

Reporte de Sostenibilidad

2025



Índice

Introducción	3	Sobre Auna	7	Cuidado del Medio Ambiente	43
Bienvenida del Presidente	4	Gobernanza de Sostenibilidad	15	Gobernanza Corporativa	49
Hitos 2025	6	Construyendo Sociedades más Saludables	24	Apéndices	57

Introducción

En Auna, el cuidado de las personas está en el centro de nuestra misión, y la integración de la sostenibilidad en nuestro negocio es esencial para ofrecer una atención resiliente y responsable. Nuestro compromiso se extiende a nuestros colaboradores, pacientes y a las comunidades a las que servimos, considerando el contexto ambiental, social y de gobernanza propio de cada país.

Este informe describe nuestro enfoque de sostenibilidad, destaca los avances logrados en 2025 y reafirma nuestro compromiso con la transparencia.

Esto incluye pasos decisivos hacia el cumplimiento de la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) de la Unión Europea (UE), lo que subraya nuestra ambición de cumplir con los más altos estándares de reporte y generar un cambio significativo.

El informe no solo celebra nuestros logros hasta la fecha y ofrece a los grupos de interés una visión clara de cómo abordamos la sostenibilidad, sino que también actúa como un llamado a la acción – mantener el impulso en nuestro camino hacia un futuro más saludable y sostenible para nuestro negocio y nuestros grupos de interés.

Los invitamos a explorar este informe, analizar críticamente su contenido y compartir sus comentarios. Sus aportes nos ayudarán a fortalecer nuestro desempeño en sostenibilidad y mejorar la calidad y transparencia de nuestra reportería.

El informe ha sido elaborado con referencia a los Estándares GRI, como en años anteriores. El mapeo detallado de los Estándares GRI con las divulgaciones de este informe se encuentra en la [página 59](#). Nuestro índice SASB se encuentra en la [página 65](#).

El informe abarca todas las unidades de negocio y entidades consolidadas.

Los datos de desempeño corresponden al periodo de reporte del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, salvo que se indique lo contrario.

Bienvenida del Presidente



Estimados grupos de interés:

Al iniciar nuestro tercer año de reporte de sostenibilidad, me siento orgulloso de lo que hemos logrado. Este año ha estado marcado por un fortalecimiento de nuestro compromiso con la transformación del sistema de salud en América Latina. La región continúa enfrentando un aumento en enfermedades complejas como el cáncer, las enfermedades cardiovasculares y respiratorias, y la diabetes. Al mismo tiempo, los sistemas privados de salud fragmentados y los altos costos de bolsillo siguen siendo barreras significativas para que las personas accedan a una atención oportuna y de alta calidad. En Auna, estos desafíos refuerzan nuestra determinación de seguir ampliando el acceso, reduciendo las barreras financieras y brindando una atención de alta calidad centrada en el paciente.

En 2025, completamos nuestra **primera evaluación de doble materialidad**, un hito importante que nos permite enfocarnos en los temas de sostenibilidad más relevantes para nuestro negocio y nuestros grupos de interés. Esta evaluación aclaró cómo la sostenibilidad impacta nuestro desempeño financiero a largo plazo y cómo nuestras operaciones afectan al medio ambiente y a las comunidades a las que servimos. Estos conocimientos nos permitirán monitorear indicadores clave asociados a los temas de sostenibilidad más relevantes y sentar las bases para la acción estratégica.

También logramos avances en el **desarrollo de nuestra oferta clínica**. En nuestras instalaciones de Doctors Hospital en México, inauguramos OncoCenter, una nueva unidad

especializada en oncología, junto con la ampliación de nuestros planes de membresía y seguros. Esto nos permite brindar una cobertura más específica y cuidados preventivos a nuestros pacientes en el país.

A nivel regional, **fortalecimos la experiencia del paciente** mediante la introducción de estándares de atención humanizada, colocando la experiencia del paciente, la compasión, la dignidad y el bienestar en el centro de nuestro enfoque. Estos estándares ahora guían las interacciones con los pacientes en todos nuestros equipos, desde la atención directa hasta la administración y las comunicaciones, incorporándose los equipos médicos al programa en 2026. Complementando este cambio cultural, en 2025 también comenzamos a cotizar en la Bolsa de Valores de Lima (BVL), lo que refuerza nuestro liderazgo en los mercados de capitales de América Latina al ser la única empresa del sector salud que cotiza en dicha bolsa.

Todo esto es posible gracias a nuestro **extraordinario equipo humano**, a su compromiso y pasión, así como a las familias de nuestros pacientes, cuya voz y participación impulsan a Auna a cambiar, adaptarse y mejorar en beneficio de todas nuestras comunidades. Este año, nuestros equipos completaron más de 540,000 horas de capacitación, fortalecieron la cultura de seguridad en todas las operaciones y profundizaron su compromiso con el bienestar a través de iniciativas como nuestra plataforma de salud mental Neo, que ayudó a prevenir o gestionar más de 600 crisis emocionales. Asimismo, este año nuestros pacientes y sus familias nos brindaron 500,000 comentarios críticos diferenciados sobre cómo podemos mejorar.

Me siento igualmente orgulloso de nuestro **impacto en la comunidad**. A través de nuestros programas sociales, llegamos a más de 20,000 personas en Perú, Colombia y México con iniciativas de prevención, detección temprana y educación en salud.

Donamos más de 600 mamografías para apoyar la detección temprana del cáncer de mama y recolectamos más de 22,000 donaciones de sangre; contribuciones que salvan vidas en las comunidades locales.

Con miras al 2026, mantenemos un firme compromiso con expandir y proteger más vidas, con el objetivo de cubrir a más de 10 millones de personas en la región. Continuaremos liderando en oncología y estamos desarrollando la ortopedia como una especialidad regional. Aceleraremos la transformación digital a través del nuevo pilar AunaWay Digital, lo que permitirá una atención más personalizada y eficiente. Asimismo, seguiremos construyendo una verdadera

Comunidad Auna centrada en las personas y en la salud. Lo haremos internamente, atrayendo y reteniendo el mejor talento, y externamente, creando una red enfocada en la prevención y en la prolongación de la vida saludable. Del mismo modo, un hito significativo para 2026 será el inicio de la construcción del proyecto Trecca en Lima, Perú; una asociación público-privada (APP) con el Seguro Social de Salud, tras la firma exitosa de las enmiendas legales y financieras necesarias. Este centro ambulatorio estratégico ampliará significativamente nuestra capacidad de servicio en el Perú.

Nada de esto sería posible sin la dedicación de más de 15,000 colaboradores, el apoyo de sus familias y la confianza de nuestros pacientes y aliados. Estoy profundamente agradecido por su pasión y compromiso, que impulsan cada logro que hoy celebramos. Juntos, estamos construyendo un futuro en el que la atención en salud sea accesible, sostenible y enfocada en ayudar a las personas a vivir vidas más largas y saludables. Es un privilegio continuar sirviendo a nuestros pacientes y sus familias mientras trabajamos juntos para transformar la atención en salud en América Latina.

Atentamente,

Suso Zamora
Presidente Ejecutivo del Directorio y CEO



Hitos 2025



**USD 1,304 millones
de ingresos**



**2,333 camas
disponibles**



**107 publicaciones
científicas**



**20.9% margen
EBITDA ajustado**



+20,000 beneficiarios
de los programas
de impacto social



**132 ensayos
clínicos en curso**



358,951 pacientes
atendidos en emergencias



**22,665 donaciones
de sangre**



Medición del 100%
de la huella de carbono operativa



**82,579 cirugías
realizadas**



+ 540,000 horas
de capacitación
a colaboradores



**Primera evaluación
de doble materialidad**
(alineada con CSRD)



Sobre Auna

Descripción del negocio

Auna S.A. fue fundada en 1989 para abordar una necesidad crítica no satisfecha de acceso a tratamientos oncológicos de alta calidad en el Perú. Durante las últimas tres décadas, hemos evolucionado hasta convertirnos en uno de los principales proveedores de servicios de salud en América Latina. Hoy, nuestro modelo de negocio se basa en la integración vertical y horizontal de nuestras operaciones en Perú, Colombia y México, respaldado por un equipo de más de 15,000 profesionales dedicados a brindar una atención integral y centrada en el paciente. Nuestro enfoque posiciona a Auna como un proveedor de salud basado en valor, alineando los intereses de nuestros pacientes y la comunidad. Al gestionar toda la trayectoria del paciente, garantizamos una experiencia consistente en nuestra red, logramos eficiencias de costos mediante compras de alto volumen y aprovechamos los datos integrales de nuestro ecosistema para ofrecer resultados más predecibles.

Nuestra red incluye 31 centros de salud y 2,333 camas, ofreciendo más de 40 especialidades. Estos servicios abarcan especialidades de alta complejidad como oncología, traumatología y ortopedia, cardiología y neurología, así como líneas de servicio más amplias que incluyen atención de emergencias, tratamiento ambulatorio, salud digital, diagnósticos de laboratorio e imágenes médicas. Esta

estructura respalda un modelo de aseguramiento que transforma la gestión de la salud, al cambiar el enfoque de curar a cuidar. Al centrarnos en la prevención y el diagnóstico temprano a través de nuestros planes oncológicos, de salud, dentales, de visión y de riesgo compartido, garantizamos una atención integral que protege el bienestar de más de 8 millones de vidas en toda la región.

Complementando nuestras operaciones principales, Auna Ideas, nuestro centro sin fines de lucro de innovación biomédica, impulsa iniciativas de investigación, desarrollo tecnológico y educación. A través de estos esfuerzos, continuamos liderando la innovación en el sector salud y nos consolidamos como referentes de opinión en toda la región.



Misión, Visión, Propósito y Valores

Nuestro enfoque se basa en quiénes somos como organización, y nuestras prioridades en sostenibilidad reflejan nuestra Misión, Visión, Propósito y Valores. Nuestra Misión define lo que hacemos, nuestro Propósito explica por qué existimos y nuestros Valores orientan cómo actuamos cada día para cumplir nuestra Misión. En conjunto, guían nuestro progreso hacia ser los líderes y referentes en atención de salud centrada en las personas en América Latina. Estos principios orientan las decisiones que tomamos, los estándares que establecemos y los resultados que buscamos.

Nuestra visión

Ser un líder y referente en atención médica centrada en las personas en América Latina. Nuestro modelo centrado en el paciente ofrece una experiencia de atención en salud accesible e integrada, respaldada por nuestra red regional de hospitales, clínicas y planes de salud.

Nuestro propósito

“Liderar la transformación de la atención de la salud en América Latina.” Esto significa brindar cuidado y sanación, pero también prevención, detección y tratamiento de las condiciones médicas complejas en las que nos especializamos. Ofrecemos a nuestros afiliados y pacientes acceso a atención médica a lo largo de toda la vida y los capacitamos para que tengan el control de su propia trayectoria de salud.

Nuestros valores



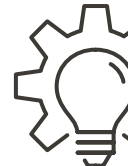
Excelencia



Cooperación



Empatía



Innovación



Integridad

El AunaWay (El AunaWay: [página 10](#)) resume nuestra misión, visión, propósito y valores en un conjunto de mensajes que comunicamos a toda la organización.

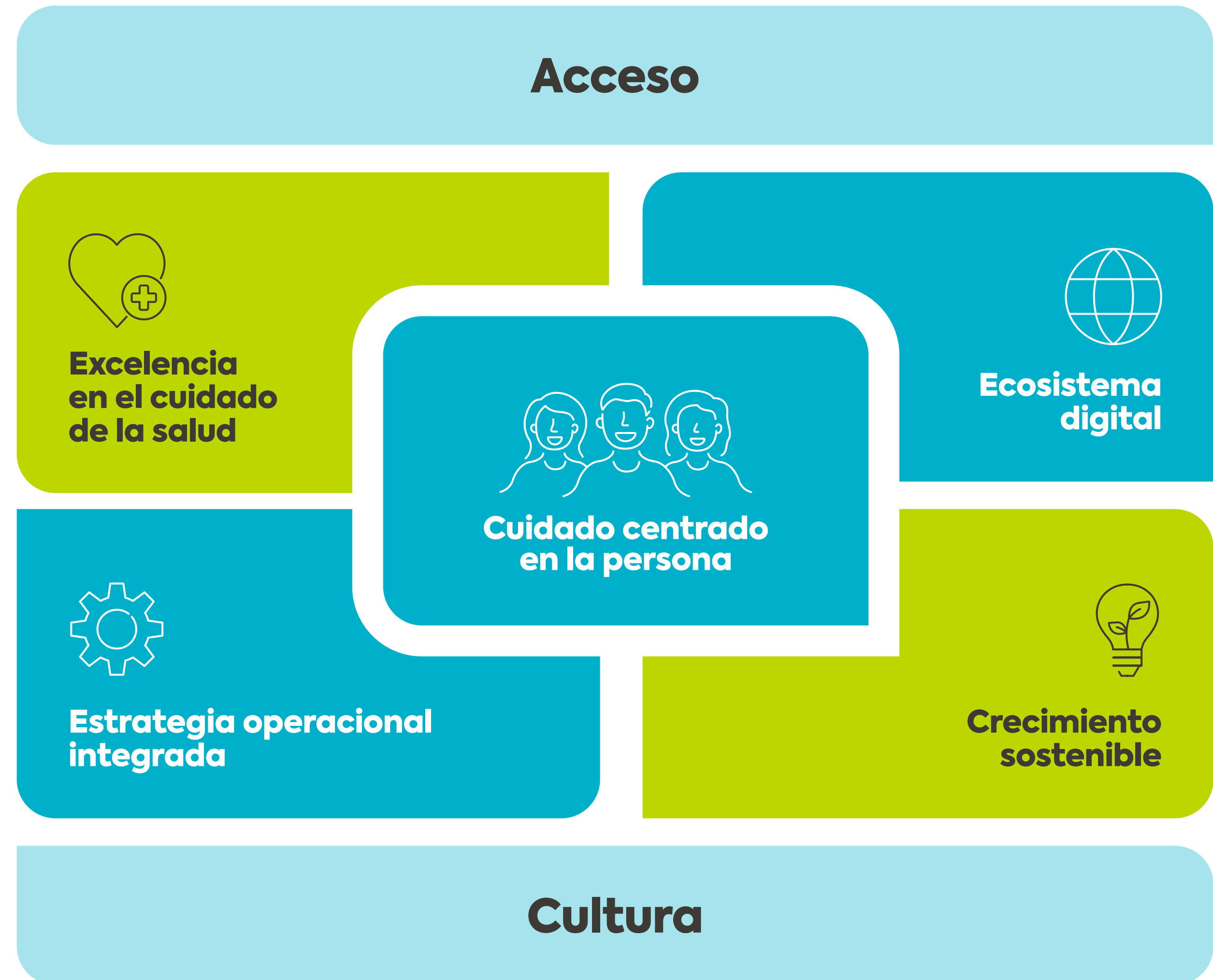
AunaWay

AunaWay es nuestro enfoque único para gestionar nuestro negocio y nuestras operaciones. Se trata de un modelo de atención estandarizado, escalable y centrado en el paciente que ofrece resultados médicos superiores, creando valor para los pacientes, sus familias y nuestro personal.

Nuestro propósito es liderar la transformación hacia una atención médica altamente integrada y de nivel superior en nuestra región. Nos enfocamos en ampliar el acceso a servicios de alta calidad, promover la prevención y concentrar y escalar nuestros esfuerzos en las enfermedades que generan la mayor parte de los costos en salud. Empoderamos a las personas para que tomen el control de su salud y bienestar, y nos elijan su socio de confianza para una atención integral y continua para toda la familia. Buscamos liderar el círculo virtuoso de servicios oportunos y de alta calidad.

Nuestra cultura se enfoca en la empatía, la pasión por la seguridad del paciente y el aprendizaje continuo, transformando la atención médica en una experiencia humana y extraordinaria. Complementando esta visión, garantizamos el acceso a través de un ecosistema digital escalable que prioriza la inmediatez, la prevención y la resolución de enfermedades de alto impacto, asegurando una medicina de alta calidad, estandarizada y eficiente para nuestros pacientes y sus familias.

El AunaWay se basa en cinco pilares: **atención centrada en las personas, excelencia en salud, ecosistema digital, una estrategia operativa integrada y crecimiento sostenible.**



Priorizar la atención centrada en el paciente: Enfoque en la seguridad del paciente, la calidad de la atención, los resultados médicos y experiencias excepcionales. Fomentamos la participación del paciente a lo largo de toda su trayectoria de salud, desde la prevención y detección temprana hasta el tratamiento y la recuperación.

Alcanzar la excelencia en salud: Brindar servicios de vanguardia y medicina basada en evidencias. Alentamos a nuestros profesionales de la salud a mantener un compromiso equilibrado entre la atención clínica, la investigación y la educación, basado en una profunda experiencia y conocimiento biomédico.

Ejecutar una estrategia operativa integrada: Estandarizar y escalar protocolos médicos de primer nivel en toda nuestra red para mejorar la previsibilidad y fortalecer los resultados clínicos.

Buscar un crecimiento sostenible: Ampliar el acceso a una atención integrada y de alta calidad, reforzando al mismo tiempo la resiliencia financiera en todas nuestras operaciones.

Aprovechar un ecosistema digital: Unificar una infraestructura moderna en la nube y plataformas interoperables para garantizar operaciones seguras y resilientes. Esto mejora el acceso de los pacientes a través de servicios digitales prioritarios, optimizando el monitoreo remoto y la coordinación de la atención.



Premios y certificaciones

Estamos orgullosos de los premios y certificaciones que hemos recibido este año, incluidos los aspectos destacados a continuación.

Nuestros premios y reconocimientos del año en curso:



Colombia

Fundación para la Excelencia y la Calidad en Oncología (ECO), España: El Instituto de Cancerología Auna ha sido distinguido con el prestigioso Premio ECO a la Mejor Iniciativa Internacional de Calidad en Oncología.

Ministerio de Salud – Cuenta de Alto Costo (CAC): La Clínica Las Américas obtuvo tres premios de primer nivel por su excelencia en la atención del cáncer de cuello uterino, mama y pulmón.

Ranking Intellat:

Ranking anual de los mejores hospitales y clínicas de América Latina

- No. 24 en LATAM, No. 9 en Colombia: Clínica Las Américas
- No. 52 en LATAM, No. 19 en Colombia: Clínica IMAT Oncomédica
- No. 75 en LATAM y No. 24 en Colombia: Clínica Portoazul



Perú

Perumin 2025 – Clínica de referencia y exclusiva en Perumin 2025

- No. 1 en atención médica en Arequipa (SUSALUD) para servicios ambulatorios, de emergencia y hospitalización



México

Acciones activas de farmacovigilancia: Distinción en salud en las tres sedes en México. Este reconocimiento es otorgado por la Secretaría de Salud de Nuevo León a las instituciones que implementan farmacovigilancia activa.

Ranking Intellat:

Ranking anual de los mejores hospitales y clínicas de América Latina

- No. 6: Doctors Hospital
- No. 7: OCA
- No. 8: Doctors Hospital East

Ranking Blutitude/Funsalud:

Ranking de los mejores hospitales privados de México. Posicionamiento entre los mejores de la región norte:

- No. 6: OCA
- No. 8: Doctors Hospital
- No. 18: Doctors Hospital East



Nuestras certificaciones



Colombia

EFQM-UCAD Colombia – La Clínica Portoazul obtuvo la categoría Bronce como Centro de Excelencia en Cáncer de Mama. Certificación de unidades clínicas de alto desempeño bajo el Modelo EFQM UCAD⁽¹⁾ para el sector salud.

EFQM-UCAD Colombia – La Clínica Las Américas obtuvo la categoría Plata como Unidad Clínica de Alto Desempeño en Enfermedades Infecciosas. Certificación de unidades clínicas de alto desempeño bajo el Modelo EFQM UCAD⁽¹⁾ para el sector salud.

Organización Mundial de Accidentes Cerebrovasculares (World Stroke Organization) – La Clínica Las Américas obtuvo la acreditación como Centro Avanzado de Ictus. Esta certificación es otorgada por la WSO y es fundamental para garantizar que los hospitales implementen y supervisen todas las estrategias prioritarias que mejoran los resultados de los pacientes ante un accidente cerebrovascular, reduciendo la mortalidad y la discapacidad.

Fundación para la Excelencia y la Calidad en Oncología (ECO), España – El Instituto de Cancerología Auna se convirtió en la primera institución en América Latina en obtener la certificación como Centro de Excelencia en Cáncer Genitourinario.

Asociación para el Avance de la Sangre y Bioterapias (AABB)– Laboratorio de la Clínica Las Américas. Esta acreditación promueve los más altos estándares de calidad y seguridad para instalaciones de sangre y bioterapias.

Fundación para la Excelencia y la Calidad en Oncología (ECO) - Instituto de Cancerología Auna: certificación como Centro de Excelencia en Cáncer de Pulmón.

EFQM-UCAD Colombia - Clínica Las Américas: certificación como Unidad Clínica de Alto Desempeño (UCAD) en Trasplante de Células Madre Hematopoyéticas.

Acreditación HU-CI – Clínica Las Américas. Programa de certificación para la humanización de las unidades de cuidados intensivos.

New Health Foundation – New Palex – Clínica Portoazul
Certificación obtenida por cumplir con altos estándares en cuidados paliativos.

College of American Pathologists certification (CAP) (Certificación del Colegio de Patólogos Americanos).

Certificación LEED (Leadership in Energy & Environmental Design- Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental).

⁽¹⁾ Fundación Europea para la Gestión de la Calidad: Unidad Clínica de Alto Rendimiento.



Perú

Accreditation Canada International (ACI)

- Clínica Oncosalud obtuvo el nivel Platino
- Tres sedes de Oncocenter
- Clínica Delgado

New Health Foundation – New Palex – Clínica Oncosalud / Oncocenter
Certificación obtenida por cumplir con altos estándares en cuidados paliativos.

ISO 9001:2015

El estándar reconocido internacionalmente para los Sistemas de Gestión de la Calidad es un sello de excelencia en la gestión de la calidad, desde la optimización de procesos hasta el aumento de la satisfacción del cliente.

- Sistema de Gestión de IAFAS Oncosalud
- Sistema de Gestión de Laboratorios Auna

INACAL ISO 15189:2023 – Laboratorios Auna, Clínica Delgado
El estándar reconocido internacionalmente para la calidad y la competencia en los laboratorios médicos.

Red Latinoamericana de Reproducción Asistida (RED LARA) – Lima, Unidad de Fertilidad
Esta acreditación tiene como objetivo alcanzar la excelencia en los centros que realizan procedimientos de reproducción asistida en América Latina y garantizar la seguridad de sus pacientes.

Acreditación nacional de la Unidad de Trasplante Autólogo de Médula Ósea – Clínica Delgado

Acreditación CONAREME – Consejo Nacional de Residencia Médico



México

Certificación de Centro Avanzado de Ictus - Doctors Hospital Auna

Certificación de Centro Esencial de Ictus - OCA Hospital

Certificado de Buenas Prácticas de Manufactura para el ciclotrón del Doctors Hospital



Gobernanza de Sostenibilidad

Supervisión y rendición de cuentas

El Directorio de Auna supervisa y es responsable de identificar, gestionar y monitorear los riesgos y oportunidades del negocio, incluidos aquellos relacionados con la sostenibilidad.

La supervisión diaria de la agenda de sostenibilidad está a cargo del Steering Committee de Sostenibilidad, el cual reúne a altos ejecutivos de Cultura y Talento, Operaciones, Estrategia, Mercados de Capital de Renta Variable y Auditoría, con el apoyo de las áreas de Legal, Sostenibilidad y Comunicaciones Corporativas. Este Comité es responsable de orientar la implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad, asignar recursos, revisar el desempeño frente a indicadores clave, asegurar el avance hacia los objetivos definidos e identificar y gestionar riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad.

El Comité se reúne cuatro veces al año para monitorear el progreso, compartir información entre regiones y apoyar la ejecución efectiva de las prioridades de sostenibilidad.

Nuestras políticas de sostenibilidad (Tabla de Políticas: [página 58](#)) guían y orientan nuestras acciones en materia de sostenibilidad.

Participación de las partes interesadas

Las relaciones sólidas son fundamentales para el desempeño sostenible. Escuchamos atentamente a nuestras partes interesadas para profundizar nuestra comprensión de sus perspectivas, anticipar cambios y adaptar nuestro negocio a las necesidades en evolución.

La participación de las partes interesadas está integrada en nuestro enfoque de sostenibilidad e informa la toma de decisiones. A través del compromiso con nuestros siete principales grupos de interés mediante diversos canales estructurados, promovemos la transparencia, la colaboración y la confianza, y aseguramos que nuestras acciones generen un impacto significativo y duradero.

Cómo nos relacionamos										
Grupo de partes interesadas	 Asamblea General Anual	 Transmisiones trimestrales	 Encuestas	 Consejos de pacientes	 Cartas del CEO	 Reuniones virtuales generales	 Reuniones con partes interesadas	 Aplicaciones Comunicaciones	 Línea ética	 Código de conducta
Pacientes, afiliados (y sus familias)			✓	✓				✓	✓	
Comunidades							✓		✓	
Personal			✓		✓	✓		✓	✓	✓
Clientes			✓					✓	✓	
Accionistas	✓	✓					✓		✓	
Proveedores y terceros							✓		✓	✓
Colaboradores para la investigación, innovación y educación							✓		✓	

Estrategia de sostenibilidad

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad define nuestra visión de ser líderes en el cuidado de la salud basado en valor en toda América Latina de habla hispana, brindando a la población un mayor acceso a una atención médica de alta calidad y asequible a través de un modelo integrado en Perú, México y Colombia. Bajo tres pilares: Ambiental, Social y Gobernanza (ASG), nuestra estrategia abarca los temas de sostenibilidad pertinentes para nuestro negocio. Se centra en el cuidado del medio ambiente, el desarrollo de la salud de la población, la promoción del bienestar, el empoderamiento de los colaboradores y la gestión ética y transparente de nuestro negocio. Estos componentes clave se muestran en los gráficos a continuación.

Nuestra estrategia de sostenibilidad

Tema ESG	Subtema	Objetivo
Ambiental	Nos preocupamos por el medio ambiente	Sabemos que el lugar donde vivimos tiene un impacto directo en nuestra salud. Por ello, estamos comprometidos a gestionar de manera responsable nuestro impacto ambiental.
Social	Desarrollo de la salud y promoción del bienestar	Promovemos la atención médica y la prevención. También fomentamos el conocimiento científico y la investigación médica para que más personas puedan llevar una vida más larga y saludable.
	Empoderamiento del personal	Nos enfocamos en las personas, desde proveedores y colaboradores hasta empleados, quienes son el motor que nos ayuda a transformar la atención médica para más personas.
Gobierno corporativo	Gestión ética y transparente	Transmitimos confianza. Por eso, siempre trabajamos con honestidad y ética. También ponemos en práctica nuestros valores.



Estrategia de sostenibilidad

Social

Desarrollo de la salud y promoción del bienestar

Bienestar del paciente

Sociedades más saludables

Innovación en salud

Compromiso con la comunidad

Gestión social

Empoderamiento de los colaboradores

Gestión de talento

Diversidad, equidad e inclusión

Salud y seguridad en el trabajo

Desarrollo profesional

Prevención del acoso

Bienestar en el lugar de trabajo

No discriminación

Ambiente laboral

Gobernanza

Ética y transparencia

Gestión ética

Gobierno corporativo

Privacidad de datos

Gestión de la cadena de suministro

Código de conducta

Sistema de gobernanza

Cadena de valor sostenible

Anticorrupción

Derechos humanos

Gestión de riesgos y crisis

Ambiental

Cuidado del medio ambiente

Eficiencia operativa

Estrategia climática

Reducción de residuos

Medición y reporte de gases de efecto invernadero (GEI)

Ecoeficiencia (agua y energía)

Temas materiales

Desde 2023, nuestro enfoque de sostenibilidad se ha basado en la identificación de los temas materiales y en la focalización en aquellas áreas donde podemos generar el mayor impacto.

Durante 2025, en línea con los requisitos de la CSRD, realizamos nuestra primera Evaluación de Doble Materialidad (DMA). La DMA evaluó:

- Los riesgos y oportunidades financieras para el negocio, y
- Nuestros impactos en la sociedad y el medio ambiente.

El proceso incluyó investigación, análisis y consulta con un conjunto diverso de partes interesadas para evaluar y priorizar los temas de sostenibilidad más relevantes para nuestro negocio. Desde el cambio climático hasta la corrupción, examinamos todos los temas de sostenibilidad relevantes en toda nuestra operación y cadena de valor.

La evaluación identificó 8 temas materiales y 19 subtemas para la empresa, mostrados en la tabla a continuación. Los impactos (positivos y negativos) y los riesgos y oportunidades financieras fueron evaluados y validados por expertos en la materia. Los impactos, riesgos y oportunidades fueron calificados, y se estableció un umbral en línea con nuestro enfoque de Gestión de Riesgos Empresariales. Cualquier tema con posible impacto en derechos humanos se consideró material por defecto.

En general:

17 subtemas
presentaron impactos negativos materiales

5 impactos
positivos materiales

8 riesgos
financieros materiales

4 oportunidades
financieras materiales

La DMA confirma que el clima, los residuos, la seguridad del paciente y el bienestar de la fuerza laboral son temas prioritarios.

Pilar	Tema material	Subtema material	Materialidad de impacto	Materialidad financiera
Medio ambiente	Cambio climático	Adaptación al cambio climático		R
		Mitigación del cambio climático	-ve	
		Energía	-ve	
	Contaminación	Contaminación del aire	-ve	
		Sustancias de preocupación	-ve	
	Agua y recursos marinos	Agua	-ve	
	Economía circular	Entradas de recursos, incluido su uso	-ve	
		Residuos	-ve +ve	R

R : Riesgo financiero O : Oportunidad financiera -ve : Impacto negativo +ve : Impacto positivo



Pilar	Tema material	Subtema material	Materialidad de impacto	Materialidad financiera
Social	Fuerza laboral propia	Condiciones de trabajo	-ve +ve	R O
		Igualdad de trato y oportunidades para todos	-ve	R O
		Otros derechos relacionados con el trabajo	-ve	R
	Trabajadores en la cadena de valor	Condiciones de trabajo	-ve	
		Otros derechos relacionados con el trabajo	-ve	
	Consumidores y usuarios finales	Impactos relacionados con la información para consumidores y/o usuarios finales	-ve	R
		Seguridad personal de los consumidores y/o usuarios finales	-ve +ve	R
		Inclusión social de los consumidores y/o usuarios finales	+ve	O
Gobernanza	Conducta empresarial	Protección de denunciantes	-ve	
		Gestión de las relaciones con proveedores, incluidas las prácticas de pago	-ve +ve	O
		Corrupción y soborno	-ve	R

R : Riesgo financiero

O : Oportunidad financiera

-ve : Impacto negativo

+ve : Impacto positivo

Con base en los resultados, en 2025 realizamos un análisis de brechas frente a nuestra estrategia actual de sostenibilidad y desarrollamos un plan de acción regional para cerrar dichas brechas, fortaleciendo la sostenibilidad como un pilar estratégico central de nuestro modelo de negocio, y no únicamente como un ejercicio de reporte.

Este informe 2025 representa un paso importante hacia el cumplimiento futuro de la CSRD. Hemos divulgado un conjunto seleccionado de KPIs relevantes alineados con los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad del European Financial Reporting Advisory Group (ESRS) (Tabla de Datos ESRS: [página 66](#)). En 2026, nuestro enfoque será alinear nuestras operaciones con los Estándares de la CFI, mientras ampliamos nuestra divulgación para incluir un conjunto integral de datos ESRS.

¿Qué es una evaluación de doble materialidad?

Una evaluación de doble materialidad (DMA) es un proceso estructurado de participación y análisis que ayuda a una organización a identificar sus temas de sostenibilidad más importantes (o “materiales”) y a ofrecer una visión más completa de los riesgos, oportunidades e impactos relacionados con la sostenibilidad para las partes interesadas.

La doble materialidad requiere que las empresas consideren dos perspectivas:

1. Materialidad de impacto

Cómo las actividades de la organización afectan de manera significativa a la sociedad y al medio ambiente, ya sea de forma positiva o negativa (por ejemplo, su huella de carbono, las prácticas de empleo y la experiencia de los clientes)

2. Materialidad financiera

Cómo los temas de sostenibilidad (como el cambio climático y los cambios regulatorios)

pueden representar riesgos u oportunidades que podrían afectar de manera significativa el desempeño financiero de la organización.

La evaluación abarca toda la cadena de valor y considera tanto los impactos, riesgos y oportunidades actuales como futuros.

El objetivo es asegurar que la estrategia y el reporte de sostenibilidad de una empresa se centren en los riesgos y oportunidades que pueden afectar el éxito a largo plazo, al mismo tiempo que abordan los impactos sociales, económicos y de gobernanza derivados de sus propias operaciones y de las de su cadena de valor. La doble materialidad sirve como base para un número creciente de estándares de reporte corporativo, tanto obligatorios como voluntarios.

Nuestro impacto en los ODS

Auna está tomando acciones concretas para contribuir al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Entre otras iniciativas: donamos mamografías para apoyar la prevención del cáncer de mama en México y Perú (ODS 3), desarrollamos programas sociales y campañas de donación de sangre en toda la región (ODS 3), aseguramos la disposición segura de todos los residuos peligrosos (ODS 12), y nuestras operaciones en Perú cuentan con la certificación ISO 37001 (ODS 16).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS 3: Salud y bienestar

3.4.1: Donamos más de 600 mamografías en México y Perú para apoyar la detección temprana del cáncer de mama.

3.4.1: Nuestros programas sociales beneficiaron a más de 20,000 personas en toda la región.

3.4.2: Brindamos más de 4,000 sesiones gratuitas de apoyo psicológico para nuestros colaboradores y sus familias.

ODS 4: Educación de calidad

4.3.1: Impartimos 540,134 horas de capacitación a nuestros colaboradores.

4.3.1: Implementamos 23 programas educativos dirigidos a más de 3,400 participantes en general, además de 649 médicos residentes y 45 internos en Perú, Colombia y México.

ODS 5: Igualdad de género

5.2: Capacitamos a 7,245 personas —incluidos miembros de comités, socios estratégicos y líderes en Perú y México— en la prevención del acoso sexual.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

8.8: Más de 12,088 colaboradores recibieron capacitación en salud y seguridad ocupacional.

ODS 9: Industria, innovación e infraestructura

9.5: Generamos 107 publicaciones científicas y realizamos 132 ensayos clínicos en la región.

ODS 13: Acción por el clima

13.2.2: El 100% de nuestros centros de salud y sedes administrativas en Perú, México y Colombia midieron su huella de carbono.

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

16.5: GSP Servicios Generales S.A.C., parte de Auna Perú, aprobó con éxito su tercera auditoría de mantenimiento ISO 37001, reafirmando el cumplimiento de los estándares internacionales contra el soborno.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

17.7: Trabajamos con ocho aliados para promover iniciativas de gestión social.



Construyendo Sociedades más Saludables

Pacientes

Nuestros pacientes merecen excelencia clínica brindada con compasión y un enfoque verdaderamente centrado en el paciente. Nuestro objetivo es ofrecer este estándar de atención a lo largo de todo el proceso asistencial, desde la prevención y el diagnóstico hasta el tratamiento y el seguimiento.

Asimismo, continuamos liderando la región en el tratamiento del cáncer con el lanzamiento de nuestra nueva clínica oncológica especializada en México.

Atención centrada en el paciente

Nuestro enfoque en 2025 estuvo en fortalecer nuestras políticas y procesos para brindar una atención centrada en el paciente. Desarrollamos un conjunto claro de estándares de atención al paciente para guiar nuestro enfoque y los implementamos en toda la organización. En paralelo, implementamos nuestras políticas de Derechos y Deberes del Paciente y realizamos capacitaciones a los colaboradores sobre el consentimiento informado y el derecho a una segunda opinión. Estas medidas apoyan la aplicación consistente de los derechos del paciente y mejoran la transparencia en la toma de decisiones clínicas.

Experiencia, bienestar y satisfacción del paciente

En 2025 fortalecimos nuestro compromiso con la creación de una cultura de atención humanizada. Esto implica tratar a cada paciente como un individuo y considerar su experiencia y bienestar integral a lo largo de todo su proceso de atención en salud.

Implementamos una política a nivel regional que establece nuestros estándares de atención humanizada. Estos estándares utilizan resultados reportados por los pacientes y medidas de experiencia (PREMs) para evaluar el recorrido del paciente. Para asegurar el cumplimiento de nuestras expectativas, ahora definimos indicadores, monitoreamos el desempeño y aplicamos acciones cuando es necesario.

Con el objetivo de comprender mejor las necesidades reales de nuestros pacientes y brindar una atención más humana, eficiente y oportuna, desarrollamos una serie de recorridos del paciente que nos permiten analizar cada etapa del proceso de atención en detalle, identificar momentos clave de valor y detectar oportunidades de mejora.

Estos recorridos incorporan la perspectiva de los pacientes y sus redes de apoyo, lo que nos permite entender no solo los aspectos clínicos, sino también las emociones, preocupaciones y expectativas que acompañan cada etapa de la experiencia de atención en salud.



Nuestro objetivo es que este enfoque de atención humanizada se refleje en todas nuestras interacciones con los pacientes, incluyendo la atención presencial y las comunicaciones. Durante 2025, implementamos estos estándares en diversos equipos, incluyendo áreas administrativas, contabilidad y enfermería. Los médicos serán incorporados en 2026.

Actualmente contamos con “comités de experiencia”, responsables de identificar oportunidades para mejorar la experiencia del paciente.

La “Experiencia WOW”

En 2025 lanzamos la “Experiencia WOW”, un programa piloto diseñado para mejorar el recorrido del paciente mediante intervenciones especializadas. Entre las principales iniciativas se incluyó ofrecer música relajante a los pacientes antes de las cirugías para reducir la ansiedad y brindar a los niños actividades como cuentacuentos, pintura y videojuegos en nuestras salas de espera.

Para ofrecer estas experiencias mejoradas, nos asociamos con organizaciones especializadas, con el objetivo de que cada interacción deje una impresión positiva y duradera. Nuestro propósito es que el “WOW” provenga no solo de nuestra excelencia clínica, sino también de nuestra genuina calidez humana.

Perú ha liderado esta transformación, reforzando que la verdadera excelencia en salud se basa en la empatía, la atención al detalle y la alineación entre nuestra promesa

de marca y la experiencia vivida por nuestros pacientes y sus familias. Esta visión se está ampliando actualmente a nuestras operaciones en Colombia, asegurando un estándar consistente de atención compasiva en toda la región.

Mejorando las soluciones tecnológicas para la comunicación y satisfacción del paciente

Durante 2025, fortalecimos nuestras soluciones tecnológicas para consolidar y mejorar la comunicación con los pacientes. A este esfuerzo lo denominamos “Proyecto Convergencia”. El objetivo de este proyecto es crear una experiencia fluida y positiva para los pacientes en momentos clave de su recorrido de atención, como la confirmación de citas, el acceso a resultados de laboratorio y la recepción de información de seguimiento. Integra de manera unificada los canales físicos y digitales y se adapta a las necesidades y particularidades locales.

La medición de la satisfacción del paciente se ha centralizado en un único sistema de datos, Qualtrics, lo que nos permite monitorear el desempeño de manera más efectiva.

Este enfoque continuo en la experiencia y satisfacción del paciente nos permitió mejorar nuestros Net Promoter Scores, alcanzando un NPS promedio superior a 88 puntos entre los pacientes hospitalarios (Perú, México y Colombia).

Otras actividades

Nuestros Consejos de Pacientes continuaron operando en 2025, recopilando retroalimentación de pacientes y familias

sobre la calidad del servicio y aspectos operativos. Durante el año establecimos dos consejos asesores adicionales.

Las actividades de apoyo adicionales incluyeron:

- **Talleres para cuidadores** en Colombia y Perú, con el fin de apoyar a las personas cuidadoras en sus funciones. Estos talleres le brindaron acceso a asesoría especializada de enfermeros, fisioterapeutas y psicólogos. También les proporcionaron recomendaciones importantes sobre su propio autocuidado.
- **Espacios de coworking para familias** en determinadas instalaciones de Perú, que permiten a los familiares trabajar durante estancias prolongadas.
- Continuación de nuestras **Aulas Doradas** para permitir que niños en edad escolar y jóvenes continúen su educación durante la hospitalización.



Auna Ideas

Auna Ideas, nuestro centro de innovación, apoya la investigación, la educación, la innovación biomédica y la proyección social. En 2025 el centro:

Publicó 107

artículos científicos en revistas revisadas por pares.

Impartió 23

programas educativos a 3,400 participantes.

Investigación propia

Bajo el pilar de Investigación, Auna Ideas lleva a cabo estudios científicos sobre temas prioritarios de salud pública, en colaboración con profesionales de la salud de toda la región. Estos estudios, que abarcan epidemiología y evidencia del mundo real, fortalecen la comprensión de las poblaciones locales y respaldan el desarrollo de estrategias de prevención y tratamiento más eficaces.

Nuestros esfuerzos de investigación dieron como resultado más de 100 publicaciones en reconocidas revistas científicas. En colaboración con el Dr. Richard Dyer, Auna y Auna Ideas publicaron los hallazgos de un estudio sobre la “Prevalencia del Virus del Papiloma Humano (VPH) en una Red de Salud del Perú”. Asimismo, nuestra colaboradora, la Dra. Paola Montenegro, impulsó el importante estudio “Terapia Neoadyuvante Total para el Cáncer de Recto Localmente Avanzado”.

El centro también promueve las mejores prácticas en investigación clínica, diseño de estudios y análisis de datos.

- **+80 investigadores** en toda la red de Auna.
- **93 proyectos de investigación internos** en desarrollo en Colombia.
- **48 proyectos de investigación internos** en desarrollo en Perú.

Investigación clínica

Hemos establecido un centro de investigación clínica líder en América Latina. En 2025, esta red gestionó 132 ensayos clínicos en curso y trasladó 44 a la fase de aprobación, brindando atención especializada a más de 3,000 pacientes en toda la región. Nuestra red, compuesta por 9 centros de excelencia certificados en Buenas Prácticas Clínicas y autorizados por las autoridades sanitarias en Colombia, México y Perú, nos permite abordar los desafíos más críticos del sistema de salud en la región.

Como lo demuestra nuestro portafolio, somos líderes en áreas clave como la Oncología, donde los ensayos en Cáncer de Mama (39), Cáncer de Pulmón (13) y Cáncer de Vejiga (12) reflejan nuestro compromiso con enfermedades de alta incidencia. Nuestra experiencia también abarca cardiología, hematología y otras especialidades, que en conjunto representan más del 71% de nuestra actividad de investigación.

Nuestra misión es ser el motor que impulsa el avance científico en América Latina, apoyados en nuestra profunda integración con una de las redes de salud más destacadas de la región. Esta posición nos permite no solo ejecutar estudios de alta calidad, sino también cerrar de manera directa la brecha entre la innovación terapéutica y las necesidades reales de nuestros pacientes.

Educación

Estamos comprometidos con el desarrollo profesional continuo para los profesionales de la salud. Nuestras sedes organizan conferencias y cursos sobre una amplia variedad de temas, contribuyendo a mantener a los profesionales actualizados en normativas y avances académicos. Asimismo, colaboran con universidades asociadas para ofrecer programas de formación.

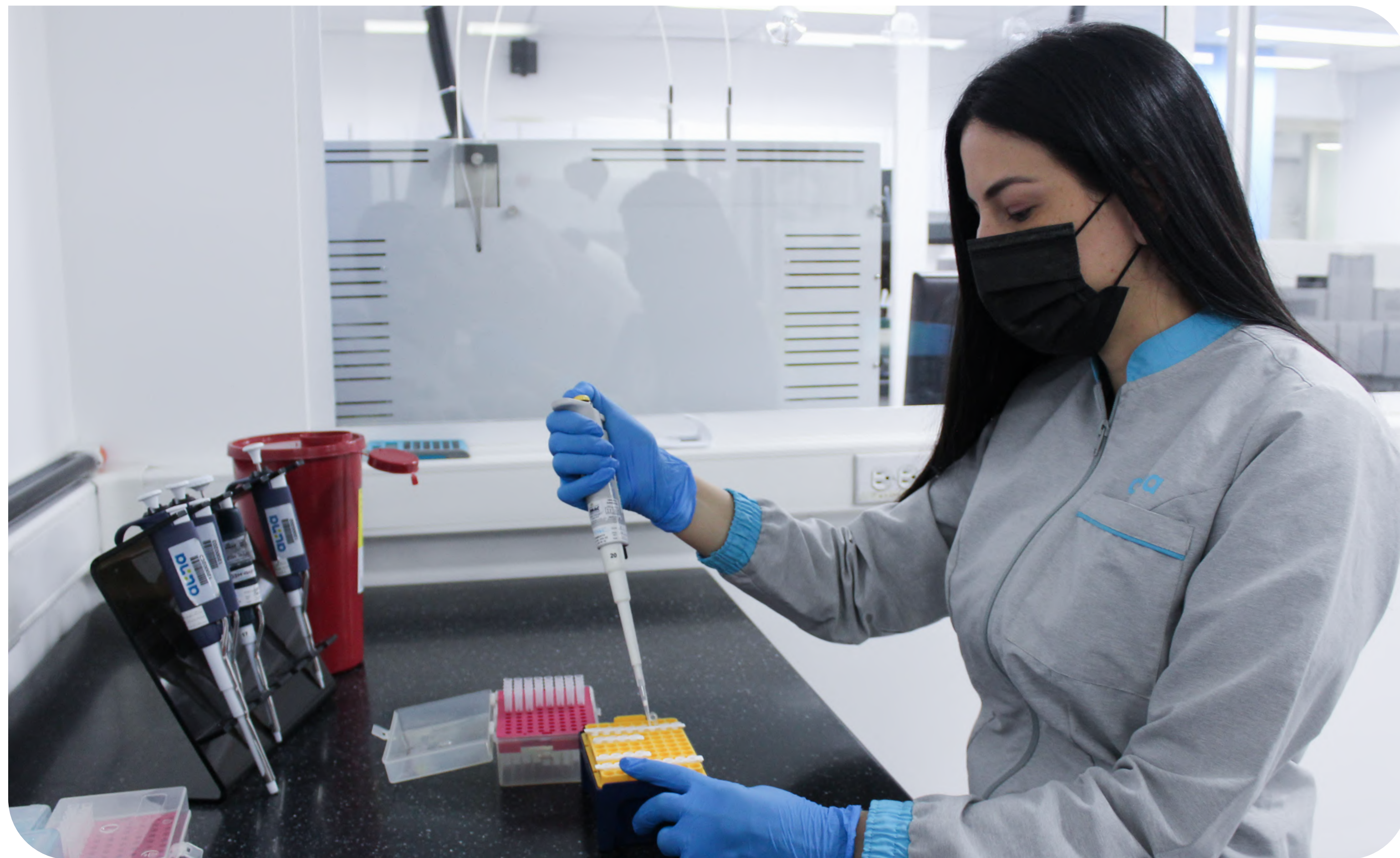
En 2025:

- Impartimos 23 programas educativos, incluyendo 114 charlas de salud, a más de 3,400 participantes en Perú, Colombia y México.
- En abril, fuimos anfitriones del Segundo Encuentro Iberoamericano de Cáncer de Mama (EIBOMA) en Lima, Perú, que contó con un programa integral sobre el tratamiento del cáncer de mama, impartido por expertos en oncología.
- Desarrollamos programas de formación en soporte vital cardiovascular básico, permitiendo a los profesionales de la salud obtener certificaciones reconocidas a nivel internacional.

Un enfoque clave del pilar de Educación es alinearse con estándares internacionales como los Principios para la Educación en Gestión Responsable y con las mejores prácticas de instituciones académicas líderes como la Universidad Johns Hopkins.

El Centro también ofrece un programa de inducción para estudiantes de medicina que se incorporarán a Auna, asegurando que comprendan y estén preparados para demostrar el “AunaWay”, incluyendo nuestra misión, valores y estándares de comportamiento.





Innovación

Bajo el pilar de Innovación, el centro cofinancia pilotos y estudios de prueba de concepto diseñados para mejorar los servicios de salud y la experiencia tanto de los pacientes como de los profesionales sanitarios. Un ejemplo de ello, en 2025, fue nuestro piloto de Hospital en Casa para pacientes con enfermedades cardíacas graves o en cuidados paliativos.

El equipo de Innovación también ha estado explorando el potencial de aprovechar la inteligencia artificial (IA) dentro de Auna. Los pilotos están en marcha y ya muestran gran potencial para mejorar la experiencia del paciente y los resultados médicos. Por ejemplo, un proyecto piloto en 2025 evaluó el uso de IA para transcribir notas en diversos escenarios clínicos. La herramienta de transcripción basada en IA se probó en tres hospitales de Monterrey y logró más del 90% de precisión en la transcripción de notas, además de reducir el tiempo de procesamiento de más de 48 horas a menos de 10 minutos. Otro piloto exploró la evaluación cardiovascular avanzada mediante el análisis de síntomas fisiológicos basado en IA.

Seguridad del paciente

La seguridad del paciente sigue siendo una prioridad clave y cada una de nuestras operaciones implementa un enfoque riguroso, basado en sistemas y centrado en el paciente. El Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad del Paciente de Auna sirve como marco que orienta la gobernanza, la gestión de procesos y una sólida cultura de seguridad.

Los incidentes de salud y seguridad se registran y analizan de manera no punitiva, con un fuerte enfoque en la prevención, el aprendizaje y la mejora de la seguridad del paciente.

El uso sistemático de indicadores permite a la organización evaluar el desempeño e impulsar una cultura de mejora continua. Contamos con una plataforma centralizada para la recopilación de datos y realizamos seguimiento de indicadores como el número de eventos adversos, tasas de caídas, infecciones asociadas a dispositivos y eventos adversos relacionados con medicamentos.

Un foco en 2025 fue fortalecer nuestra cultura de seguridad mediante capacitación y acciones de sensibilización. En Perú, observamos un incremento del 31% en el reporte de señales

de atención insegura, lo que contribuye a prevenir incidentes antes de que ocurran.

Otro foco ha sido la epidemiología, así como la prevención y el control de infecciones. Auna cumple con todas las regulaciones pertinentes y ha fortalecido sus programas en toda la organización.

Caso de estudio

IMAT Oncomédica: estableciendo un nuevo estándar de excelencia en bioseguridad en Montería

IMAT Oncomédica Auna, un centro médico y de diagnóstico de alta complejidad líder en Montería, se ha convertido en el primer laboratorio de la región en alcanzar el 100% de cumplimiento de los estándares de bioseguridad, bio-contención y bio-custodia para la gestión segura de agentes infecciosos y residuos peligrosos. Este hito refleja el compromiso de Auna con la excelencia operativa, la seguridad del paciente y la prestación sostenible de servicios de salud.



Talento Humano

Nuestra fuerza laboral es la base del negocio y de la manera en que cuidamos a nuestros pacientes, sus familias y la comunidad en general. En 2025, nuestro equipo estuvo compuesto por un 74% de mujeres y un 26% de hombres, y un 24% de colaboradores a tiempo parcial.

A lo largo del año, fortalecimos nuestro enfoque integrado en la gestión del talento, el liderazgo, el bienestar y la seguridad. Apoyar a nuestra fuerza laboral mediante programas de capacitación, desarrollo y reconocimiento es fundamental para su bienestar, y también tiene un impacto directo en nuestros pacientes, ya que un equipo saludable y motivado influye positivamente en cada interacción que tenemos como organización.

Indicadores de la fuerza laboral		2025
Empleados totales (número total)		15,254
Empleados totales (FTE / equivalentes a tiempo completo)		14,741
Empleadas mujeres	Perú	4,514
	Colombia	4,430
	México	2,278
% de empleadas mujeres		74%
Empleados hombres	Perú	1,642
	Colombia	1,667
	México	723
% de empleados hombres		26%
% de mujeres en puestos de alta dirección	Perú	54.4%
	Colombia	48.3%
	México	48.9%
% de altos directivos (del total de la fuerza laboral)		3%
% de gerentes (del total de la fuerza laboral)		3%
% de profesionales calificados (del total de la fuerza laboral)		53%
% de personal operativo (del total de la fuerza laboral)		40%
Empleados a tiempo parcial		3,555
% de empleados a tiempo parcial		24%
Empleados por grupos de edad (número total)	<30	4,940
	30-50	9,167
	+50	1,147
Tasa de rotación de empleados	Hombres	37%
	Mujeres	29%

Indicador		2025
Empleados por tipo de contrato (número total)	Permanente	14,741
	A plazo fijo	513
	Contratistas	1,417
Tasa de rotación de empleados	Todos	30%
	Hombres	37%
	Mujeres	29%
	<30	42%
	30-50	24%
Personal de salud	+50	24%
	Doctores	4,060*
	Enfermeras	5,184

*En planilla y fuera de planilla

Gestión del talento

Nos enorgullece atraer y desarrollar talento de primer nivel, así como retener a nuestro talento actual mediante el apoyo a su desarrollo. Lo logramos ampliando nuestros programas de capacitación, desarrollo y reconocimiento.

Reclutamiento de talento

Este año estandarizamos nuestro proceso de reclutamiento a nivel regional, mejorando el proceso de contratación y reduciendo el tiempo desde la oferta hasta la incorporación en más de un 50%.

También pusimos énfasis en la inclusión dentro de nuestro proceso de contratación. En Perú, por ejemplo, nos enfocamos en incrementar la contratación de personas con discapacidad. Nuestros equipos fueron capacitados en inclusión de la discapacidad y establecimos alianzas con organizaciones especializadas para apoyarnos en este proceso.

Desarrollo del talento

En 2025, continuamos con nuestro programa de movilidad interna mediante el lanzamiento de convocatorias internas, asegurando que nuestros propios colaboradores sean considerados primero para nuevos puestos. **El 20% de todas las posiciones fueron cubiertas internamente**, lo que refleja nuestro compromiso con la movilidad interna.

Este enfoque impulsa el compromiso, fortalece las capacidades organizacionales a largo plazo y apoya a los colaboradores en el desarrollo de nuevas habilidades y el avance de sus carreras dentro de la empresa.

En 2025, impartimos 540,134 horas de capacitación, lo que representa un incremento del 25% en comparación con 2024.

Asimismo, lanzamos un programa internacional de rotación de enfermería para elevar los estándares de calidad y fortalecer el liderazgo en enfermería y la excelencia clínica. Tres participantes de cada país visitaron clínicas del grupo para intercambiar mejores prácticas.

Nuestro programa de becas “Desafíate con Auna” empodera a nuestros colaboradores para asumir la responsabilidad de su desarrollo mediante la postulación a oportunidades educativas financiadas por Auna. Los empleados pueden elegir un curso, diplomado o programa de maestría, y son seleccionados por un comité en función de su desempeño, liderazgo y la relevancia para su rol.

En 2025:

- 111 colaboradores participaron
- Brindamos apoyo para 66 cursos, 38 diplomados, seis maestrías y una especialización.

Nuestro Programa de Pasantes continúa siendo exitoso y ha demostrado ser una verdadera cantera de talento. Varios pasantes han continuado su desarrollo hacia roles de liderazgo.

Nuestro equipo directivo continuó con sesiones de escucha activa y diálogo abierto, lo que resultó en 1,470 horas dedicadas al acompañamiento en liderazgo, más de 1,000 horas en sesiones presenciales y más de 470 horas en sesiones de escucha y diálogo. El 99% de los participantes reportó un alto nivel de satisfacción.



Reconocimiento del talento

En 2025, 12,285 colaboradores participaron en evaluaciones de desempeño, y reconocimos a más de 2,500 empleados en Perú, Colombia y México por su excelencia al poner en práctica los principios culturales de Auna. Este reconocimiento formó parte de nuestro trabajo continuo para fortalecer nuestra cultura de servicio humanizado y destacar el talento amplio y de alto impacto en nuestra fuerza laboral.

De 24 iniciativas en competencia, reconocimos con orgullo 12 proyectos inspiradores en la 4.ª edición de los Premios Actitud Auna:

1. Un recorrido por la UCI Neonatales

El equipo de enfermería neonatal de la Clínica Vallesur acompañó a Luis, un recién nacido prematuro, con “pulpoterapia” utilizando un pulpo de algodón esterilizado. Sus cuidados ayudaron a estabilizar sus signos vitales, mejorar la oxigenación y reducir el estrés.

2. Cirugía 360°: Optimización del proceso quirúrgico

Un equipo multidisciplinario creó e implementó una plataforma digital en Lima, Perú que automatiza y centraliza la gestión quirúrgica, reduciendo los procesos manuales y fortaleciendo la coordinación a lo largo de todo el proceso quirúrgico.

3. ALBA: Atender, Luchar, Proveer e Iluminar

Un equipo de expertos clínicos y operativos desarrolló la app ALBA para automatizar protocolos y detectar resultados en tiempo real. En combinación con un enfoque de contacto proactivo, ALBA ha reducido el ausentismo a citas y mejorado la orientación de los pacientes.

4. Neo, tu aliado en salud mental

Nuestra Oficina de Soporte creó Neo, un compañero virtual que ofrece apoyo emocional lúdico y basado en la ciencia. Su implementación ahora brinda orientación continua en bienestar a más de 15,000 colaboradores en toda la región.

5. Programa de Soporte Oncosalud

Auna en Ciudad de México y Monterrey lanzó una herramienta de WhatsApp con inteligencia artificial que realiza triaje diario con más del 95% de precisión, ayudando a clasificar la severidad de los síntomas y a orientar a los pacientes oncológicos hacia el nivel adecuado de atención.

6. Estrategia de la Hora Dorada en IMAT Oncomédica

IMAT Oncomédica, en alianza con el Hospital St. Jude, implementó una ruta estandarizada de “Hora Dorada”

utilizando herramientas como el “Golden Kit” y sistemas de alerta para garantizar la administración de antibióticos dentro de los 60 minutos.

7. Miradas que cambian vidas

El equipo médico de la Clínica Delgado, en alianza con el INEN, administró quimioterapia intraarterial de alta complejidad a un niño de 2 años con retinoblastoma bilateral, logrando salvar la visión del ojo izquierdo del paciente.

8. Yo soy SST: ¡Revolucionemos el cuidado!

Los equipos de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) en Perú construyeron un movimiento SST que comenzó durante la pandemia y, para 2025, evolucionó hacia una cultura SST en la que la seguridad se ha convertido en una mentalidad, con colaboradores que creen en protegerse a sí mismos, a sus colegas y a los pacientes, y donde se prioriza el bienestar integral de las personas, no solo la seguridad física.

9. Programa Ponseti: “Paso a paso cambiando vidas”

La Clínica IMAT Oncomédica en Montería se asoció con la Sociedad Colombiana de Ortopedia Pediátrica y el Club Rotario para mejorar el acceso al tratamiento del pie equino varo. Gestionaron la adquisición de ortesis importadas de Iowa y fortalecieron la detección temprana —antes de los seis meses de edad— para lograr mejores resultados.

10. PERT: Decisiones complejas, vidas salvadas, recursos bien utilizados

La Clínica Las Américas en Medellín estableció el grupo PERT en 2023 para el manejo de embolia pulmonar de alto riesgo. Activado a través de WhatsApp, el equipo revisa rápidamente los registros en tiempo real para tomar decisiones clínicas inmediatas y coordinadas.

11. Atención oncológica integral: un desafío más allá de las paredes de la clínica

Los equipos del Oncocenter en Lima implementaron el proyecto “QT Oral” para apoyar a pacientes que reciben quimioterapia en casa. Su enfoque incluye un seguimiento telefónico estructurado en tres fases del tratamiento, respaldado por tarjetas de registro y control de adherencia en las historias clínicas.

12. Pequeños comienzos

La Clínica Auna Piura creó un programa de apoyo para madres primerizas con dificultades en la lactancia materna, ofreciendo consejería, talleres de psicoprofilaxis y consultas de enfermería dedicadas para fortalecer el vínculo temprano y mejorar el cuidado del recién nacido.



Salud, seguridad y bienestar de los empleados

En Auna, creemos que la salud de nuestra organización es un reflejo directo del bienestar de nuestra gente. En 2025, evolucionamos nuestra estrategia desde un enfoque tradicional hacia un Marco Integrado de Bienestar. Este enfoque reconoce que la salud física, mental y emocional de los miembros de nuestro equipo es inseparable.

Como resultado, hemos pasado de simplemente prevenir accidentes laborales a cultivar activamente un entorno donde nuestras personas puedan desarrollarse plenamente.

Esta sinergia entre áreas asegura que el AunaWay se viva internamente, empoderando a nuestro equipo para dar lo mejor de sí en el trabajo, lo que a su vez nos permite brindar el más alto estándar de atención a nuestros pacientes.

Nuestro enfoque de bienestar integrado está diseñado en torno a los siguientes pilares clave:

Mental

Acceso a programas psicológicos especializados liderados por nuestro equipo de salud mental para apoyar el bienestar emocional de nuestros colaboradores.

Financiero

Servicios de asesoría en finanzas familiares, como seguros y planificación del ahorro financiero.

Profesional

Una feria educativa con descuentos en programas académicos y plataformas de aprendizaje en línea para los colaboradores y sus familias.

Físico

Acceso a programas de salud preventiva basados en la Evaluación de Salud Ocupacional 2025 (EMOA), que incluyen consultas gratuitas y descuentos en gimnasios, centros de salud y productos nutricionales.

Social y familiar

Descuentos en diversas categorías del Club de Beneficios Auna y sus alianzas vigentes, orientados a fortalecer las relaciones familiares como un componente clave del bienestar integral.

Emocional

Ejercicios de integración diseñados para crear espacios de entendimiento mutuo y fomentar el desarrollo de un entorno laboral saludable.

Salud y Seguridad en el Trabajo

La Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) es un enfoque clave en Auna, ya que nos ayuda a minimizar los accidentes e incidentes laborales y a mantener a nuestros colaboradores y pacientes lo más seguros posible desde el punto de vista físico.

Auna adopta un enfoque preventivo y colaborativo. Nos centramos en proteger la salud de los empleados, crear una cultura de seguridad sostenible y apoyar los objetivos generales de bienestar de la organización. Un componente clave es la coordinación estrecha con los líderes y los equipos operativos para fortalecer la prevención y la intervención temprana.

Nuestros principales logros de SST en 2025 incluyeron:

- Se impartieron **42,144 horas de capacitación en SST** a 12,088 colaboradores.
- Lanzamiento de la campaña “Yo soy SST, 2025” con enfoque en el bienestar integral en Perú, Colombia y México.
- Implementación de dos campañas focalizadas en sedes con mayores tasas de accidentes, abordando lesiones causadas específicamente por objetos punzocortantes, golpes y caídas.
- Actualización de las políticas regionales de salud y seguridad ocupacional mediante la incorporación de una Política de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.

Auna actualiza regularmente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo Procedimientos de Trabajo Seguro, objetivos y planes, así como programas de capacitación para mantener nuestros altos estándares.

Realizamos seguimiento de varios indicadores de SST, incluyendo la tasa total de accidentes (para empleados permanentes y temporales), el número de muertes derivadas de lesiones laborales, el número de lesiones por accidentes laborales con consecuencias graves (excluyendo fatalidades) y el número de accidentes laborales registrables.

Indicadores de salud y seguridad en el trabajo	Unidad	Colombia	Perú	México
% Tasa de accidentes (empleados permanentes y temporales)	%	3.78%	2.11%	6.37%
No. de muertes resultantes de una lesión relacionada con el trabajo	Muertes	0	0	0
No.de accidentes laborales registrables	Accidentes	249	284	175

Salud Mental

El apoyo a la salud mental es fundamental en la industria de la salud, donde los trabajadores pueden experimentar altos niveles de estrés e incluso depresión y ansiedad.

El apoyo que brindamos a nuestros colaboradores para garantizar su salud mental y bienestar tiene dos enfoques principales:

1. Prevención mediante programas que promueven el bienestar y fomentan la resiliencia emocional.
2. Intervención a través de sesiones de capacitación que fomentan el desarrollo de habilidades blandas en los colaboradores, líderes y equipos, ya que estas son fundamentales para el bienestar, la innovación y una cultura de cuidado.

En 2025:

- 2,874 colaboradores recibieron 3,654 sesiones gratuitas de consejería psicológica.
- 536 familiares de nuestros colaboradores recibieron 655 sesiones gratuitas de consejería psicológica para brindarles el apoyo necesario en los momentos de mayor vulnerabilidad.
- Realizamos 243 sesiones regionales de capacitación sobre temas relevantes para nuestros colaboradores, incluyendo manejo del estrés, comunicación asertiva y primeros auxilios psicológicos. A través de estas sesiones capacitamos a 4,970 colaboradores (con una tasa de participación del 86% y una tasa promedio de aprendizaje del 93%).

La capacitación adicional incluyó primeros auxilios en salud mental y formación en habilidades blandas para líderes, así como intervenciones para apoyar a colaboradores que habían atravesado crisis emocionales.

Neo: Tu aliado en salud mental

Neo es la plataforma de bienestar psicológico de Auna, diseñada para promover una buena salud mental. La plataforma brinda apoyo confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana, e incluye herramientas prácticas para el manejo del estrés, la ansiedad y la depresión. Incluso cuenta con un botón de “SOS” para crisis agudas.

En 2025:

- Neo ha ayudado a los colaboradores a prevenir e incluso gestionar más de 603 crisis emocionales.
- 5,019 colaboradores han ingresado a la plataforma, alcanzando un total de 13,296 visitas.

Segundo Evento de Bienestar Integral Auna: Un ecosistema saludable y resiliente

El evento tuvo como objetivo promover una cultura de bienestar integral entre los colaboradores de Auna, fortaleciendo la prevención y la resiliencia, y fomentando el autocuidado como un pilar fundamental para una vida más saludable.

Este evento alcanzó a más de 6,000 colaboradores, quienes brindaron comentarios altamente positivos sobre las múltiples actividades realizadas.

Durante el evento, los colaboradores pudieron asistir a una charla tipo TED titulada “La resiliencia como camino hacia la felicidad”, donde compartieron activamente testimonios sobre cómo experimentan la resiliencia en Auna y en sus vidas personales.

“Para mí, la resiliencia se resume en esta frase: No eres tus heridas; eres quien ha sanado de ellas.”
Comentario de un colaborador.



Bienestar de los colaboradores

Nuestra estrategia de bienestar de los colaboradores abarca seis aspectos clave e interconectados del bienestar: físico, emocional, mental, socio-familiar, financiero y profesional.

Durante 2025, implementamos una serie de programas que apoyaron y fortalecieron el bienestar de los colaboradores, incluyendo:

- **Mes del Bienestar Integral**, realizado en los tres países, que incluyó actividades que abarcaron todas las dimensiones de nuestro marco de bienestar, logrando una alta participación y comentarios muy positivos.
- **Expansión del programa “Baby Auna (Bebé Auna)”**: Ahora disponible en los tres países, ofreciendo orientación nutricional y apoyo psicológico a colaboradoras embarazadas y en etapa de lactancia, así como a las parejas de los colaboradores varones.
- **Un paquete integral de beneficios** que incluye apoyo familiar y licencia parental, modalidades de trabajo remoto, híbrido y flexible, así como apoyo financiero para la atención médica y la educación de los hijos. Durante el año:
 - 343 colaboradores adoptaron modalidades de trabajo remoto/híbrido.
 - 1,044 colaboradores en Perú accedieron al préstamo para educación escolar.
 - 266 colaboradores en México recibieron apoyo financiero para la educación escolar.
 - 563 colaboradores hicieron uso de la licencia parental.
- Nuestra campaña **“Yo soy SST”** continuó enfocándose en el bienestar integral de los colaboradores, así como en los temas tradicionales de salud y seguridad.

Nuestra **Encuesta de Cultura Organizacional** brinda a nuestros colaboradores una voz, ayudándonos a comprender sus necesidades y su bienestar. En 2025, incrementamos la tasa de participación al 89%, con un 83% de colaboradores que expresaron alta satisfacción en Auna.

Diversidad, Equidad e Inclusión

Estamos comprometidos a garantizar que todos los colaboradores, pacientes, miembros y usuarios sean tratados con respeto, empatía y compasión. Nuestra Política de Diversidad e Inclusión establece una postura de tolerancia cero frente a la discriminación y el acoso sexual en toda nuestra organización.

La representación femenina en nuestra fuerza laboral es sólida, con un 74% de nuestros colaboradores identificándose como mujeres. Nos complace haber incorporado a 2 directoras mujeres en el Directorio en 2025, y esperamos seguir mejorando la representación de género en los niveles de alta dirección.

Asimismo, trabajamos para contratar e incluir a grupos subrepresentados. En Perú, nos enfocamos en mejorar la contratación de personas con discapacidad mediante la capacitación de nuestros equipos y la alianza con organizaciones especializadas que nos apoyan en este proceso. Actualmente empleamos a 10 personas con discapacidad en toda la región.

Entorno laboral libre de hostigamiento

Reafirmamos nuestro compromiso de construir un entorno laboral respetuoso y seguro con el lanzamiento de nuestro primer curso regional de micro aprendizaje sobre la prevención del acoso sexual. Esta iniciativa está diseñada para informar, sensibilizar y empoderar a nuestros colaboradores para identificar, prevenir y reportar comportamientos inapropiados, así como para fortalecer una cultura de seguridad, responsabilidad y respeto.



Comunidades

Cuidamos y protegemos el bienestar de nuestras comunidades. Promovemos una atención de salud de alta calidad y la prevención oportuna de enfermedades, respaldadas por el conocimiento científico y la investigación, con el objetivo de ayudar a más personas a vivir vidas más largas y saludables. También trabajamos para ampliar el acceso equitativo a la atención en salud.

A través de una serie de proyectos sociales, generamos un impacto significativo y medible en las comunidades de los países en los que operamos, reforzando nuestro compromiso de transformar la atención en salud en América Latina. Nuestras principales iniciativas incluyen programas de donación de sangre, campañas de prevención de enfermedades, detección temprana y diagnóstico de cáncer, programas de mamografías, misiones médicas y educación en salud.

En conjunto, estos esfuerzos han beneficiado a más de 20,000 personas en Perú, Colombia y México.

En 2025, también implementamos nuestra Política Regional de Inversión Social, que define nuestras prioridades, orienta nuestras decisiones y fortalece nuestro marco de gobernanza.



Acceso a la salud y campañas de prevención de enfermedades

En toda la región, continuamos promoviendo la detección temprana y el diagnóstico del cáncer. A través de nuestra emblemática **campaña de cáncer de mama**, realizada en alianza con Cáritas de Monterrey, Perú Pendiente, TECHO y la Fundación Peruana de Cáncer, nosotros:

- Donamos **más de 600 mamografías** a mujeres de bajos recursos en Perú y México.
- Realizamos más de **20 charlas educativas** en comunidades vulnerables.
- **Alcanzamos a más de 22,000 personas** con información sobre factores de riesgo y autoexamen de mama a través de activaciones en campo y actividades educativas.

Nos asociamos con importantes redes de transporte público en Lima, Monterrey y Medellín para difundir los mensajes de nuestra campaña a miles de personas, reafirmando nuestro compromiso con el acceso oportuno a la información y la detección temprana.

El personal médico voluntario lideró las sesiones educativas, mientras que los voluntarios generales acompañaron a los pacientes para garantizar una experiencia empática y centrada en las personas.

“Este año marca tres años viniendo a Auna. Gracias a TECHO y a todos los voluntarios que nos apoyan con estos exámenes que usualmente son de difícil acceso. Me siento muy agradecida y tranquila con los resultados, así como con la calidad de la atención.” Beneficiaria de mamografía donada, Perú.

“Es un gran honor conectar con la comunidad y compartir información vital para la detección temprana del cáncer, reforzando nuestro compromiso con la educación y la prevención en torno a un tema fundamental de salud pública.” Sarahi Guadalupe Bulnes Soto, voluntaria médica participante en charlas sobre cáncer, México.

Estudio de caso

Operación Walk, Medellín

En octubre de 2025, nuestra clínica Las Américas participó en la quinta misión de Operación Walk en Medellín, realizando cirugías de reemplazo de cadera y rodilla que cambiaron la vida de más de 20 pacientes en situación de vulnerabilidad socioeconómica de la región de Antioquia. Todos los pacientes fueron diagnosticados con osteoartritis severa y habían vivido durante años con dolor crónico y movilidad limitada debido a la falta de acceso a atención especializada. Al brindar estos procedimientos de manera gratuita, la misión buscó restaurar la movilidad, la independencia y la calidad de vida.

La misión fue ejecutada por un equipo multidisciplinario de especialistas en ortopedia de Estados Unidos y Canadá, liderado por Jim Paterson, Bertrand Kaper y Miguel Arango, junto con médicos, enfermeras y residentes locales.

Desde su llegada a Colombia en 2018, Operación Walk ha realizado 121 cirugías exitosas y ha donado 124 prótesis, sin complicaciones reportadas.

Esta última misión refuerza el compromiso compartido de Clínica Las Américas y Operación Walk con la atención en salud inclusiva, la responsabilidad social y la generación de un impacto significativo en comunidades donde el acceso a tratamientos especializados sigue siendo un desafío importante.

“Volver a caminar sin dolor, sabiendo que mi recuperación será EXCELENTE, al igual que la cirugía, y encontrar personas maravillosas como ustedes. Esta misión es una bendición — su calidez, dedicación y profesionalismo. Mi familia y yo tenemos mucho por agradecer. ¡Gracias! ¡Gracias! Por favor, continúen con esta maravillosa misión. Dios los bendiga.” Germán Fernández Botero, Colombia.



Donación de sangre

Nuestro programa de donación de sangre continúa siendo un pilar fundamental de nuestros esfuerzos de impacto social. En 2025, contamos con 22,665 donaciones de sangre y realizamos 399 campañas de donación en toda la región.

Nuestro objetivo es inspirar a nuevos donantes y fomentar las donaciones recurrentes para asegurar un flujo sostenible de sangre a largo plazo.

En 2025, promovimos la donación recurrente y programas educativos personalizados que involucraron a las generaciones más jóvenes.

Priorizamos la seguridad y la calidad. En 2025, introdujimos protocolos avanzados de seguridad, incluyendo pruebas NAT y leuco-reducción, y capacitamos a los equipos de salud para optimizar las prácticas de transfusión. Estos esfuerzos generaron resultados medibles:

- En Perú, la donación de sangre aumentó en 40% y se mantuvo estable durante 2025, y nuestro servicio mejorado de donación de sangre fue reconocido por el Programa Nacional de Hemoterapia y Bancos de Sangre del Perú (PRONAHEBAS).
- En México, las donaciones a nuestro banco de sangre aumentaron en 35%, impulsadas por campañas internas y externas, así como por alianzas con centros de donación, empresas y escuelas.

Caso de estudio

Proyecto de Fenotipificación de Medellín

Auna trabaja con cinco bancos de sangre en Medellín en un proyecto de fenotipificación de glóbulos rojos, con el objetivo de comprender mejor las características sanguíneas de la población y mejorar la identificación de sangre compatible para pacientes que han desarrollado múltiples aloanticuerpos.

Los aloanticuerpos —anticuerpos formados cuando una persona se expone a antígenos extraños de glóbulos rojos (a menudo por transfusiones previas o embarazo)— pueden hacer extremadamente difícil encontrar sangre compatible, ya que muchas unidades de donación pueden provocar una reacción inmunológica.

Un caso reciente ilustra el valor de este trabajo:

Un paciente en Barranquilla con anemia y hemorragia digestiva había desarrollado múltiples aloanticuerpos circulantes, lo que significaba que solo unidades de sangre altamente específicas serían seguras para la transfusión. De las 25 unidades de sangre cruzadas en Medellín, todas resultaron incompatibles. Sin embargo, a través del proyecto de fenotipificación, se identificaron dos unidades compatibles utilizando el estudio fenotípico. Estas unidades fueron transportadas a Barranquilla y el paciente recibió la transfusión sin complicaciones.

Alianzas

En 2025, nos asociamos con la Fundación Baltazar y Nicolás para capacitar en Primeros Auxilios Psicológicos a siete voluntarios del programa SAME. Esta iniciativa se expandió durante el primer trimestre de 2026, incorporando a 12 nuevos voluntarios en marzo para amplificar aún más el impacto del programa.

Donaciones monetarias y en especie

En todos los países, utilizamos donaciones focalizadas **para apoyar a comunidades vulnerables y fortalecer los sistemas de salud.**

- Inversión social total: \$ 47,500 USD.
- Total de donaciones en Perú: PEN S/. 97,592.25
- Recaudación de fondos a partir de la iniciativa “El Desayuno y el Almuerzo lo pago yo” (Colombia): COP \$7,842,500
- Las contribuciones adicionales incluyeron:
 - La donación de camas hospitalarias y mantas en Perú.
 - Suministros de alimentos esenciales y exámenes médicos para familias vinculadas al Instituto de Cancerología y a la Clínica Las Américas en Colombia.

Voluntariado

Nuestro programa de voluntariado es un elemento clave de nuestra estrategia de impacto social. En 2025, alineamos nuestros programas de voluntariado en la región para promover experiencias de atención más seguras y humanizadas para los pacientes.

Los voluntarios apoyaron a los pacientes durante los servicios de mamografía, asistieron en hospitales, mejoraron la adherencia a los tratamientos y sirvieron como un puente fundamental entre los pacientes y los equipos de salud.

En total:

133 voluntarios (incluidos 23 médicos).

4,259 horas de voluntariado aportadas a las iniciativas de Auna.





Cuidado del Medio Ambiente

La salud humana y la salud ambiental están profundamente interconectadas. En Auna, cuidamos el medio ambiente y reconocemos nuestra responsabilidad de gestionar y reducir nuestros impactos ambientales.

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, priorizamos el fortalecimiento de la gobernanza ambiental, la medición de nuestra huella de carbono, la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos, y la implementación de iniciativas de ecoeficiencia.

Desde 2023, contamos con una Política Ambiental que guía nuestras acciones y con un Comité Ambiental conformado por equipos de México, Perú y Colombia, liderado por nuestra Gerencia de Sostenibilidad.

Sabemos que nuestros impactos ambientales más significativos —uso de energía, generación de residuos y consumo de agua— requieren una medición precisa para una gestión efectiva. Por ello, en 2025 priorizamos la construcción de sistemas robustos para el seguimiento del desempeño en energía y emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)..

Si bien fortalecemos la gobernanza a nivel regional, también apoyamos acciones específicas por país para cumplir con las expectativas regulatorias y de los grupos de interés locales. Cada país opera dentro de un contexto regulatorio y operativo único.

- Auna Colombia continúa siendo un referente en desempeño ambiental gracias a la regulación avanzada del país y a un sistema de gestión ambiental maduro.
- Auna Perú ha atravesado una reciente transición organizacional, incorporando la Gestión Ambiental dentro de Operaciones, lo que ha permitido optimizar la gestión ambiental.
- Auna México se encuentra en proceso de adaptación a recientes cambios regulatorios y desafíos estructurales en el mercado energético.

A pesar de estas diferencias, 2025 marcó un período de sólida continuidad, fortaleciendo la línea base ambiental común establecida en 2024 y señalando nuestra transición hacia una gestión estratégica del desempeño ambiental.



Cambio climático y energía

La acción climática comienza con la comprensión de nuestro impacto. En 2025, por segundo año consecutivo, logramos la medición del 100% de la huella de carbono en todas las operaciones de salud en Perú, Colombia y México, siguiendo el marco ISO 14064-1:2018 y el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (Protocolo-GHG).

Por primera vez, podemos hacer seguimiento del desempeño año a año con inventarios completos de emisiones tanto para 2024 como para 2025. Este es un paso crítico hacia el establecimiento de objetivos de reducción de emisiones y la generación de un cambio significativo.

Datos de emisiones de Alcance 1, 2 y 3 por país

Datos de emisiones	Unidad	Colombia	Perú	México
Alcance 1	tCO2e	2,106.54	1,816.30	3,162.67
Alcance 2 (en base a la ubicación)		2,610.28	4,230.31	13,515.56
Alcance 2 (en base al mercado)		622.71	3,523.63	13,515.56
Alcance 3		6,785.45	6,825.31	4,970.90
Total (en base a la ubicación)		11,502.28	12,871.92	21,649.12
Total (en base al mercado)		9,514.71	12,165.24	21,649.12

Este año estamos reportando nuestras emisiones de Alcance 2 utilizando tanto la metodología basada en el mercado como la basada en la ubicación. Este enfoque dual nos permite demostrar claramente la reducción de nuestra huella de carbono lograda mediante la adquisición de Certificados Internacionales de Energía Renovable (I-REC).

Nuestro enfoque inmediato **está en la eficiencia energética y en el abastecimiento de energía más limpia** como las palancas más directas para la reducción de emisiones.

Consumo de energía eléctrica por país

Consumo de energía eléctrica	Unidad	Colombia	Perú	México
Energía renovable	MWh	21,913.17	3,592.73	0.00
Energía no renovable		6,744.00	17,664.91	30,357.39
Total		28,657.17	21,257.64	30,357.39

Estudios de caso por país

Perú: Acceso a energía limpia y gestión estratégica de la energía

Perú lideró la adquisición de energía limpia, obteniendo certificados I-REC para cuatro clínicas: Clínica Vallesur en Arequipa desde enero de 2025, y Clínica Delgado, Clínica Oncosalud y Clínica Guardia Civil desde noviembre de 2025.

También implementamos un proyecto de optimización energética en la Clínica Delgado en Lima, cuya finalización está prevista para febrero de 2026. Estas iniciativas posicionan a Perú como un país piloto para la integración de la adquisición de energía limpia con eficiencia operativa.

México: Eficiencia energética bajo restricciones estructurales

En México, donde alrededor del 75% de la electricidad de la red aún proviene de combustibles fósiles y las opciones de adquisición de energía limpia siguen siendo limitadas, nuestro enfoque se centró en la reducción del consumo.

El equipo implementó un **proyecto de eficiencia energética LED**, reemplazando 4,904 lámparas halógenas por tecnología de iluminación LED en dos hospitales. Esto permitió una reducción del 95% en el

consumo de electricidad para iluminación y mejoró la calidad de la luz para pacientes y personal.

México también alcanzó un 100% de cumplimiento normativo en emisiones atmosféricas y descargas de efluentes, reforzando el control operativo.

Colombia: Reducción de emisiones indirectas mediante eficiencia operativa

En Colombia, logramos reducciones de emisiones indirectas mediante la minimización de residuos y la eficiencia energética, reforzando la conexión entre la acción climática y las iniciativas ambientales integrales.

De cara al futuro, en 2026, tenemos previsto:

- Proponer objetivos formales de reducción de emisiones.
- Ampliar las soluciones de energía renovable.
- Escalar los proyectos de eficiencia energética.
- Analizar las emisiones del transporte de los colaboradores, especialmente en Colombia, donde las nuevas regulaciones promueven la movilidad de emisiones bajas de carbono.
- Incorporar el volumen total de energía renovable adquirida para Colombia y Perú, incluyendo el cálculo de las emisiones evitadas asociadas (tCO₂e).



Residuos y economía circular

Los residuos han surgido como uno de los temas más materiales para el sector salud, un hallazgo reforzado por nuestra evaluación de doble materialidad de 2025 y por los avances regulatorios en Colombia.

A nivel regional, nuestro enfoque se centró en el cumplimiento de las regulaciones locales, en la alineación de la gestión de residuos entre países a través de cada plan de manejo de residuos, y en la promoción de iniciativas de reducción de residuos y economía circular. Continuamos trabajando para mejorar la segregación de residuos para reciclaje y medir los volúmenes de residuos que podemos reducir.

Volúmenes de residuos peligrosos por país

Unidad		Colombia	Perú	México	Total
Peso total de residuos peligrosos	TM	871.00	1,074.91	240.22	2,186.13

Estudios de caso por país

Colombia: Economía circular en operaciones de salud

En Colombia, demostramos cómo las iniciativas de gestión de residuos pueden generar beneficios tanto ambientales como operativos.

En Medellín, las mejoras en el servicio de alimentación permitieron el compostaje de residuos vegetales, produciendo fertilizante orgánico y reduciendo el volumen de residuos enviados a relleno sanitario, mientras que la implementación de sistemas de compactación redujo el volumen de residuos en un 75%.

Otros logros clave incluyeron la eliminación de los protectores de bandejas de papel, la sustitución del 70% de materiales desechables por materiales con un mayor porcentaje de contenido biodegradable mediante el trabajo con proveedores, y la actualización de los procedimientos de saneamiento y gestión de residuos en línea con la Resolución 591/2024.

Perú: Fortalecimiento de los procedimientos internos de gestión de residuos

Auna Perú implementó una norma técnica para la gestión integral y el manejo de residuos sólidos hospitalarios en todas sus instalaciones. Los procedimientos actualizados ahora abarcan la limpieza, segregación, almacenamiento y disposición final de los residuos.

México: Estandarización y alto cumplimiento

México mantuvo sistemas sólidos para la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos. Las iniciativas de reducción y reciclaje en nuestras operaciones en México están respaldadas por altos niveles de cumplimiento normativo, incluyendo el cumplimiento total de los estándares de emisiones atmosféricas y descargas de efluentes. Esto proporciona una base sólida para futuras iniciativas de economía circular.

Las prioridades futuras incluyen:

- Ampliar el reporte de datos de residuos a nivel regional.
- Lanzar y escalar iniciativas de economía circular.

Agua

El agua es un recurso esencial en todos los aspectos de la atención en salud, desde la hidratación de los pacientes y la higiene hasta la esterilización de instrumentos médicos y la preparación de tratamientos que salvan vidas.

En Auna, estamos comprometidos con el uso eficiente y responsable del agua: garantizando su calidad dentro de nuestras instalaciones, previniendo la contaminación y asegurando que, cuando devolvemos el agua al medio ambiente, nuestros efluentes cumplan con los estándares de descarga.

En 2025, nuestro enfoque fue similar al de residuos: cumplir con todos los requisitos regulatorios, alinear los enfoques de monitoreo, hacer seguimiento al consumo a nivel regional y promover la eficiencia para minimizar el desperdicio de este recurso tan importante.

Volúmenes de consumo de agua por país

	Unidad	Colombia	Perú	México	Total
Consumo total de agua	m³	313,353.02	141,444.00	199,597.00	654,394.02

De cara al futuro, nuestro siguiente paso es identificar oportunidades para lograr mejoras medibles en la gestión responsable del agua.

Capacitación y educación ambiental

La capacitación y sensibilización ambiental son factores clave para una mejor gestión ambiental en todas nuestras operaciones. En 2025, ampliamos nuestra capacitación ambiental para incluir a contratistas y proveedores, no solo a empleados

Lanzamos nuestro curso “Cuidamos el medio ambiente para cuidar la salud”, diseñado para generar conciencia sobre el cambio climático y su impacto en la salud, así como sobre conceptos clave como la huella de carbono, ecoeficiencia y nuestra estrategia ambiental. Este curso empodera a los empleados para contribuir desde sus funciones identificando oportunidades de mejora enfocadas en la sostenibilidad, participando en capacitaciones y campañas ambientales, y promoviendo buenas prácticas entre sus colegas.

Para celebrar el Día Mundial del Medio Ambiente, organizamos una serie de eventos en toda la región, que incluyen:

- Ferias ambientales en Colombia y eventos interactivos en Perú, México y Colombia.
- Tres charlas regionales con la participación de 657 asistentes.
- Una alianza con el proveedor Kanay para realizar eventos interactivos en Lima y Callao, Perú.



Gobernanza Corporativa

Una sólida gobernanza corporativa sustenta la capacidad de Auna para crecer de manera responsable, gestionar los riesgos de forma eficaz y generar valor a largo plazo para nuestros grupos de interés. Como empresa que cotiza en bolsa y opera en Perú, Colombia y México, estamos comprometidos a cumplir con los más altos estándares de gobernanza, ética y transparencia, alineados con las mejores prácticas internacionales.

Directorio

El Directorio de Auna brinda liderazgo estratégico y supervisión de la gestión de riesgos corporativos y de la gobernanza. El Directorio promueve una conducta empresarial profesional, ética y transparente.

En 2025, el Directorio estuvo compuesto por nueve directores elegidos por la Junta de Accionistas, aportando una diversidad de habilidades, perspectivas y experiencia para respaldar una toma de decisiones informada.

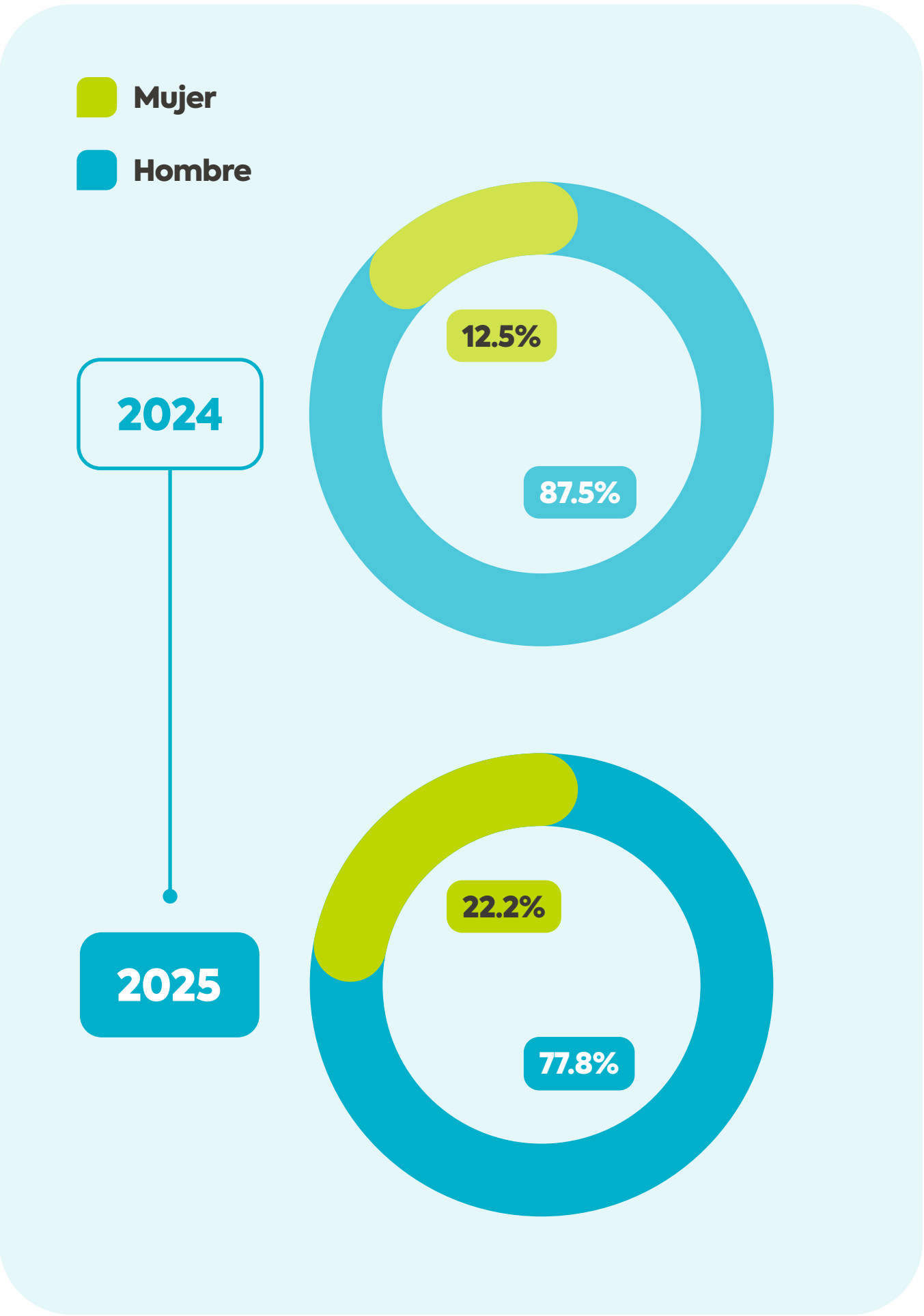
Tras nuestra histórica cotización en la Bolsa de Nueva York (NYSE) en 2024, el Directorio continuó reuniéndose trimestralmente durante 2025, reforzando las prioridades estratégicas, monitoreando el desempeño y asegurando la supervisión en todas las geografías donde opera Auna.

Composición del Directorio

	2024	2025
No. Directores	8	9
No. Directores independientes	4	5
No. Directores hombres	7	7
No. Directoras mujeres	1	2
No. Directores con experiencia profesional en gestión de riesgos empresariales y manejo de crisis	3	9

En enero de 2025, el Directorio dio la bienvenida a **Teresa Gutiérrez** y **Guadalupe Phillips**, fortaleciendo la representación femenina e incorporando experiencia estratégica y de liderazgo.

Equilibrio de género del Directorio



Comités del Directorio

Para respaldar una gobernanza eficaz, el Directorio delega responsabilidades específicas a comités especializados. Cada comité opera bajo estatutos formales que definen su mandato, responsabilidades y procedimientos.

En 2025, el Directorio estableció un Comité de Tecnología, reflejando la creciente importancia estratégica de la tecnología, la innovación y la transformación digital para el modelo de negocio de Auna.

Con esta incorporación, el Directorio ahora opera a través de cinco comités activos.



Comité de Auditoría y Riesgos

Supervisa la integridad de la información financiera, la eficacia de los controles internos, la gestión de riesgos empresariales y el cumplimiento de los requisitos legales, regulatorios y éticos.

Comité de Compensaciones y Talento

Supervisa los esquemas de compensación, la gestión del desempeño, la planificación de la sucesión y la gestión del talento, asegurando que sean justos, competitivos, sostenibles y alineados con los objetivos del negocio y las mejores prácticas.

Comité Ejecutivo

Apoya al Directorio y a la Alta Dirección en la gestión estratégica y operativa del grupo, facilitando la toma de decisiones y la ejecución eficaz de la estrategia corporativa dentro de las facultades delegadas.

Comité de Gobernanza

Supervisa el marco de gobernanza corporativa, asegurando que las estructuras, políticas y prácticas de gobernanza se mantengan alineadas con la estrategia de Auna y con las expectativas regulatorias en evolución.

Comité de Tecnología

Proporciona supervisión estratégica de las iniciativas de tecnología, innovación y transformación digital, asegurando su alineación con las prioridades del negocio y la eficiencia operativa.



Suso Zamora
Presidente del Directorio



E

Luis Felipe Pinillos
Vicepresidente del Directorio



E G

Leonardo Bacherer
Miembro del Directorio



E T

Jorge Basadre
Miembro del Directorio



E G

Guadalupe Phillips
Directora Independiente



CT

Clave de membresía de los comités:

- C** : Presidente del comité
- A** : Auditoría y Riesgos
- CT** : Compensaciones y Talento
- E** : Ejecutivo
- G** : Gobernanza
- T** : Tecnología

John Wilton
Director Independiente



CT T A

Andrew Soussloff
Director Independiente



G A

Teresa Gutierrez
Directora Independiente

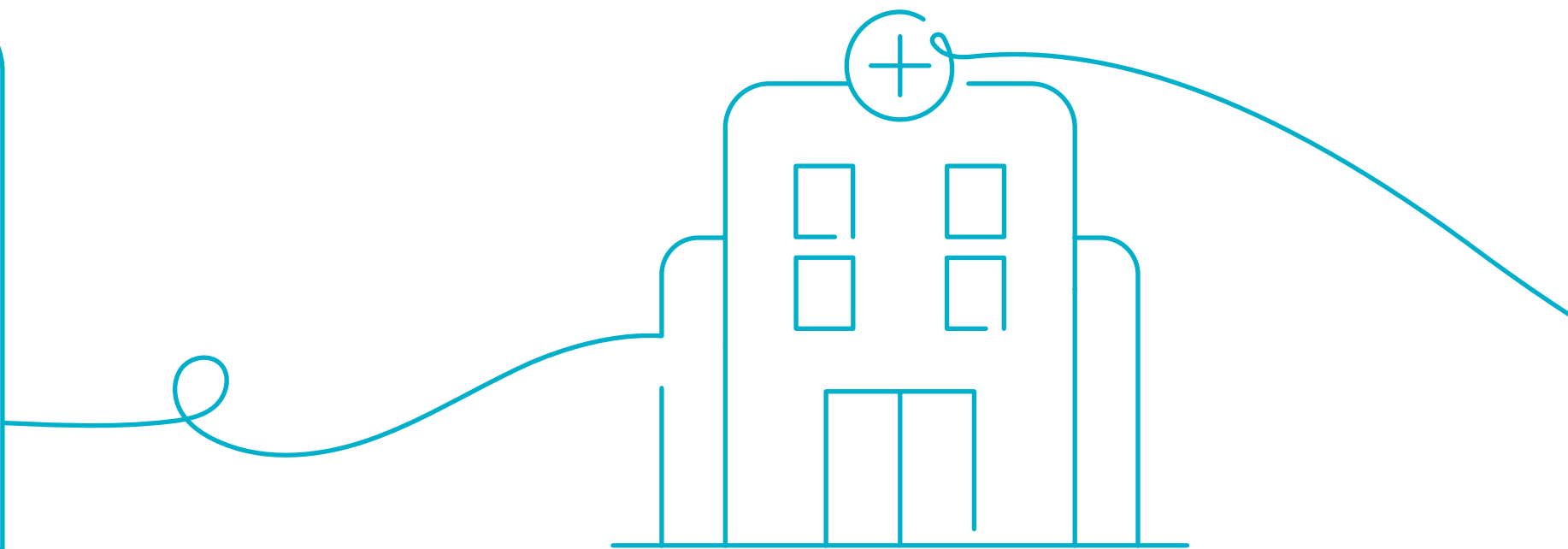


CT T

Robert W. Oberrender
Director Independiente



A CT G



Los perfiles completos de los miembros de nuestro Directorio se pueden encontrar en nuestra página de [Relaciones con Inversionistas](#).

Ética y Cumplimiento

Las prácticas empresariales éticas y el cumplimiento continúan siendo esenciales para nuestra cultura. En 2025, nos enfocamos en fortalecer la comunicación y la sensibilización sobre nuestro compromiso con la ética y el cumplimiento, así como en cómo lo gestionamos en todas nuestras operaciones.

Nuestro Programa de Cumplimiento, el Código de Conducta y la Política Anticorrupción continúan guiando nuestras acciones, mientras que el Comité de Ética y el Comité de Auditoría y Riesgos supervisan su implementación y el cumplimiento de responsabilidades.

Al operar en cuatro jurisdicciones (incluyendo Luxemburgo), nuestro programa de cumplimiento está diseñado para mitigar los riesgos de soborno y corrupción, al mismo tiempo que mantiene altos estándares éticos en la atención a los pacientes.

Nuestro Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta establece estándares claros de conducta adecuada para nuestros colaboradores, proveedores y socios, abarcando conflictos de interés, antisoborno, interacciones con funcionarios públicos, protección de datos, propiedad intelectual y principios éticos en la práctica médica.

En 2025, actualizamos nuestro Código de Conducta para asegurar su alineación con estándares internacionales.

Gestión de reclamos y protección de denunciantes

Seguimos proporcionando una línea ética, gestionada por Ernst & Young, para reportar conductas ilegales o no éticas. Los reportes pueden presentarse de forma anónima a través de un formulario web, correo electrónico, teléfono o correo postal, y son revisados de manera independiente para garantizar la imparcialidad y la transparencia.

Antisoborno y anticorrupción

La corrupción sigue siendo un desafío significativo en América Latina, como lo destaca el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional. En este contexto y ante las crecientes expectativas de los grupos de interés, en 2025 actualizamos nuestra Política Regional Anticorrupción.

La Política proporciona lineamientos claros para salvaguardar la integridad en todas las relaciones comerciales con clientes, socios, proveedores y terceros.

En 2025, Auna Perú obtuvo la re-certificación ISO 37001 de sistemas de gestión antisoborno, sin no conformidades. Esto demuestra la solidez de nuestros sistemas de gestión antisoborno en el país.

Gestión responsable de impuestos

Auna cumple con las leyes fiscales y garantiza que los impuestos se paguen en los países donde operamos, de acuerdo con la normativa aplicable.

Capacitación y sensibilización

Implementamos el Código de Conducta mediante capacitación obligatoria, un pilar fundamental de nuestros esfuerzos de cumplimiento. En 2025:

- Capacitamos al 100% de los nuevos colaboradores en Perú, Colombia y México sobre el Código de Conducta, reforzando nuestro compromiso con el comportamiento ético.
- Todos los nuevos ingresos también recibieron capacitación de inducción sobre la Política Anticorrupción.
- Durante el año, realizamos campañas de sensibilización en Conectauna, lideradas por los responsables regionales.
- Nuestras “Ferias de Cumplimiento” en México y Colombia brindaron oportunidades interactivas para profundizar la comprensión de las prácticas éticas.

El 100% de nuestros colaboradores en Perú, Colombia y México fueron informados sobre nuestras políticas y procesos anticorrupción.

Gestión de Riesgos

Nuestro enfoque de gestión de riesgos empresariales, guiado por el Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio, protege el valor de Auna, su reputación y su capacidad para brindar atención médica de manera confiable.

Nuestros equipos identifican, evalúan y gestionan activamente los posibles riesgos estratégicos, operativos, reputacionales, financieros, regulatorios, legales y sanitarios. Además, monitorean continuamente estas áreas para anticiparse a los desafíos y amenazas emergentes.

En 2025, actualizamos nuestras Políticas y Procedimientos regionales de Gestión de Riesgos y Continuidad del Negocio. Fortalecimos la gestión de riesgos a nivel país mediante la implementación de una Política de Gestión de Riesgos Operacionales en Salud en Perú. Incorporamos los riesgos estratégicos en la planificación del presupuesto 2026 para los tres países y, para fortalecer capacidades, realizamos talleres de capacitación y sensibilización para nuestro Comité de Crisis y líderes clave en cada centro de salud de Auna.

Todos estos esfuerzos se alinean con nuestras políticas corporativas de Riesgos, Continuidad del Negocio y Cumplimiento, y cumplen con estándares internacionales líderes (ISO 22301, ISO 37001, ISO 31000 y COSO ERM), lo que refuerza nuestro compromiso con la excelencia.

Privacidad y seguridad de los datos

Como proveedor de servicios de salud, Auna tiene la responsabilidad de gestionar grandes volúmenes de información sensible de los pacientes, así como datos confidenciales de nuestros colaboradores, socios e inversionistas. El manejo responsable y seguro de estos datos es esencial para mantener la confianza y cumplir con la normativa aplicable. A medida que las amenazas de ciberseguridad se vuelven más sofisticadas a nivel global, fortalecer nuestros sistemas de protección es fundamental para anticiparnos a los riesgos. La privacidad de datos y la ciberseguridad siguen siendo riesgos prioritarios supervisados por el Directorio y el Comité de Auditoría y Riesgos.

En 2025, fortalecimos nuestro marco regional de ciberseguridad para alinearlo con las mejores prácticas internacionales. Nuestra estrategia y acciones de privacidad y seguridad de datos están guiadas por la norma ISO/IEC 27001 y el marco de ciberseguridad NIST Cybersecurity Framework (CSF) 2.0.

Principales acciones en 2025 incluyeron:

- Implementamos el monitoreo de ciberseguridad en tiempo real en sistemas SOX, mejorando la visibilidad y la detección y respuesta temprana a amenazas.
- Fortalecimos el proceso de gestión de vulnerabilidades para reducir riesgos y acelerar la aplicación de parches.
- Mejoramos las configuraciones de seguridad de los sistemas críticos, “endureciéndolos” para proteger la información.
- Adquirimos un seguro de ciberseguridad para reforzar aún más la protección de la organización.

Indicadores de desempeño en ciberseguridad

En 2025, superamos nuestras metas de Monitoreo de Seguridad Avanzado, Fortalecimiento de la Seguridad y Resiliencia de TI.

Indicador	2025 Objetivo	2025 Desempeño
Monitoreo de Seguridad Avanzado – mide qué tan bien respondemos a las amenazas cibernéticas	80%	91%
Fortalecimiento de las configuraciones de seguridad en las plataformas de TI (hardening) – mide qué tan seguras están configuradas nuestras plataformas y sistemas de TI.	80%	90%
Mejora de la resiliencia de TI; Planes Regionales de Recuperación ante Desastres – mide qué tan preparados estamos para recuperarnos ante una interrupción importante de los sistemas de TI.	80%	100%

Más allá de la tecnología, continuamos desarrollando una cultura de seguridad mediante la sensibilización sobre los riesgos y el fortalecimiento de capacidades a través de la capacitación.

En 2025, registramos una filtración de datos de información personal en Perú y 175 filtraciones de datos médicos en Colombia. Tomamos estos incidentes con la máxima seriedad. Como parte de nuestra respuesta, encargamos una auditoría

externa independiente de los procesos de privacidad y protección de datos en Perú, con el apoyo de un estudio legal externo. La auditoría identificó áreas clave de mejora, las cuales estamos abordando activamente en 2026.

Nuestro objetivo sigue siendo claro: proteger los datos personales y prevenir las filtraciones de información.

Cumplimiento normativo

En todas nuestras operaciones, equipos especializados trabajan para garantizar el cumplimiento de las normativas en evolución sobre privacidad de datos y seguridad de la información. Continuamos operando buzones ARCO¹ (acceso, rectificación, cancelación y oposición), donde cualquier persona puede enviar solicitudes para conocer, actualizar, corregir o solicitar la eliminación de sus datos personales.

México

- Fortalecimos el cumplimiento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- Emitimos 11 avisos de privacidad que detallan claramente la finalidad del tratamiento de datos.
- Instalamos avisos de videovigilancia en tres hospitales.
- Desarrollamos cláusulas contractuales estándar sobre protección de datos y capacitamos al equipo de Contratos Legales en su implementación.

Perú

- Revisamos y ajustamos los procesos internos para alinearlos con el nuevo Reglamento de Protección de Datos Personales del Perú.

Colombia

- Completamos la depuración, armonización y verificación de las bases de datos registradas ante la SIC (Superintendencia de Industria y Comercio).

Políticas y sistemas

Continuamos fortaleciendo nuestro marco interno de gobernanza de privacidad y seguridad de datos mediante la actualización de nuestras políticas y procedimientos en toda la región.

- En México, se elaboraron tres nuevas políticas en 2025 y su revisión e implementación está prevista para 2026:
 - Política de Protección de Datos Personales
 - Política de Atención de Derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición)
 - Política de Bloqueo y Cancelación de Datos
- En Perú, se actualizaron la Política de Privacidad, el Protocolo de Derechos ARCO y los formularios de solicitud. Se prevé un mayor fortalecimiento de los protocolos internos en 2026 para promover altos estándares de seguridad y protección de datos.
- En Colombia, el Manual de Políticas y Procedimientos Internos fue estandarizado para su aplicación obligatoria en todas las operaciones, garantizando prácticas consistentes de protección de datos a nivel nacional.

¹ Buzones ARCO: Perú: derechosarco.pe@auna.org; México: derechosarco.mx@auna.org; Colombia: protecciondatospersonales@auna.org (Medellín), datospersonalescpa@auna.org (Barranquilla) y oncomedica.co@auna.org (Montería).

Además, hemos establecido una política regional de privacidad de datos aplicable en Perú, Colombia y México, creando alineamiento y consistencia en esta materia.

Capacitación y sensibilización

La capacitación y la sensibilización siguen siendo fundamentales para nuestra estrategia de protección de datos y para el fortalecimiento de nuestra cultura de seguridad.

- En México y Perú, se lanzó un programa de capacitación en la plataforma CreSer para fortalecer la comprensión de los colaboradores sobre el manejo adecuado de datos, las obligaciones de confidencialidad y las consecuencias legales del uso indebido.
- En Colombia, alcanzamos un 90% de cumplimiento entre líderes, personal administrativo y colaboradores respecto al marco normativo de protección de datos personales.

Recurso dedicado

Para reforzar la rendición de cuentas y la supervisión, seguimos fortaleciendo la gobernanza local. En México, se designó a un Especialista Legal Digital para liderar el cumplimiento de las regulaciones de protección de datos personales. En Perú, se nombró a un Oficial de Protección de Datos para fortalecer la gobernanza local en materia de protección de datos.

Cadena de suministro responsable

Auna opera en tres países de América Latina, y nuestra cadena de suministro se extiende a nivel global. Nuestro compromiso con la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables se extiende a nuestros proveedores y socios.

Ponemos un fuerte énfasis en el **abastecimiento local**. En 2025, el 98% de nuestros proveedores de primer nivel fueron locales, frente al 75% en 2024.

En 2025, implementamos un **Código de Conducta Regional para Proveedores y Socios Comerciales**, que establece nuestras expectativas en materia de derechos humanos, anticorrupción, privacidad de datos, salud y seguridad, y gestión ambiental. Se impartió capacitación sobre el Código de Conducta a 52 proveedores y contratistas clave en Perú, y a 716 contratistas en Colombia.

A través de nuestro **Programa de Compras Sostenibles** (lanzado en 2024), continuamos evaluando el riesgo ESG y fortaleciendo las capacidades de los proveedores en temas ambientales, sociales y de gobernanza. En 2025, participaron

75 proveedores críticos en Perú, México y Colombia. Más del 60% de los proveedores participantes respondieron a nuestra solicitud de información, presentando evidencia de que actualmente cuentan con políticas y procedimientos básicos en materia ambiental, social y de gobernanza.

Nuestro **compromiso de sostenibilidad para proveedores** establece nuestras directrices sobre derechos humanos, prevención de la contaminación, gestión de privacidad de datos, entre otros temas. Seguimos alentando a los proveedores a adoptar y comprometerse con este marco.





Apéndices

Lista de políticas

Pública:

- [Código de Conducta](#)
- [Código de Conducta para Proveedores y Socios Comerciales](#)
- [Política Anticorrupción](#)
- [Política de Privacidad de Datos \(Perú\)](#)

Internas:

- Política de Gestión de Riesgos
- Política de Gestión de Continuidad del Negocio
- Política del Sistema de Gestión de la Calidad
- Política de Gestión Ambiental
- Política de Gestión de Residuos
- Política de Movilidad Interna
- Política de Becas Educativas y Descuentos para Empleados
- Política de Clima Laboral y Voz del Empleado
- Política de Capacitación y Desarrollo
- Política de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
- Política de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Política de Comunicación Clara y Humanizada
- Política de Trato Digno y No Discriminatorio
- Política de Humanización del Cuidado
- Política de Atención Centrada en la Persona
- Política de Seguridad del Paciente
- Política de Derechos y Responsabilidades del Paciente
- Política de Gestión de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones
- Política de Inversión Social

Tabla de datos ESG (GRI, SASB, selección de indicadores ESRS)

Tabla de datos GRI

Estándar GRI	Divulgación	Ubicación
GRI 2: Divulgaciones Generales 2021	2-1 Detalle organizacional	a. Nombre legal
		b. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica
		c. Ubicación de su sede principal
		d. Países de operación
	1. La organización y sus prácticas de reporte	a. Enumera todas las entidades incluidas en su reporte de sostenibilidad.
		c. Si la organización está compuesta por múltiples entidades, explique el enfoque utilizado para consolidar la información, incluyendo:
		i. Si el enfoque implica ajustes a la información por participaciones minoritarias;
		ii. Cómo el enfoque considera fusiones, adquisiciones y desinversiones de entidades o partes de entidades;
	2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	iii. Si el enfoque difiere entre las distintas divulgaciones de este Estándar y
		iv. entre los temas materiales.



Estándar GRI	Divulgación		Ubicación
GRI 2: Divulgaciones Generales 2021	1. La organización y sus prácticas de reporte	a. Especifique el período de reporte y la frecuencia de su reporte de sostenibilidad.	Introducción; Bienvenida del Presidente
		b. Especifique el período de reporte de su información financiera y, si no coincide con el período de su reporte de sostenibilidad, explique el motivo de esta diferencia.	Introducción
		c. Informe la fecha de publicación del informe o de la información reportada.;	Contactos e información adicional
		d. Especifique el punto de contacto para consultas sobre el informe o la información reportada.	Contactos e información adicional
	2-4 Re-expresiones de información	a. Reporte las re-expresiones de información realizadas respecto a períodos de reporte anteriores y explíquelas: i. las razones de las re-expresiones; ii. el efecto de las re-expresiones.	N/A
	2. Actividades y trabajadores.	a. Informe el(los) sector(es) en los que opera.	Bienvenida del Presidente; Acerca de Auna
		b. describa su cadena de valor, incluyendo: i. las actividades, productos, servicios y mercados atendidos por la organización; ii. la cadena de suministro de la organización; iii. las entidades aguas abajo de la organización y sus actividades.	Gobernanza corporativa; Cadena de suministro responsable
		c. informe otras relaciones comerciales relevantes;	Construyendo sociedades más saludables - Pacientes; Talento Humano; Comunidades
		d. Describa los cambios significativos en 2-6-a, 2-6-b y 2-6-c en comparación con el período de reporte anterior.	N/A



Estándar GRI	Divulgación	Ubicación			
GRI 2: Divulgaciones Generales 2021	2. Actividades y trabajadores.	2-7 Empleados	a. Informe el número total de empleados y un desglose de este total por género y por región.	Talento Humano: tablas de datos de indicadores clave de desempeño ESG	
		2-7 Empleados	b. Informe el número total de:	Talento Humano: tablas de datos de indicadores clave de desempeño ESG	
			i. número total de empleados permanentes y desglose por género y por región.		
			ii. número total de empleados temporales y desglose por género y por región.		
			iii. número total de empleados sin horas garantizadas y desglose por género y por región.		
	3. Gobernanza	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	iv. número total de empleados a tiempo completo y desglose por género y por región.	Gobernanza Corporativa – Comités del Directorio	
			v. número total de empleados a tiempo parcial y desglose por género y por región.		
			d. informe la información contextual necesaria para comprender los datos reportados en 2-7-a y 2-7-b.		N/A
			e. describa las fluctuaciones significativas en el número de empleados durante el período de reporte y entre periodos de reporte.		N/A
			a. describa su estructura de gobernanza, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno.		Gobernanza Corporativa
			b. enumere los comités del máximo órgano de gobierno responsables de la toma de decisiones y de la supervisión de la gestión de los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas.	Gobernanza Corporativa – Comités del Directorio	
			2-9 Estructura y composición de la gobernanza	c. describa la composición del máximo órgano de gobierno y de sus comités por:	Gobernanza Corporativa – Directorio; Comités del Directorio
				i. miembros ejecutivos y no ejecutivos.	
				ii. independencia.	
				iii. antigüedad de los miembros en el órgano de gobierno.	
				iv. número de otros cargos y compromisos significativos que mantiene cada miembro, y la naturaleza de dichos compromisos.	
				v. género.	
				vi. grupos sociales subrepresentados.	
vii. competencias relevantes para los impactos de la organización.					
viii. representación de las partes interesadas.					



Estándar GRI	Divulgación		Ubicación
GRI 2: Divulgaciones Generales 2021	3. Gobernanza	a. describe los procesos de nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno y de sus comités.	Gobernanza Corporativa – Directorio; Comités del Directorio
		b. describir los criterios utilizados para el nombramiento y la selección de los miembros del máximo órgano de gobierno, incluyendo si se tienen en cuenta y cómo los siguientes aspectos: i. opiniones de las partes interesadas (incluidos los accionistas). ii. diversidad. iii. independencia. iv. competencias relevantes para los impactos de la organización.	Gobernanza Corporativa – Directorio
		2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobernanza Corporativa – Directorio; Comités del Directorio
		a. describir el papel del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión de la organización, así como de las estrategias, políticas y objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.	Gobernanza de Sostenibilidad; Comités del Directorio
		2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos b. describir el papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la debida diligencia de la organización y otros procesos para identificar y gestionar sus impactos en la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo: i. si el máximo órgano de gobierno interactúa con las partes interesadas y cómo lo hace para apoyar estos procesos. ii. cómo el máximo órgano de gobierno considera los resultados de estos procesos.	Gobernanza de Sostenibilidad; Gobernanza Corporativa
		c. describir el papel del máximo órgano de gobierno en la revisión de la eficacia de los procesos de la organización descritos en 2-12-b, e informar la frecuencia de dicha revisión.	Gobernanza de Sostenibilidad; Comités del Directorio
		2-14 Rol del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad a. informar si el máximo órgano de gobierno es responsable de revisar y aprobar la información reportada, incluidos los temas materiales de la organización, y, de ser así, describir el proceso de revisión y aprobación de dicha información.	Gobernanza de Sostenibilidad
		2-16 Comunicación de preocupaciones críticas a. describir si las preocupaciones críticas se comunican al máximo órgano de gobierno y cómo se lleva a cabo dicha comunicación.	Gobernanza Corporativa – Ética y cumplimiento



Estándar GRI		Divulgación	Ubicación
GRI 2: Divulgaciones Generales 2021	4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Bienvenida del Presidente; Nuestro impacto en los ODS
		2-23 Compromisos de política	Ética y Cumplimiento - Cadena de suministro responsable
			Ética y Cumplimiento - Cadena de suministro responsable
			Lista de políticas
		2-24 Integración de los compromisos de política	Ética y Cumplimiento



Estándar GRI	Divulgación		Ubicación	
GRI 2: Divulgaciones Generales 2021	4. Estrategia, políticas y prácticas	a. describir sus compromisos para proporcionar o cooperar en la reparación de los impactos negativos que la organización identifica que ha causado o contribuido a causar.	Cadena de suministro responsable; Cuidado del medio ambiente	
		b. Describir su enfoque para identificar y abordar quejas o reclamaciones, incluidos los mecanismos de quejas que la organización ha establecido o en los que participa.	Ética y Cumplimiento – Gestión de quejas y protección de denunciantes	
		e. Describir cómo la organización hace seguimiento de la eficacia de los mecanismos de quejas y otros procesos de remediación, y presenta ejemplos de su efectividad, incluyendo la retroalimentación de las partes interesadas.	Ética y Cumplimiento – Gestión de quejas y protección de denunciantes	
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	b. Plantear inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización.	Ética y Cumplimiento	
5. Participación de las partes interesadas.	2-29 Enfoque de participación de las partes interesadas	a. Describir su enfoque para interactuar con las partes interesadas, incluyendo: i. las categorías de partes interesadas con las que se relaciona y cómo se identifican. ii. el propósito de la participación de las partes interesadas. iii. cómo la organización procura garantizar una participación significativa de las partes interesadas.	Participación de las partes interesadas	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	a. Informe el porcentaje del total de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva.	Indicadores clave de desempeño ESG – Tablas de datos	
GRI 3: Temas Materiales 2021	2. Divulgación de Temas Materiales.	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	a. Describir el proceso que ha seguido para determinar sus temas materiales, incluyendo: i. cómo ha identificado los impactos reales y potenciales, negativos y positivos, en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos en sus derechos humanos, a lo largo de sus actividades y relaciones comerciales. ii. cómo ha priorizado los impactos para su reporte en función de su significancia.	Temas materiales
			b. Especificar las partes interesadas y los expertos cuyas opiniones han contribuido al proceso de determinación de sus temas materiales.	Temas materiales; Participación de las partes interesadas
		3-2 Lista de temas materiales	a. Enumerar sus temas materiales.	Temas materiales
			b. Informar los cambios en la lista de temas materiales en comparación con el período de reporte anterior.	Temas materiales
3-3 Gestión de temas materiales	a. Describir los impactos reales y potenciales, negativos y positivos, en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos en sus derechos humanos.	Temas materiales		

Plantilla de divulgaciones SASB para el Informe de Sostenibilidad de Auna 2025

Norma de contabilidad de sostenibilidad para la prestación de servicios de salud

Tema	Código SASB	Indicador contable	Referencia (sección)/Respuesta directa o comentario
Gestión de la energía	HC-DY-130a.1.	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red y (3) porcentaje de energía renovable.	Cambio climático y energía
Gestión de residuos	HC-DY-150a.2.	Cantidad total de (1) residuos farmacéuticos peligrosos y (2) no peligrosos, porcentaje (a) incinerado, (b) reciclado o tratado y (c) dispuesto en relleno sanitario.	Residuos y economía circular
Privacidad del paciente y registros médicos electrónicos	HC-DY-230a.2.	Descripción de las políticas y prácticas para proteger los registros de datos personales de salud de los clientes y otros datos personales.	Privacidad y seguridad de los datos; Lista de políticas
	HC-DY-230a.3.	(1)Número de brechas de datos; (2) porcentaje que involucra (a) solo datos personales y (b) datos personales de salud; (3) número de clientes afectados en cada categoría, (a) solo datos personales y (b) datos personales de salud.	Privacidad y seguridad de los datos
Acceso para pacientes de bajos ingresos	HC-DY-240a.1.	Discusión de la estrategia para gestionar la combinación de estatus de aseguramiento de los pacientes.	Bienvenida el Presidente; Sobre Auna; Comunidades – Acceso a la atención médica y campañas de prevención de enfermedades
Salud y seguridad de la fuerza laboral	HC-DY-320a.1.	Tasa total de incidentes registrables (TRIR) para (a) empleados directos y (b) empleados contratistas.	Talento Humano; Salud, seguridad y bienestar de los empleados
Reclutamiento, desarrollo y retención de empleados	HC-DY-330a.1.	(1) Tasa de rotación voluntaria y (2) tasa de rotación involuntaria para: (a) médicos, (b) profesionales de la salud no médicos y (c) todos los demás empleados.	Talento Humano
	HC-DY-330a.2.	Descripción de los esfuerzos de reclutamiento y retención de talento para profesionales de la salud.	Talento Humano; Salud, seguridad y bienestar de los empleados
Impactos del cambio climático en la salud humana y la infraestructura	HC-DY-450a.1.	Descripción de las políticas y prácticas para abordar: (1) los riesgos físicos derivados del aumento en la frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos, (2) los cambios en las tasas de morbilidad y mortalidad de enfermedades y afecciones asociadas al cambio climático, y (3) la preparación y respuesta ante emergencias.	Cuidado del medio ambiente; Lista de políticas



Selección de indicadores clave de desempeño – ESRS

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025	ESRS
Consumo total de energía eléctrica	MWh	80,272.19	E1
Emisiones de alcance 1	tCO ₂ e	7,085.52	E1
Emisiones de alcance 2	tCO ₂ e	17,661.90	E1
Emisiones de alcance 3	tCO ₂ e	18,581.66	E1
Consumo total de agua	m ³	654,394.02	E3
Cantidad total de residuos generados por el grupo	TM	5,115.90	E5
No. de empleados a nivel mundial	Empleados	15,254	S1
No. de empleados a nivel mundial (FTE / equivalente a tiempo completo)	Empleados	14,741	S1
No. de empleadas (mujeres)	Empleados	Perú Colombia México	S1
		4,514	
		4,430	
		2,278	
% de empleadas (mujeres) en puestos de alta dirección	%	Perú Colombia México	S1
		54.4%	
		48.3%	
		48.9%	
% de gerentes senior (del total de la fuerza laboral)	%	3%	S1
% de gerentes (del total de la fuerza laboral)	%	3%	S1
% de profesionales calificados (del total de la fuerza laboral)	%	53%	S1
% operativos (del total de la fuerza laboral)	%	40%	S1
No. de empleados a tiempo parcial	Empleados	3,555	S1
% de empleados a tiempo parcial	%	24%	S1
Tasa de rotación de empleados	%	Hombre Mujer	S1
		37% 29%	

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025	ESRS
No. de proporción de empleados por tipo de contrato	Empleados	Permanente Periodo fijo Contratistas	S1
		14,741	
		513	
		1,417	
Tasa de rotación de empleados	%	Todos Hombre Mujer <30 30-50 +50	S1
		30%	
		37%	
		29%	
		42%	
		24%	
		24%	
Reducción del tiempo desde la contratación hasta la incorporación (aprox.)	%	50%	S1
% de puestos cubiertos con candidatos internos	%	20%	S1
No. de convenios de negociación colectiva	CBA's	2	S1
% de empleados con discapacidad	%	0.1	S1
% Tasa de accidentes (permanentes y temporales)	%	Perú Colombia México	S1
		2.11%	
		3.78%	
		6.37%	
No.de horas de capacitación impartidas	Horas	540,134	S1
No. de proveedores y contratistas que han sido capacitados en el Código de Conducta	Proveedores	Perú Colombia México	S2
		51	
		716	
		En progreso	
Puntuación neta de promotores (NPS) promedio entre los pacientes hospitalarios	%	Peru: 86 Mexico: 85 Colombia 90%	S4
% de empleados que han sido informados sobre las políticas y procesos anticorrupción de la empresa	%	100	G1

Indicadores clave de desempeño ESG – Tablas de datos

Acerca de Auna: Descripción del negocio

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025
No. de centros de salud en la red	Centros	31
No. de camas en la red	Camas	2,333
Planes de seguros	Unidades	4,958,079
No. de pacientes que reciben atención de emergencia	Pacientes	358,951
No. de cirugías realizadas	Cirugías	82,579
No. de enfermedades complejas cubiertas por los planes de seguros	Unidades	79
% de ingresos provenientes de servicios de salud	%	72%
% de ingresos provenientes de oncología y planes especializados	%	28%
Ingresos	Millones de USD	1,304
Margen EBITDA ajustado	%	20.9%

Construyendo sociedades más saludables: Pacientes

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025
Puntuación neta de promotores (NPS) promedio entre pacientes hospitalarios	#/%	Perú: 86 México: 85 Colombia 90%
Puntuación neta de promotores (NPS) promedio entre clientes de seguros médicos	#	35 (México) 66 (Perú)
No. de publicaciones científicas en revistas revisadas por pares	Publicaciones	107
No. de ensayos clínicos en curso realizados	Pruebas clínicas	132
No. de programas educativos impartidos	Programas	23
No. de participantes en los programas educativos	Participantes	3,400
% de aumento en la notificación de señales de atención insegura en Perú	% aumento	31

Gobernanza de la sostenibilidad: supervisión y rendición de cuentas

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025
Frecuencia de las reuniones del Comité de Sostenibilidad por año	Veces	4

Construyendo sociedades más saludables: Fuerza laboral

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad		2025
No. de empleados a nivel mundial	Empleados		15,254
No. de empleados a nivel mundial (FTE / equivalente a tiempo completo)	Empleados		14,741
No. de mujeres	Perú Colombia México	Empleados	4,514 4,430 2,278
% de mujeres en puestos de alta dirección	Perú Colombia México	%	54.4% 48.3% 48.9%
% de gerentes senior (del total de la fuerza laboral)			%3%
% de gerentes (del total de la fuerza laboral)			%3%
% de profesionales calificados (del total de la fuerza laboral)			%53%
% operativos (del total de la fuerza laboral)			%40%
No. de empleados a tiempo parcial	Empleados		3,555
% de empleados a tiempo parcial			%24%
No. de grupos de edad de los empleados	<30 30-50 50	%	4,940 9,167 1,147
Tasa de rotación de empleados	Hombre Mujer	%	37% 29%
Proporción de empleados por tipo de contrato	Permanente Periodo fijo Contratistas	Empleados	14,741 513 1,417

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad		2025
Tasa de rotación de empleados	Todos	%	30%
	Hombre		37%
	Mujer		29%
	<30		42%
	30-50		24%
	50		24%
Total de convenios de negociación colectiva	Perú	CBAs	0
	Colombia		1
	México		1
Total de colaboradores sindicalizados	Perú	Colaboradores	0
	Colombia		437
	México		1,338
Reducción del tiempo desde la contratación hasta la incorporación (aprox.)	%		50%
% de puestos cubiertos con candidatos internos	%		20%
No. de horas de capacitación impartidas	Horas		540,134
Incremento interanual (YoY) en horas de capacitación impartidas	%		25%
No. de empleados capacitados en el Código de Conducta	%		100%
No. de horas dedicadas al apoyo en liderazgo por parte del equipo de liderazgo	Horas		1,470
No. de horas dedicadas a sesiones presenciales por parte del equipo de liderazgo	Horas		1,000
No. de horas dedicadas a sesiones de escucha y diálogo por parte del equipo de liderazgo	Horas		470
No. de empleados reconocidos por su excelencia en la aplicación de los principios culturales de Auna	Empleados		2,500
Horas de capacitación en SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) impartidas	Horas		42,144
No. de miembros del personal que recibieron capacitación en SST	Miembros		12,088
Tasa de participación en la encuesta de cultura laboral	%		89
No. de empleados que expresan alta satisfacción con Auna en la encuesta de cultura laboral	%		83

Construyendo sociedades más saludables: Fuerza laboral – Salud, seguridad y bienestar de los empleados: Salud mental y bienestar

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025
No. de empleados que recibieron asesoramiento psicológico a nivel regional.	Empleados	2,874
No. de sesiones de asesoramiento psicológico brindadas a nivel regional.	Sesiones	3,654
No.de familiares que recibieron asesoramiento psicológico a nivel regional.	Miembros	536
No. de sesiones de asesoramiento psicológico brindadas a familiares a nivel regional.	Sesiones	655
No. de crisis emocionales atendidas a través del botón SOS.	Crisis	603
No. de sesiones de capacitación en salud mental realizadas a nivel regional.	Sesiones	243
No. de empleados capacitados en salud mental.	Empleados	4,970
No. de empleados bajo modalidades de trabajo remoto/híbrido.	Empleados	343
No. de empleados que completaron la capacitación en prevención del acoso sexual.	Empleados	7,245

Construyendo sociedades más saludables: Comunidades

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025
No. de personas impactadas positivamente	Personas	20,319
No. de mamografías donadas en México y Perú	Mamografías	600
No. de charlas educativas en comunidades vulnerables	Charlas	20
No. de personas alcanzadas con información sobre autoexamen de mama	Personas	+22,000
No. total de donaciones de sangre	Donaciones	22,665
No. de campañas de donación de sangre	Campañas	399
Inversión total en gestión social (en dólares)	\$	47,515
Monto total de donaciones en Perú	S/.	97,592.25
No. de charlas de salud realizadas (en Perú y México fueron exclusivamente charlas sobre cáncer de mama)	Charlas	114
No. de personas beneficiadas por las charlas de salud (en Perú y México corresponden a beneficiarios de charlas sobre cáncer de mama)	Personas	3,469

Construyendo sociedades más saludables – Voluntariado

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	Total	Perú	Colombia	México
No. de horas de voluntariado	Horas	4,259	139	4,114	6
No. total de voluntarios movilizados	Voluntarios	133	38	94	1
No. de empleados voluntarios	Empleados	52	32	20	0
No. de médicos voluntarios (consultas y charlas de voluntariado)	Doctores	23	6	16	1
No. de voluntarios externos a la organización	Voluntarios externos	74	0	74	0



Cuidado del medio ambiente: Cambio climático – Energía

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	Total	Perú	Colombia	México
% de medición de la huella de carbono	%	100%	100%	100%	100%
Consumo total de energía eléctrica	MWh	80,272.19	21,257.64	28,657.17	30,357.39
Emisiones de alcance 1	tCO ₂ e	7,085.52	1,816.30	2,106.54	3,162.67
Emisiones de alcance 2	tCO ₂ e	17,661.90	3,523.63	622.71	13,515.56
Emisiones de alcance 3	tCO ₂ e	18,581.66	6,825.31	6,785.45	4,970.90

Cuidado del medio ambiente: Residuos y economía circular

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	Total	Perú	Colombia	México
Peso total de residuos peligrosos.	TM	2,186.13	1,074.91	871.00	240.22

Cuidado del medio ambiente: Agua

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	Total	Perú	Colombia	México
Consumo total de agua.	m ³	654,394.02	141,444.00	313,353.02	199,597.00

Gobierno corporativo: Directorio

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2024	2025
Número total de directores	Directores	8	9
Número total de directores independientes	Directores	4	5
Número total de directores hombres	Directores	7	7
Número total de directoras mujeres	Directores	1	2
Número total de directores con experiencia profesional en gestión de riesgos empresariales y gestión de crisis	Directores	3	9

Gobierno corporativo: Directorio – Antigüedad en el cargo

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025	
Antigüedad en el cargo	Directores	0-3 años	2
		3-6 años	1
		6-9 años	4
		Más de 9 años	2

Gobierno corporativo: Antisoborno y anticorrupción

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	Perú	Colombia	México
No. de proveedores y contratistas que han sido capacitados en el Código de Conducta	Proveedores y contratistas	51	716	(en progreso)
% de empleados que han sido informados sobre las políticas y procesos anticorrupción de la empresa	%	100%	100%	100%
No. de auditorías realizadas por año relacionadas con el cumplimiento del Código de Ética y Conducta	Proyectos de auditoría	2	1	0
No. de infracciones graves y muy graves por incumplimiento del Código de Ética y Conducta	Violaciones	0	0	0
No. de denuncias recibidas relacionadas con casos de corrupción o soborno	Reportes	0	0	1

Gobierno corporativo: Privacidad y seguridad de los datos

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025
No. de simulacros de seguridad	Simulacros	0
% de monitoreo avanzado de seguridad (SOC)	%	91%
% de fortalecimiento de configuraciones de seguridad en plataformas de TI (hardening 2025 SOX)	%	90%
% de mejora de la resiliencia de TI (DRP / plan de recuperación ante desastres)	%	100%



Gobierno corporativo: Cadena de suministro responsable

Indicador clave de desempeño (KPI)	Unidad	2025
No. de proveedores críticos que participaron en nuestro Programa de Adquisiciones Sostenibles (SPP)	Proveedores críticos	75
% de proveedores que respondieron a la solicitud de información del SPP y que presentaron evidencia de contar actualmente con políticas y procedimientos básicos en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG).	%	+60%

Indicador clave de desempeño (KPI)	Perú			Colombia			México		
	General	M&D	Total	General	M&D	Total	General	M&D	Total
No. de proveedores	1,747	504	2,251	1,190	407	1,597	1,988	391	2,379
No. de proveedores locales	1,640	504	2,144	1,190	407	1,597	1,944	391	2,335
% de proveedores locales	94%	100%	95.25%	100%	100%	100%	97.78%	100%	98%
Índice de satisfacción de proveedores	NA	NA	NA	82%	80%	81%	NA	NA	NA
Promedio de días de pago a proveedores	37.1	84.4	121.5	179	179	179	10.7	variable	variable

Contactos e información adicional

Para compartir sus comentarios, por favor contacte al equipo de sostenibilidad en sostenibilidad@auna.org

Para consultas relacionadas con inversionistas, por favor contacte a contact@aunainvestors.com



Transformando la salud

auna.org