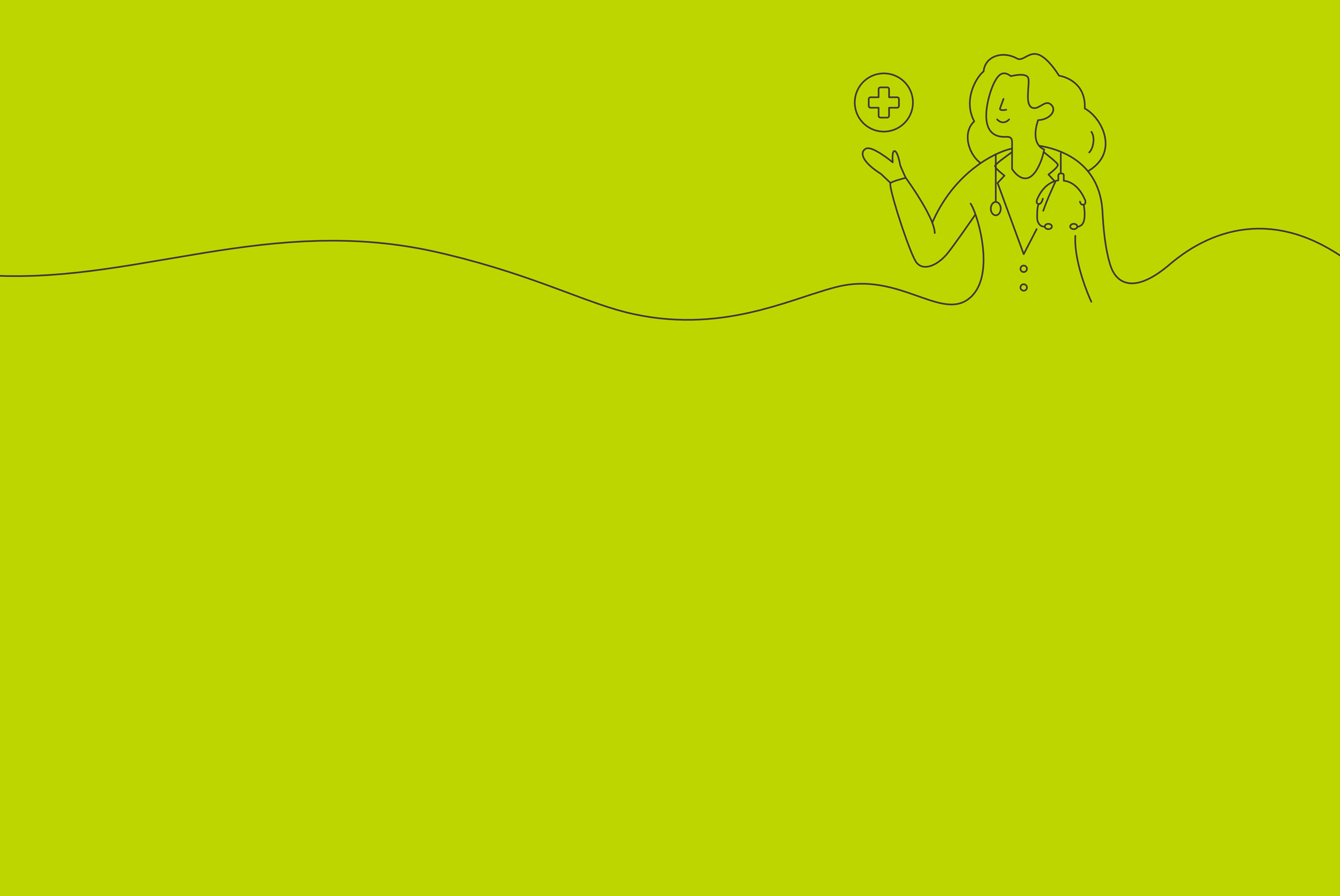


Reporte de Sostenibilidad 2024





Introducción

La sostenibilidad es un pilar fundamental para el éxito del negocio de Auna y para nuestra capacidad de brindar servicios de salud confiables en Perú, Colombia y México. El presente informe expone cómo estamos contribuyendo a transformar el sistema de salud en América Latina, al mismo tiempo que integramos la sostenibilidad en el corazón de nuestra gestión empresarial.

En este documento presentamos nuestra estrategia de sostenibilidad y destacamos los avances logrados durante el año 2024. No solo celebramos los logros alcanzados hasta la fecha y brindamos a nuestros grupos de interés una visión clara de nuestro enfoque en sostenibilidad, sino que también lanzamos un llamado a la acción para mantener el impulso en nuestro camino hacia un futuro más saludable y sostenible, tanto para nuestro negocio como para las comunidades a las que servimos.

Los invitamos a explorar este informe, analizar, cuestionar su contenido y a compartir sus comentarios. Sus aportes serán clave para seguir mejorando nuestro desempeño en sostenibilidad y elevar la calidad de nuestra reportería.

Este informe ha sido elaborado con referencia a los Estándares GRI, al igual que en años anteriores. El detalle de cómo se alinean los Estándares GRI con las divulgaciones contenidas en este documento se encuentra en la [página 53](#). Nuestro índice SASB se presenta en la [página 63](#).

El informe abarca todas las operaciones y entidades consolidadas de Auna.

Los datos de desempeño corresponden al período de reporte comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, salvo que se indique lo contrario.

Bienvenida del Presidente

Reporte de
Sostenibilidad
2024

Bienvenida del Presidente



Es un placer darles la bienvenida a nuestro Informe de Sostenibilidad 2024. Este ha sido un año de importantes avances y me enorgullece resaltar nuestro firme compromiso con la transformación del sistema de salud en América Latina. En Auna, nuestros pacientes siguen estando en el centro de todo lo que hacemos y la sostenibilidad está siempre presente en nuestras decisiones.

Promover la salud, prevenir, detectar enfermedades a tiempo y brindar atención médica de alta calidad es hoy más crucial que nunca, en la medida en que buscamos impactar de forma positiva en nuestras comunidades y construir sociedades más justas y saludables. Las enfermedades complejas continúan representando una amenaza importante para la salud pública en la región y un desafío financiero creciente. Las tasas de Cáncer, enfermedades cardiovasculares y respiratorias, así como la diabetes, están en aumento a medida que los estilos de vida se vuelven más urbanos y sedentarios, las dietas cambian y las poblaciones envejecen.

Sin embargo, muchas personas en los países hispanohablantes de América aún tienen acceso limitado o nulo a la atención médica, mientras que, por otro lado, los sistemas de salud enfrentan dificultades para atender a un número creciente de ciudadanos con derecho a ser atendidos. Frente a esta realidad, Auna desempeña un papel decisivo en la transformación del sector salud, con el objetivo de llegar a más personas que actualmente no tienen acceso a servicios médicos.

Durante el año 2024, logramos hitos significativos. En marzo, hicimos historia al convertirnos en la primera empresa latinoamericana de servicios de salud en cotizar en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE). Con ello, alcanzamos el importante objetivo de acceder a los mercados internacionales de capital, lo que nos permitirá continuar levantando recursos en condiciones favorables y destinarlos a nuestra misión de brindar atención médica. Este logro también confirma que nuestra apasionada estrategia de transformación del sector salud está funcionando y genera mejores resultados para nuestros pacientes, sus familias, nuestros financiadores, nuestros colaboradores, sus familias y nuestros accionistas.

Nuestras operaciones en la región siguen orientadas a la excelencia en todos los servicios que brindamos y hemos dado pasos firmes para ofrecer una atención superior. Asimismo, nuestros estándares de sostenibilidad también responden a un nivel de exigencia alto, con un enfoque primordial en el impacto social.

Recientemente, lanzamos Oncosalud en México, nuestro seguro oncológico insignia en ese país. Sin duda, se trata de un logro significativo en un contexto donde la mayoría de los ciudadanos carece de opciones adecuadas de cobertura médica para mantenerse saludables y afrontar enfermedades. Esperamos desempeñar un rol relevante y, aún más importante, actuar como un agente de transformación en el desarrollo del sistema de salud en México, especialmente en nuestra especialidad principal: la oncología.

Al cierre de 2024, operamos 31 centros de salud —incluyendo hospitales, centros ambulatorios, de prevención y bienestar— con cerca de 2,300 camas y 1.4 millones de afiliados a nuestros planes de salud. En Perú, Colombia y México realizamos 88,668 cirugías, atendimos más de 365,942 emergencias y brindamos 1,069,000 consultas médicas. Estas cifras demuestran el impacto positivo que generamos y, sin embargo, en Auna sabemos que el cuidado comienza antes de la enfermedad. Por ello, durante 2024 realizamos exámenes de detección temprana, incluidas 52,311 mamografías.

A medida que continuamos expandiéndonos, somos plenamente conscientes de que no podemos impulsar el crecimiento del sector salud a costa del planeta, del cual dependen la vida y la salud. En 2024, medimos el 100% de nuestra huella de carbono en todas nuestras operaciones, lo que nos proporcionó la información necesaria para gestionar y reducir nuestras emisiones. Por ello, contamos con planes detallados para seguir disminuyendo nuestro impacto ambiental.

Nos esforzamos por ser un lugar inspirador y motivador desde el cual construir comunidades de salud, tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones. Promover un estilo de vida saludable, una población comprometida con su propia salud y aprovechar nuestras capacidades para mejorar la salud en general es parte esencial de nuestro mandato, uno que promete ser contagioso en los países donde operamos. De forma complementaria, también buscamos inspirar y motivar a nuestra fuerza laboral compuesta por más de 14,842 colaboradores, para que sean modelos de excelencia y servicio hacia las poblaciones que atendemos. Este año reconocimos y celebramos el desempeño de más de 2,100 colaboradores por su compromiso con nuestros Principios Culturales.

Sabemos que la salud mental de nuestros colaboradores es fundamental, tanto para su bienestar como para el cuidado que brindan a los demás. Desde 2020, nuestro Programa de Salud Mental ha acompañado a miles de trabajadores en el manejo de su salud emocional. Hemos sido especialmente activos con campañas semanales de concientización, seminarios web, charlas y cursos de

capacitación sobre manejo del estrés e higiene del sueño, además de organizar una Semana de la Salud Mental dedicada a este tema. En 2024, esta iniciativa contó con la participación de 7,359 personas de manera presencial y 382 de forma virtual. Además, nuestro Servicio de Apoyo Emocional brindó atención a más de 2,075 personas en 2024, a través de sesiones terapéuticas individuales y familiares, voluntarias, gratuitas y confidenciales, con psicólogos clínicos. Cabe destacar también el lanzamiento de nuestro primer programa de pregrado en medicina, la publicación de más de 100 artículos científicos en revistas médicas de prestigio internacional, la realización de 7 preceptorías clínicas en oncología, y más de 443,799 horas de formación orientadas a promover el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. Seguimos fortaleciendo nuestras campañas de donación de sangre, alcanzando más de 26,000 donaciones en toda la región.

Todo esto ha sido posible gracias al brillante equipo humano que conforma Auna y, por supuesto, a sus familias que los acompañan y apoyan. Siento un profundo agradecimiento por su pasión, tenacidad y los logros obtenidos.

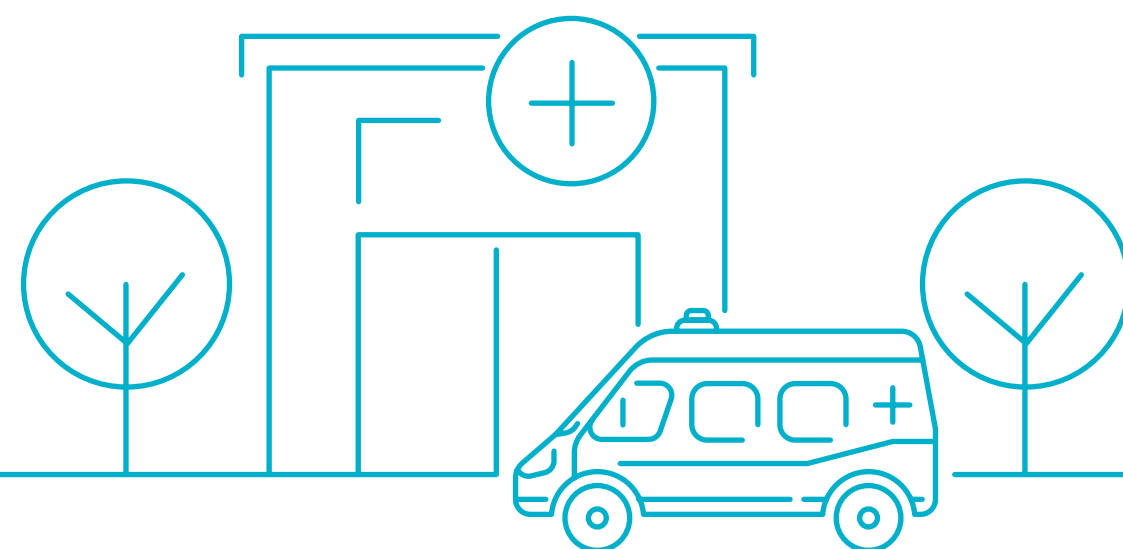
Al mirar hacia atrás, me siento orgulloso y alentado por todo lo que hemos logrado. Al mirar hacia adelante, me llena de entusiasmo lo que está por venir.

Extiendo una vez más mi más sincera gratitud a nuestra gente, cuya dedicación y compromiso nos han traído hasta aquí; a nuestras comunidades de cuidado, a nuestros inversionistas y a todos nuestros grupos de interés. Es un privilegio para mí seguir sirviendo a nuestros pacientes y sus familias, con el propósito de transformar el sistema de salud en la América Latina hispanohablante.

Con aprecio,

Suso Zamora

Presidente Ejecutivo del Directorio y CEO



Cifras 2024



Ingresos de
USD 1,165 million



84,143 personas
impactadas positivamente por
los proyectos sociales de Auna



365,942
pacientes
atendidos en emergencias



23.1%
Margen EBITDA



**75% proveedores
y contratistas**
de origen local



88,668 cirugías
realizadas



14,842
colaboradores



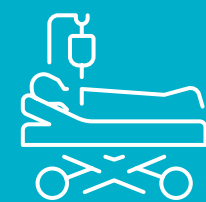
443,799 horas
de capacitación
a empleados



1,365,028
afiliados
a planes de salud



+26,000
donaciones de sangre



2,214 camas
disponibles



52,311
mamografías
realizadas

Actividades y operaciones

Nuestra empresa fue fundada originalmente en 1989 para atender una necesidad no satisfecha en cuanto a calidad y accesibilidad en el tratamiento del cáncer en el Perú. Desde entonces, Auna ha expandido su presencia en Perú, Colombia y México, empleando a más de 15,000 personas y consolidándose como una de las empresas de salud más grandes y modernas de América Latina.

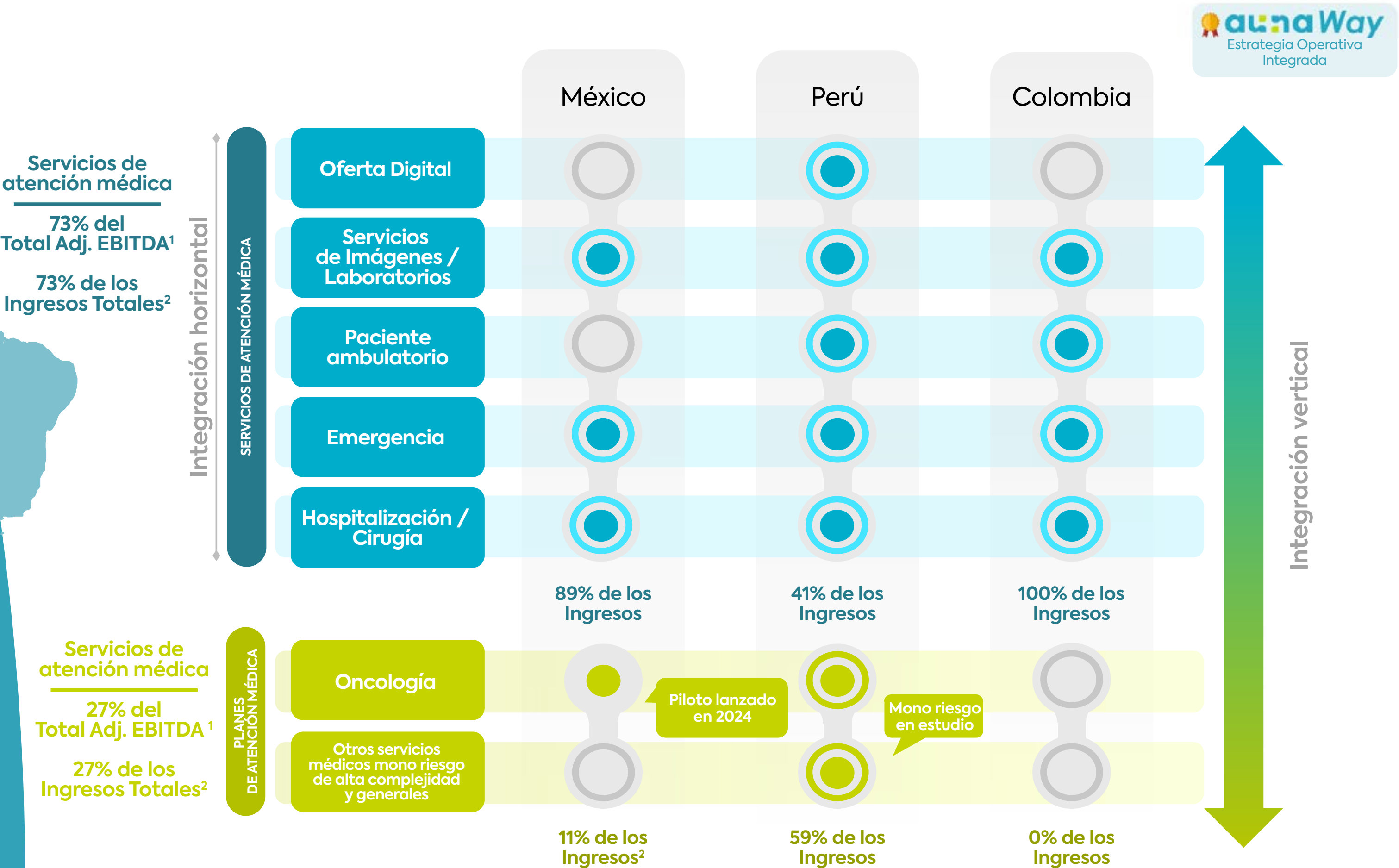
Actualmente, atendemos un conjunto de 79 enfermedades complejas a través de nuestros servicios médicos y planes de salud, brindados por medio de una red sofisticada de 31 centros de atención.

Nuestros servicios médicos —que incluyen emergencias, consultas ambulatorias, cirugías, atención digital, laboratorios y diagnóstico por imágenes— representan el 73% de nuestros ingresos. Nuestros planes oncológicos y otros seguros de salud constituyen el 27% restante.

Junto a estos dos pilares fundamentales de nuestro negocio, Auna Ideas, nuestro motor sin fines de lucro dedicado a la biomedicina y la innovación, nos sitúa a la vanguardia en investigación, educación, innovación y liderazgo intelectual en el ámbito de la salud en América Latina.



Modelo de Negocio en Base a la Integración Horizontal y Vertical a lo Largo de Nuestros Mercados



Notas: Al cierre del año fiscal 2024 (FY24). ¹ El EBITDA ajustado es una medida no contemplada en los principios contables generalmente aceptados (non-GAAP). ² Atribuible a los planes de visión y dental. El EBITDA ajustado total excluye -1% en "Holding y Eliminaciones". Los ingresos consolidados excluyen los ingresos intercompañía provenientes de los segmentos de Perú.

Misión, visión, propósito y valores

Como proveedor líder de servicios de salud en América Latina, la misión de Auna es transformar el sistema de salud en la región mediante la prevención de enfermedades y el mantenimiento de la salud de nuestras comunidades, así como la detección y el tratamiento de enfermedades en todas las personas bajo nuestro cuidado.

Nuestra visión

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

Nuestro propósito

Es “Cuidamos siempre la vida para vivirla mejor.” Cuidar implica sanar, pero también prevenir, detectar y tratar las condiciones médicas complejas en las que nos especializamos. Brindamos a nuestros afiliados y pacientes acceso a una atención médica a lo largo de toda su vida y los empoderamos para que asuman el control de su propio recorrido de salud.

Nuestra cultura

Está definida por nuestros valores fundamentales:



Excelencia



Cooperación



Empatía



Innovación



Integridad



AunaWay

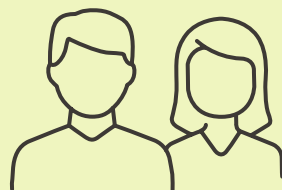
AunaWay es nuestro enfoque único para gestionar el negocio y nuestras operaciones. Nos permite generar valor para los pacientes, sus familias y nuestro personal, así como alcanzar un crecimiento sostenible y una ventaja competitiva duradera. El AunaWay refleja el espíritu, los valores y el propósito más profundo de nuestra organización. Recurrimos a él cuando necesitamos claridad para actuar.

Acceso

Aspiramos a liderar el círculo virtuoso del acceso a la salud brindando soluciones inmediatas y de calidad a las poblaciones que atendemos. Empoderamos a nuestros usuarios para que tomen el control de su salud y bienestar, encontrando en nosotros a su aliado preferido para brindar atención integral a toda la familia.

Centrados en el paciente

Priorizamos la seguridad del paciente, la calidad de atención, los resultados médicos y una experiencia extraordinaria. Acompañamos a los pacientes en todo su recorrido de salud: desde la prevención y detección temprana, hasta el tratamiento, manejo y recuperación.



Excelencia médica

Brindamos servicios de vanguardia y promovemos la medicina basada en evidencia para lograr resultados sobresalientes. Profundizamos nuestra especialización en áreas estratégicas y nos enfocamos en condiciones de alta complejidad a través de nuestros Centros de Excelencia.



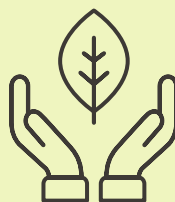
Estrategia operativa integrada

Ofrecemos una atención continua, coherente y sin interrupciones, aumentando la eficiencia y eliminando redundancias. Estandarizamos y escalamos protocolos médicos para tomar decisiones basadas en datos, mejorando la previsibilidad y los resultados generales.



Crecimiento sostenible

Crecemos de forma constante y deliberada, complementando los sistemas de salud urbanos y nacionales existentes. Invertimos estratégicamente, priorizando la eficiencia y escalando nuestro modelo operativo comprobado.



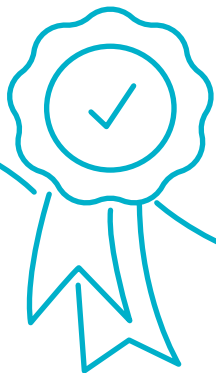
Cultura

Nuestra cultura organizacional es fundamental para todo lo que logramos y depende de nuestro recurso más valioso: nuestra gente. Cada persona en Auna encarna nuestros principios de cuidar, transformar, apasionarse y sorprender, contribuyendo así a nuestra excelencia institucional en la búsqueda constante de los mejores resultados posibles.

Compuesto por cuatro pilares, el AunaWay nos permite brindar acceso a servicios de salud de alta calidad, respaldados por nuestra cultura organizacional.

Reconocimientos en el año

Estamos orgullosos de los reconocimientos que hemos recibido este año.



Colombia

Colombia en el Ranking de los Mejores Hospitales de América Latina de IntelliLat 2024: Puesto #5 – Mejor Hospital en Colombia

Global Health Intelligence – HospiRank 2024 – Clínica Las Américas y Clínica IMAT Oncomédica

Este ranking evalúa a los hospitales mejor equipados de América Latina en 8 categorías diferentes. Nuestras clínicas obtuvieron resultados destacados en las siguientes categorías:

- N.º 2 hospital mejor equipado para tratar el Cáncer.
- N.º 2 hospital con mayor cantidad de equipos para diagnóstico por imágenes.
- N.º 3 mejor equipado para atención de alto riesgo.
- N.º 3 mayor número de pacientes quirúrgicos.
- N.º 4 mejor equipado para atención a pacientes con enfermedades infecciosas.
- N.º 4 mejor en diagnósticos primarios.
- N.º 7 mejor infraestructura para un alto volumen de procedimientos.

World’s Best Hospitals Ranking – Top 16 Mejores Hospitales de América Latina 2024 – Clínica Las Américas

Obtuvimos esta posición en el ranking como reconocimiento a nuestra eficiencia, sostenibilidad, experiencia del paciente y seguridad.

Organización para la Excelencia en Salud – 33º Foro Internacional OES en alianza con la Fundación Santa Fe de Bogotá y Planetree International

Obtuvimos dos reconocimientos en la categoría de atención centrada en el paciente por nuestros afiches: “Música para sanar” y “Código Celeste, final de vida centrado en la persona y su familia”.

LIDERAM – Categoría Oro – Clínica IMAT Oncomedica

Reconocimiento a nuestra gestión y desempeño empresarial socio-ambiental, otorgado por la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge.

World Stroke Organisation – Categoría Oro en los Ángeles Awards – Clínica Las Américas

Reconocimiento a la excelencia en la gestión y resultados obtenidos en la atención a pacientes con accidente cerebrovascular.

Cuenta de Alto Costo – Entidades con mejores resultados en gestión del riesgo de Enfermedades de Alto Costo en Colombia – Clínica Las Américas y Clínica IMAT Oncomedica

We obtained three recognitions across two of our clinics for achieving the best results in the risk management of High-Cost Diseases:

- Clínica Las Américas: Cáncer de Cuello Uterino y Cáncer de Pulmón.
- IMAT Oncomedica: leucemia mieloide aguda.

 Perú	Asociación Peruana de Donantes de Sangre (APDS) La APDS ha reconocido a Auna como una empresa amiga de la donación de sangre en 2024 y como líder del sector privado en donación voluntaria, cumpliendo con los estándares internacionales de ACI.
	Superintendencia Nacional de Salud (Susalud) – Clínica Auna Arequipa Como entidad pública del Ministerio de Salud encargada de proteger los derechos en salud de los peruanos, ha posicionado a nuestra Clínica Auna Arequipa como: - N.º 1 en la región en la categoría de Emergencias. - N.º 1 en la región en la categoría de Consultas Externas (CEX). - N.º 2 en la región en la categoría de Cirugías. - N.º 2 en la región en la categoría de Hospitalización.
	Premios internacionales Effie (Effie Worldwide) – Effie de Bronce – Oncosalud Reconocimientos como marca estacional por nuestra campaña 2023 “Tu lucha es mi lucha”.
	Ranking Merco Talento 2024 – Clínica Delgado Auna Este ranking de referencia mundial en atracción y retención de talento posicionó a la Clínica Delgado Auna en: - Primer lugar en el sector salud. - Top 35 de líderes empresariales en atracción y retención de talento.
	Ranking Merco ESG 2024 – Clínica Delgado Auna Este prestigioso ranking internacional analiza el impacto ambiental, el compromiso social y las prácticas de Gobierno Corporativo de las principales organizaciones. Clínica Delgado Auna fue reconocida como Líder Destacado en Prestación de Servicios de Salud.

 México	Global Health Intelligence – OCA Hospital Auna Top 6 hospitales en México con la mejor base instalada para el tratamiento del Cáncer.
	Global Health Intelligence – Doctors Hospital Top 9 hospitales en México con la mayor cantidad de equipos quirúrgicos.
	Ranking de los Mejores Hospitales Privados del Norte de México - Top 5 – Doctors Hospital Auna. - Top 7 – Hospital OCA.

Nuestras certificaciones en el año 2024

 Colombia	Fundación ECO – Certificación de Excelencia El sello de certificación como Centro de Excelencia otorgado por la Fundación ECO es un referente en calidad de atención oncológica, diseñado por y para oncólogos médicos. Auna ha obtenido: - Certificación como Centro de Excelencia en Cáncer de Pulmón – Instituto de Cancerología, servicios ambulatorios oncológicos. - Certificación como Centro de Excelencia en Cáncer Genitourinario – Instituto de Cancerología, servicios ambulatorios oncológicos.
	EFQM-UCAD Colombia Excelente – Clínica Las Américas Certificación para unidades clínicas de alto desempeño con el Modelo EFQM UCAD para el Sector Salud. La Clínica Las Américas recibió esta certificación por sus servicios ambulatorios y hospitalarios en dos categorías: Trasplante de células madre hematopoyéticas (Categoría Bronce) y Enfermedades infecciosas (Categoría Plata).
	Colegio Americano de Patólogos – American College of Pathologists – Certificación CAP para el Laboratorio Clínico de la Clínica Las Américas Acreditación otorgada a laboratorios que procesan muestras humanas o animales mediante metodologías aprobadas y con aplicación clínica.
	Asociación para el Avance de la Sangre y las Bioterapias (Association for the Advancement of Blood and Biotherapies-AABB) – Certificación del Banco de Sangre Sede 80 de la Clínica Las Américas AABB es líder en el establecimiento de estándares que optimizan la calidad y seguridad en el ámbito de la sangre y las bioterapias.
	Humanizando los Cuidados Intensivos – Certificación H-UCI para la atención hospitalaria de la Clínica Las Américas Esta certificación acredita el cumplimiento de altos estándares de cuidados intensivos. La certificación demuestra que nuestra sede ha cumplido los requisitos clave para proporcionar una atención centrada en el paciente y de calidad.
	Certificación LEED (Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental- Leadership in Energy & Environmental Design) para la Sede Sur de la Clínica Las Américas LEED es el sistema de certificación de edificios sostenibles más utilizado en el mundo. Brinda un marco para construir espacios saludables, eficientes, rentables y con beneficios ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo.
	Fundación New Health – Certificación New Palex para la Clínica Portoazul (atención ambulatoria y hospitalaria) La metodología NewPalex® es un sistema integral de gestión que promueve la excelencia en programas de cuidados paliativos, involucrando a la organización, los profesionales y la comunidad.



Accreditation Canada International (ACI)

Durante más de 60 años, Accreditation Canada ha trabajado con organizaciones de salud, servicios sociales y comunitarios para promover la calidad y la seguridad. Ofrece una variedad de programas de evaluación para organizaciones de servicios de salud y sociales, desarrollados por Health Standards Organisation (HSO) y adaptados a las necesidades locales.

Las clínicas que cuentan con esta acreditación son:

- Clínica Delgado – Acreditación para toda la clínica.
- Oncocenter: Oncosalud, por sus sedes ambulatorias en San Borja y San Isidro, en sus unidades de atención continua.

Fundación New Health – Certificación New Palex – Oncocenter: Oncosalud, sedes ambulatorias San Borja y San Isidro
(ver detalle anterior)

NTP ISO 15189, acreditación otorgada por INACAL (Instituto Nacional de Calidad) – Clínica Delgado, Laboratorios Auna, Clínica Central

Esta norma busca promover el bienestar del paciente a través de la calidad y competencia técnica de los laboratorios clínicos. Está acreditada por organismos nacionales como INACAL. Obtener esta acreditación representa una confirmación objetiva e independiente del compromiso de los Laboratorios Auna con la calidad y la competencia técnica.

ISO 9001

Norma internacionalmente reconocida para Sistemas de Gestión de Calidad. Es un sello de excelencia en la gestión de calidad, desde la optimización de procesos hasta el aumento de la satisfacción del cliente. Esta acreditación se mantiene en:

- Todos los establecimientos de Laboratorios Auna a nivel nacional.
- Oncosalud IAFAS, para su producto oncológico.

ISO 37001 – GPS Servicios Generales S.A.C.

Norma internacional para Sistemas de Gestión Antisoborno. Está diseñada para ayudar a las organizaciones a implementar y mantener medidas que prevengan, detecten y enfrenten el soborno en todas sus operaciones y actividades.

Auna obtuvo esta certificación para GPS Servicios Generales S.A.C., nuestro proceso de compras centralizadas.

Red Latinoamericana de Reproducción Asistida (RED LARA) – Clínica Delgado Auna

Esta acreditación busca garantizar la excelencia en los centros que realizan procedimientos de reproducción asistida en América Latina y asegurar la seguridad de sus pacientes.

Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental (Leadership in Energy & Environmental Design – LEED) – Clínica Delgado Auna



México

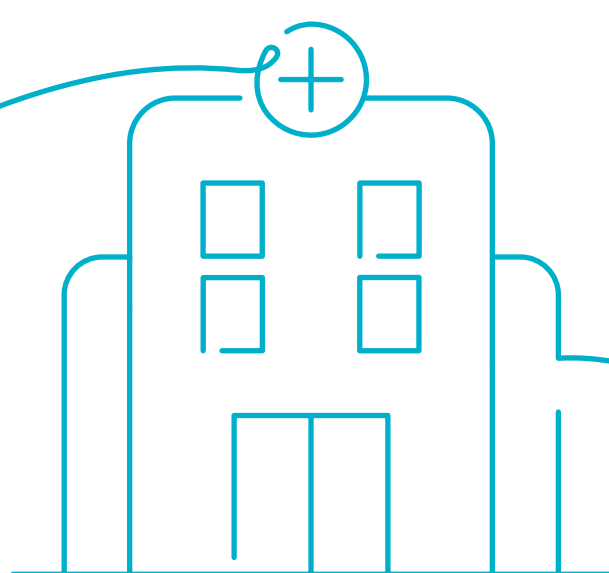
Organización Mundial de Accidente Cerebrovascular (World Stroke Organisation - WSO)

Certificación otorgada por la WSO. Es fundamental para asegurar que los hospitales implementen y monitoreen todas las estrategias prioritarias que mejoran los resultados en pacientes con accidente cerebrovascular, reduciendo la mortalidad y la discapacidad. Auna obtuvo dos certificaciones distintas:

- Certificación como Centro Avanzado de Atención de ACV. Doctors Hospital Auna.
- Certificación como Centro Esencial de Atención de ACV. Hospital OCA Auna.

Organización de Soporte Vital Extracorpóreo (Extracorporeal Life Support Organization - ELSO) – Doctors Hospital Auna, Unidad de Cuidados Intensivos, ECMO y Trasplantes

Red internacional que promueve la investigación y la mejora del cuidado médico de pacientes que reciben terapia de soporte vital extracorpóreo.



Gobierno Corporativo de la sostenibilidad

Reporte de
Sostenibilidad
2024

Estructura de Gobierno Corporativo, roles y responsabilidades

El Directorio de Auna tiene la responsabilidad y supervisión general de la gestión de los riesgos y oportunidades del negocio, incluyendo aquellos relacionados con la sostenibilidad.

El Comité Directivo de Sostenibilidad está conformado por líderes de primer nivel (C-level) de las áreas de Cultura y Talento, Operaciones, Mercados de Capitales y Auditoría; con el apoyo de los equipos de Legal, Sostenibilidad y Comunicaciones Corporativas. Este comité supervisa la implementación de la sostenibilidad en Auna, toma decisiones estratégicas sobre la ejecución de la estrategia de sostenibilidad, asigna recursos, revisa indicadores clave de desempeño (KPIs), asegura el cumplimiento de los objetivos y gestiona los riesgos en materia de sostenibilidad.

Este Comité Directivo es respaldado por el Comité Regional de Sostenibilidad, compuesto por representantes senior de Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Cultura, Compras, Medio Ambiente, Gestión Social, Gobierno Corporativo, Auna Ideas, Experiencia y Cumplimiento, y presidido por la Gerenta de Sostenibilidad y Comunicación Corporativa. Este comité se reúne tres veces al año para revisar los avances.

Políticas y procedimientos

Nuestras políticas de sostenibilidad guían y orientan nuestras acciones en materia de sostenibilidad.



Gobernanza
de Sostenibilidad

Relación con nuestros grupos de interés

Empresas como la nuestra no existen en el vacío; nuestras relaciones con los grupos de interés son fundamentales para nuestro éxito. Un diálogo abierto nos permite comprender mejor sus necesidades y expectativas, asegurando que sigamos evolucionando y mejorando. El relacionamiento con los grupos de interés no es solo una responsabilidad, sino también una herramienta estratégica que orienta nuestro enfoque de sostenibilidad y nos permite generar un impacto significativo.

En Auna, nos relacionamos activamente con nuestros siete grupos de interés clave a través de diversos canales, promoviendo la colaboración, la transparencia y la confianza.

A lo largo del año, llevamos a cabo comunicaciones semanales y un curso virtual —“Auna Sostenible”— dirigido a todos los colaboradores, con el objetivo de mejorar la comprensión del personal sobre lo que significa la sostenibilidad para una empresa de salud como Auna y por qué es importante.

La participación de nuestros grupos de interés es una herramienta valiosa para dar forma a nuestra estrategia de sostenibilidad. En la siguiente sección explicamos cómo, en 2024, involucramos a los grupos de interés para orientar nuestro análisis de los temas de sostenibilidad que son materiales para nuestro negocio.

Grupo de interés	¿Cómo nos relacionamos?
 Pacientes, afiliados [y sus familias]	Encuestas a pacientes, consejos de pacientes
 Comunidades	Línea ética
 Colaboradores	• Encuestas internas • Cartas del CEO • Reuniones virtuales generales • Mecanismo de quejas
 Clientes	• Encuesta de experiencia
 Accionistas	• Junta General de Accionistas • Reuniones y presentaciones a accionistas • Resultados trimestrales
 Proveedores y terceros	• Reuniones con proveedores • Mecanismo de quejas • Código de Conducta • Política anticorrupción
 Aliados en investigación, innovación y educación	Reuniones bilaterales

Temas materiales

En el 2023 realizamos nuestro primer análisis de materialidad para identificar los temas económicos, sociales y ambientales más críticos para nuestro negocio en cada uno de los países donde operamos. Esto nos permitió adaptar nuestra estrategia y enfocar nuestros recursos en los temas que más importan al negocio y a nuestros grupos de interés. El análisis incluyó un amplio ejercicio de relacionamiento con stakeholders, que contempló 80 entrevistas con diversos actores internos y externos, incluyendo colaboradores, clientes institucionales, pacientes y afiliados, proveedores, comunidades, medios de comunicación y entidades del Estado. Los resultados se muestran en la página siguiente.

El estudio identificó 21 temas relevantes de sostenibilidad, de los cuales 10 son materiales y han sido priorizados en nuestra estrategia de sostenibilidad:

1

Gestión responsable de materiales y residuos peligrosos y no peligrosos

2

Gestión del talento y bienestar

3

Atención al paciente y seguridad y calidad diagnóstica

4

Experiencia y acompañamiento del paciente y su familia

5

Acceso y transparencia en los servicios de salud y cobertura de seguros

6

Protección de la privacidad de los datos

7

Gestión de riesgos y crisis

8

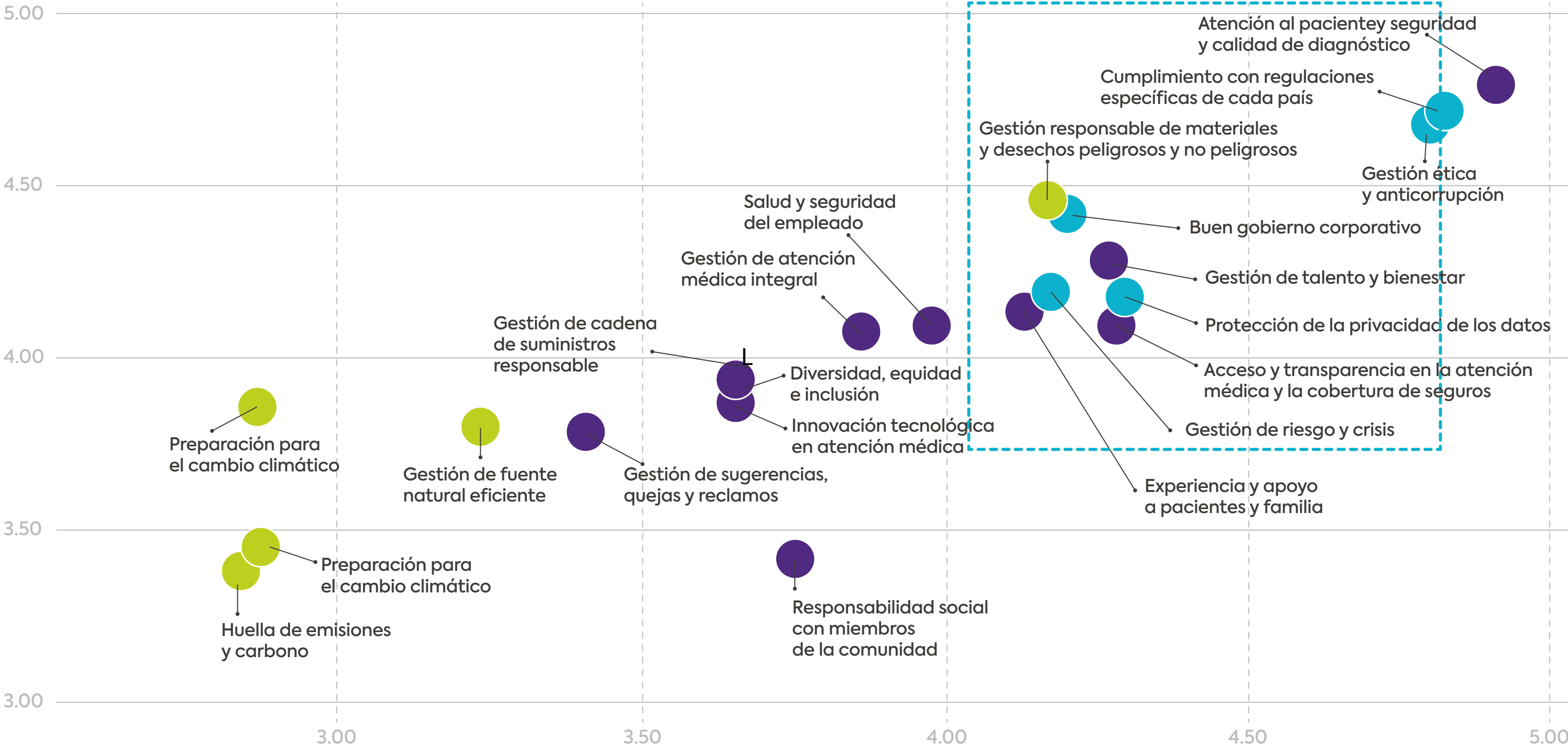
Gestión ética y lucha contra la corrupción

9

Cumplimiento de las normativas específicas de cada país

10

Buen gobierno corporativo



Temas materiales

Environmental	
Gestión responsable de materiales y residuos peligrosos y no peligrosos	Residuos, página 42

Social	
Gestión del talento y bienestar	Atracción, desarrollo y retención del talento, página 30
Atención al paciente y seguridad y calidad diagnóstica	Seguridad del paciente, página 28
Experiencia y acompañamiento del paciente y su familia	Experiencia del paciente, página 28
Acceso y transparencia en los servicios de salud y cobertura de seguros	Acceso a la atención médica, página 24

Governance	
Protección de datos	Privacidad y seguridad de los datos, página 51
Gestión de riesgos y crisis	Gestión de riesgos, página 50
Gestión ética y lucha contra la corrupción*	Ética y cumplimiento, página 48
Cumplimiento de las normativas específicas de cada país*	Ética y cumplimiento, página 48
Buen gobierno corporativo*	Gobierno corporativo, página 46

Estrategia y objetivos de sostenibilidad

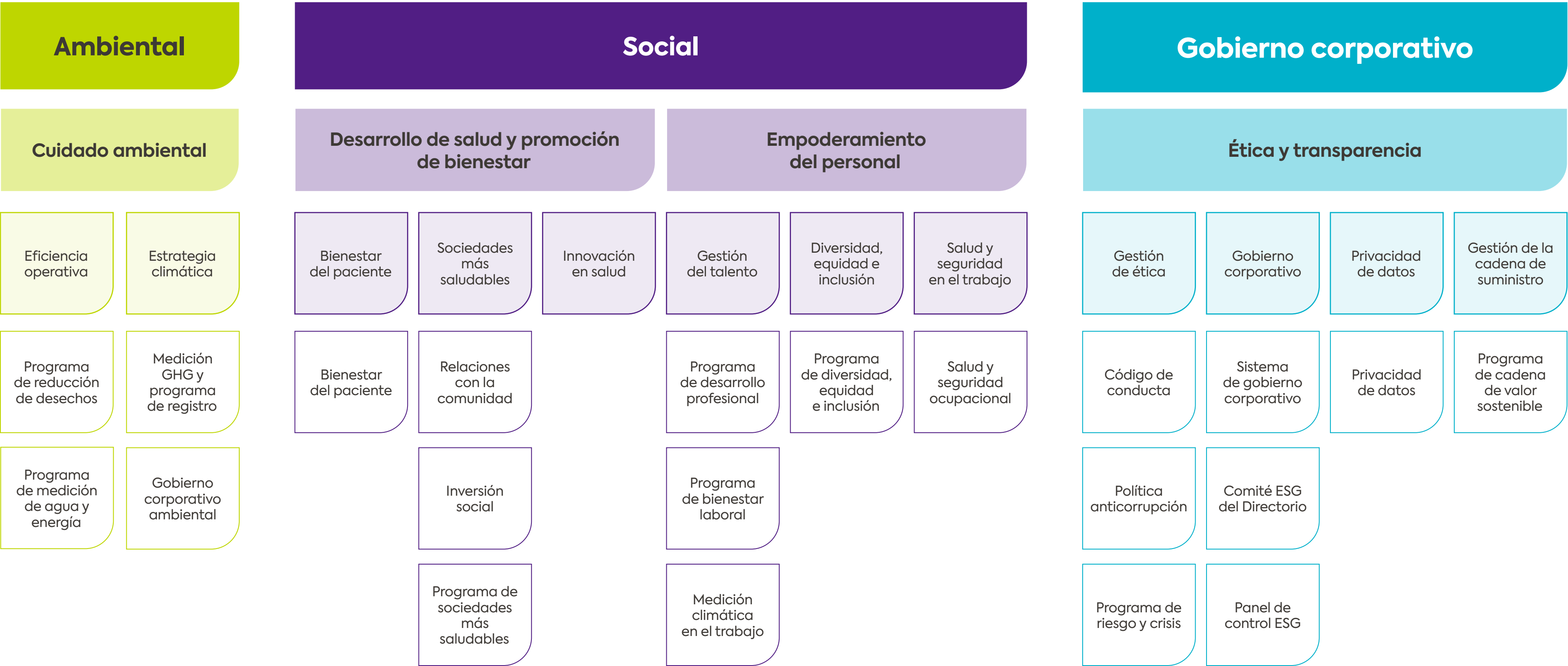
En Auna, el cuidado es nuestra máxima prioridad, una filosofía que abarca no solo a nuestros colaboradores y pacientes, sino también a las comunidades donde operamos, contribuyendo activamente a su desarrollo, necesidades y bienestar. Hemos implementado una estrategia de sostenibilidad que busca generar un impacto positivo en los pacientes, afiliados, colaboradores, la comunidad, el medio ambiente y que está alineada con nuestra estrategia de negocio.

Bajo tres pilares —ambiental, social y de Gobierno Corporativo— abarcamos los temas de sostenibilidad más relevantes para nuestra actividad.

Nuestra estrategia de sostenibilidad

Tema ESG	Subtema	Objetivo
Ambiental	 Nos preocupamos por el medio ambiente	El lugar donde vivimos tiene un impacto directo en nuestra salud. Por ello, estamos comprometidos a gestionar de manera responsable nuestro impacto ambiental.
	 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.
Social	 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.
	 Gestión ética y transparente	Queremos transmitir confianza. Por eso, siempre trabajamos con honestidad y ética. También ponemos en práctica nuestros valores.
Gobierno corporativo		

Estrategia de sostenibilidad



Nuestro impacto en los ODS

Auna está tomando medidas concretas para contribuir al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Entre otras acciones: donamos mamografías para la prevención del Cáncer de Mama en México y Perú (ODS 3), ejecutamos programas sociales en toda la región que benefician a cerca de [100,000] personas (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).



SDG 3: Salud y Bienestar

3.4.1: Donamos 350 mamografías en México y Perú para apoyar la prevención del Cáncer de Mama.

3.4.1: Nuestros programas sociales beneficiaron a cerca de 84,143 personas en toda la región.

3.4.2: Brindamos más de 2,075 sesiones gratuitas de apoyo psicológico para nuestros colaboradores y sus familias.

SDG 4: Educación de Calidad

4.3.1: Impartimos 443,799 horas de capacitación a nuestros colaboradores.

SDG 5: Igualdad de Género

5.2: Capacitamos a 171 personas, entre miembros de comités, aliados estratégicos y líderes en Perú y México, en prevención del hostigamiento sexual.

SDG 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

8.8: Más de 11,000 colaboradores recibieron formación en salud y seguridad ocupacional.

SDG 9: Industria, Innovación e Infraestructura

9.5: Publicamos 106 artículos científicos en revistas académicas de prestigio internacional.

SDG 12: Producción y Consumo Responsables

12.6: Presentamos nuestro reporte de sostenibilidad a partir del 2023.

SDG 13: Acción por el Clima

13.2.2: El 100% de nuestras sedes asistenciales y administrativas en Perú, México y Colombia midieron su huella de carbono.

SDG 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

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

SDG 17: Alianzas para Lograr los Objetivos

17.7: Ocho aliados para la promoción de la gestión social.

Construyendo sociedades más saludables

Reporte de
Sostenibilidad
2024



Construyendo sociedades
más saludables

Pacientes

Para nuestros pacientes, aspiramos a ofrecer algo más que conocimientos clínicos – brindamos una atención compasiva y centrada en la persona, que respalda tanto la salud física como emocional. Sabemos que el cuidado de la salud no se trata únicamente de tratar una enfermedad, sino de empoderar a las personas para que vivan vidas más saludables y plenas. A través de opciones de tratamiento avanzadas, programas educativos y servicios de acompañamiento, ayudamos a nuestros pacientes a tomar el control de su salud y bienestar.



Impacto en la salud del paciente

Apoyamos la salud de nuestros pacientes y afiliados mediante:

- 1 La promoción de prácticas de prevención de enfermedades accesibles y adaptables.
- 2 La realización de tamizajes personalizados y oportunos para la detección temprana de enfermedades.
- 3 La gestión y el control de enfermedades crónicas.

Estos principios están guiados por nuestras iniciativas de Gestión de la Salud Poblacional basadas en datos. Segmentamos a nuestra población afiliada según su nivel de riesgo en salud y, a través de un flujo de trabajo automatizado, les enviamos contenido educativo, referencias al blog de Auna y recomendaciones personalizadas.

Además, utilizamos algoritmos para evaluar el riesgo oncológico, combinando datos de múltiples fuentes para identificar a personas con alto riesgo. Nos comunicamos con estos afiliados por diversos canales, motivándolos a realizarse los procedimientos de tamizaje necesarios para descartar sospechas y lograr un diagnóstico temprano, mejorando así las probabilidades de supervivencia.

En Auna, aspiramos a ser más que un proveedor de salud privado: buscamos brindar prevención, acompañamiento y mejorar la calidad de vida de nuestros pacientes.

Como expertos en el tratamiento del Cáncer, estamos comprometidos a dar lo mejor de nosotros. En 2024, incorporamos más de 18 nuevos medicamentos oncológicos a nuestra cobertura de seguros en Perú. Esperamos que estas nuevas tecnologías médicas tengan un impacto positivo en las tasas de supervivencia de los pacientes.

Hemos fortalecido nuestro modelo de segmentación analítica para identificar afiliados con mayores riesgos oncológicos, basándonos en perfiles de salud personales y familiares. A estas personas se les brinda atención preventiva y procedimientos de detección temprana.

Además del tratamiento del Cáncer, entendemos los desafíos de vivir con enfermedades crónicas. A partir de nuestro programa de hipertensión arterial de 2023, en 2024 nos enfocamos en brindar apoyo a pacientes con diabetes tipo 2 y dislipidemia. Nuestro objetivo es manejar estas condiciones, mejorar el bienestar de los pacientes y prevenir complicaciones. Actualmente, más de 100 personas se benefician de estos programas, los cuales cuentan con una tasa de satisfacción del 98% y sin complicaciones registradas en el último año.

Durante 2024, también trabajamos en optimizar la atención de los pacientes oncológicos. A través de nuestra alianza con 10 Care, especialista en coordinación del cuidado del paciente, nos enfocamos en la detección temprana del cáncer dentro de nuestra red. Cuando se identifica un posible caso, el paciente es inscrito automáticamente y acompañado mediante un plan de tratamiento personalizado. Monitoreamos los tiempos de espera y usamos estos datos para mejorar tanto la experiencia del paciente como la eficiencia operativa.

Un hito clave en 2024 fue el lanzamiento de Oncosalud en México. Nuestro objetivo es ofrecer más que un seguro de salud: brindamos prevención, acompañamiento y tratamiento oncológico basado en evidencia. Oncosalud busca ampliar el acceso a una atención médica de calidad, conectar a las personas con médicos de primer nivel, ofrecer protección financiera y democratizar la salud para quienes no cuentan con un seguro privado.

Innovación en salud

La creatividad y la transferencia de conocimiento son esenciales para abordar los desafíos del sector salud. Auna se sitúa a la vanguardia de la investigación, innovación y educación médica en América Latina, contribuyendo a construir el futuro de la salud.

Auna Ideas:

Investigación

Participar activamente en proyectos de investigación académicos, científicos y clínicos nos permite generar conocimiento que impulsa la mejora continua del cuidado al paciente. Nuestras iniciativas de investigación se gestionan a través de Auna Ideas, nuestro centro sin fines de lucro dedicado a la biomedicina y la innovación.

Contamos con siete centros de investigación clínica en América Latina, donde supervisamos ensayos clínicos activos en nuestras redes de atención, desarrollamos investigaciones aplicadas y publicamos artículos revisados por pares en reconocidas revistas científicas biomédicas. En 2024, Auna publicó 105 artículos científicos en las principales revistas médicas del mundo, lo que refleja la relevancia de nuestros esfuerzos investigativos.



Auna Ideas: Innovación

Auna lidera la transformación del sistema de salud a través de la innovación. Nuestro Ecosistema de Innovación Abierta impulsa iniciativas de vanguardia mediante cinco programas emblemáticos:

- **Construimos (We Build):** Un modelo de cliente de riesgo (venture client) que establece alianzas con startups, mediante el cual Auna invirtió 500,000 dólares en seis empresas emergentes centradas en oncología y salud digital.
- **Tu Gran Idea:** Una plataforma de innovación abierta donde los colaboradores presentan soluciones creativas a desafíos clave del sector salud.
- **Laboratorios Vivos o Entornos de prueba en condiciones reales Living Labs:** A network of real-world testing environments where startups and innovators adapt, validate, and scale their technologies within the Latin American healthcare landscape. Living Labs aims to bridge the gap between innovation and implementation, allowing for scalability assessments, impact validation and patient experience enhancement.
- **Incubadora:** La incubadora de Auna permite escalar soluciones innovadoras a través de nuestra red. En 2024, se incubaron 6 proyectos en Auna, entre ellos:
 - Notas Quirúrgicas (Surgery Notes): Integramos inteligencia artificial y asistentes de voz para digitalizar y automatizar el flujo de las cirugías en Auna MEX, con el fin de mejorar la documentación quirúrgica y la gestión eficiente de los quirófanos.
 - Laboratorio a Domicilio (Home Lab): Con el objetivo de brindar una experiencia más amigable al paciente de laboratorio privado, se construyó una plataforma de comercio electrónico como prueba piloto con un enfoque B2C que actualmente opera, se mantiene y genera ventas orgánicamente con tecnología segura,

eficiente y de bajo costo. Alcanzando un promedio de 10 mil visitas mensuales de forma orgánica, el sitio web de Home Lab ha abierto un canal de comercio electrónico para el laboratorio, que permite al paciente privado familiarizarse con perfiles y pruebas de laboratorio, acercándolo así a los servicios que ofrece Laboratorios Auna.

- **Aceleradora:** Una competencia que selecciona y acelera proyectos de alto potencial, brindándoles el acompañamiento estratégico de Auna Ideas para afinarlos, desarrollarlos e integrarlos en nuestras operaciones regionales.



La colaboración está en el centro del éxito de Auna Ideas. A través de alianzas con universidades y corporaciones globales, impulsamos la innovación en salud y escalamos proyectos de alto impacto. Entre los hitos de colaboración en innovación en 2024 destacan:

Hackathon con la UPC: Auna Ideas organizó su primer hackathon internacional en alianza con la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Este evento reunió a participantes de más de 20 universidades iberoamericanas para enfrentar desafíos urgentes en salud, demostrando el poder de la colaboración entre el mundo académico, la tecnología y el sector salud.

Colaboración con Harvard Business School: Auna Ideas trabajó junto a un equipo del programa FIELD Global Immersion de Harvard Business School en nuestro proyecto Home Hospital—una plataforma digital que ofrece atención hospitalaria directamente en el hogar de los pacientes. Durante 10 días, el equipo de Harvard facilitó talleres de diseño centrado en el usuario, visitas a campo y entrevistas con usuarios en Perú. Sus aportes brindaron estrategias valiosas para escalar y mejorar el programa.

Aprovechando la Inteligencia Artificial: Lung Watcher (Monitor Pulmonar) es una plataforma en base a datos que busca digitalizar el proceso oncológico de los pacientes con cáncer de pulmón. A través del uso de inteligencia artificial, el programa ofrece planes de cuidado personalizados y seguimiento de resultados de salud, posicionando a Auna como líder en oncología digital. Hemos establecido una alianza con la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en Lima, que alberga un laboratorio de IA enfocado en aplicaciones clínicas y operativas.

Auna Ideas: Educación

Auna está comprometida con brindar oportunidades de aprendizaje de clase mundial para profesionales de la salud a través de nuestros centros de Educación Médica Continua (CME, por sus siglas en inglés) y Educación Médica de Posgrado (GME, por sus siglas en inglés). En alianza con instituciones prestigiosas como el Centro de Educación Médica Continua de Stanford, ofrecemos cursos, rotaciones, becas de especialización, programas de preceptores y pasantías. En 2024, estos programas beneficiaron a 4,314 profesionales y futuros profesionales de la salud en Perú, Colombia y México.



Centro de Educación Médica Continua (CME)

El centro CME ofrece capacitación continua a médicos dentro y fuera de nuestra red, mediante conferencias, simposios, programas de preceptores y talleres. En 2024, ampliamos el programa organizando siete preceptorías clínicas en oncología en Perú y Colombia, brindando aprendizaje práctico bajo la guía de expertos. Estas iniciativas han reforzado la reputación de Auna como líder en educación médica en América Latina.

Impacto del CME en 2024

PERÚ

31

Número de programas educativos

2,500

Número de participantes

COLOMBIA

24

Número de programas educativos

2,600

Número de participantes

Centro Académico (GME)

El Centro de Educación Médica de Posgrado (GME, por sus siglas en inglés) constituye la base de nuestro apoyo a la formación médica formal, acogiendo a estudiantes universitarios para rotaciones clínicas, internados y programas de observación. Un hito importante en 2024 fue el lanzamiento del primer programa de medicina de pregrado de Auna, desarrollado en alianza con la Universidad EAFIT en Medellín. Este programa combina ciencias médicas con campos emergentes como la inteligencia artificial y el análisis de datos, con el objetivo de redefinir la educación médica de pregrado en América Latina y contribuir a formar a la próxima generación de líderes en salud.

Escuela de Enfermería OCA

La escuela de enfermería de Auna, ubicada en Monterrey, México, se centra en el cuidado avanzado y el apoyo a la salud mental de sus estudiantes. Fomenta la investigación científica, las actividades culturales y los hábitos de vida saludable, con el objetivo de fortalecer el sector de enfermería. En octubre de 2024, la escuela inauguró una nueva Academia de Investigación y organizó su primer seminario de investigación en diciembre.

Gobierno Corporativo de nuestras Iniciativas de Educación en Salud

El Comité de Educación y Aprendizaje (CEDEA) se reúne bimestralmente para supervisar las iniciativas educativas de Auna, orientando la estrategia, asignación de recursos y desarrollo de programas. Compuesto por 9 médicos, el comité vela por que nuestra propuesta educativa evolucione de manera alineada con la misión de Auna de promover la excelencia en salud.

Seguridad, Experiencia y Bienestar del Paciente

Seguridad del Paciente

Brindar atención médica segura y de alta calidad es una de las principales prioridades de Auna. Hemos implementado prácticas de seguridad del paciente basadas en evidencia para mejorar la atención y fomentar una cultura de seguridad institucional.

Logros clave en 2024 incluyen:

- Establecimiento de una Política Regional de Seguridad del Paciente y su Plan de Implementación
- Creación de un Comité Regional de Seguridad del Paciente, con reuniones mensuales
- Estandarización de los reportes de incidentes
- Implementación de las medidas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para la evaluación y mejora continua

Auna monitorea diversos indicadores de seguridad del paciente, como eventos adversos, tasas de caídas, adherencia a la higiene de manos, infecciones asociadas a dispositivos médicos y eventos adversos relacionados con medicamentos. Entre las mejoras destacadas se encuentra el incremento en la adherencia a la higiene de manos (del 79.8 % en 2023 al 82.2 % en 2024) y la reducción de neumonías asociadas a ventilación mecánica.

La cultura de seguridad del paciente en Auna se sostiene en el liderazgo, la comunicación abierta, la capacitación continua, el trabajo en equipo y la participación de los pacientes. Esta cultura se evalúa mediante la encuesta de la AHRQ (Agencia para la Investigación y Calidad en el Cuidado de la Salud).

Si bien los resultados varían entre operaciones, el desempeño general es positivo, con planes de acción en marcha para cerrar brechas y optimizar los estándares de seguridad del paciente.

Experiencia del Paciente

Estamos profundamente comprometidos con brindar una experiencia centrada en el paciente y con altos niveles de satisfacción. Monitoreamos activamente la experiencia de pacientes y afiliados mediante el Net Promoter Score (NPS) y encuestas directas de satisfacción. En 2024, alcanzamos un 88% de satisfacción entre nuestros pacientes hospitalarios y un 81% entre nuestros asegurados médicos. Las encuestas a nuestros pacientes nos permiten identificar oportunidades de mejora, abordar inquietudes y contar con retroalimentación en tiempo real que guía la toma de decisiones centradas en el paciente.

Priorizamos la comunicación clara sobre diagnósticos, tratamientos y el apoyo emocional a lo largo de todo el proceso médico. Buscamos siempre ser lo más útiles posible, brindando orientación sobre los servicios médicos y asistencia en la gestión de tratamientos que, en muchos casos, pueden ser complejos.

En 2024, ampliamos y fortalecimos nuestros esfuerzos mediante diversas iniciativas que reflejan nuestro compromiso con una experiencia de atención centrada en el paciente, incluyendo apoyo emocional a quienes cuidamos.





Los logros más destacados de 2024 se encuentran:

Consejos de Pacientes: En 2024, replicamos el exitoso modelo de Consejos de Pacientes implementado en Perú y Colombia, lanzando un nuevo Consejo de Pacientes en México. Estos consejos invitan a los pacientes a compartir sus comentarios y experiencias, lo que nos permite mantener y mejorar la calidad del cuidado que ofrecemos. Los pacientes valoran ser escuchados y tener un rol activo en la configuración de su experiencia en salud.

Grupos Educativos y de Apoyo: Estos grupos, dirigidos a pacientes con enfermedades transmisibles y no transmisibles, buscan fortalecer la adherencia al tratamiento, promover el bienestar y fomentar el autocuidado. Desarrollados en Colombia y Perú, el proyecto involucra a los pacientes y sus redes de apoyo, con la participación del personal de Auna. En 2024, participaron 850 personas y 22 voluntarios en los grupos de apoyo de Auna.

Aulas Doradas: El programa Aulas Doradas asegura que los niños que enfrentan hospitalizaciones prolongadas puedan continuar con su educación. En

alianza con socios clave como el Gobierno de Córdoba, la Secretaría de Educación y AUNA Oncomedical IMAT, esta iniciativa ofrece aprendizaje continuo a niños hospitalizados. En 2024, el programa celebró a sus primeros graduados-13 niños, incluyendo un graduado de secundaria. El programa fortaleció el crecimiento emocional - y académico de los estudiantes mediante herramientas de autoaprendizaje como RolliKob y docentes con experiencia en entornos hospitalarios.

A Tu Lado: El proyecto A Tu Lado, en Colombia, se enfoca en brindar apoyo emocional y práctico a pacientes y cuidadores mientras enfrentan desafíos de salud complejos. El programa ofrece actividades en salas de espera para ayudar a los pacientes a afrontar su situación, proporcionándoles herramientas mentales y emocionales para mejorar su bienestar. También crea espacios para que pacientes y cuidadores se conecten entre sí. Este acompañamiento ha tenido un impacto positivo, el 90.9% de los participantes manifestó estar satisfecho con las actividades y el 100% sintió que su bienestar general mejoró.

Talento humano

Nuestros colaboradores están en el corazón de nuestros esfuerzos por mejorar los resultados en salud. Nos preocupamos por su desarrollo profesional y su bienestar integral. Al invertir en su formación continua, nos aseguramos de que cuenten con las herramientas y habilidades necesarias para brindar una atención excepcional. Pero no nos detenemos ahí: fomentamos un entorno laboral basado en el respeto, la colaboración y el aprendizaje continuo, creando así una cultura que motiva e impulsa a cada persona a dar lo mejor de sí. Colaboradores sanos y satisfechos generan un impacto positivo en los pacientes a los que atienden, creando un círculo virtuoso de bienestar en toda la organización.

Atracción, desarrollo y retención del talento

Estamos comprometidos con atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos. A través de programas de formación, desarrollo y reconocimiento, priorizamos el crecimiento profesional de nuestros colaboradores.

1

Atrayendo e integrando nuevo talento

En 2024 participamos en ferias laborales y fortalecimos alianzas con universidades en Perú, Colombia y México para captar a los mejores profesionales.

Nuestro programa corporativo de inducción fue completado por 3,170 nuevos colaboradores en los países donde operamos. Este programa los introduce el AunaWay y les brinda el conocimiento y las herramientas necesarias para destacar en sus funciones.

2

Desarrollando el talento Auna

Realizamos un mapeo regional de talento para identificar habilidades clave y oportunidades de crecimiento profesional. Clasificamos el talento en cuatro grupos: Curie, Flemming, Nightingale y Pasteur, de acuerdo con sus perfiles y potencial de desarrollo.

Brindamos 443,799 horas de capacitación para respaldar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores. A través de nuestro programa educativo Auna Ideas –que incluye becas y programas de prácticas– continuamos formando a los mejores profesionales en salud de la región (ver Auna Ideas: [página 25](#)).

Nuestro programa de practicantes creció en 2024 con la participación de 15 practicantes. Este programa, vigente en Colombia y Perú, identifica y forma a profesionales jóvenes con potencial de liderazgo en funciones administrativas.

Asimismo, nuestro programa de liderazgo LiderEx brindó formación a 68 líderes de las Clínicas IMAT y Oncomedica, dotándolos de herramientas para liderar y gestionar equipos de manera efectiva.

En 2024, nuestra alta dirección promovió la escucha activa y el diálogo abierto con los colaboradores para brindar apoyo y fortalecer a los equipos. Se llevaron a cabo 48 sesiones “Habla con tu líder”, en las que participaron 550 colaboradores.

443,799 horas
de capacitación

3

Reconociendo al talento Auna

Nuestro programa de reconocimiento destaca el desempeño excepcional de los colaboradores que ponen en práctica los principios culturales de Auna. En 2024, más de 400 líderes otorgaron insignias de reconocimiento a 2,100 colaboradores. Además, 15 colaboradores recibieron la insignia dorada, que los reconoce como Embajadores de la Cultura Auna.

Desde 2022, los Premios Actitud Auna reconocen a equipos que demuestran nuestros principios culturales. En 2024, se nominaron 30 historias y la ceremonia de premiación se llevó a cabo en Medellín, Colombia, con la participación de representantes de los 12 equipos finalistas.





Salud, Seguridad y Bienestar del Personal

Promover la salud y el bienestar es nuestra razón de ser, comenzando con nuestros colaboradores.

Seguridad y Salud Ocupacional en Auna

Nuestro programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) nos permite minimizar accidentes y lesiones laborales, así como fomentar hábitos saludables entre nuestros colaboradores. Nos esforzamos por crear una cultura de salud y seguridad en toda la organización.

Nuestra Política Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo establece el compromiso de la alta dirección y define nuestros objetivos.

Nuestros Comités de SST en cada país son responsables de implementar SSO en sus operaciones.

Nuestro Procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos se utiliza para identificar los peligros asociados a cada puesto de trabajo, los riesgos derivados de dichos peligros y establecer controles para minimizar o eliminar esos riesgos.

Estos detalles se documentan en nuestra Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Ocupacionales (IPER).

En 2024, llevamos a cabo nuestra campaña regional anual de Seguridad y Salud Ocupacional (SST) con el objetivo de generar conciencia sobre la SST, fomentar hábitos saludables entre los colaboradores y promover la colaboración para crear un entorno laboral seguro. Más de 11,000 empleados participaron en capacitaciones sobre diversos temas relevantes de SST.

Bienestar en Auna

Ofrecemos una variedad de beneficios, incluyendo licencias parentales y acuerdos de trabajo remoto para aquellos colaboradores cuyas funciones pueden realizarse fuera de nuestras instalaciones. En 2024, 164 empleados adoptaron modalidades de trabajo remoto, de los cuales 530 hombres y mujeres se beneficiaron de la licencia parental.

Nuestro Programa de Calidad de Vida promueve y protege la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores a través de cinco pilares: salud física, salud emocional, salud mental, salud sociofamiliar y salud financiera. Entre los principales logros de este año se encuentran:

Nuestra Encuesta de Clima Laboral brinda voz a nuestros colaboradores, ayudándonos a comprender sus necesidades y su bienestar. En 2024, alcanzamos una tasa de participación del 88%. Los comentarios recogidos evidenciaron que nuestros esfuerzos están generando un impacto positivo en los equipos, con un 83% de los empleados manifestando un alto nivel de satisfacción en Auna. Los resultados también señalaron áreas de mejora, que se incorporan en nuestros planes de acción. Realizamos un seguimiento periódico del progreso a través de encuestas breves (pulse surveys).

Enfoque en la Salud Mental

Los profesionales de la salud enfrentan a nivel mundial un mayor riesgo de problemas de salud mental, como el estrés, la depresión y la ansiedad, en comparación con otras profesiones. Esta situación se agravó durante la pandemia de Covid-19, lo que evidenció la necesidad urgente de brindar un apoyo adecuado en salud mental para quienes trabajan en este sector.

Desde 2020, nuestro Programa de Salud Mental, guiado por el principio “Cuidar la vida para vivir mejor”, ha brindado apoyo a miles de colaboradores en temas de salud mental. Durante 2024, el programa se implementó exitosamente en México, logrando cubrir el 100% de nuestras operaciones en los tres países.

El Programa se enfoca en tres pilares: psicoeducación, bienestar emocional y concientización sobre la salud mental. Estos se ejecutan mediante estrategias tanto individuales como organizacionales.

En 2024, el programa se extendió a diversas sedes regionales en Perú, con actividades clave como campañas de

sensibilización, webinars y charlas sobre gestión emocional y su impacto en las relaciones interpersonales. Al mismo tiempo, nuestro equipo de liderazgo recibió formación en gestión emocional y comunicación asertiva. En Colombia y México, los líderes participaron en capacitaciones sobre primeros auxilios psicológicos. Finalmente, la Semana de la Salud Mental contó con la participación presencial de 7,359 personas y 382 participantes virtuales.

Nuestro Programa de Vigilancia Psicosocial busca identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial presentes entre nuestros colaboradores, con el objetivo de reducir su impacto negativo en la salud.

Durante 2024, nuestro Servicio de Apoyo Emocional brindó más de 2,075 sesiones individuales y familiares, de manera voluntaria, gratuita y confidencial, enfocadas en situaciones de desregulación emocional transitoria, con atención de psicólogos clínicos.

El Servicio de Apoyo Emocional Familiar ofrece orientación vocacional a los hijos de nuestros colaboradores, así como acompañamiento a madres gestantes y en dinámicas familiares.



Indicadores clave de desempeño (KPI) de Salud, Seguridad y Bienestar Laboral

Métrica	2024
Proporción de empleados según tipo de contrato:	
Permanentes	10,945
A plazo fijo	3,555
Contratistas	304
Tasa de rotación de empleados:	
Total	32%
Masculino	9%
Femenino	23%
<30	43%
30–50	28%
50	31%

Métrica	2024
Lesiones con consecuencias graves	3

Diversidad, Equidad e Inclusión en la Fuerza Laboral

Los beneficios de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) están bien establecidos. Así como estamos comprometidos a tratar a nuestros pacientes, miembros y sus familias con respeto, empatía y compasión, independientemente de sus orígenes o características personales, también nos esforzamos por crear un lugar de trabajo diverso, inclusivo y tolerante. Nuestra Política Regional de DEI establece nuestras expectativas y nuestro Comité de DEI se reúne regularmente para impulsar su implementación. Cada colaborador es consciente de su papel en fomentar una cultura inclusiva donde cada individuo sea tratado con respeto y empatía.



Indicadores Clave de Desempeño (KPI) de Diversidad, Equidad e Inclusión

Métrica	2024
Empleados a nivel mundial (número de personas)	14,842
Empleados a nivel mundial (equivalente a tiempo completo - ETC)	14,842
Empleadas	
% de empleadas mujeres: Perú Colombia México	73.97% 72.84% 77.62%
% de empleadas mujeres en posiciones de alta dirección: Perú Colombia México	49.43% 50.41% 48.76%
% de alta dirección (del total de la fuerza laboral)	4.39%
% de gerentes (del total de la fuerza laboral)	4.51%
% de profesionales calificados (del total de la fuerza laboral)	50.25%
% Operativos (del total de la fuerza laboral)	40.85%
Empleados a tiempo parcial	3,538
% de empleados a tiempo parcial	24%
Grupos etarios de empleados: <30 30-50 50+	4,255 9,449 1,100
Tasa de rotación de empleados: Hombre Mujer	9% 23%

En 2024 continuamos promoviendo la Diversidad e Inclusión (DEI) de las siguientes maneras:

Contratación Inclusiva

Nuestro proceso de contratación está diseñado para prevenir la discriminación basada en cualquier característica. En la primera mitad de 2024, lanzamos un programa de capacitación en contratación inclusiva para nuestros equipos de reclutamiento y socios de negocio, enfocado en la diversidad y en herramientas para apoyar la selección de candidatos diversos. Más de 70 personas del área de Recursos Humanos fueron capacitadas. También analizamos más de 200 puestos de trabajo para identificar oportunidades de incluir personas con discapacidad en nuestra fuerza laboral.

Participamos en ferias de empleo para personas con discapacidad en Perú y Colombia, colaborando con organizaciones que apoyan a personas con discapacidad en Medellín y Barranquilla (Colombia), así como en Lima y Arequipa (Perú). Estas ferias ampliaron nuestra bolsa de talento y brindaron apoyo en entrevistas y elaboración de currículums.

Tolerancia Cero a la Discriminación

Mantenemos una política de tolerancia cero hacia la discriminación. A lo largo del año, realizamos un “Diversity Bootcamp” para líderes operativos que gestionan nuestras clínicas y hospitales, ayudándolos a comprender mejor y abordar la diversidad en la atención a pacientes.

Prevención del Hostigamiento Sexual

En 2024, implementamos una Política de Prevención del Hostigamiento Sexual regional en las operaciones de Auna en Perú, México y Colombia. Esta política se aplica a todos los empleados y proveedores de servicios externos.

Lanzamos comunicaciones digitales semanales para educar a todos sobre cómo reconocer, prevenir y denunciar el acoso sexual.

Brindamos capacitaciones presenciales y virtuales para nuestros comités de prevención de acoso sexual, socios de negocio y líderes en Perú y México, alcanzando un total de 171 participantes.

En el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, realizamos sesiones virtuales para sensibilizar sobre la prevención de la violencia, incluido el acoso sexual.



Comunidad

Más allá de los muros de nuestros centros de salud, nos involucramos con nuestras comunidades locales para promover la salud, ayudar a prevenir enfermedades y ser un buen vecino. A través de programas de alcance comunitario y alianzas, brindamos educación sobre hábitos saludables, ofrecemos exámenes para la detección temprana de enfermedades y apoyamos iniciativas que abordan las disparidades en salud.

En 2024, impactamos positivamente la vida de más de 84,143 personas en Perú, Colombia y México a través de las cuatro líneas de nuestro programa comunitario: brindar acceso a nuestros servicios de salud a comunidades vulnerables, educar al público sobre la prevención de enfermedades, ser un buen vecino y realizar donaciones.



Acceso a la atención médica

En 2024, organizamos dos iniciativas humanitarias en Medellín, proporcionando cirugías complejas gratuitas a pacientes de bajos ingresos. Un equipo dedicado de 37 voluntarios de Auna contribuyó con 1,240 horas de trabajo, ayudando a mejorar la vida de 53 pacientes.

“Soy Manuela, madre de Salomé, de 12 años. Siento una gratitud infinita por este equipo de personas y profesionales que, con su dedicación y amor, han cambiado la vida de tantas personas.”

Manuela, madre de paciente, Colombia

“Soy Marcela, madre de Mara, de 2 años. Estaré eternamente agradecida por mejorar la calidad de vida de mi hija y por haber hecho posible lo imposible.”

Marcela, madre de paciente, Colombia

Nuestro programa “Misión Esperanza” tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de personas con defectos congénitos o lesiones en sus extremidades superiores. En 2024, 26 personas fueron intervenidas quirúrgicamente bajo este programa.

Como parte de **nuestro programa “Misión Operación Caminar”**, colaboramos con otras empresas como Smith and Nephew para ofrecer cirugías gratuitas de reemplazo de cadera y rodilla a pacientes de bajos recursos. En 2024, el programa realizó 29 cirugías.

Apoyo psicosocial – donaciones: Se enfoca en conseguir recursos donados para cubrir las necesidades básicas de pacientes y sus familias (alimentos, transporte, exámenes médicos). Estas donaciones forman parte de los programas “Anjelipes de Esperanza”, “Miriam Winograd” y de la estrategia “El desayuno o el almuerzo corren por mi cuenta”.

Apoyo psicosocial – voluntariado: Más de 20 voluntarios contribuyen al bienestar de los pacientes hospitalizados en la Clínica Las Américas, brindándoles acompañamiento durante su estancia hospitalaria.



Prevención de enfermedades

Llevamos a cabo iniciativas y campañas de educación comunitaria en salud para sensibilizar sobre la prevención de enfermedades.

Nuestro proyecto “En la Mira”, en Medellín, organiza conferencias, grupos focales y talleres para padres, docentes y directivos escolares sobre nutrición saludable, primeros auxilios y hábitos de vida para niños y adolescentes. A través del programa, los estudiantes se empoderan para impulsar cambios en sus familias y escuelas, promoviendo la salud y la prevención. En 2024, el proyecto alcanzó a 4,280 personas, entre padres, estudiantes y docentes.

En alianza con la organización Uayki, realizamos un taller de nutrición dirigido a 20 docentes de primaria y secundaria de las regiones peruanas de Ayacucho, Cajamarca y Callao. Esta iniciativa les brindó herramientas para fomentar hábitos saludables en sus comunidades escolares.

Llevamos a cabo diversas campañas de concientización sobre el Cáncer de Mama.

Nuestra campaña Fuerza Rosa se centra en la importancia de la detección temprana y en brindar apoyo emocional a las pacientes. Este año, destacamos los beneficios de la mamografía a través de eventos, talleres, charlas educativas y difusión en medios. Más de 1,000 personas participaron en nuestros eventos de rumba terapia ‘Baila por la vida’ en diferentes ciudades de Colombia. En Barranquilla, organizamos talleres educativos y desayunos para más de 200 mujeres. En Montería, 120 personas asistieron a nuestro Foro Rosa, y en Medellín, nuestras charlas educativas convocaron en promedio a 120 asistentes por sesión.

En Perú, compartimos las experiencias de pacientes con Cáncer de Mama a través de nuestra campaña “podemos superar esta lucha juntos”. También realizamos charlas, visitas a gimnasios y a nuestros propios establecimientos, brindando consejos de prevención. En el Parque de las Aguas, en Lima, proyectamos testimonios de pacientes en el agua de la fuente principal. En el helipuerto de la Clínica Delgado Auna, iluminamos el cielo con luces láser provenientes de la clínica. Trabajamos junto a 140 empresas para difundir el mensaje. Nuestra campaña de concientización sobre el Cáncer de Mama en 2024 alcanzó a 16,000 personas.

En México, nuestra campaña “Prevenir es vivir” tuvo como objetivo motivar a las mujeres a realizarse mamografías, ya sea por edad o antecedentes familiares. Nuestros centros en Monterrey se iluminaron de rosa y repartimos lazos rosados para aumentar la visibilidad de la enfermedad.

“El viaje más importante de tu vida” fue una campaña regional de prevención del Cáncer de Mama, orientada a promover el autocuidado y la detección temprana, no solo entre nuestras pacientes, sino también entre nuestros colaboradores y comunidades. Esta campaña se dividió en dos partes:

- Nos aliamos con Techo en Perú y Cáritas en México para brindar 350 mamografías gratuitas a mujeres de poblaciones vulnerables. En México, alrededor de 200 mujeres en situación de vulnerabilidad accedieron a una mamografía. En total, más de 780 personas participaron en nuestras charlas sobre diagnóstico temprano.
- Establecimos alianzas con empresas operadoras de transporte público: Metropolitano en Lima (Perú), Metrorrey en Monterrey (México) y Metro de Medellín (Colombia), donde implementamos módulos emergentes con juegos educativos sobre factores de riesgo, demostraciones de autoexploración y charlas informativas sobre cómo prevenir esta enfermedad.

Donación de sangre

Nuestro Banco de Sangre Auna en Perú, Colombia y México es un pilar fundamental de nuestro impacto social. En 2024, recolectamos más de 26,000 donaciones voluntarias de sangre- 7,736 en Perú, 12,827 en Colombia y 5,781 en México, fortaleciendo nuestro banco de sangre y apoyando a hospitales externos con transfusiones que salvan vidas.

Nuestros esfuerzos han sido reconocidos externamente. En Perú, en 2024, fuimos distinguidos por la Asociación Peruana de Donantes de Sangre por nuestro compromiso con la donación. En Colombia, fuimos recertificados por la Asociación para el Avance de la Sangre y las Bioterapias (Association for the Advancement of Blood & Biotherapies - AABB). Aunque nuestro programa de donación en México aún está en una fase inicial, está creciendo rápidamente.

La satisfacción de los donantes continúa siendo alta: el 98% de los donantes en Perú indicó que volvería a donar.

Seguimos promoviendo la importancia de donar sangre mediante campañas e iniciativas educativas. Por ejemplo, en Medellín capacitamos y certificamos a 49 estudiantes para que promuevan la donación de sangre en sus redes, con el objetivo de aumentar las donaciones en 2025.

Donaciones monetarias y en especie

Todas nuestras donaciones están alineadas con nuestra misión central de ampliar el acceso a la atención en salud. En 2024, apoyamos a dos organizaciones sin fines de lucro en Perú: Techo y Juguete Pendiente.

Techo desarrolla proyectos orientados a mejorar la calidad de vida de personas en situación de pobreza. Juguete Pendiente lleva a cabo iniciativas sociales dirigidas a poblaciones y comunidades vulnerables. Dentro de nuestros hospitales, organizamos donaciones de alimentos, transporte y exámenes médicos para pacientes de bajos recursos y sus familias, con el fin de cubrir sus necesidades básicas y mejorar su experiencia hospitalaria.



Cuidado del medio ambiente

Reporte de
Sostenibilidad
2024

Cuidado del medio
ambiente



La salud humana y salud del medio ambiente están profundamente interrelacionadas. Cuidar el planeta es esencial para que las generaciones presentes y futuras puedan prosperar. En Auna, reconocemos esta responsabilidad y nos esforzamos por generar un impacto positivo.

Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las leyes y normativas ambientales locales y nacionales en nuestras operaciones, implementando controles estrictos para asegurar que nuestro impacto ambiental se mantenga dentro de los límites legales. Sin embargo, nuestro objetivo va más allá del simple cumplimiento. Operamos en tres países especialmente vulnerables al cambio climático y al estrés hídrico, lo cual nos impulsa a minimizar nuestra huella ambiental global.

Uno de nuestros principales focos este año ha sido armonizar los reportes ambientales en todos nuestros centros. Nuestros impactos ambientales clave provienen del uso de energía en clínicas y hospitales, los residuos generados por nuestros centros de salud y el consumo de agua. Para abordar estos retos, hemos implementado una Política Ambiental Regional integral, que promueve prácticas sostenibles en nuestras operaciones y en toda nuestra cadena de valor. Nuestra Estrategia Ambiental se centra en los temas más críticos para nuestro negocio, incluyendo: adaptar y mitigar el cambio climático, promover el uso responsable y sostenible de los recursos naturales y mejorar la gestión de residuos

Somos miembros de la Global Green and Healthy Hospital Network (GGHH), una red internacional de hospitales, centros y sistemas de salud y organizaciones dedicadas a reducir su huella ambiental y promover la salud pública y ambiental.

Energía

La energía es esencial para el funcionamiento de nuestros hospitales y clínicas, ya que alimenta la iluminación, aire acondicionado, ventilación y equipos médicos críticos. Estamos comprometidos con la promoción de la eficiencia energética y la adquisición de energía renovable. Esto no solo es lo correcto, sino que también genera beneficios empresariales al ayudarnos a reducir el consumo energético.

Nuestro objetivo es reducir el consumo de energía mediante la incorporación de tecnologías avanzadas de gestión de edificios, como el Building Management System (BMS), el Enterprise Buildings Integrator (EBI) de Honeywell y Metasys de Johnson Controls. Estos sistemas, implementados en todas nuestras instalaciones, nos permiten monitorear y controlar las temperaturas, evitando desperdicios innecesarios de energía.

En 2024, obtuvimos la certificación LEED en la sede sur de nuestra Clínica Las Américas en Colombia. LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) es uno de los sistemas de certificación de edificios sostenibles más reconocidos a nivel mundial. Esta certificación demuestra que nuestros edificios han sido diseñados, construidos y operan de manera ambientalmente responsable.

En Perú y Colombia, hemos implementado sistemas de iluminación eficiente y sensores de movimiento para iluminación:

98% de la Clínica Las Américas -80 cuenta con esta tecnología

En México, nuestros equipos realizan rondas periódicas para apagar luces en áreas desocupadas. También hemos iniciado el reemplazo de luces incandescentes por luminarias LED y la instalación de sensores de movimiento en baños. Actualmente, el 100 % de las luminarias del Doctors Hospital East se han cambiado a LED, mientras que el

42.5% del Hospital OCA

34.2% el Doctors Hospital cuentan con sensores de movimiento

Asimismo, estamos incrementando la compra de energía renovable. Por ejemplo, en Colombia adquirimos 7753 kWh de fuentes renovables, lo que representó el 25.64% de nuestro consumo anual total de electricidad. En Perú, específicamente en la clínica Auna Arequipa, adquirimos 1184.7 kWh de fuentes renovables, lo que representó el 6.02% de nuestro consumo anual total de electricidad.



Tabla de datos energéticos, incluida la energía procedente de fuentes renovables

Consumo total de energía eléctrica	
Perú	19,669.12
Colombia	30,232.69
México	31,828.48
Total Auna	81,730.29



Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

En 2024, ampliamos y estandarizamos la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en el

100% de nuestras instalaciones de salud y administrativas en Perú, México y Colombia,

La medición se realizó de acuerdo con los estándares del Protocolo de GEI (GHG Protocol) y la norma ISO 14064-1, abarcando los alcances 1, 2 y 3. Estos avances reflejan nuestra evolución hacia una contabilidad de emisiones de GEI más precisa, estandarizada y continua en todas nuestras operaciones.

Tabla de datos de emisiones y narrativa, incluyendo avances en la comprensión de las emisiones de alcance 3

Unidad de medida: tCO2e	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
Perú	1.978,06	4.034,36	7.108,47	13.120,89
Colombia	2.215,36	2.123,04	6.376,63	10.715,03
México	3628,43	13.940,97	5.295,53	22.864,93

Los resultados mostraron que nuestra principal fuente de emisiones es el consumo de energía eléctrica, con un total de 20.098,37 tCO₂e, seguido por otras emisiones indirectas, con 18.780,63 tCO₂e. Estos hallazgos nos permiten enfocar estratégicamente nuestras iniciativas de reducción en áreas de alto impacto, dando prioridad a las acciones relacionadas con la energía. En Colombia, adquirimos **Certificados de Energía Renovable (RECs)** para nuestros hospitales en Medellín, y en Perú contamos con un certificado de energía renovable para la clínica Auna Arequipa. Por otro lado, hemos implementado nuestro procedimiento de ecoeficiencia en los tres países donde operamos, con el objetivo de reforzar nuestro compromiso con la reducción del consumo energético.

Residuos

En Auna, asumimos la responsabilidad total de gestionar todos nuestros residuos —tanto peligrosos como no peligrosos— de manera responsable y conforme a las normativas locales y nacionales. Contamos con un estricto Plan de Gestión de Residuos y procedimientos operativos que establecen directrices para la manipulación y disposición segura de los residuos. Nos asociamos con empresas de gestión de residuos autorizadas y de buena reputación, que recogen los residuos desde nuestras áreas de almacenamiento temporal y los transportan a sitios de disposición final certificados.

A largo plazo, planeamos mejorar nuestros esfuerzos en la segregación, medición y reporte de volúmenes de residuos. Esto nos permitirá identificar oportunidades para su reducción.

Tabla de residuos

Peso total de residuos peligrosos (Tm)	
Perú	975.90
Colombia	1,042.30
México	271.45
Total Auna	2,289.65



CASE STUDY: Reciclaje de tela del proceso de esterilización

En nuestras instalaciones en Medellín, Colombia, hemos reciclado tela no tejida utilizada en la esterilización de instrumentos médicos para fabricar 32,770 bolsas, las cuales se utilizan para entregar resultados de exámenes a nuestros pacientes. En 2024, gracias a este programa, reciclamos 716,3 kilogramos de tela no tejida.

CASE STUDY: Conversión de residuos en energía en Colombia

Desde julio de 2024, estamos convirtiendo residuos médicos peligrosos de la Clínica Las Américas en combustible para hornos y calderas. En 2024, transformamos 144 toneladas de residuos médicos en combustible.



Agua

El acceso al agua limpia es esencial para nuestros pacientes y personal, ya sea para el consumo, la limpieza y desinfección de equipos o la preparación de medicamentos. Nos enfocamos en mantener una alta calidad del agua —tanto la que utilizamos como la que vertemos— y en reducir su consumo.

Calidad del agua

Hemos establecido procesos de monitoreo de la calidad del agua de ingreso en todas nuestras operaciones:

- En el caso del agua potable, realizamos muestreos periódicos para asegurar que cumpla con los estándares de calidad. Si una muestra no alcanza los límites requeridos, se implementa un plan de acción correctiva para abordar los problemas antes de la siguiente toma de muestra.
- Nuestros tanques de agua se limpian cada seis meses, y se realizan análisis periódicos para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad. Cualquier resultado fuera del rango aceptable genera una prueba de seguimiento e inmediatas acciones correctivas.
- Nuestras plantas de tratamiento de agua, junto con procedimientos químicos y microbiológicos, tratan el agua antes de su descarga.

En Perú, capacitamos a nuestro personal en desinfección y análisis microbiológicos para asegurar que el agua sea

segura tanto para los pacientes como para el personal. En México, nuestro proceso de control de calidad del agua en todos los hospitales está acreditado por un laboratorio externo. En Colombia, los comités ambientales de Medellín, Montería y Barranquilla supervisan todos los temas ambientales, incluida la gestión del agua. En Montería, contamos con dos plantas de tratamiento de aguas residuales que aseguran que el agua tratada no represente un riesgo para la salud ni el medio ambiente.

En Colombia, disponemos de tanques de almacenamiento de agua que brindan hasta 48 horas de autonomía. En Perú, todos nuestros centros cuentan con tanques de agua y durante 2024 hemos trabajado en extender la autonomía en caso de interrupciones en el suministro. Además, contamos con planes de contingencia con proveedores de camiones cisterna ante posibles fallos en el abastecimiento.

Reducción del consumo de agua

Para reducir el consumo de agua, en cumplimiento con las condiciones de nuestras sedes certificadas LEED, tanto en la Clínica Auna Delgado en Perú como en la Clínica Las Américas – Sede Sur en Colombia, todos los grifos instalados incluyen componentes ahorradores de agua desde la etapa de diseño.

Tabla de consumo de agua

Consumo total de agua (m3)	
Perú	123,827.00
Colombia	290,337.07
México	90,067.68
Total Auna	504,231.75

Capacitación y educación ambiental

Estamos comprometidos con la concientización ambiental y la promoción de prácticas sostenibles entre nuestros colaboradores, buscando empoderarlos para que contribuyan a un futuro más sostenible. En 2024, capacitamos a más de 8,000 colaboradores en gestión ambiental, con énfasis en la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos, incluyendo manejo seguro, segregación y disposición final.

CASE STUDY: Campaña Hospitales Limpios en Perú

En nuestros hospitales en Perú, hemos implementado una campaña educativa enfocada en reforzar la importancia de la limpieza y desinfección adecuada de las superficies hospitalarias para prevenir la contaminación cruzada. Esta estrategia incluye una capacitación continua a nuestro personal sobre las mejores prácticas de higiene y desinfección, asegurando el cumplimiento de los protocolos establecidos para mantener un entorno seguro tanto para los pacientes como para el personal. A través de esta iniciativa, buscamos minimizar los riesgos asociados a las infecciones relacionadas con la atención en salud y garantizar que todos los espacios hospitalarios se mantengan en condiciones óptimas para brindar una atención de calidad.

Para conmemorar el Día Mundial del Medio Ambiente, realizamos eventos en Perú, Colombia y México con la participación de más de 583 colaboradores, abordando temas ambientales y el rol del sector salud en el cuidado del medio ambiente. Entre los momentos destacados se encuentran:

- Feria Ambiental en Medellín y Montería con el apoyo de proveedores: organizada en alianza con nuestros prestadores de servicios, quienes instalaron stands informativos sobre temas como la segregación adecuada de residuos y la ecoeficiencia.
- Simposio sobre organizaciones ambientalmente sostenibles en Montería, transmitido en vivo a Perú, México y Colombia: evento de medio día en el que participaron colaboradores, estudiantes universitarios y algunas autoridades, quienes asistieron a charlas sobre temas ambientales actuales.
- Eventos de capacitación en hospitales de Perú y México: actividades lúdicas en clínicas, centros médicos y laboratorios, donde los colaboradores participaron en una ruleta de preguntas ambientales, mientras recibían una capacitación breve.
- Jornadas de sensibilización sobre gestión adecuada de residuos con proveedores en Lima, Perú: promovimos la concientización sobre la correcta segregación y disposición de residuos peligrosos y no peligrosos.

Resumen de capacitación ambiental:

País de operación	Número de empleados capacitados
Perú	5,882
Colombia	1,699
México	2,578



Gobierno Corporativo

Reporte de
Sostenibilidad
2024



Gobierno corporativo

En Auna, estamos comprometidos con el fortalecimiento del buen gobierno corporativo, la ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción.

En 2023, Auna realizó la transición de Auna S.A.A. para establecer su sede principal en Luxemburgo. El Directorio se reúne de forma trimestral para reforzar la estrategia general y supervisar el desempeño de la compañía. En marzo de 2024, Auna marcó un hito al convertirse en la primera empresa latinoamericana de servicios de salud en cotizar en la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE).



Directorio

El Directorio de Auna cumple un rol crucial en la toma de decisiones, asegurando una gestión profesional, ética, transparente y confiable. Está conformado por ocho directores, elegidos en la Junta General Extraordinaria de Accionistas. Cada candidato pasa por un riguroso proceso de evaluación previa para garantizar que cumpla con los requisitos técnicos, morales y legales necesarios para el cargo.

Composición del Directorio en 2024	
Número de directores	8
Directores independientes	4
Directores hombres	7
Directores mujeres	1*
Directores con experiencia en gestión de riesgos empresariales y manejo de crisisw	3

*AnaSofía Sánchez Juárez dejó su cargo en 2024.

En 2024, el Directorio designó a Teresa Gutiérrez y Guadalupe Phillips como nuevas integrantes a partir de enero de 2025, impulsando así una mayor diversidad de género en el liderazgo superior de Auna.

Los perfiles completos de los miembros del Directorio están disponibles en nuestra sección de Relaciones con Inversionistas.

Comités del Directorio

El Directorio establece comités especializados para supervisar áreas específicas. Con la creación del Comité de Gobierno Corporativo en 2024, actualmente contamos con cuatro comités activos, cada uno regido por un conjunto claro de lineamientos que define su propósito, responsabilidades y procedimientos.

Comité de Riesgos y Auditoría	Comité de Talento y Compensaciones	Comité Ejecutivo	Comité de Gobierno Corporativo
Presidente	Presidente	Presidente	Presidente
Robert Oberrender	John Wilton	Luis Felipe Pinillos Casabonne	Andrew Soussloff
Miembros	Miembros	Miembros	Miembros
Andrew Soussloff	Robert Oberrender	Jesús Zamora León	Luis Felipe Pinillos Casabonne
John Wilton	Leonardo Bacherer Fastoni	Jorge Basadre Brazzini	Jorge Basadre Brazzini
		Leonardo Bacherer Fastoni	Robert Oberrender





Ética y Cumplimiento

En Auna, las prácticas empresariales éticas y la transparencia son fundamentales para nuestra cultura organizacional. Reforzamos estos principios a través de nuestro Programa de Cumplimiento, el Código de Conducta y la Política Anticorrupción, los cuales se aplican en todas nuestras operaciones en Luxemburgo, México, Colombia y Perú. Contamos con un Comité de Ética y un Comité Regional de Auditoría y Riesgos que garantizan la implementación efectiva del Programa de Cumplimiento.

2024 fue un año clave para integrar nuestras prácticas éticas en las operaciones recientemente adquiridas.

Como en años anteriores, evaluamos nuestro desempeño a través del monitoreo de la línea de denuncias y el seguimiento de las horas de capacitación completadas por el personal de Auna.

Programa de Cumplimiento

Nuestro programa se enfoca en mitigar los riesgos de soborno y corrupción. También mantiene los más altos estándares éticos en la atención al paciente. Todo nuevo colaborador recibe capacitación de inducción sobre nuestro Código de Conducta y la Política Anticorrupción, y durante el año realizamos campañas de sensibilización lideradas por referentes regionales. En 2024, el 100% de los colaboradores en Perú, Colombia y México fueron capacitados en el Código de Conducta de Auna.

Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta establece los principios y comportamientos esperados de nuestros colaboradores, proveedores, contratistas y socios comerciales en todos los lugares donde operamos. Recalcamos a nuestros colaboradores la importancia de actuar conforme a las directrices establecidas en el Código. Este Código abarca todos los temas de conducta relevantes para una empresa del sector salud, incluyendo: conflictos de interés, recepción y pago de sobornos, interacción con funcionarios públicos y contribuciones políticas, protección de datos e información confidencial, propiedad intelectual y principios éticos en la práctica médica.

Capacitación

En 2024, el 100% de nuestros nuevos colaboradores y el 50% de nuestros proveedores en Perú fueron capacitados en el Código de Conducta. En Perú y Colombia, las capacitaciones incluyeron eventos presenciales denominados “Ferias de Cumplimiento”. También llevamos a cabo campañas de sensibilización a través de nuestra plataforma interna de comunicación, Conectauna, con el objetivo de reforzar las buenas prácticas entre nuestros colaboradores.

Gestión de denuncias

Ponemos a disposición de nuestros grupos de interés un canal de denuncias confidencial, respaldado por Ernst & Young, para reportar comportamientos ilegales, no éticos o contrarios a los estándares profesionales. Las denuncias anónimas, pueden presentarse mediante formulario web, correo electrónico, teléfono o carta, y son recibidas y evaluadas por EY.

Antisoborno y anticorrupción

La corrupción sigue siendo una amenaza importante en América Latina y en el mundo. El Índice de Percepción de la Corrupción (Corruption Perception Index - CPI) de Transparencia Internacional, el ranking global más utilizado sobre este tema, ubica a Colombia, Perú y México en las posiciones 92, 127 y 140 respectivamente, de un total de 180 países, en cuanto a niveles percibidos de corrupción en el sector público. Por ello, es fundamental que en Auna contemos con mecanismos sólidos de prevención de la corrupción.

Nuestra Política Anticorrupción establece directrices claras para asegurar que todas nuestras relaciones —con clientes, socios, proveedores, contratistas y terceros— se alineen con el Código de Conducta y se mantenga la integridad en todos nuestros negocios.

Gobierno clínico y ensayos clínicos

Más de 450 Lineamientos de Práctica Clínica estandarizados y más de 1,300 Protocolos de Atención en Salud.

El Comité Regional de Ética es responsable de garantizar el cumplimiento regional de nuestro Programa Regional de Cumplimiento, el Código de Conducta y la Política Anticorrupción, y actúa según se requiera.

Está compuesto por los siguientes miembros:

Fernando Carpio

Gerente Regional de Auditoría y Riesgos

Susan Llerena

Gerente Regional de Riesgos y Cumplimiento

Mauricio Balbi

Gerente Regional Legal*

Carlos Puyo

Gerente Regional de Recursos Humanos

Marco Roca

Vicepresidente Ejecutivo de Comercial y Crecimiento*

Giselle Remy

Directora Financiera (Chief Financial Officer)

* Marco Roca dejó la organización en 2024 y Mauricio Balbi a inicios de 2025. Se incorporarán al comité Mauricio Camargo, Vicepresidente de Salud y Edgardo Cavalié, Chief Legal Officer & General Counsel.



Gestión de riesgos

Nuestro enfoque de gestión de riesgos protege el valor y reputación de la empresa, así como nuestra capacidad para brindar servicios de salud confiables. Los equipos responsables identifican, evalúan y abordan de forma proactiva riesgos potenciales en los ámbitos estratégico, operativo, reputacional, financiero, legal/regulatorio y sanitario, realizando un seguimiento continuo para anticiparnos a los desafíos. A nivel regional, contamos con una Política de Riesgos y un Manual de Riesgos, los cuales definen nuestro apetito y tolerancia al riesgo. Los comités de riesgo, tanto regionales como locales, supervisan la gestión de riesgos, mientras que la capacitación al personal promueve una cultura de conciencia del riesgo.

Sistema de incentivos

Contamos con un sistema sólido de comunicación con líderes y gestores de riesgo en Colombia, Perú y, desde 2024, México, que permite identificar y abordar riesgos de forma proactiva. Este sistema opera en dos frentes:

- Reporte de incidentes: notificamos al área correspondiente sobre incidentes que afectan la salud del paciente, las operaciones o la reputación, a fin de identificar acciones correctivas y prevenir recurrencias.
- Evaluación de iniciativas: promovemos la comunicación temprana de riesgos potenciales y el desarrollo de estrategias de mitigación.

Nuestro objetivo es crear una cultura de gestión de riesgos, donde cada miembro del equipo entienda su rol y cuente con el apoyo del área correspondiente. En 2024, lanzamos campañas regionales de concientización para reforzar este propósito.

CASO PRÁCTICO: Auna Perú recertificada con ISO 37001

En 2024, Auna Perú obtuvo exitosamente la recertificación ISO 37001, lo que demuestra que nuestras operaciones en el país mantienen sistemas de gestión antisoborno de clase mundial, incluyendo políticas adecuadas, capacitaciones y mecanismos efectivos de reporte.



Seguridad y privacidad de los datos

Auna toma muy en serio la privacidad y seguridad de los datos de sus pacientes y colaboradores. Como empresa del sector salud, manejamos grandes volúmenes de información altamente confidencial de pacientes. Aplicamos estrictos protocolos de gestión de datos, garantizando que la información personal se mantenga segura, lo que refuerza el respeto que tenemos por nuestros pacientes, colaboradores y su derecho fundamental a la privacidad.

La protección de los datos personales también se extiende a nuestros miembros y colaboradores.

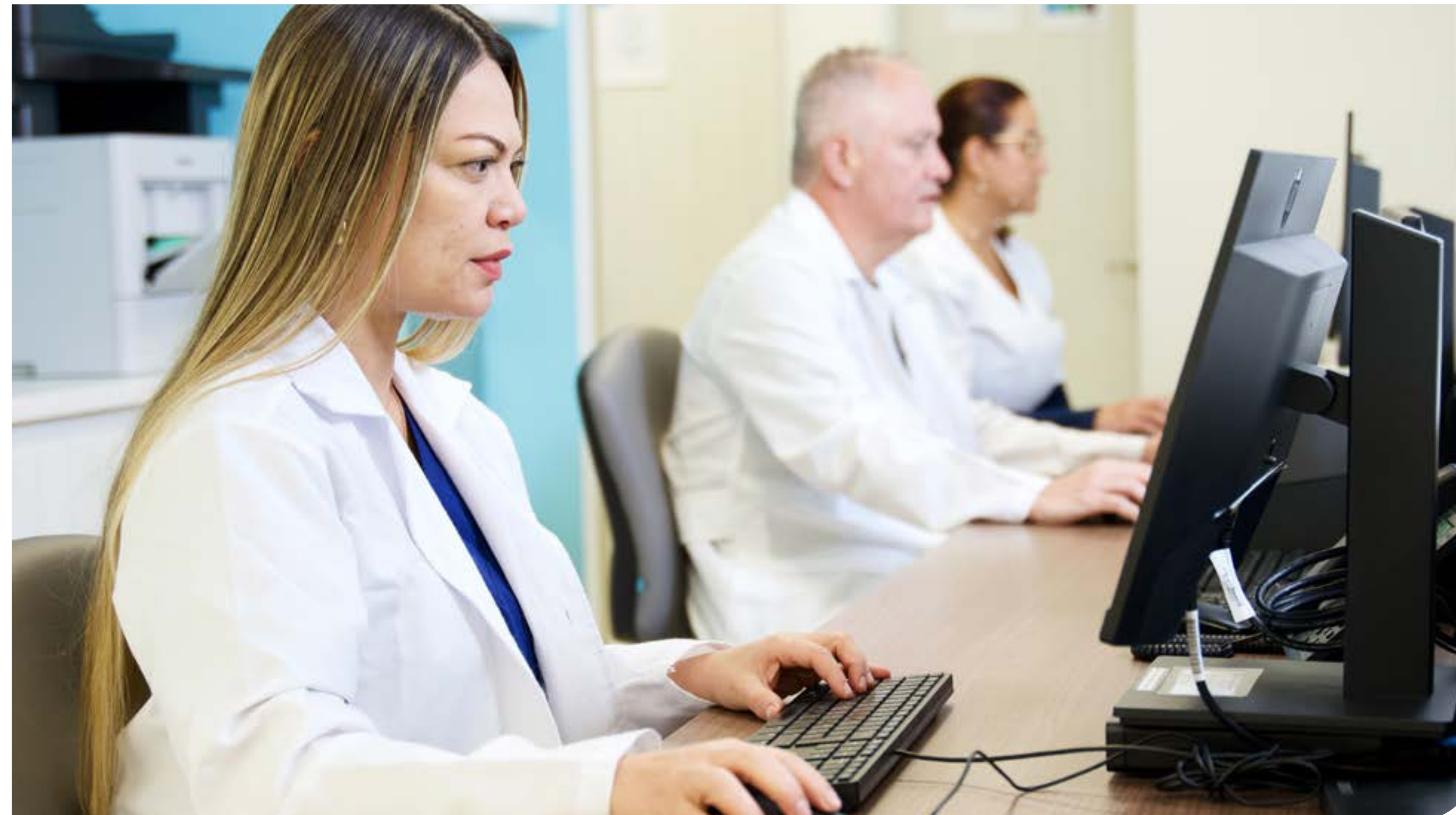
Contamos con sistemas de gestión de datos robustos y un equipo especializado de ingenieros en ciberseguridad y protección de datos, que trabajan de forma continua para proteger a la organización frente a ataques externos. En 2024, no registramos incumplimientos materiales, incidentes de acceso no autorizado a información médica o personal ni quejas fundamentadas relacionadas con violaciones a la privacidad de datos. En noviembre, organizamos la Semana de la Seguridad de la Información, durante la cual se realizaron actividades y conferencias para promover la conciencia sobre ciberseguridad entre nuestros colaboradores. A lo largo del año, implementamos simulacros de phishing como herramienta de capacitación. Aunque el número de “fallos” aumentó en Perú en comparación con 2023, Colombia y México mostraron mejoras notables. Continuaremos realizando estas pruebas y dando seguimiento a los índices de éxito, para enfocar mejor nuestros futuros esfuerzos de sensibilización en ciberseguridad.

En cada país donde operamos, se han implementado medidas para garantizar el cumplimiento de los derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición). En

Perú, reafirmamos nuestro compromiso con estos derechos para todos nuestros grupos de interés a través del correo: derechosarco.pe@auna.org. En el caso de México, conforme al aviso de privacidad de OCA, las solicitudes se envían al buzón derechosarco.mx@auna.org y son gestionadas por el equipo legal mexicano. Para Dentegra, las solicitudes ARCO pueden dirigirse a segurodental@dentegramx.com. En Colombia, si deseas conocer, actualizar, rectificar o solicitar la eliminación de tus datos, puedes contactar al responsable de protección de datos personales a través de los siguientes correos electrónicos Medellín: protecciondatospersonales@auna.org, Barranquilla: datospersonalescpa@auna.org, Montería: oncomedica.co@auna.org

Hemos iniciado el proceso de actualización de nuestras directrices y plan de privacidad y seguridad de la información, para establecer una política regional que se aplique de forma transversal en Perú, Colombia y México. Esta iniciativa tiene como objetivo armonizar y consolidar las políticas y avisos de privacidad específicos de cada país. Este esfuerzo está alineado con los estándares ISO 27001 y el Marco de Ciberseguridad del NEC, lo que nos permite fortalecer la Gobierno Corporativo regional en materia de protección de datos.

Nuestro compromiso con la privacidad de los datos no se limita al cumplimiento de los requisitos normativos; se basa en garantizar que nuestros pacientes puedan confiar en nosotros para proteger su información más sensible.





Cadena de suministro responsable

Auna opera en tres países de América Latina y cuenta con una extensa cadena de suministro global. Desde los medicamentos que adquirimos para el tratamiento de nuestros pacientes hasta los materiales que utilizamos para equipar nuestros centros de atención, estamos comprometidos a utilizar nuestra influencia para reducir los impactos ambientales y sociales negativos en toda la cadena de suministro.

Compras locales

Nuestras acciones de abastecimiento local fortalecen las economías y generan oportunidades de empleo en los países donde operamos. En 2024, más del 75% de nuestros proveedores y contratistas en los tres países fueron locales (abastecidos dentro del país). En Perú, alcanzamos un 100% de abastecimiento local en las categorías de adquisición de productos farmacéuticos y dispositivos médicos.

Comités de compras

Cada país cuenta con comités de compras dedicados que supervisan el proceso de adquisición y orientan la toma de decisiones. A través de estos comités, garantizamos que todas las actividades de abastecimiento estén alineadas con nuestros valores de transparencia, responsabilidad y apoyo a la comunidad.

Evaluación y monitoreo de riesgos

Ya realizamos un monitoreo activo de nuestros proveedores médicos críticos para asegurarnos de que cumplan con nuestros estándares de responsabilidad, ética y seguridad. En 2024, lanzamos nuestro nuevo Programa de Compras Sostenibles para identificar sistemáticamente los riesgos ESG y fortalecer las prácticas a lo largo de nuestra cadena de suministro. Como parte de un programa piloto, una pequeña selección de proveedores críticos¹ en Perú, Colombia y México fueron sometidos a evaluaciones de riesgo ESG y recibieron evaluaciones específicas centradas en los temas de sostenibilidad más relevantes para sus operaciones. A cuatro de estos proveedores se les invitó a completar un cuestionario para verificar si sus prácticas cumplen con nuestros estándares. Este es un programa que buscamos ampliar en los próximos años.

Compromiso del proveedor

En 2024, lanzamos nuestro compromiso de sostenibilidad para proveedores. El documento establece las directrices de Auna sobre derechos humanos, prevención de la contaminación, gestión de la privacidad de datos, entre otros temas e invita a los proveedores a comprometerse a cumplir con nuestros estándares.

¹ Proveedores críticos son aquellos cuya interrupción en los procesos o servicios pone en riesgo la continuidad de las operaciones de Auna y afecta negativamente la atención a los pacientes.

Índice de contenidos GRI

Tabla de datos GRI

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: Contenidos Generales 2021	1. La organización y su práctica de elaboración de informes	2-1 Detalles organizacionales	a. Razón social.	Gobierno Corporativo
			b. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Gobierno Corporativo
			c. Ubicación de sus sedes.	Gobierno Corporativo
			d. Países de operación.	Introducción
		2-2 Entidades incluidas en el reporte de sostenibilidad de la organización	a. Enumerar todas sus entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	Introducción
			b. Si la organización tiene estados financieros consolidados y auditados o información financiera archivada en registros públicos, especificar las diferencias existentes entre la lista de entidades incluida en sus informes financieros y la de sus informes de sostenibilidad.	N/A
			c. Si la organización se compone de varias entidades, explicar el enfoque adoptado para consolidar la información, incluido: i. Si el enfoque supone ajustes de la información para participaciones minoritarias. ii. Qué enfoque adoptó ante fusiones, adquisiciones y escisiones de entidades o partes de dichas entidades. iii. Si el enfoque cambia y cómo, en los distintos contenidos de este Estándar y en los diferentes temas materiales.	Introducción
		2-3 Período del reporte, frecuencia y punto de contacto	a. Especificar el periodo objeto del informe y la frecuencia de sus informes de sostenibilidad.	Introducción
			b. Especificar el periodo objeto de sus informes financieros y, en caso de que no se alinee con el periodo objeto de los informes de sostenibilidad, explicar la razón.	Introducción
			c. Indicar la fecha de publicación del informe o de la información presentada.	N/A
			d. Especificar el punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe o la información presentada.	N/A

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: General Disclosures 2021	1. La organización y su práctica de elaboración de informes	2-4 Reformulación de información	a. Presentar actualizaciones de la información presentada en periodos objeto de informes anteriores y explicar: i. Los motivos de las actualizaciones. ii. El efecto de las actualizaciones.	N/A
		2-5 Verificación externa	a. Describir su política y su práctica de solicitud de verificación externa e indicar si el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos participan y, de ser así, de qué manera.	N/A
			b. Si la presentación de informes de sostenibilidad de la organización se ha sometido a verificación externa: i. Facilitar un enlace o referencia al informe de verificación externa o a la declaración de verificación. ii. Describir qué se ha verificado y en base a qué e indicar los estándares de verificación utilizados, el nivel de verificación obtenido y cualquier limitación del proceso de verificación. iii. Describir la relación existente entre la organización y el proveedor de la verificación.	N/A
	2. Actividades y trabajadores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	a. Indicar el sector o los sectores en los que tiene actividad.	Introducción
			b. describir su cadena de valor, lo que incluye: i. Las actividades, los productos y los servicios de la organización, y los mercados atendidos. ii. La cadena de suministro de la organización. iii. Las entidades aguas abajo de la organización y sus actividades.	Gobierno Corporativo – Cadena de suministro responsable
			c. Indicar otras relaciones comerciales pertinentes.	Pacientes - Auna ideas; Personal – Atracción, desarrollo y retención del talento; Comunidad
			d. Describir los cambios significativos en 2-6-a, 2-6-b y 2-6-c con respecto al periodo objeto del informe.	N/A

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: General Disclosures 2021	2. Actividades y trabajadores	2-7 Empleados	a. Indicar el número total de empleados y desglosarlo por género y región.	KPIs de diversidad, equidad e inclusión
			b. Indicar el número total de: i. Empleados fijos y desglosarlo por género y región. ii. Empleados temporales y desglosarlo por género y región. iii. Empleados por horas no garantizadas y desglosarlo por género y región. iv. Empleados a tiempo completo y desglosarlo por género y región. v. Empleados a tiempo parcial y desglosarlo por género y región.	KPIs de diversidad, equidad e inclusión
			c. Describir los métodos y las suposiciones empleados para compilar los datos y si se presentan las cifras: i. Como plantilla de personal, unidades equivalentes de tiempo completo u otra metodología. ii. Al final del periodo objeto del informe, como media de todo el periodo objeto del informe o con otra metodología.	KPIs de diversidad, equidad e inclusión
			d. Presentar la información de contexto necesaria para entender los datos presentados en 2-7-a y 2-7-b.	N/A
			e. Describir fluctuaciones significativas del número de empleados durante el periodo objeto del informe y entre distintos periodos objeto de los informes.	N/A
		2-8 Trabajadores que no son empleados	a. Indicar el número total de: trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización y describir: i. Los tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la organización. ii. El tipo de trabajo que realizan.	N/A
			b. Describir los métodos y las suposiciones empleados para compilar los datos y si se presenta el número de trabajadores que no son empleados: i. Como plantilla de personal, unidades equivalentes de tiempo completo u otra metodología. ii. Al final del periodo objeto del informe, como media de todo el periodo objeto del informe o con otra metodología.	N/A
			c. Describir fluctuaciones significativas del número de trabajadores que no son empleados durante el periodo objeto del informe y entre distintos periodos objeto de los informes.	N/A

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: General Disclosures 2021	3. Governance	2-9 Estructura de gobernanza y composición	a. Describir su estructura de gobernanza, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno.	Gobierno Corporativo
			b. Enumerar los comités del máximo órgano de gobierno encargados de la toma de decisiones y de la supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas.	Gobierno Corporativo – Comités del directorio
			c. Describir la composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según: i. El número de miembros ejecutivos y no ejecutivos. ii. Independencia. iii. La antigüedad de los miembros en el órgano de gobierno. iv. El número de otros cargos y compromisos significativos de cada miembro y la naturaleza de los compromisos. v. Género. vi. Los grupos sociales infrarrepresentados. vii. Las competencias relevantes para los impactos de la organización. viii. La representación de los grupos de interés.	Gobierno Corporativo – Directorio; Comités del directorio
		2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	a. Describir los procesos de designación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Gobierno Corporativo – Comités del directorio
			b. Describir los criterios empleados para designar y seleccionar a los miembros del máximo órgano de gobierno e indicar si se tiene en cuenta lo siguiente y cómo: i. Opiniones de los grupos de interés (incluidos los accionistas). ii. Diversidad. iii. Independencia. iv. Competencias pertinentes para los impactos de la organización.	Gobierno Corporativo – Comités del directorio
		2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	a. Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno es también un alto ejecutivo de la organización.	Gobierno Corporativo – Comités del directorio
			b. Si el presidente también es un alto ejecutivo, explicar su función dentro de la gerencia de la organización, las razones de esta configuración y cómo se evitan y mitigan los conflictos de interés.	Gobierno Corporativo – Comités del directorio

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: General Disclosures 2021	3. Governance	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	a. Describir la función que desempeñan el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito de la organización, las declaraciones de valores o misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con el desarrollo sostenible.	Gobierno Corporativo de la Sostenibilidad
			b. Describir la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la supervisión de la debida diligencia de la organización y de otros procesos para identificar y abordar sus impactos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, entre ellos: i. Si el máximo órgano de gobierno se involucra en la participación de los grupos de interés en este proceso y, de ser así, de qué manera. ii. Cómo considera el máximo órgano de gobierno los resultados de estos procesos.	Gobierno Corporativo de la Sostenibilidad
			c. Describir la función que desempeña el máximo órgano de gobierno en la revisión de la eficacia de los procesos de la organización, según lo descrito en 2-12-b e indicar la frecuencia de estas revisiones.	Gobierno Corporativo de la Sostenibilidad
		2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	a. Describir cómo delega el máximo órgano de gobierno la responsabilidad de gestionar los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluido: i. Si ha designado a algún alto ejecutivo con responsabilidad para la gestión de los impactos. ii. Si ha delegado la responsabilidad de gestión de los impactos sobre otros empleados.	N/A
			b. Describir los procesos y la frecuencia con la que los altos ejecutivos y otros empleados informan al máximo órgano de gobierno sobre la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas.	N/A
		2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	a. Indicar si el máximo órgano de gobierno tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada, incluidos los temas materiales de la organización y, de ser así, describir el proceso de revisión y aprobación de la información.	N/A
			b. Indicar si el máximo órgano de gobierno no tiene la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada, incluidos los temas materiales de la organización y, de ser así, explicar la razón.	N/A
		2-15 Conflictos de interés	a. Describir los procesos para que el máximo órgano de gobierno asegure que los conflictos de interés se previenen y se mitigan.	N/A
			b. Indicar si se informa de los conflictos de interés a los grupos de interés, incluidos, como mínimo, los conflictos de interés relativos a: i. La pertenencia a distintos consejos directivos. ii. La participación accionarial cruzada con proveedores y otros grupos de interés. iii. La existencia de accionistas controladores. iv. Las partes relacionadas, sus relaciones, transacciones y saldos pendientes.	N/A

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: General Disclosures 2021	3. Governance	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	a. Describir si se comunican las inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno y, de ser así, de qué manera.	Gobierno Corporativo – Ética y cumplimiento
			b. Indicar el número total y la naturaleza de las inquietudes críticas comunicadas al máximo órgano de gobierno durante el periodo objeto del informe.	N/A
		2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	a. Presentar información sobre las medidas adoptadas para incrementar los conocimientos, las habilidades y la experiencia colectivos del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo sostenible.	N/A
		2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	a. Describir los procesos de evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno en lo relativo a la supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas.	N/A
			b. Indicar si las evaluaciones son independientes y la frecuencia con que se realizan.	N/A
			c. Describir las medidas adoptadas en respuesta a las evaluaciones, incluidos los cambios en la composición del máximo órgano de gobierno y en las prácticas organizativas.	N/A
		2-19 Políticas de remuneración	a. Describir las políticas de remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos, lo que incluye: i. Remuneración fija y variable. ii. Bonos de contratación o pagos de incentivos por la contratación. iii. Indemnizaciones por rescisión del contrato. iv. Reembolsos. v. Prestaciones de jubilación.	N/A
			b. Describir cómo se vinculan las políticas de remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos con sus objetivos y su desempeño en la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas.	N/A
		2-20 Proceso para determinar la remuneración	a. Describir el proceso de diseño de sus políticas de remuneración y de determinación de la remuneración, lo que incluye: i. Si miembros independientes del máximo órgano de gobierno o un comité de remuneraciones independiente supervisan el proceso de determinación de la remuneración. ii. Cómo se solicita y se toma en cuenta la opinión de los grupos de interés (incluidos los accionistas) para determinar la remuneración. iii. Si participan consultores especialistas en remuneraciones en la determinación de la remuneración y, de ser así, si son independientes de la organización, su máximo órgano de gobierno y sus altos ejecutivos.	N/A
			b. Presentar información sobre el resultado de los votos de los grupos de interés (incluidos los accionistas) en relación a las políticas y las propuestas de remuneración, si procede.	N/A

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: General Disclosures 2021	3. Governance	2-21 Ratio de compensación total anual	a. Presentar el ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada).	N/A
			b. Presentar el ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada).	N/A
			c. Presentar la información contextual necesaria para entender los datos y cómo se han recopilado.	N/A
	4. Estrategia, políticas y prácticas	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	a. Presentar una declaración del máximo órgano de gobierno o el más alto ejecutivo de la organización sobre la importancia del desarrollo sostenible para la organización y su estrategia de contribución a este.	Mensaje de bienvenida del CEO/Presidente; Estrategia y objetivos de sostenibilidad
		2-23 Compromisos y políticas	a. Describir sus compromisos y políticas de conducta empresarial responsable, lo que incluye: i. Los instrumentos intergubernamentales a los que los compromisos hacen referencia. ii. Si los compromisos estipulan la realización de una debida diligencia. iii. Si los compromisos estipulan la aplicación del principio precautorio. iv. Si los compromisos estipulan el respeto de los derechos humanos.	N/A
			b. Describir sus compromisos y políticas específicas para el respeto de los derechos humanos, lo que incluye: i. Los derechos humanos reconocidos internacionalmente que el compromiso contempla. ii. Las categorías de grupos de interés, incluidos los grupos de riesgo o los grupos vulnerables, a los que la organización presta especial atención en el compromiso.	N/A
			c. Proporcionar enlaces a los compromisos y políticas si son de acceso público o, si los compromisos y políticas no están disponibles para el público, explicar la razón.	N/A
			d. Indicar el nivel al que se aprobó cada uno de los compromisos y políticas dentro de la organización y si se trata del máximo nivel.	N/A
			e. Indicar la medida en que los compromisos y políticas son de aplicación a las actividades de la organización y a sus relaciones comerciales.	N/A
			f. Describir cómo se comunican los compromisos y políticas a los trabajadores, socios comerciales y otras partes pertinentes.	N/A

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: General Disclosures 2021	4. Estrategia, políticas y prácticas	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	a. Describir cómo incorpora cada uno de sus compromisos o políticas para una conducta empresarial responsable en todas sus actividades y relaciones comerciales, lo que incluye: i. Cómo asigna responsabilidades para aplicar los compromisos en los diferentes niveles de la organización. ii. Cómo integra los compromisos en las estrategias organizativas y las políticas y los procedimientos operativos. iii. Cómo aplica sus compromisos con sus relaciones comerciales y a través de ellas. iv. La formación sobre la aplicación de los compromisos que imparte la organización.	Ética y cumplimiento
		2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	a. Describir sus compromisos para proporcionar o colaborar en la remediación de los impactos negativos que la organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido.	Cadena de suministro responsable Cuidado del medio ambiente
			b. Describir su enfoque para identificar y abordar las reclamaciones, incluidos los mecanismos de quejas y reclamación que ha instaurado o en los que participa.	Ética y cumplimiento – Manejo de quejas
			c. Describir otros procesos mediante los que proporciona o colabora en la remediación de los impactos negativos que la organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido.	N/A
			d. Describir cómo se cuenta con la participación de los grupos de interés que son los usuarios previstos de los mecanismos de quejas y reclamación para el diseño, la revisión, la operación y la mejora de estos mecanismos.	N/A
			e. Describir cómo hace la organización un seguimiento de la eficacia de los mecanismos de quejas y reclamación y de otros procesos de remediación y presentar ejemplos de su eficacia, con la retroalimentación de los grupos de interés.	N/A
		2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	a. Soliciten asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable.	N/A
			b. Planteen sus inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización.	Ética y cumplimiento

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 2: Contenidos Generales 2021	4. Estrategia, políticas y prácticas	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	a. Presentar información sobre el número total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas durante el periodo objeto del informe y un desglose de este total por: i. Casos que derivaron en multas. ii. Casos que derivaron en sanciones no monetarias.	
			b. Informar el número total y el valor monetario de las multas que se pagaron durante el periodo objeto del informe por el incumplimiento de la legislación y las normativas, desglosados por: i. Multas por casos de incumplimiento de la legislación y las normativas que se hayan producido durante el periodo objeto del informe. ii. Multas por casos de incumplimiento de la legislación y las normativas que se hayan producido en informes anteriores.	N/A
			c. Describir los casos de incumplimiento significativos.	N/A
			d. Describir cómo ha determinado los casos de incumplimiento significativos.	N/A
		2-28 Afiliación a asociaciones	a. Presentar información sobre asociaciones del sector, otras afiliaciones a asociaciones y organizaciones nacionales o internacionales de defensa de intereses en las que tiene un papel significativo.	N/A
	5. Participación de los grupos de interés	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	a. Describir su enfoque para contar con la participación de los grupos de interés, incluido: i. Las categorías de grupos de interés con las que se involucra y cómo las identifica. ii. El propósito de la participación de los grupos de interés. iii. Cómo la organización busca asegurar que la participación de los grupos de interés resulte provechosa.	Participación de las partes interesadas
		2-30 Convenios de negociación colectiva	a. Indicar el porcentaje total de empleados cubiertos por los convenios de negociación colectiva.	N/A
			b. Para los empleados que no estén cubiertos por los convenios de negociación colectiva, indicar si la organización determina sus condiciones laborales y los términos de su empleo en función de los convenios de negociación colectiva que cubren al resto de los empleados o en función de los convenios de negociación colectiva de otras organizaciones.	N/A

	Estándar GRI Contenido	Contenido		Location
GRI 3: Temas Materiales 2021	2. Contenidos	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	a. Describir el proceso que ha seguido para determinar sus temas materiales, incluido: i. Cómo ha identificado sus impactos reales y potenciales, negativos y positivos, sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos en todas sus actividades y relaciones comerciales. ii. Cómo ha priorizado los impactos sobre los que informar en función de su importancia.	Temas Materiales
			b. Especificar los grupos de interés y expertos cuyos puntos de vista han participado en el proceso de determinación de sus temas materiales.	Temas Materiales
		3-2 Lista de temas materiales	a. Enumerar sus temas materiales.	Temas Materiales
			b. Informar de los cambios que se hayan producido en la lista de temas materiales con respecto al periodo objeto del informe anterior.	N/A
		3-3 Gestión de los temas materiales	a. Describir los impactos reales y potenciales, negativos y positivos, sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.	N/A
			b. Indicar si la organización está relacionada con un impacto negativo mediante sus actividades o como resultado de sus relaciones comerciales y describir las actividades o relaciones comerciales.	N/A
			c. Describir sus políticas o compromisos en relación al tema material.	N/A
			d. Describir las medidas adoptadas para gestionar el tema y los impactos asociados, lo que incluye: i. Las medidas adoptadas para prevenir o mitigar impactos negativos potenciales. ii. Las medidas adoptadas para abordar los impactos negativos potenciales, incluidas las medidas para facilitar o colaborar en su remediación. iii. Las medidas adoptadas para gestionar los impactos negativos reales y potenciales.	N/A
			e. Presentar la siguiente información sobre el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas: i. Procesos usados para hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas. ii. Metas, objetivos e indicadores usados para evaluar el progreso. iii. La eficacia de las medidas, incluido el avance hacia la consecución de las metas y los objetivos. iv. Lecciones aprendidas y cómo se han incorporado a las políticas y los procedimientos operativos de la organización.	N/A
			f. Describir cómo la participación de los grupos de interés ha influido en las medidas adoptadas (3-3-d) y cómo ha informado si estas han sido efectivas (3-3-e).	N/A

Índice de contenidos SASB

Plantilla de divulgación SASB para el reporte de sostenibilidad Auna 2024

Prestación de Servicios de Salud

Tema	Código SASB	Métrica contable	Referencia (sección) / Respuesta directa o comentario
Gestión de la energía	HC-DY-130a.1.	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje proveniente de electricidad de red y (3) porcentaje proveniente de fuentes renovables.	Sección de energía
Gestión de residuos	HC-DY-150a.1.	Cantidad total de residuos médicos: porcentaje (a) incinerado, (b) reciclado o tratado y (c) dispuesto en relleno sanitario.	N/A
	HC-DY-150a.2.	Cantidad total de residuos farmacéuticos (1) peligrosos y (2) no peligrosos, porcentaje (a) incinerado, (b) reciclado o tratado y (c) dispuesto en relleno sanitario.	N/A
Privacidad del paciente e historias clínicas electrónicas	HC-DY-230a.2.	Descripción de políticas y prácticas para proteger los registros de salud personales de los clientes y otros datos personales.	Sección de seguridad y privacidad de la información
	HC-DY230a.3.	(1) Número de brechas de datos, (2) porcentaje que involucró (a) solo datos personales y (b) datos de salud personales, (3) número de clientes afectados en cada categoría: (a) solo datos personales y (b) datos de salud personales.	Sección de seguridad y privacidad de la información
	HC-DY-230a.4.	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procesos legales relacionados con la seguridad y privacidad de la información.	Sección de seguridad y privacidad de la información
Acceso para pacientes de bajos ingresos	HC-DY-240a.1.	Discusión sobre la estrategia para gestionar la combinación del estatus de seguro de los pacientes.	Sección de acceso a la salud (en comunidad)

Tema	Código SASB	Métrica contable	Referencia (sección) / Respuesta directa o comentario
Calidad de atención y satisfacción del paciente	HC-DY-250a.2.	Número de eventos graves reportables.	Sección de Impacto en la Salud del Paciente
	HC-DY-250a.3.	Tasa de condiciones adquiridas en el hospital por hospital.	N/A
	HC-DY-250a.6.	Número de (1) readmisiones no planificadas y (2) readmisiones totales por hospital.	N/A
Gestión de sustancias controladas	HC-DY-260a.1.	Descripción de políticas y prácticas para gestionar la cantidad de recetas emitidas de sustancias controladas.	Sección de Seguridad, Experiencia y Bienestar del Paciente
Transparencia en precios y facturación	HC-DY-270a.1.	Descripción de políticas y prácticas para gestionar la cantidad de recetas emitidas de sustancias controladas.	Sección de Seguridad, Experiencia y Bienestar del Paciente
	HC-DY-270a.2.	Descripción de cómo se pone a disposición pública la información de precios de los servicios.	N/A
	HC-DY-270a.3.	Número de los 25 servicios más comunes de la entidad para los cuales la información de precios está disponible públicamente, porcentaje del total de servicios realizados (por volumen) que estos representan.	N/A
Salud y seguridad del personal	HC-DY-320a.1.	Tasa total de incidentes registrables (TRIR) para (a) empleados directos y (b) empleados contratados.	Reporte de Incidentes
Atracción, desarrollo y retención del talento	HC-DY-330a.1.	Tasa de rotación (1) voluntaria y (2) involuntaria para: (a) médicos, (b) profesionales de salud no médicos y (c) todos los demás empleados.	KPIs de Salud, Seguridad y Bienestar del Personal
	HC-DY-330a.2.	Descripción de los esfuerzos de atracción y retención de talento para profesionales de la salud.	Sección de Gestión del Talento y Bienestar
Impactos del cambio climático en la salud humana e infraestructura	HC-DY-450a.1.	Descripción de políticas y prácticas para abordar: (1) riesgos físicos debido al aumento en frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos, (2) cambios en tasas de morbilidad y mortalidad de enfermedades relacionadas con el cambio climático y (3) preparación y respuesta ante emergencias.	Sección de Cuidado del Medio Ambiente
Fraude y procedimientos médicos innecesarios	HC-DY-510a.1.	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procesos legales relacionados con fraude médico.	N/A



Transformando la salud

auna.org