos objetivos, fecha de aprobación y el año desde el cual se viene aplicando:

Denominación del documento	Fecha de aprobación	Año desde el cual se viene aplicando
Procedimiento Clima Laboral	1/01/2024	2024

Pregunta 21	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad tiene una política de gestión de talento para sus colaboradores?	x		

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 21, indique la denominación del documento que sustente la política de gestión de talento para sus colaboradores:

Denominación del documento
Código de Conducta de Negocios Política Corporativa de Gestión de Desempeño Política Corporativa de Compensaciones

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 21, precise:

	Sí	No	Explicación:
¿Dicha política de gestión de talento ha sido aprobada por el Directorio?		x	Las políticas son aprobadas por los responsables del área que supervisa su cumplimiento como el área de Gestión Humana

Pregunta 22	Sí	No	Explicación:

¿La sociedad tiene procedimientos para identificar y sancionar el hostigamiento sexual y la hostilidad laboral? (*)	x		

(*) Tomar en consideración el alcance que le da la Ley N° 27942 al hostigamiento sexual y el Decreto Supremo N° 003-97-TR a la hostilidad laboral o norma que la sustituye o modifique.

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 22, indique la denominación del documento de la sociedad que sustente los procedimientos para prevenir el hostigamiento sexual y la hostilidad laboral:

Denominación del documento
AENZA Código de Conducta de Negocios Política Corporativa de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Derechos Humanos:

Pregunta 23	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad cuenta con una política o sistema de gestión interno y externo que incluya un canal de quejas/denuncias para hacer frente a los impactos en los derechos humanos?	x		Contamos con un Procedimiento de Gestión de Canal de Denuncias, en el cual se hace referencia a los medios de comunicación dispuestos para comunicar cualquier situación relacionada a: Hostigamiento Sexual Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo y/o abuso de autoridad, discriminación, igualdad de trato y oportunidades, acoso laboral.
¿La sociedad registra y responde, en un plazo determinado, los resultados de las investigaciones derivadas de las quejas/ denuncias a que se refiere la pregunta precedente?	x		Si. Los casos investigados son presentados ante la Comisión Ética que sesiona en forma periódica mensual y está conformada por el Gerente General, VP Legal, VP Corporativo, Gerente Corporativo de Gestión Humana y Gerente Corporativo de Cumplimiento.

a. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 23, indique la denominación del documento en el que se evidencie la política o el sistema de gestión interno y externo adoptado por la sociedad, fecha de emisión y el año desde el que se viene implementando:

Denominación del documento	Fecha de emisión	Año de implementación

Procedimiento de Gestión de Denuncias en el canal ético.	27/11/2024	2024

b. En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 23, indique:

	Sí	No	Explicación:
¿La sociedad cuenta con un informe en el que se evalúen los resultados de su política o sistema de gestión interno y externo para remediar los impactos en los derechos humanos?		x	Si bien no se cuenta con un informe consolidado, Aenza aborda temas de Derechos Humanos en diferentes áreas de la empresa, tales como Gestión Humana, Gestión Social, entre otras.
¿La sociedad cuenta con un plan de capacitación en temas de derechos humanos que comprenda a toda la organización?		x	Si bien no se cuenta con un plan de capacitación general en materia de Derechos Humanos, Aenza realiza capacitaciones específicas en temas priorizados como hostigamiento sexual laboral.

III. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Pregunta 24	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad cuenta con una certificación internacional en materia de Sostenibilidad Corporativa?	x		Se cuenta con certificaciones específicas en materia de seguridad, medio ambiente y anti soborno.

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 24, indique la certificación con que la sociedad cuenta e indique el enlace web donde ello se pueda validar.

Certificación internacional	Enlace web
UNNA Energía, UNNA Infraestructura (en curso para Línea 1) y VIVA (SGA basado en ISO 14001)	UNNA INFRAESTRUCTURA: https://servicios.unna.com.pe/quienessomos/reconocimientos-y-certificaciones

Pregunta 25	**Sí**	**No**	**Explicación:**
¿La sociedad cuenta con un Reporte de Sostenibilidad Corporativa distinto al presente reporte?	x		Aenza publica anualmente los siguientes documentos: Reporte Integrado (que se publica en la web de inversionistas) y un Brochure

En caso de que sea afirmativa la respuesta a la pregunta 25, indique la denominación del mismo y el enlace web a través del cual se pueda acceder al último reporte disponible:

Denominación del Reporte	Enlace web
Reporte Integrado: El documento presenta información de desempeño de las Dimensiones Económica y de Gobernanza, Dimensión Social y Dimensión Ambiental. ESG 2024:Key Sustainability Indicators	https://api.aenza.com.pe/storage/home/pdf/aenza-reporte-integrado-28feb25.pdf https://www.aenza.com.pe/resources/files/ESG%202024_Key%20Sustainability%20Indicators.pdf

Relacionamiento con grupos de interés

[GRI 2-29]

Grupo de interés	Mecanismos de relacionamiento		Frecuencia
Colaboradores	Mailing Corporativo y por empresas Reuniones internas. Líneas de comunicación abierta con gerencias. Portales internos (SharePoint).	Mensajería Instantánea (WhatsApp, Telegram, Teams). Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Chambita, entre otros). Encuestas de liderazgo y feedback. Otros: boletines, páginas web, afiches, murales, televisores en oficinas y operaciones.	Diversa
Inversionistas	Junta general de accionistas. Diálogo permanente con el área de relación con inversionistas. Earnings calls. Reuniones con inversionistas y analistas.	Reportes al mercado. Hechos de Importancia. Nota de Prensa. Página web corporativa. Reporte Integrado anual.	Diversa
Proveedores	Portal del Proveedor. Canal ético. Reuniones.	Correo corporativo. Procesos de licitación.	Diversa
Socios estratégicos	Reuniones específicas. Página web corporativa.	Reporte Integrado Anual.	Diaria
Clientes	Clientes Privados y Gobierno: Reuniones permanentes. Reportes Específicos. Comunicaciones formales. Reporte integrado anual. Páginas web.	Cliente usuario (B2C): Oficina de atención al cliente (VIVA y Línea 1). Libro de reclamaciones y buzón de sugerencias. Centro de atención telefónica y llamada gratuita. Redes sociales.	Diversa
Estado	Comunicaciones escritas formales. Reporte integrado anual.	Reuniones programdas.	Diversa
Comunidad	Relacionistas comunitarios. Sistema de consultas y quejas. Reuniones periódicas. Cartas y comunicaciones.	Programas y Campañas. Redes sociales. Llamadas telefónicas.	Diversa
Medios de comunicación	Reuniones personalizadas. Entrevistas.	Notas de prensa. Página web.	Diversa

Indicadores Complementarios Gobernanza

Gobierno corporativo

Tabla 42. Composición del directorio por género

Composición del directorio por género	2022		2023		2024		2025	
	H	M	H	H	H	M	H	M
Número de directores ejecutivos	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de directores independientes	3	0	3	5	5	0	5	0
Otros directores no ejecutivos	5	1	5	4	4	0	4	0
Total	**8**	**1**	**8**	**9**	**9**	**0**	**9**	**0**

Asuntos públicos

Tabla 43. Contribuciones a asociaciones y otros gastos (en soles) [GRI 2-28]

Indicador	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025	2024	2023
Lobby, representación de intereses o similar	-	-	-	0	0	0
Campañas/organizaciones/candidatos políticos locales, regionales o nacionales	-	-	-	0	0	0
Asociaciones comerciales o grupos exentos de impuestos	91,080	120,300	14,500	225,880	258,407.33	199,585
Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas electorales o referendos)	-	-	-	0	0	0
Contribuciones totales y otros gastos (Moneda: Soles)	**91,080**	**120,300**	**14,500**	**225,880**	**258,407.33**	**199,585**
Cobertura de datos (% de peraciones)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabla 44. Mayores contribuciones y gastos

Asunto o tema	Posición corporativa	Descripción	Gasto total en 2025 (soles)
UNNA Infraestructura Promoción del desarrollo de infraestructura	Apoyo	Miembro de la Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN), que impulsa el desarrollo ético, confiable y sostenible de servicios públicos para mejorarla calidad de vida de las personas y competitividad del Perú.	91,080
UNNA Energía Membresía a la SNMPE.	Apoyo	Miembro de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, que impulsa el desarrollo ético, confiable y sostenible del mercado de hidrocarburos del Perú.	120,300

VIVA Asociación de Desarrolladores Inmobiliarios del Perú (ADI)	Apoyo	Miembro de la Asociación de Desarrolladores Inmobiliarios del Perú (ADI), que agrupa a las principales empresas inmobiliarias, fondos de inversión y bancos dedicados a promover viviendas formales, lotes urbanos y oficinas. (enero, febrero, marzo) 3 cuotas debido a que ADI se fusionó con ASEI y formó el CODIP, gremio que estamos en proceso de evaluación.	9,000
VIVA Asociación de Defensoría del Cliente Inmobiliario	Apoyo	Miembro de la Asociación de Defensoría del Cliente Inmobiliario (Cuota Ordinaria Anual 2025). asociación sin fines de lucro que facilita la resolución de reclamos entre consumidores y empresas inmobiliarias adheridas. Promueve la transparencia, la mediación y el respeto a los derechos del consumidor a través de un servicio gratuito, ágil y equitativo.	1,000
VIVA Cámara de Comercio Americana del Perú (Certificación ABE-VIVA)	Apoyo	Cámara de Comercio Americana del Perú (Certificación ABE-VIVA). Sello que reconoce a las empresas por sus buenas prácticas en gestión de recursos humanos y responsabilidad social laboral, implicando un proceso de autoevaluación, documentación y auditoría (por SGS), que asegura el cumplimiento en áreas como pagos puntuales, seguridad, capacitación y desarrollo, y un ambiente laboral positivo, otorgando niveles como Emprendedora, Promotora o Máster.	4,500

Tabla 45. Otros Grandes Gastos

Nombre de la organización	Tipo de organización	Gasto total en 2025 (soles)
UNNA Infraestructura Unión internacional de transporte público (UITP)	Asociación internacional de autoridades de transporte público, operadores, responsables políticos, institutos científicos y el sector de servicios y suministros que defiende la movilidad urbana sostenible.	59,453
UNNA Infraestructura Asociación Latinoamericana de Metros y Subterráneos	Asociación que promueve el transporte público masivo sobre rieles en Iberoamérica, a través de la socialización de las ventajas considerables que representan los metros, tranvías, trenes ligeros y ferrocarriles.	16,000

Tabla 46. Infracciones por tipo al Código de Conducta - 2025

Tipo de infracciones	Nº
Corrupción o soborno	0
Discriminación o acoso	3

Datos de privacidad del cliente	0
Conflictos de intereses	4
Blanqueo de capitales o tráfico de información	0

Libertad de Asociación

Tabla 47. Convenios colectivos 2024-2025 [GRI 2-30]

Colaboradores	2024	2025*
Número de sindicatos o convenios colectivos	11	3
Número de conflictos con sindicatos o convenios colectivos	0	1
Número de colaboradores sindicalizados / cubiertos por convenios colectivos	9,172	230
Porcentaje de empleados cubiertos por sindicatos o convenios colectivos (%)	69 %	9 %
Comités de obra activos durante el año	8	2

*Sin Cumbra

Temas Materiales Para la Creación de Valor del Negocio

Transparencia, ética y gobierno corporativo

Relevancia del tema material:

La gestión de la transparencia, la ética y el gobierno corporativo es un tema material para AENZA. El enfoque de gobierno corporativo busca asegurar la sostenibilidad de la empresa mediante la creación de valor a largo plazo para los inversionistas y todos los grupos de interés. La gestión del cumplimiento y la ética son prioridades dentro de la estrategia corporativa del negocio. La alta dirección de la organización está plenamente comprometida con la construcción de una cultura basada en la integridad y el cumplimiento, con el objetivo de consolidar la confianza de sus grupos de interés. La integridad y un gobierno corporativo sólido son fundamentales para mantener la confianza de inversionistas, clientes y demás partes interesadas, lo que incide directamente en el desempeño financiero y reputacional de la empresa. Asimismo, permiten asegurar relaciones comerciales sólidas y sostenibles, minimizando los riesgos de litigios, sanciones, daños reputacionales, así como riesgos operativos y financieros.

Estrategia:

La estrategia de AENZA se basa en un Programa de Ética y Cumplimiento robusto, alineado con los más altos estándares, que incluye políticas corporativas como el Código de Conducta Empresarial, políticas anticorrupción, de libre competencia y de prácticas empresariales responsables. Cuenta con un directorio conformado por miembros independientes, comités de apoyo especializados y un sólido sistema de gestión de riesgos y control interno, evaluado periódicamente por auditores externos. Asimismo, realiza procesos de debida diligencia a clientes, socios y proveedores para prevenir conductas de riesgo. Promueve una cultura ética mediante capacitaciones constantes, logrando en 2023 capacitar al 99.64 % de su equipo con un enfoque práctico y alineado con sus valores. Adicionalmente, dispone de un Canal Ético independiente para la recepción de denuncias y de un proceso robusto de investigación y remediación, lo que refleja el compromiso de la alta dirección con la consolidación de la integridad y la transparencia.

Seguridad y salud ocupacional

Relevancia del tema material:

La gestión de la seguridad y salud se consolida como un pilar fundamental del marco operativo de AENZA y es parte integral del desarrollo sostenible de nuestro negocio. Nuestra máxima prioridad es proteger la integridad de nuestros colaboradores, contratistas y de todos los grupos de interés involucrados en nuestras operaciones. Mediante la implementación de un sistema de gestión sólido y el fortalecimiento de una cultura de prevención, buscamos eliminar accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales. La relevancia de este compromiso va más allá del cumplimiento normativo; constituye un factor clave para el éxito del negocio. La reducción de accidentes laborales no solo disminuye los costos asociados a compensaciones y minimiza las pérdidas de productividad, sino que también cumple un rol esencial en la atracción y retención de talento. Una cultura de seguridad sólida fortalece la reputación de la empresa, posicionándola como un socio preferente para clientes y contratistas. Invertir en la seguridad y salud de las personas no solo las protege, sino que también contribuye a la rentabilidad y sostenibilidad de largo plazo.

Estrategia:

AENZA gestiona la seguridad y salud en el trabajo a través de un sistema de gestión integrado, alineado con estándares internacionales como la ISO 45001. Implementa políticas, procedimientos y controles estandarizados para identificar peligros, evaluar riesgos y establecer medidas preventivas en todas sus operaciones. Promueve una cultura de seguridad mediante capacitaciones, programas de salud, el uso de tecnologías como la realidad virtual, la automatización de tareas de riesgo y canales para el reporte de condiciones inseguras. Un comité corporativo, conformado por líderes de seguridad de toda la organización, supervisa las iniciativas en esta materia y reporta los avances al comité ESG del

directorio. Asimismo, se investigan de manera exhaustiva los incidentes y se reconocen las mejores prácticas, con el fin de mantener altos estándares de seguridad.

Gestión del talento

Relevancia del tema material:

Consideramos a nuestro equipo humano como el eje central de la gestión y un factor clave para materializar nuestra visión de liderazgo regional. Nuestra principal prioridad es el bienestar de nuestros colaboradores. Buscamos generar entornos de trabajo seguros e inclusivos, con un clima positivo, sostenible y productivo. Para ello, implementamos procesos, programas y buenas prácticas orientadas a la atracción, retención y desarrollo del talento, asegurando que AENZA cuente permanentemente con el capital humano adecuado para impulsar el crecimiento del negocio. Una gestión sólida del talento incrementa la productividad al generar eficiencias y altos niveles de desempeño en los equipos, lo que contribuye al logro de los objetivos corporativos y al fortalecimiento financiero de la empresa. Asimismo, la retención del mejor talento permite reducir los costos de contratación y evitar la pérdida de conocimiento. Por otro lado, la construcción de un entorno laboral altamente comprometido disminuye el riesgo de reclamos y denuncias, así como el pago de multas o sanciones derivadas de malas prácticas laborales.

Estrategia:

Nuestro enfoque de gestión humana está diseñado sobre la base de procesos transversales a toda la organización, lo que permite contar con una visión integral del colaborador a lo largo de su trayectoria en la empresa. Ponemos énfasis en su desarrollo, bienestar y en el clima laboral, reconociendo estos aspectos como determinantes tanto para el éxito individual como organizacional. Este modelo de gestión se articula con el Comité Corporativo de Gestión Humana, que se reúne mensualmente para dar seguimiento a los planes y acciones prioritarias, con la participación de representantes de todas las unidades de negocio. Adicionalmente, el Comité de Talento del Directorio supervisa los asuntos vinculados a la gestión de personas, asegurando su alineamiento con la estrategia corporativa y los valores de la empresa.

Indicadores Complementarios Ambientales

Energía

Tabla 48. Consumo de combustibles (volumen) por unidad de negocio 2025

Indicador	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025*	2024
Total corporativo de Petróleo (Galones)	232,228.93	84,260.04	5,931	322,419.97	5,778,651.15
Total corporativo de GLP (m^3)	0.27	13	18,397.93	18,411.20	20,070.74
Total corporativo de Gasolina (Galones)	7,914.93	377	0	8,291.93	72,541.62

*Sin Cumbra

Tabla 49. Consumo de energía (kwh) a partir de combustibles 2025.

Indicador	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025*	2024
Total corporativo de Petróleo (Galones)	232,228.93	84,260.04	5,931	322,419.97	5,778,651.15
a- Energía consumida (kwh) (gal Petróleo)	10,403,856.06	3,775,649.79	265,708.80	14,445,214.65	258,883,571.50
Total corporativo de GLP (m3)	0.27	13	18,397.93	18,411.20	20,070.74
b- Energía consumida (kwh) (m3 GLP)	6.97	335.40	474,666.59	475,008.96	517,825.09
Total corporativo de Gasolina (Galones)	7,914.93	377	0	8,291.93	72,541.61
c- Energía consumida (kwh) (gal Gasolina)	287,311.96	13,685.10	0	300,997.06	2,633,260.73
Total de energía consumida por combustibles (kwh) (a+b+c)	**10,691,174.99**	**3,789,670.29**	**740,375.39**	**15,221,220.67**	**262,034,657.30**

*Sin Cumbra

Factor de conversión:

Petróleo: 44.8 kwh/gal

GLP: 25.8 kwh/m3

Gasolina: 36.3 kwh/gal

Fuente: Adaptado de: http://www.eauc.org.uk/file_uploads/ucccfs_unit_converter_v1_3_1.xlsx

Tabla 50. Consumo de energía eléctrica y combustibles 2025

Indicador	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025*	2024
Consumo eléctrico (Mwh)	92,713.90	18,222.42	476.41	111,412.73	116,846.87
Energía consumida (Mwh/gal Petróleo)	10,403.85	3,775.64	265.70	14,445.19	258,883.57
Energía consumida (Mwh/ m^3 GLP)	0.007	0.33	474.66	474.99	517.82
Energía consumida (Mwh/gal Gasolina)	287.31	13.68	0	300.99	2,633.26
Total de energía no renovable consumida (Mwh)	**103,405.067**	**22,012.07**	**1,216.77**	**126,633.90**	**378,881.53**

*Sin Cumbra

Tabla 51. Consumo de energía total por unidad de negocio 2025 [GRI 302-1]

Indicador (MWh)	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025*	2024
Consumo total de energía no renovable	103,405.067	22,012.07	1,216.77	126,633.90	378,881.53
Consumo total de energía renovable	138.42	9.24	0	147.66	119.23
Consumo de energía total	**103,543.48**	**22,021.31**	**1,216.77**	**126,781.56**	**379,000.76**
Cobertura de datos (% de ingresos)	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

*Sin Cumbra

Residuos

Tabla 52. Disposición y reutilización de residuos sólidos no peligrosos 2025

Indicador (TM)	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025*	2024
Total de residuos no peligrosos reciclados/reutilizados	**23.99**	**778.29**	**291.66**	**1,093.94**	**157,934.27**
Residuos totales no peligrosos dispuestos	**89,914.59**	**1,885.62**	**14,338.24**	**106,138.45**	**638,600.52**
Residuos depositados en rellenos sanitarios	89,914.59	1,885.62	14,338.24	106,138.45	638,600.52

Residuos incinerados con valorización energética	-	-	-	-	-
Residuos incinerados sin valorización energética	-	-	-	-	-
Residuos dispuestos de otra manera, por favor especifique	-	-	-	-	-
Residuos con método de eliminación desconocido	-	-	-	-	-
Total Residuos sólidos no peligrosos generados	**89,938.58**	**2,663.91**	**14,629.90**	**107,232.39**	**796,534.79**
Cobertura de datos	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

*Sin Cumbra

Tabla 53. Disposición y reutilización de residuos sólidos peligrosos 2025 [GRI 306-4]

Indicador (TM)	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	**2025***	**2024**
Total de residuos peligrosos reciclados/reutilizados	**0**	**0**	**0**	**0**	**52.8**
Residuos peligrosos totales dispuestos	**133.98**	**42,093.59**	**24.42**	**42,251.99**	**121,542.44**
Residuos peligrosos depositados en rellenos sanitarios	133.98	42,021.22	24.42	42,179.62	121,542.44
Residuos peligrosos incinerados con valorización energética	-	72.37	-	72.37	-
Residuos peligrosos incinerados sin valorización energética	-	-	-	-	-
Residuos peligrosos dispuestos de otra manera, por favor especifique	-	-	-	-	-
Residuos peligrosos con método de eliminación desconocido	-	-	-	-	-
Total Residuos sólidos peligrosos generados	**133.98**	**42,093.59**	**24.42**	**42,251.99**	**121,595.24**
Cobertura de datos	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

*Sin Cumbra

Tabla 54. Residuos sólidos y líquidos peligrosos 2025

Indicador	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	**2025***	**2024**

Total residuos sólidos peligrosos reaprovechados (TM)	0	0	0	0	52.8
Total residuos sólidos peligrosos dispuestos en lugares autorizados (TM)	133.98	42,021.22	24.42	42,179.62	121,542.44
Total Residuos sólidos Peligrosos generados (TM)	**133.98**	**42,021.22**	**24.42**	42,179.62	**121,595.24**
Total residuos líquidos peligrosos reaprovechados (Galones)	0	0	0	0	7,499
Total residuos líquidos peligrosos dispuestos en lugares autorizados (Galones)	136.08	892,912.84	6.62	893,055.54	**5,582,722.3**
Total Residuos líquidos Peligrosos generados (Galones)	**136.08**	**892,912.84**	**6.62**	**893,055.54**	**5,590,221.3**

*Sin Cumbra

Tabla 55. Residuos sólidos no peligrosos reaprovechados 2025

Indicador (TM)	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025*	2024
Excedente de remoción reaprovechado en canteras autorizadas, nivelación de terrenos, u otros mecanismos autorizados	0	738.5	0.66	739.16	85,185.50
Concreto de demolición reaprovechado en canteras autorizadas u otros mecanismos autorizados	0	35	290.99	325.99	70,769.97
Total residuos comunes reaprovechados	20.39	4.79	0.012	25.19	1,913.96
Total de RAEE reciclado	3.60	0	0	3.60	64.83
Total de Residuos sólidos No peligrosos reciclados/reaprovechados (Ton métricas)	**23.99**	**778.29**	**291.66**	**1,093.94**	**157,934.27**

*Sin Cumbra

Tabla 56. Residuos sólidos no peligrosos dispuestos 2025

Indicador (TM)	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	2025*	2024
Excedente de remoción dispuestos en lugares autorizados. (DME, relleno sanitario, escombrera)	77,748	29.4	14,263.94	92,041.34	450,236.09

Concreto de demolición dispuestos en lugares autorizados. (DME, relleno sanitario, escombrera)	2,156.61	72.52	0.096	2,229.22	7,161.21
Total residuos comunes dispuestos en lugares autorizados (relleno sanitario)	10,009.99	1,783.70	0.012	11,793.70	181,201.71
Total de RAEE dispuestos	0	0	0.03	0.03	1.50
Total de Residuos sólidos No peligrosos dispuestos	**89,914.60**	**1,885.62**	**14,264.07**	**106,064.29**	**638,600.52**

*Sin Cumbra

Agua

Tabla 57. Consumo de agua por unidad de negocio consolidado (MM m³) 2025

Consumo de agua (Millones de m³**)**	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	**2025***	**2024**
A. Extracción de agua (excluyendo agua de mar)	0.151	0.047	0	0.198	0.35906
B. Descarga de agua (excluyendo agua de mar)	0**	0.002	0	0.002	0.01377
CONSUMO TOTAL NETO DE AGUA (A-B)	0.151	0.045	**0**	**0.196**	**0.34528**
Cobertura de datos (como % del denominador)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

*Sin Cumbra

** Descarga estimada por emisario submarino en la PTAR La Chira = 222.44 millones de m³. Al considerarse como agua de mar, no es parte de la contabilidad a fines del calculo de la tabla.

Indicadores Complementarios Sociales

Indicadores de prácticas laborales

Tabla 58. Desglose de la fuerza laboral 2025: género [GRI 405-1]

Indicador	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
Hombres	1,813	336	158	95	2,402	10,032
Mujeres	769	80	83	109	1,041	1,718
Total	**2,582**	**416**	**241**	**204**	**3,443**	**11,750**

*Sin Cumbra

Tabla 59. Indicadores de Diversidad

Indicador	Porcentaje (%)	Objetivo	Año objetivo
Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total)	30.0 %	16.4 %	2026
Porcentaje de mujeres en todos los puestos de gestión, incluidos los de dirección junior, media y superior (como % del total de puestos de gestión)	30.8 %	25.9 %	2026
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección junior, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos de dirección junior)	31.0 %	26.9 %	2026
Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, a un máximo de dos niveles del director general o puestos comparables (como % del total de puestos de alta dirección)	5.0 %	13 %	2026
Porcentaje de mujeres en puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como % de todos esos gerentes (es decir, excluyendo funciones de apoyo como RR.HH., TI, jurídico, etc.)	13.6 %	15.2 %	2026
Porcentaje de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	10.5 %	12.1 %	2026

Tabla 60. Colaboradores según género 2025.

Género	Cargos directivos	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
Mujeres	TOP	0	0	0	1	1	1
	Medio (Mando medio + ejecutivos)	3	1	2	7	13	18
	Junior	23	5	10	17	55	108
	Directivo operacional	1	1	1	0	3	6
	Total de mujeres en cargos directivos	27	7	13	25	72	133
Hombres	TOP	5	2	2	9	18	29
	Medio (Mando medio + ejecutivos)	4	1	1	5	11	47
	Junior	48	42	13	17	120	358
	Directivo operacional	5	5	3	0	13	37

Género	Cargos directivos	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
	Total de hombres en cargos directivos	62	50	19	31	162	471
Total	**TOP**	**5**	**2**	**2**	**10**	**19**	**30**
	Medio (Mando medio + ejecutivos)	**7**	**2**	**3**	**12**	**24**	**65**
	Junior	**71**	**47**	**23**	**34**	**175**	**466**
	Directivo operacional	**6**	**6**	**4**	**0**	**16**	**43**
	Total de cargos directivos	**89**	**57**	**32**	**56**	**234**	**604**

*Sin Cumbra

Tabla 61. Desglose de la fuerza laboral 2025: nacionalidad

Nacionalidad	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
Perú	2,582	416	241	204	3,443	10,726
Chile	-	-	-	-	-	161
Colombia	-	-	-	-	-	863
TOTAL	**2,582**	**416**	**241**	**204**	**3,443**	**11,750**

*Sin Cumbra

Tabla 62. Porcentaje de Empleados por Nacionalidad

Participación en la fuerza laboral por país (como % de la fuerza laboral total)	Cantidad Total 2025*	Porcentaje del total de empleados (%) 2025*	Cantidad Total 2024	Porcentaje del total de empleados (%) 2024
Perú	3,443	100 %	10,726	91.28 %
Chile	-	-	161	1,37 %
Colombia	-	-	863	7.34 %

*Sin Cumbra

Desarrollo del Capital Humano

Tabla 63. Colaboradores capacitados según género

Género	*UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
Masculino	1,577	385	309	89	3,425	11,246
Femenino	782	96	93	109	1,077	1,528
Total	**2,359**	**478**	**401**	**198**	**3,425**	**12,774**

*Incluye personal part time y Sin Cumbra

Tabla 64. Colaboradores capacitados según edad 2025

Edad	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
Menos de 20	118	1	6	0	125	55
de 20 a 30	1,438	107	101	55	1,699	2,694
de 31 a 40	408	141	157	63	764	4,524
de 41 a 50	296	156	107	58	615	3,530
de 51 a 60	70	47	34	18	169	1,642
de 61 a más	28	34	12	4	78	329
Total	**2,358**	**477**	**401**	**198**	**3,425**	**12,774**

*Sin Cumbra

Tabla 65. Promedio de horas de capacitación y desarrollo por colaborador a tiempo completo (según género) 2025. Incluye todo el personal (RCC, RCO, empleados, part time)

Género	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025
Masculino	70.26	25.55	16.36	12.29	57.60
Femenino	87.84	20.07	18.97	13.86	68.57

Tabla 66. Promedio de horas de capacitación y desarrollo por colaborador a tiempo completo (según edad) 2025. Incluye todo el personal (RCC, RCO, empleados, part time)

Edad	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025
Menos de 20	112.67	8.5	0	0	110.09
de 20 a 30	97.92	19.71	10.11	9.98	85.41
de 31 a 40	33.96	26.46	12.15	13.14	29.05
de 41 a 50	33.24	24.59	13.17	16.27	28.21
de 51 a 60	30.48	28.08	13.71	12.36	26.18
de 61 a más	26.64	23.07	9.44	15.38	22.57

Tabla 67. Monto promedio ejecutado en soles en capacitación y desarrollo por colaborador (según género) 2025

Género	Unidad	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*
Masculino	Dólares	106,442.34	20,700.02	3,035.18	4,851.97	135,029.50
Femenino	Dólares	55,317.90	1,533.91	1,707.58	6,220.25	64,779.64
Total		**161,760.24**	**22,233.93**	**4,742.76**	**11,072.22**	**199,809.14**

Nota: *Monto promedio ejecutado en dólares en capacitación y desarrollo por colaborador a tiempo completo según género. No incluye Obrero, RCC, RCO). Corresponde al monto total invertido.

Atracción y Retención del Talento [GRI 401-1]

Tabla 68. Nuevos empleados desglosado por género

Género	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
Masculino	1,222	87	440	33	1,782	1,714
Femenino	539	32	35	43	649	792
Total	**1,761**	**119**	**475**	**76**	**2,431**	**2,506**

*Sin Cumbra

Tabla 69. Nuevos empleados desglosado por edad

Edad	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
Menos de 20	154	1	3	1	159	202

de 20 a 30	1,005	51	87	43	1,186	1,104
de 31 a 40	300	45	170	19	534	643
de 41 a 50	185	19	158	13	375	385
de 51 a 60	99	2	54	0	155	144
de 61 a más	18	1	3	0	22	28
Total	**1,761**	**119**	**475**	**76**	**2,431**	**2,506**

*Sin Cumbra

Tabla 70. Nuevos empleados desglosado por Nacionalidad

Nacionalidad	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	**2025***	**2024**
Perú	1,761	119	475	76	2,431	1,985
Colombia	-	-	-	-	-	338
Chile	-	-	-	-	-	183
Total	**1,761**	**119**	**475**	**76**	**2,431**	**2,506**

*Sin Cumbra

Tabla 71. Nuevos empleados desglosado por Cargo

Cargo	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	**2025***	**2024**
Cargos directivos TOP	0	0	0	1	1	1
Cargos directivos Junior	10	11	5	17	43	311
Cargos directivos en operaciones	11	12	2	0	25	270
Total (cargos directivos)	**21**	**23**	**7**	**18**	**49**	**582**

*Sin Cumbra

Tabla 72. Puestos vacantes ocupados por candidatos internos 2025

Vacantes	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025
N° de vacantes que fueron cubiertas con personal interno	254	68	44	34	515
% del total de vacantes que fueron cubiertas con personal interno					21 %

Tabla 73. Rotación del personal según género, edad, nacionalidad y cargo 2025

Género	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	2025*	2024
Masculino	452	24	23	16	515	2,123
Femenino	280	19	20	26	345	748
Total	**732**	**43**	**43**	**42**	**860**	**2,871**
Edad	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	**2025***	**2024**
Menos de 20	42	0	0	0	42	59
de 20 a 30	484	21	27	22	554	1,087
de 31 a 40	137	14	10	15	176	867
de 41 a 50	48	8	4	3	63	581
de 51 a 60	19	0	1	1	21	207
de 61 a más	2	0	1	1	4	70
Total	732	43	43	42	860	**2,871**
Nacionalidad	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	**2025***	**2024**
Perú	732	43	43	42	860	2,155
Colombia	-	-	-	-	-	311
Chile	-	-	-	-	-	405
Total	732	43	43	42	860	**2,871**
Cargo	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding	**2025***	**2024**
Cargos directivos TOP	1	0	0	2	3	6
Cargos directivos Junior	11	6	5	7	29	467

Cargos directivos en operaciones	13	8	4	0	25	400
Total (cargos directivos)	**25**	**14**	**9**	**9**	**57**	**873**

*Sin Cumbra

Tabla 74. Tasa de rotación 2024-2025

Indicador	2025*	2024
Tasa de rotación de empleados (%)	51.3 %	54 %
Tasa de rotación voluntaria de empleados (%)	28.5 %	20 %
Cobertura de datos (como porcentaje de todos los FTE)	100 %	100 %

*Sin Cumbra

Gestión de Relaciones Con el Cliente

En AENZA contamos con empresas B2B y B2C. Para los fines de este indicador, solo consideramos los resultados obtenidos en la Línea 1 del Metro de Lima, una empresa B2C que forma parte de UNNA Infraestructura, ya que es la que tiene el mayor porcentaje de clientes directos (usuarios del metro).

Tabla 75. Medición de la satisfacción del cliente (usuarios de Línea 1 del Metro de Lima) 2025

Indicador	2021	2022	2023	2024	2025
Medición de satisfacción	91 %	93 %	91 %	90 %	88 %
Cobertura de datos (% de clientes)	0.63 %	0.41 %	0.29 %	0.26 %	0.26 %

Tabla 76. Meta de la satisfacción del cliente (usuarios de Línea 1 del Metro de Lima) 2025

Meta 2025	2023	2024	2025
Porcentaje (%) objetivo de medición de satisfacción	70 %	80 %	80 %

KPIs Corporativos e Internos en Seguridad y Salud

Tabla 77. Objetivos en salud y seguridad ocupacional desagregado por unidad de negocio 2025

KPI Corporativos	Meta 2025	UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding

IF= N° de accidentes con tiempo perdido x 200,000/ horas hombre trabajadas	1.30	1.49	1.79	1.12	0
IG= N° de días perdidos x 200,000/ horas hombre trabajadas	60	1,537	106	4	0
IC=Horas de capacitación / horas hombre trabajadas * 100	2.50	3.33	2.66	4.02	0
N° de accidentes fatales propios	0	1	0	0	0
N° de accidentes fatales de contratistas	0	1	0	0	0
KPI internos		UNNA Infraestructura	UNNA Energía	VIVA	AENZA Holding
IFL= N° accidentes sin tiempo perdido x 200,000 / horas hombre trabajadas.		2.23	3.32	5.03	0
N° accidentes con tiempo perdido propios		9	1	2	0
N° accidentes con tiempo perdido contratistas		1	6	0	0
N° de enfermedades ocupacionales propios		0	0	0	0
N° observaciones levantadas x100 / Ni observaciones realizadas (IOP)		77	76	100	0

Comunicados internos de Salud en 2025 – AENZA







AENZA | unna Infraestructura | unna Energía | CUMBRA | VIVA

CHARLA EN VIVO

Medidas preventivas de enfermedades cardiovasculares y metabólicas



Te invitamos a participar en una charla dedicada a la **prevención de enfermedades cardiovasculares y metabólicas,** donde conocerás cómo pequeños cambios en tus hábitos pueden marcar una gran diferencia en tu salud.

Aprenderás por qué una **alimentación balanceada, la actividad física regular, el control del peso corporal,** evitar el consumo de tabaco y alcohol, y los **chequeos médicos periódicos** son claves para reducir riesgos y disfrutar de una mejor calidad de vida.

Día: martes 7 de octubre
Hora: de 2:30 p. m. a 3:30 p. m. (PE); 4:30 p. m. a 5:30 p. m. (CL)
Expositora: Dra. Alison Vásquez

Conéctate haciendo CLIC AQUÍ

Recuerda que puedes participar tanto tú como tus familiares.

#AENZAAvanza

AENZA | unna Infraestructura | unna Energía | CUMBRA | VIVA

CHARLA EN VIVO

Beneficios de hacer ejercicios y mantenerse activos



En el marco de nuestra **Feria de Salud,** te invitamos a participar en una nueva charla en vivo dedicada a los beneficios de la actividad física.

Una oportunidad para conocer cómo **el ejercicio regular contribuye a mejorar la salud** física y mental, prevenir enfermedades y mantener un estilo de vida equilibrado.

Durante la sesión, conversaremos sobre la importancia de **mantenernos activos** en nuestra rutina diaria y cómo pequeños cambios en nuestros hábitos pueden **marcar una gran diferencia** en nuestra calidad de vida.

Día: martes 2 de septiembre
Hora: de 4:00 p. m. a 5:00 p. m. (PE); de 5:00 p. m. a 6:00 p. m. (CL)
Expositor: Dr. Jaime Mendoza Rosas, Auditor Médico y Médico Ocupacional Senior.

Conéctate haciendo CLIC AQUÍ

Recuerda que puedes participar tanto tú como tus familiares.

#AENZAAvanza

Tabla de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación
Contenidos Generales		
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Denominación Social
	2-2 Entidades incluidas en el reporte Integrado de la organización	Las entidades incluidas en la nota de nuestros estados financieros auditados.
	2-3 Periodo del reporte, frecuencia y punto de contacto	Del 1 de enero del 2025 al 31 de diciembre del 2025. Frecuencia anual. Gerencia Corporativa de Asuntos Públicos jose.hayadelatorre@aenza.com.pe.
	2-4 Reformulación de información	Carta del presidente del directorio.
	2-5 Verificación externa	Actualmente la empresa no cuenta con verificación externa de la información de sostenibilidad.
	2-6 Actividades, valor ganado y otras relaciones de negocio	Gestión de Proveedores.
	2-7 Empleados	Nuestros colaboradores.
	2-8 Trabajadores que no son empleados	Nuestros colaboradores.
	2-9 Estructura y composición de gobierno	Estructura del directorio.
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Estructura del directorio.
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Estructura del directorio.

	2-12 Función del máximo órgano de gobierno den la supervisión de la gestión de los impactos	Estructura del directorio.
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Estructura del directorio.
	2-14 Función del órgano máximo de gobierno en reportes de sostenibilidad	Estructura del directorio.
	2-15 Conflicto de intereses	Estructura del directorio.
	2-19 Políticas de remuneración	Nuestros Colaboradores
	2-23 Compromisos políticos	Gobernanza de la ética.
	2-24 Incorporación de compromisos políticos	Gobernanza de la ética Gestión de la seguridad y salud.
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Gestión Ambiental.
	2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Canal ético.
	2-27 Cumplimiento con ley y regulaciones	Ética y cumplimiento.
	2-28 Afiliación a asociaciones	Contribuciones a asociaciones y otros gastos.
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Gestión de la seguridad y salud Relacionamiento con grupos de interés.
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Convenios colectivos.

Temas materiales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	Materialidad.
	3-2 Lista de temas materiales	Materialidad.
Gestión de impactos ambientales		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Gestión ambiental.
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Gestión de energía.
GRI 306: Residuos 2020	306-3 Residuos generados	Gestión de residuos.
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Anexos - Residuos
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-5 Consumo de agua	Gestión del agua.
Salud y seguridad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Gestión de la Seguridad y Salud.
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Gestión de la Seguridad y Salud.
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Gestión de la Seguridad y Salud.
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Gestión de la Seguridad y Salud.
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	KPI Corporativos e internos en Seguridad y Salud.

Transparencia, ética y gobierno corporativo		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Ética y cumplimiento.
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos	Número total y el porcentaje de empleados a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por categoría laboral y región.
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Libre competencia.
Desarrollo local		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Gestión Social.
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Proporción de gasto de proveedores locales	Proporción de gasto en proveedores locales.
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Gestión Social.
Relacionamiento con grupos de interés		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Gestión Social.
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Proporción de gasto de proveedores locales	Gestión de proveedores.
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	Gestión de proveedores.

Gestión del talento		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Gestión Humana
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Estructura del Directorio Nuestros colaboradores Anexo: Fuerza laboral según género
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Atracción y retención del talento
Ciberseguridad		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Ciberseguridad
Gestión de riesgos		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Gestión de riesgos