Cálidda

Reporte de sostenibilidad 2025

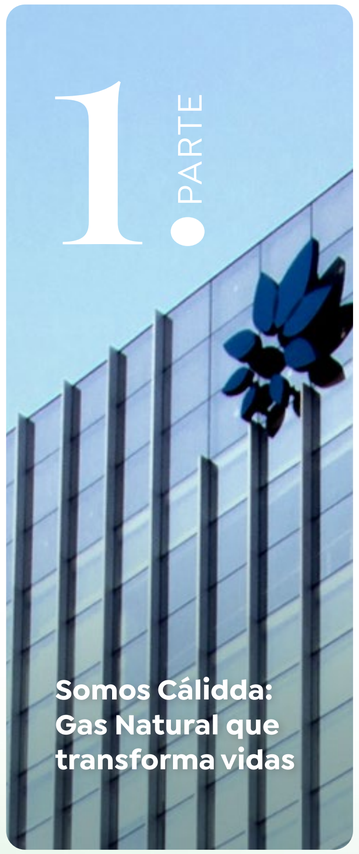
Llevamos energía,
descubrimos historia

Cálidda

Reporte de sostenibilidad 2025

Cerámica Chimú, de aproximadamente 600 años de antigüedad, que representa a una serpiente a punto de devorar una lagartija. Hallada en San Martín de Porres, Lima, durante los trabajos de excavación para instalar las redes de Gas Natural.

Contenido



1. PARTE
Somos Cálidda: Gas Natural que transforma vidas

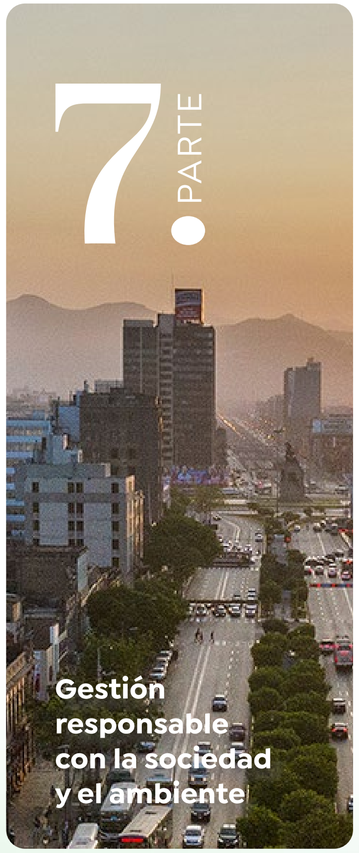
2. PARTE
Un propósito que nos sostiene

3. PARTE
Gobernanza que garantiza integridad

4. PARTE
Gestión preventiva y responsable de riesgos

5. PARTE
Confianza que nos conecta con nuestros clientes

6. PARTE
Progreso que genera oportunidades



7. PARTE

Gestión responsable con la sociedad y el ambiente

8. PARTE

Innovación para la transición energética

9. PARTE

Abastecimiento que fortalece la operación

10. PARTE

Equipo que convierte propósito en acción

11. PARTE

Desarrollo económico con propósito

12. PARTE

Anexos

Mensaje del Director General

El 2025 no es un año más para **Cálidda:**

Marca el inicio de una nueva etapa luego de más de dos décadas de aprendizaje, trabajo en territorio y construcción de confianza junto a millones de peruanos.

“El 2025 ha sido un año de impacto real: más hogares con energía segura y económica, y más peruanos beneficiados por una *energía que transforma.* ”

Si el 2024 nos permitió mirar atrás y dimensionar el camino recorrido, el 2025 nos invita a mirar hacia adelante con una claridad renovada, un propósito fortalecido y un compromiso aún más profundo con las personas, las comunidades y el país.

Tras celebrar nuestros 20 años de operación comercial, reafirmamos aquello que nos ha guiado desde el primer día: llevar energía segura, accesible y sostenible a quienes más la necesitan. Hoy sabemos que cada conexión de Gas Natural es mucho más que infraestructura: es bienestar, seguridad y oportunidades reales para las familias. Es bienestar en el hogar, ahorro mensual, mayor seguridad y nuevas oportunidades de progreso. Es una energía que mejora la vida cotidiana de las personas y abre posibilidades reales para su desarrollo.

Actualmente, **51 distritos de Lima y Callao cuentan con acceso al Gas Natural,** en distintos contextos urbanos de la ciudad, incluidos sectores ubicados en laderas, donde la complejidad técnica es mayor y el impacto social resulta especialmente significativo. En estos territorios, **el Gas Natural ha permitido que alrededor de 2 millones de familias reduzcan en más del 50% su gasto en energía,** lo que se traduce en mejores condiciones de vida.

Asimismo, en articulación con el Estado, avanzamos en el cierre de brechas energéticas que durante años limitaron el desarrollo de muchas comunidades. Un ejemplo concreto fue el convenio con el FISE en el marco del Proyecto Punche Perú Lima–Callao, que permitió la construcción de 34 kilómetros adicionales de redes y benefició a familias de Cieneguilla, Lurigancho–Chosica, Rímac, San Juan de Miraflores y Villa María del Triunfo.

Este trabajo conjunto confirma una convicción profunda: la masificación del Gas Natural es posible cuando empresa, Estado y ciudadanía avanzan con un mismo propósito.

El impacto del Gas Natural también se extiende al transporte. Camiones, buses y vehículos que operan con GNV —una energía peruana, limpia y accesible— reducen emisiones y, al mismo tiempo, permiten a transportistas y empresas optimizar sus costos para seguir operando y creciendo. Hoy, más de 315,000 vehículos livianos y 9,275 unidades de transporte pesado funcionan con GNV, contribuyendo a una movilidad más sostenible y a una ciudad con un aire más limpio para todos.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se traduce en resultados concretos. Alcanzamos 78 puntos en el Corporate Sustainability Assessment (CSA) de S&P Global y un 84% en la evaluación WEPs de ONU Mujeres, reflejando avances reales en diversidad, equidad e inclusión. En el plano ambiental, implementamos controles operativos que permitieron reducir más de 2,376 toneladas de CO_2e y sumamos 45 nuevos paneles solares, alcanzando un total de 225 en operación. Además, recibimos nuevamente la primera, segunda y tercera estrella del **Programa Huella de Carbono Perú, como reconocimiento a nuestro esfuerzo sostenido por medir, verificar y mitigar nuestra huella ambiental.**

Las personas que forman parte de Cálidda son el corazón de todo lo que hacemos. Nuestros cinco valores institucionales —**Primero la vida, Hacemos lo correcto, Conciencia social, Pasión por el cliente y Desempeño superior**— guían cada decisión, mientras que nuestro enfoque de liderazgo impulsa el autoconocimiento, la innovación, el aprendizaje continuo y el impacto colectivo. Gracias a ello, alcanzamos el puesto 9 del ranking Great Place to Work Perú, con un 90% de satisfacción, y obtuvimos reconocimientos en Diversidad, Equidad e Inclusión, Gestión Sostenible y Producción & Operaciones. Cada colaborador es un agente de cambio que contribuye, desde su rol, a transformar la vida de más familias peruanas.

> “Cada logro confirma que nuestro propósito va más allá de crecer como empresa; se trata de construir inclusión, cerrar brechas y hacer del Gas Natural ***un verdadero motor de progreso sostenible para el país.”***

La experiencia del cliente también se fortaleció de manera significativa. **A través de CrediCálidda, otorgamos 141,461 créditos que beneficiaron a 82,948 familias,** fomentando la inclusión financiera y permitiendo que más hogares accedan a mejores condiciones de vida y cumplan sus sueños de progreso. Asimismo, el programa Comedores Cálidda conectó gratuitamente a 922 comedores populares, mientras que el FISE sumó 1,269 más, impactando diariamente a más de 200,000 personas. A ello se suma el compromiso solidario de nuestros colaboradores: 298 voluntarios del programa Voluntades Cálidda dedicaron 731 horas de servicio, generando un impacto directo en 5,310 personas.

En el ámbito financiero, para el desarrollo de nuestras iniciativas de crecimiento y el perfilamiento de nuestras obligaciones financieras, en agosto del 2025 firmamos un acuerdo de financiamiento A/B con la Corporación Andina de Fomento (CAF) por USD 500 millones, la cual es la transacción de financiamiento más grande de Cálidda en su historia, a una tasa altamente competitiva en el mercado. Del total de estos fondos, USD 410 millones fueron destinados al reperfilamiento de deuda y USD 90 millones se destinaron a cubrir necesidades de inversión. Esta gran gestión de nuestra deuda permitió extender los plazos de vencimiento y reducir el riesgo de refinanciamiento, fortaleciendo el perfil crediticio y posición financiera de la compañía. Asimismo, los recursos adicionales nos permitieron seguir expandiendo nuestro sistema de distribución de Gas Natural y apalancar los resultados obtenidos, alcanzando ingresos operacionales por USD 919.1 millones, un EBITDA de USD 253.9 millones y una utilidad neta de USD 108.0 millones. Estos resultados fortalecen nuestra solidez financiera y nos permiten seguir llevando bienestar y desarrollo a más familias peruanas.

Nuestra cadena de suministro también refleja este compromiso. Trabajamos con 514 contratistas, incorporando criterios ambientales y sociales en 28 procesos competitivos. En este camino, el Factor K se consolidó como una herramienta clave para promover prácticas responsables, al integrar criterios de sostenibilidad y cambio climático en la evaluación de proveedores, incentivando una mejora continua alineada a nuestros objetivos ambientales y sociales. Además, capacitamos al 100% de nuestros colaboradores en Derechos Humanos, reforzando una cultura de integridad, ética y respeto.

En el segmento industrial y de PYMES, concretamos 68 nuevas conexiones en 2025, reafirmando la importancia del tejido empresarial como habilitador de la masificación del Gas Natural y del desarrollo económico sostenible.

El 2025 ha sido un año de impacto real: más hogares con energía segura, más familias que ahorran y viven mejor, más comunidades con oportunidades, más colaboradores comprometidos y más peruanos beneficiados por una energía que transforma. Cada logro confirma que nuestro propósito va más allá de crecer como empresa; se trata de construir inclusión, cerrar brechas y hacer del Gas Natural un verdadero motor de progreso sostenible para el país.

Seguiremos avanzando con responsabilidad, convicción y cercanía, trabajando para construir un futuro más seguro, accesible y sostenible para todos los peruanos. **(GRI 2-22)**

Martín Mejía
Director General

1. PARTE

Somos Cálidda: Gas Natural que transforma vidas

Somos Cálidda (Gas Natural de Lima y Callao S.A.), una compañía peruana líder y pionera en la distribución de Gas Natural, trabajamos para acercar este servicio esencial ***a los hogares del país.***

Nuestro propósito es impulsar el desarrollo y mejorar la calidad de vida. Este compromiso se integra en cada una de nuestras operaciones y líneas de negocio. **(GRI 2-1) (GRI 2-2)**

El Estado peruano nos ha otorgado una concesión –por un plazo de 33 años renovables– para diseñar, implementar y gestionar el sistema de distribución de Gas Natural en Lima y Callao. Desde el inicio de nuestras operaciones comerciales, el 20 de agosto de 2004, hemos logrado superar las 2'082,948 conexiones, gracias al despliegue de 19,044 kilómetros de redes construidas en nuestra zona concesionada.

Además de la distribución de Gas Natural, desarrollamos soluciones y servicios complementarios orientados a potenciar el bienestar de las familias peruanas. Entre ellos se encuentra un programa de financiamiento no bancario, que facilita la remodelación de viviendas y la adquisición de productos esenciales, lo que contribuye a la inclusión financiera de poblaciones vulnerables. A esto se suman nuestras iniciativas sociales, que promueven la igualdad de oportunidades y fortalecen el tejido social.

21 años de trayectoria confirman nuestra posición como agente clave en el desarrollo del país. Ponemos nuestra experiencia, capacidades técnicas y compromiso al servicio de los peruanos, con el objetivo de seguir construyendo un futuro más próspero, seguro y sostenible.

Más de 2 millones de conexiones, un solo ***propósito***

1.1.

Cadena de valor: red que conecta progreso

Nuestra red de distribución alcanza un total de 19,044 kilómetros de redes construidas, con cobertura para 51 distritos en Lima y Callao. En el 2025 sumamos 861 km en redes de polietileno y 20 km en redes de acero construidas. Asimismo, pudimos realizar 116,701 nuevas conexiones, que suman un total de 2'082,948 clientes acumulados al cierre del año. **(SASB IF-GU-000.C)**

19,044 km
de redes construidas

116,701
nuevas conexiones

861 km
en redes de polietileno

2'082,948
clientes acumulados al cierre del año

En paralelo, mantenemos acuerdos de largo plazo con el consorcio Camisea para el abastecimiento de Gas Natural proveniente del Lote 88, así como con TGP, responsable de garantizar el transporte eficiente de este recurso. Ambos contratos tienen vigencia desde 2004 hasta 2033, lo que nos brinda la predictibilidad necesaria para planificar nuestras operaciones y asegurar la continuidad y estabilidad del servicio que ofrecemos a nuestros usuarios.

Infografía 1:

LAS 3 FASES DE NUESTRA CADENA DE VALOR

Cusco

Lima

1
Extracción

En el Perú, el Gas Natural es extraído de los yacimientos situados en **Camisea (Cusco)** por la empresa PlusPetrol.

2
Transporte

La empresa **Transportadora de Gas del Perú (TGP)** traslada el gas de Camisea a través de gasoductos que recorren la selva, sierra y costa del Perú.

3
Distribución

Recibimos el Gas Natural en la estación **City Gate de Lurín.** Desde allí lo distribuimos a nuestros usuarios de Lima y Callao, a través de un moderno sistema de ductos subterráneos.

NUESTROS PROVEEDORES Y ALIADOS

Es importante destacar que el desempeño de nuestros proveedores es un factor crítico para la continuidad y ***eficiencia de nuestras operaciones.***

Estos aliados, responsables de suministrar bienes y servicios estratégicos, cumplen un rol esencial dentro de nuestra cadena de valor. Por ello, promovemos relaciones colaborativas, transparentes y de largo plazo, conscientes de que la gestión de nuestros proveedores impacta directamente en la calidad del servicio que entregamos a nuestros clientes.

Nuestra cadena de abastecimiento está integrada principalmente por los proveedores de suministro y transporte de Gas Natural, así como por empresas especializadas en construcción, servicios posventa y mantenimiento. De manera permanente, requerimos infraestructura clave como redes de acero y polietileno, estaciones de regulación de presión y redes internas, además de equipos y materiales provistos por fabricantes y distribuidores que permiten la expansión de nuestro sistema de distribución.

Para fortalecer nuestra propuesta de valor, venimos desarrollando soluciones complementarias como productos de financiamiento no bancario.

Este portafolio exige el soporte de aliados estratégicos especializados en tecnología de la información, ventas y marketing, cuyo aporte resulta imprescindible para la correcta implementación de estos servicios adicionales.

Nuestro compromiso con la masificación del Gas Natural y la continuidad del servicio guía la forma en que nos relacionamos con nuestros proveedores. Basamos nuestra colaboración en criterios de sostenibilidad; para ello, promovemos prácticas justas, responsables y de beneficio mutuo. Asimismo, trabajamos conjuntamente para asegurar estándares elevados en materia de derechos humanos, condiciones laborales, desempeño ambiental y salud y seguridad. **(GRI 2-6)**

Reforzamos nuestro valor corporativo ***“Hacemos lo correcto”.***

En esa línea, reforzamos nuestro valor corporativo “Hacemos lo correcto”, al promover el conocimiento y la aplicación de nuestras políticas entre los proveedores. Esto se refleja en iniciativas como la suscripción al Pacto con la Integridad durante nuestro evento anual, reflejo de una cultura compartida de ética y cumplimiento.

1.2.
Propósito, valores y principios éticos

< PROPÓSITO >

Somos un ***equipo*** que genera progreso y calidad de vida para ***más familias.***

< PRINCIPIOS ÉTICOS >

01 Transparencia

02 Respeto

03 Equidad

04 Legalidad

05 Responsabilidad

< VALORES >

Primero la vida:
Cuidamos la vida

Estamos comprometidos con el cuidado de las personas. Creamos un ambiente saludable y seguro, que nutre el talento, la buena energía y el respeto por la vida.

Hacemos lo correcto:
Actuamos con integridad

Nos caracterizamos por nuestra ética, respeto, integridad, equidad y transparencia y con base en ello, construimos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés.

Conciencia Social:
Construimos progreso

Promovemos el progreso de nuestra gente y las comunidades, cuidamos el ambiente y revaloramos el patrimonio cultural de nuestra ciudad.

Pasión por el cliente:
Convertimos clientes en fans

Trabajamos con pasión y empatía para convertir en fans a nuestros clientes, brindándoles soluciones que mejoren su calidad de vida.

Desempeño superior:
Alcanzamos lo extraordinario

Somos creativos, aprendimos y nos adaptamos rápidamente. Siempre enfocados en lograr resultados extraordinarios.

1.3.
Reconocimientos y certificaciones

Aspiramos a liderar la distribución de energía asequible y a impulsar prácticas empresariales sostenibles y socialmente responsables. En línea con este propósito, adoptamos estándares internacionales y buenas prácticas del sector de Gas Natural y nos adherimos a iniciativas de alcance global, a la construcción de alianzas estratégicas y a la implementación de acciones ejemplares.

ADHESIONES

Entre las propuestas respaldadas, destacamos las siguientes:

Pacto Mundial
Estamos firmemente comprometidos con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y adoptamos una visión integral de la sostenibilidad. Somos conscientes de nuestra responsabilidad en ámbitos esenciales como los derechos humanos, las prácticas laborales, la protección ambiental y la lucha contra la corrupción.

Acuerdo de París
Somos signatarios del Acuerdo de Acción de París (Paris Pledge for Action) – París 2015, pues apostamos por un clima seguro y estable y con la masificación del Gas Natural en Lima y Callao.

Women's Empowerment Principles
Reconocemos la relevancia de impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas nuestras operaciones y actividades. En este marco, nuestra adhesión a estos Principios orienta cada una de nuestras acciones hacia la construcción de un entorno inclusivo y equitativo, tanto dentro de la organización como en nuestras relaciones con la comunidad.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Fomentamos sinergias y alianzas estratégicas con nuestros grupos de interés y con organizaciones públicas y privadas para impulsar el crecimiento económico y el desarrollo sostenible del país. Al cierre de 2025, hemos consolidado 14 alianzas vinculadas a nuestros programas de sostenibilidad, ampliando así nuestro impacto positivo en los grupos de interés. De cara al 2026, proyectamos fortalecer y ampliar estas colaboraciones mediante nuevas alianzas con entidades público-privadas y organizaciones no gubernamentales, con el propósito de seguir contribuyendo al desarrollo sostenible de la comunidad.

Entre nuestros aliados más destacados se encuentran los siguientes:

Programa Nacional A Comer Pescado
Impulsada por el Ministerio de la Producción – PRODUCE, esta iniciativa se orienta a facilitar el acceso a productos hidrobiológicos nacionales, promoviendo la ingesta de alimentos con alto valor nutricional y la expansión de mercados internos.

Mibanco
Entidad financiera local comprometida con la inclusión financiera de los sectores vulnerables en el contexto peruano, mediante el desarrollo de capacitaciones y herramientas accesibles.

Techo
Antes conocida como Un Techo para mi País (UTPMP), es una organización sin fines de lucro enfocada en brindar o mejorar la infraestructura de viviendas y establecimientos ubicados en sectores vulnerables.

Pacífico Salud
En alianza desarrollamos acciones de coordinación y cooperación para la gestión de proyectos en beneficio de los comedores populares que contribuye en la prevención, recuperación y sensibilización de la anemia en comunidades vulnerables y extrema pobreza a través de capacitaciones sobre prevención de anemia y promoción de alimentación saludable del programa Tan Fuertes como el Hierro brindadas por Pacífico EPS.

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS

Nuestra colaboración con esta entidad respalda nuestro compromiso con la reducción de brechas sociales. Trabajamos en iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida de las comunidades, abordando de manera integral los desafíos que enfrentan.

Autoridad Nacional del Agua

Mantenemos un relacionamiento proactivo y colaborativo con la Autoridad Nacional del Agua (ANA), a través de nuestra participación en el programa de reconocimiento Certificado Azul, iniciativa que promueve la gestión eficiente del recurso hídrico y la reducción de la huella hídrica corporativa.

ANIQUEM

La Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM recibe los residuos reaprovechables generados en nuestras actividades operativas, así como las recolectadas en campañas internas como las reciclatones. Los recursos obtenidos de su valorización contribuyen a financiar las terapias físicas, psicológicas y ocupacionales que requieren sus pacientes para su rehabilitación integral.

Aceros Arequipa

Se ha incorporado como aliado estratégico en la mejora de los Comedores Populares, aportando a la renovación de su infraestructura y al fortalecimiento de su equipamiento. Este compromiso se alinea con la visión de la empresa de continuar impulsando la mejora de comedores en Lima y Callao, ampliando el alcance de estas iniciativas y consolidando más espacios comunitarios.

Ministerio del Ambiente - MINAM

Mantenemos un relacionamiento proactivo con el Ministerio del Ambiente (MINAM), mediante nuestra participación en el programa Huella de Carbono Perú, iniciativa que impulsa la medición, verificación y reducción de emisiones de GEI a nivel corporativo.

Perú Sostenible

Formamos parte de la Red de Empresas de Perú Sostenible con el objetivo de conectar, transformar y visibilizar nuestro trabajo para potenciar el aporte al desarrollo sostenible del país.

RECONOCIMIENTOS

Merco Empresas y líderes
- Puesto 27 en ranking global
- Puesto 1 en el Sector petróleo y gas

Merco Responsabilidad ESG
- Puesto 12
- Puesto 1 en el sector petróleo y gas
- Ranking ambiental: Puesto 9
- Ranking social: Puesto 30
- Ranking gobernanza: Puesto 16

Merco Talento
- Puesto 35 en el Ranking General
- Puesto 1 en el sector

Great Place to Work
- Puesto 9 en el Ranking GPTW 2025
- Puesto 12 en el Ranking de GPTW Diversidad, Equidad e Inclusión Perú 2025
- Puesto 5 en el Ranking de GPTW Gestión Sostenible Perú 2025
- Puesto 6 en el ranking de GPTW Producción & Operaciones Perú 2025

ISO
- **ISO 9001:** 2015 – CALIDAD
- **ISO 14001:** 2015 – MEDIOAMBIENTE
- **ISO 45001:** 2018 – SEGURIDAD
- **ISO 37001:** 2016 – ANTISOBORNO

*Nuestras certificaciones ISO cubren el 100% de nuestras operaciones.

Premios Desarrollo Sostenible
- Categoría: Gestión Social
- Premio: Premio Especial en Diversidad e Inclusión
- Proyecto: **Programa de Gestión Sostenible del Patrimonio Cultural**
- Categoría: Seguridad y Salud Ocupacional
- Premio: Ganador de su categoría en el Sector Hidrocarburos
- Proyecto: Implementación de un Ecosistema *Digital Low Code Cost* **para la mejora en la toma de decisiones en SST y reducción de índices de accidentabilidad.**

Empresarios por la Integridad
Obtuvimos esta certificación por séptimo año consecutivo, un reconocimiento otorgado por Empresarios por la Integridad **a las empresas que demuestran su compromiso con la construcción de una cultura de integridad para prevenir y combatir la corrupción.** Este distintivo se basa en una auditoría realizada por un tercero independiente de reconocida trayectoria, que valida nuestra adhesión de la empresa a altos estándares de conducta ética.

La Certificación Anticorrupción abarca 12 delitos: soborno (cohecho activo genérico, cohecho activo transnacional y cohecho activo específico); colusión (simple y agravada); corrupción en el ámbito privado (corrupción entre particulares y corrupción interna en entidades privadas); lavado de activos (lavado de activos, actos de conversión y transferencia, y actos de ocultamiento y tenencia); tráfico de influencias y contabilidad paralela.

Effie Award
Implementamos un exitoso plan de posicionamiento para CrediCálidda, con la finalidad de ampliar su conocimiento y aceptación entre nuestros usuarios.

Destacan en este periodo la obtención de 2 premios Effie: **Plata en la categoría de éxito sostenido y bronce en innovación en la experiencia del consumidor por Credichat.**

Los premios Effie Awards son el mayor reconocimiento a las estrategias de marketing basadas en una creatividad sobresaliente y resultados de negocio. **(GRI 2-28)**

ELSA
En 2025 realizamos la medición ELSA (Espacios Libres de Acoso Sexual Laboral) a toda la Organización, obteniendo un índice de 83.8. Este resultado representa una mejora significativa frente a la evaluación de 2023, cuando alcanzamos 80.1, y **posiciona a Cálidda como una empresa referente en Latinoamérica en la promoción de espacios laborales seguros y libres de acoso.**

Premiación CXI Index Activa 2025
Fuimos reconocido como **la mejor empresa de Gas Natural en gestión de Experiencia de Cliente:**
5ta Edición del Ranking. Se evalúan 22 categorías Participamos por primera vez en la categoría junto a Quavii y Petroperú.
Indicadores medidos:
NPS y CSAT.

ProActivo

SEGURIDAD, SALUD, MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Premio Proactivo 2025

Primer Puesto en categoría **Hidrocarburos**

Proyecto:

Programa de Gestión Sostenible del Patrimonio Cultural

El uso de herramientas como la impresión 3D y la realidad aumentada para fomentar el conocimiento y revalorización de nuestro legado histórico en muestras arqueológicas.

2. PARTE

Un propósito que nos sostiene

Estrategia, modelo, pilares y herramientas para la *sostenibilidad*

Implementamos un exitoso plan de posicionamiento para CrediCálidda, con la finalidad de ampliar su conocimiento y aceptación entre nuestros usuarios. Destacan en este periodo la obtención de 2 premios Effie: Plata en la categoría de éxito sostenido y bronce en innovación en la experiencia del consumidor por Credichat. Los premios Effie Awards son el mayor reconocimiento a las estrategias de marketing basadas en una creatividad sobresaliente y resultados de negocio.

2.1.
Estrategia para un futuro sostenible

2.1.1. Modelo de gestión de sostenibilidad

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

En 2025, evolucionamos nuestro modelo de gestión al integrar la sostenibilidad en la Dirección de Gestión de Personas y Sostenibilidad, consolidando una visión que articula el desarrollo del talento, la cultura corporativa y la sostenibilidad del negocio de manera transversal.

Este enfoque reconoce a las personas como agentes clave para el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) y favorece una gestión más integrada del talento, la reputación y la sostenibilidad.

Implementamos un exitoso plan de posicionamiento para CrediCálidda, con la finalidad de ampliar su conocimiento y aceptación entre nuestros usuarios.

Destacan en este periodo la obtención de **2 premios Effie:**

Plata en la categoría de Éxito Sostenido

Bronce en Innovación en la Experiencia del Consumidor por Credichat.

INSTRUMENTOS Y GESTIÓN SOSTENIBLE

Contamos con un conjunto de políticas, lineamientos y procedimientos en sostenibilidad, gobernanza y gestión responsable, accesibles para todos nuestros grupos de interés. Para nuestros colaboradores, estos instrumentos se encuentran disponibles en el Sistema de Gestión Integrado (SGI), plataforma que centraliza las políticas y prácticas que guían nuestra actuación diaria.

Desde la Dirección de Gestión de Personas y Sostenibilidad, fortalecemos una cultura organizacional basada en la legalidad, la inclusión, el respeto y la mejora continua. Para ello, desarrollamos acciones estratégicas, programas de capacitación y comunicaciones internas orientadas a promover comportamientos responsables y alineados con nuestra estrategia sostenible. **(GRI 2-23)**

effie AWARDS

Los premios Effie Awards son el mayor reconocimiento a las estrategias de marketing basadas en una creatividad sobresaliente y resultados de negocio.

2.1.2. Pilares estratégicos

Contamos con 3 pilares fundamentales para guiar nuestras acciones en distintos aspectos específicos del ámbito ASG al que pertenecen.

Acción por el cambio climático

- **Implementamos medidas de adaptación** y mitigación, con foco en la descarbonización.
- **Impacto ecológico:** prevenimos la contaminación y contribuimos a la protección de la biodiversidad.

Transformando nuestra ciudad

- **Impacto positivo en la comunidad:** aseguramos una contribución significativa a la comunidad desde un punto de vista social, educativo y económico.

Gobernanza Sostenible

- **Resiliencia del modelo de negocio:** construimos una cultura corporativa de crecimiento sostenible que garantiza la continuidad del negocio.
- **Transparencia y reporte:** adopción de estándares para el cumplimiento, reporte y revisión de métricas de sostenibilidad. **(GRI 2-24)**

ALIANZA CON INICIATIVAS GLOBALES

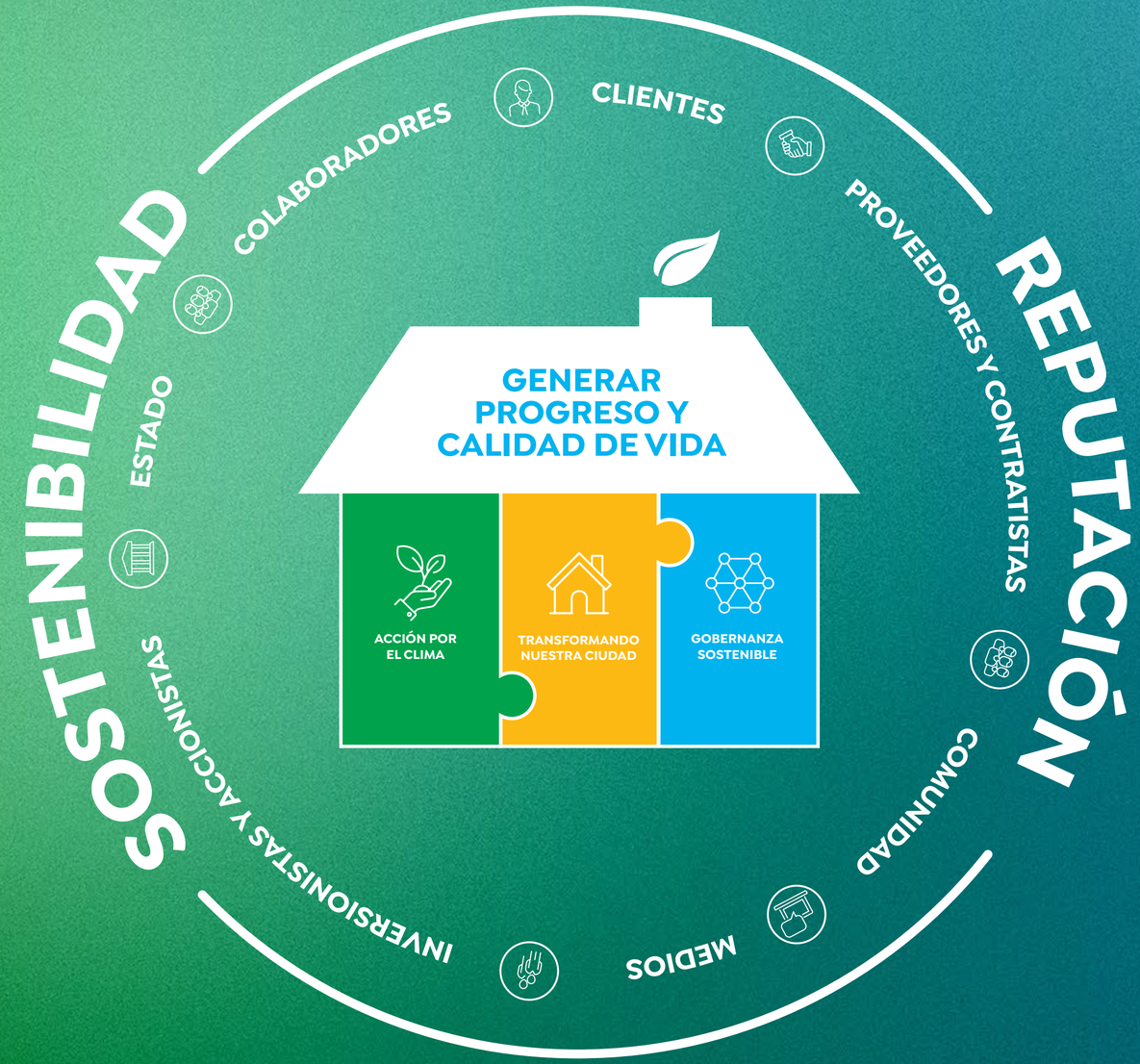
Todos los avances en nuestra estrategia se enmarcan en nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los Principios del Pacto Mundial y el Acuerdo de París. Además, enfatizamos la capacitación de nuestros colaboradores en temas ASG, para ampliar su conocimiento, habilidades y experiencia.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

UN GLOBAL COMPACT

PARIS2015 UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE COP21·CMP11

Infografía 2:



2.1.3. Gobernanza: Comité de Sostenibilidad y Reputación

Reconocemos la importancia de comunicar de manera clara y permanente a nuestros colaboradores los avances, planes y ***acciones vinculadas a la sostenibilidad.***

En ese sentido, el Comité de Sostenibilidad y Reputación ha sido, durante los últimos años, un espacio clave para la articulación interna, la difusión de compromisos con los grupos de interés, la protección de los Derechos Humanos (DD. HH.) y la gestión proactiva de la reputación corporativa.

Este comité ha contado con la participación de representantes de áreas estratégicas, así como del Oficial de Cumplimiento y del Coordinador de Asuntos Corporativos, cuya continuidad ha permitido mantener coherencia en la implementación de políticas y prácticas sostenibles.

Estamos firmemente ***comprometidos*** con la promoción de una ***cultura sostenible***

Durante 2025, en el marco de la evolución de nuestro modelo de gestión y de la integración de la sostenibilidad en la Dirección de Gestión de Personas y Sostenibilidad, nos embarcamos en un proceso de evaluación y fortalecimiento de nuestra gobernanza. Este trabajo busca asegurar su alineamiento con la nueva estructura organizacional y con los desafíos estratégicos del negocio.

Independientemente del modelo que se adopte, como empresa estamos firmemente comprometidos con la promoción de una cultura sostenible, la protección de los Derechos Humanos conforme a los Principios Rectores de la ONU y la gestión responsable de nuestros impactos sociales, ambientales y reputacionales.

FUNCIONES DESARROLLADAS EN EL MARCO DE LA GOBERNANZA DE SOSTENIBILIDAD

- Difundir lineamientos, metas y planes de sostenibilidad y reputación.
- Gestionar riesgos reputacionales y de sostenibilidad.
- Coordinar y consolidar información para el Reporte de Sostenibilidad.
- Impulsar una cultura corporativa orientada a la sostenibilidad.
- Validar e impulsar iniciativas sostenibles con grupos de interés.
- Monitorear indicadores y actualizar información de gestión.
- Asegurar el cumplimiento de políticas y compromisos en sostenibilidad y Derechos Humanos.

PRINCIPALES APORTES GENERADOS

- Fortalecimiento de la gestión preventiva de riesgos reputacionales.
- Consolidación de la cultura interna de sostenibilidad.
- Refuerzo del compromiso corporativo con el desarrollo sostenible y el valor a largo plazo.
- Mayor eficiencia en la comunicación intern y el alineamiento estratégico.

Nuestros logros

Impulsar el fortalecimiento de nuestras evaluaciones y métricas internacionales para reforzar nuestro desempeño en sostenibilidad, así como el seguimiento a los compromisos corporativos fue una prioridad en el 2025. Entre los principales avances destacan los que se listan a continuación:

- **Mejora en la evaluación CSA de S&P Global:** Obtuvimos **un incremento de 5 puntos, alcanzando 78 puntos en nuestro tercer año** consecutivo de evaluación en el CSA de S&P Global, asimismo este año logramos ingresar al Yearbook.

  Esta herramienta analiza el desempeño de la empresa en las dimensiones ambiental, social y económica/gobernanza, así como su impacto en el crecimiento, la rentabilidad, la eficiencia del capital y la exposición al riesgo.

- **Avance – Herramienta Empresarial de Género WEP:** Nos evaluamos por quinto año consecutivo con la herramienta de ONU Mujeres, logrando **un aumento de 2 puntos, al pasar de 82% en 2024 a 84% en 2025.**

  Este resultado demuestra el progreso sostenido en nuestras metas de Diversidad e Inclusión (D&I) y el compromiso continuo con la igualdad de género.

2.1.4. Herramientas de gestión y monitoreo

Empleamos diversas herramientas y matrices que nos permiten dar seguimiento cercano a la implementación y al impacto de nuestro **Plan Anual de Sostenibilidad.** Para lograrlo, supervisamos y monitoreamos de manera continua nuestra gestión.

MECANISMOS DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

Disponemos de canales formales como **Aló Cálidda** y nuestros centros de servicio al cliente para gestionar cualquier incumplimiento en nuestros procesos. Quejas y reclamos se manejan a través del Área de Gestión de PQRS (Peticiones, quejas, reclamaciones y sugerencias), la Dirección de Sostenibilidad y Reputación o la Dirección de Regulación y Legal.

(DJSI 1.5.4)

Plan Integral de Gestión Ambiental – PIGA
Integra compromisos ambientales en una tabla de control y seguimiento.

Matriz de Cumplimiento de Procesos de Relaciones Comunitarias
Realiza el seguimiento de comunicaciones con la población respecto a la expansión del sistema de distribución y construcción de nuevas redes.

Herramienta WEPs de las Naciones Unidas
Empleamos esta herramienta de autodiagnóstico desde el 2020, con el objetivo de fortalecer nuestras iniciativas en empoderamiento femenino y reducir la brecha de género.

Matriz de Seguimiento de Contacto con Comunidades
Mitiga impactos constructivos a través de la identificación de líderes comunitarios y comunicación constante.

Matriz de Indicadores de Sostenibilidad
Monitorea programas como Comedores Cálidda y Voluntades Cálidas, demostrando el impacto positivo de nuestras acciones.

2.1.4.1. Semana de la sostenibilidad

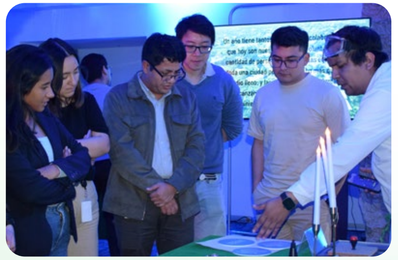
Esta es una iniciativa de que refuerza nuestra cultura organizacional entre los colaboradores, además de estar alineada con el valor Conciencia social y con los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Dentro de ese marco, en 2025 desarrollamos 5 actividades destacadas, todas vinculadas a temáticas sostenibles, que en conjunto registraron más de 400 participaciones de nuestros colaboradores, como se revela a continuación:

Feria de emprendimientos:

141 colaboradores adquirieron productos sostenibles de pequeños emprendimientos locales, generando ventas por 2,821 soles y contribuyendo al impulso de iniciativas con impacto socioambiental positivo.

141 colaboradores



Scape Room de Sostenibilidad:

99 colaboradores participaron en una experiencia interactiva que reforzó sus conocimientos sobre los pilares de sostenibilidad y los logros de Cálidda mediante trivias temáticas.

99 colaboradores

Activación Ruta de Descarbonización:

143 participaciones en una actividad diseñada para afianzar nuestro compromiso colectivo con la reducción de emisiones, a través de las tres estaciones de la Ruta de Descarbonización.

143 participantes

Taller de manualidades “Almohadillas Ancestrales”:

20 colaboradores aprendieron sobre la historia del bordado en el mundo y en el Perú, con énfasis en técnicas de culturas preincas.

20 colaboradores

Visita a la Huaca La Merced:

15 colaboradores participaron en la visita a este centro de interpretación inclusivo, que promueve el conocimiento del legado cultural peruano mediante tecnologías innovadoras como la impresión 3D de hallazgos arqueológicos.

15 colaboradores

2.1.5. Escucha activa y relacionamiento con grupos de interés

La confianza es la base de todas las relaciones que impulsamos para sostener un negocio responsable y de largo plazo. Por ello, mantenemos el compromiso de construir vínculos sólidos y confiables con cada uno de nuestros grupos de interés, a través de un diálogo continuo que prioriza ***la transparencia, la honestidad*** y, especialmente, ***la escucha activa.***

UN VÍNCULO EN CONSTANTE EVOLUCIÓN

Reconocemos que estas relaciones cambian con el tiempo, de modo que contamos con una **Guía de Relacionamiento con Grupos de Interés**, que define directrices, funciones y responsabilidades para las áreas involucradas. Esta guía orienta la construcción de alianzas de impacto y relaciones de confianza, respaldadas por reuniones estratégicas, mediciones y capacitaciones.

La Subgerencia de Sostenibilidad, junto con el equipo de Relaciones Comunitarias, supervisa la participación y el mapeo de los grupos de interés. Esta labor es desarrollada por profesionales especializados en sostenibilidad y gestión comunitaria.

Nuestra estrategia se basa en un diálogo amplio e inclusivo, que integra a entidades gubernamentales, privadas, organizaciones civiles y la academia. Con ello buscamos fortalecer alianzas duraderas y espacios de articulación con gobiernos locales, líderes comunitarios, comedores populares, comunidades y aliados estratégicos.

Es importante destacar que la identificación de grupos de interés se realiza mediante entrevistas a la Alta Dirección y personal clave, complementadas con grupos focales y encuestas. Tanto la identificación como el análisis de necesidades se revisan continuamente y se someten a una evaluación integral cada 2 años.

Adicionalmente, en línea con nuestro enfoque colaborativo, mantenemos un conversatorio mensual con los equipos de relaciones comunitarias de nuestras contratistas. Este espacio permite compartir indicadores de cumplimiento, iniciativas innovadoras y el análisis conjunto de casos relevantes.

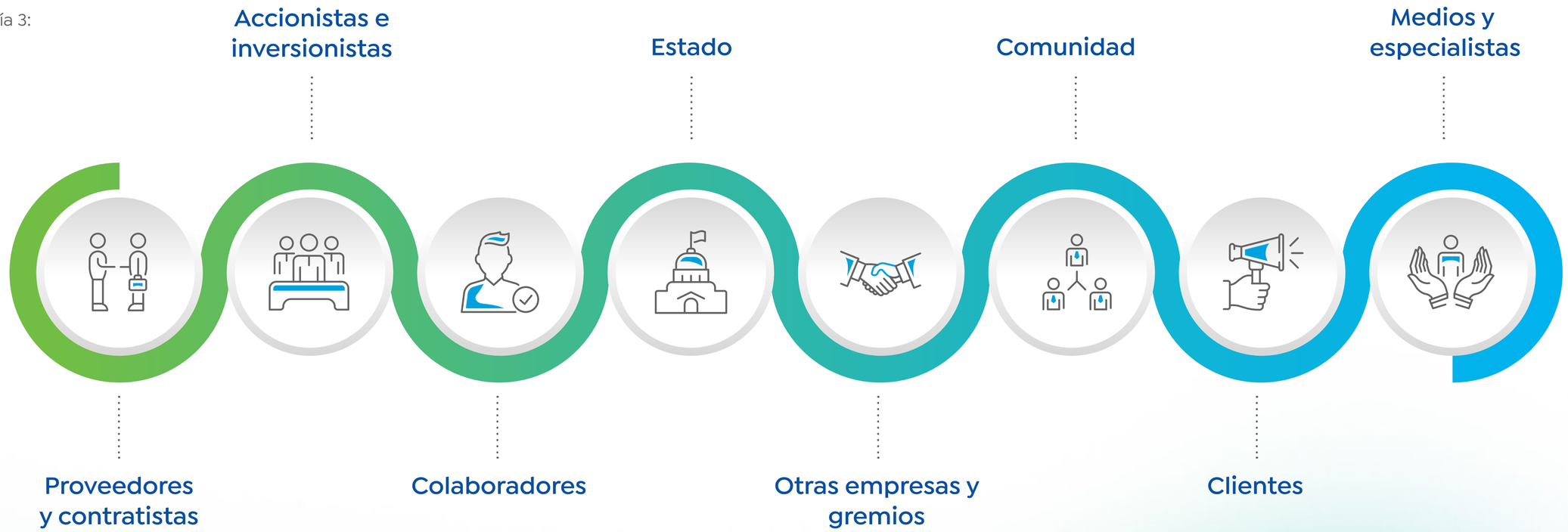
Nuestra estrategia
se basa en un diálogo
amplio e inclusivo

Desempeño 2025

- Realizamos un seguimiento mensual al cumplimiento de los procedimientos de la Guía de Relaciones Comunitarias, estableciendo un mínimo esperado del 95%. El promedio anual alcanzado fue de 97.74 %. **(DJSI 3.7.2)**
- A través de conversatorios mensuales con nuestras empresas contratistas, compartimos los indicadores del mes anterior y fomentamos la presentación de acciones de innovación y mejora continua.

Nuestros grupos de interés

Infografía 3:



3. PARTE

Gobernanza que garantiza integridad

La ética y el buen Gobierno Corporativo como *cimientos de la empresa*

La ética y el buen gobierno corporativo son principios esenciales para nuestro día a día. Haber construido nuestra reputación sobre la base de la confianza nos exige mantener un comportamiento íntegro y coherente en todos los niveles de la Empresa.

Por eso contamos con un sistema de gobernanza sólido, en el que nuestro Programa de Ética y Código de Ética funcionan como herramientas centrales para **orientar la conducta corporativa y asegurar estándares claros de actuación.**

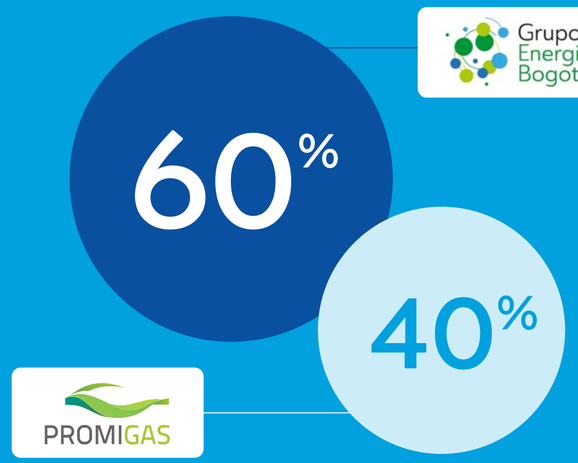
Asimismo, disponemos de una estructura organizacional robusta, respaldada por procesos estrictos de debida diligencia y mecanismos de control interno que garantizan un desempeño ético sostenido. Este enfoque asegura prácticas responsables, consistentes y alineadas a los más altos estándares de integridad corporativa.

Honramos este compromiso con disciplina y claridad, pues estamos convencidos de que **la ética es un pilar fundamental para la sostenibilidad y la proyección de la Empresa.**

3.1. Estructura de Gobierno

3.1.1. Accionista

Nuestros principales inversionistas son el Grupo Energía Bogotá y Promigas, que mantienen participaciones del 60 % y 40 %, respectivamente. Ambos son reconocidos conglomerados empresariales colombianos, con una trayectoria sólida y una presencia estratégica en el sector energético de América Latina.



3.1.2. Directorio

De acuerdo con nuestros estatutos, el Directorio es el órgano responsable de la administración de la Empresa. En esa condición, ejerce amplias facultades de gestión y representación, las cuales se encuentran únicamente sujetas a lo establecido en los propios estatutos y en la normativa peruana aplicable.

Durante el 2025 nuestro directorio estuvo compuesto de la siguiente manera: **(GRI 2-9)**

15 directores en el directorio 2025 [1] [2]

8 directores titulares

7 directores suplentes

0 ejecutivos

0 independientes no ejecutivos [3]

100% de asistencia promedio a las sesiones del Directorio

0 ejecutivos

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y COMPOSICIÓN

El Directorio es elegido por la Junta General de Accionistas, la cual considera la elección de sus miembros sobre la base de criterios vinculados a la experiencia profesional en finanzas, derecho o disciplinas afines, así como en actividades relacionadas con el sector de servicios públicos y con las operaciones de la Compañía. Asimismo, se evalúa el perfil integral de cada candidato, incluyendo su trayectoria, reconocimiento profesional, prestigio, disponibilidad, liderazgo, buena reputación y probada idoneidad e integridad. Es relevante señalar que este proceso promueve la diversidad, equidad e inclusión, sin distinción de origen, nacionalidad, religión, raza, género o edad. **(DJSI 1.2.4)**

Los estatutos establecen el procedimiento de elección de los 14 miembros del Directorio, su designación es anual y permite la reelección indefinida.

[1] De acuerdo con los criterios establecidos por S&P Global (CSA).
[2] Durante el 2025 contamos con 15 directores debido a la salida de un director, quien fue reemplazado por un nuevo director titular. En términos de titulares, cerramos el año con siete directores. **(GRI 2-9)**
[3] Juan Jiménez fue director de Contugas hasta el 2023.

Nuestros directores

Juan Ricardo Ortega López (GRI 2-11)

Presidente del Directorio – Director titular

Economista de la Universidad de los Andes, con una maestría en economía y desarrollo de la Universidad de Yale y una maestría en economía matemática y financiera de la misma universidad. Ha sido director de Estudios Económicos del Departamento Nacional de Planeación, consejero económico de la Presidencia de la República, viceministro de Hacienda y de Comercio, director de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y coordinador General de la Alianza para la Prosperidad de los Países del Triángulo Norte de Centro América en el Banco Interamericano de Desarrollo. Actualmente ocupa el cargo de presidente del GEB.

Ana Milena López Rocha

Director titular

Economista de la Universidad de Harvard y tiene un MBA en Finanzas de Columbia Business School. Se desempeñó como CFO de Ecopetrol S.A. y de Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos; gerente de mercado de capitales en Sociedades Bolívar del Grupo Bolívar; socia en Newfoundland Capital Management en Brasil. Así mismo, ha desempeñado diferentes cargos en JP Morgan Chase Bank en Londres y Nueva York. También fue directora general de Crédito Público y del Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Igualmente, ha sido miembro de juntas directivas como las de Banco Davivienda, TAESA, Cenit, Compañía de Seguros Bolívar, Invercolsa, Ocensa, ISA, CTEEP, Ecopetrol, FDN e Isagén.

Andrés Baracaldo Sarmiento

Director titular

Economista de la Universidad de los Andes con un MBA y especialización en Finanzas en el London Business School.

Comenzó su carrera como analista en la Corporación Financiera del Valle (1997) y, posteriormente, en el Investment Banking Services S.A (1998-1999). Pasó a desempeñarse después como asociado en el Equipo Latinoamericano (1999-2000). En Londres trabajó en European Utilties M&A como asociado (2002-2003) y se desempeñó en el Royal Bank of Scotland como director asociado del Sector Corporate Finance de Energía y Electricidad (2005-2009). Posteriormente, en la Corporación Financiera Colombiana ejerció el cargo de director ejecutivo de Banca de Inversión (2009-2011) y el de director de Inversiones (2011-2016). En el año 2016, se vinculó con Interconexión Eléctrica S.A., ISA, como vicepresidente de Crecimiento y Desarrollo de Negocios. También fue vicepresidente de Inversiones de Corficolombiana. Actualmente se desempeña como vicepresidente de Crecimiento del Grupo Energía de Bogotá (GEB).

Juan Federico Jiménez Mayor

Director titular

Abogado y político peruano. Fue ministro de Justicia, presidente del Consejo de Ministros del Perú (2011-2013) y embajador del Perú ante la Organización de los Estados Americanos (2013-2016).

Fue jefe de la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH) entre 2017 y 2018 y Embajador del Perú en Costa Rica (2023).

Jorge Andrés Tabares Ángel

Director titular

Ingeniero civil por la Escuela de Ingeniería de Anti quia con una maestría en Gerencia por Stanford University. Comenzó su carrera como asesor de personas y compañías, para luego ocupar la posición de jefe de mesa de dinero, inversiones en posición propia (1992-1997). Pasó a desempeñarse como director de Proyectos, director Financiero, director de Proyectos de Banca de Inversión, gerente de Tesorería y gerente de Proyectos en la corporación Corfisura, entre las que destacan su paso por la filial Suvalor (1994-2001). Posteriormente, asumió en los Estados Unidos las posiciones de Project Manager Business Development, Global Planning and Performance Manager, Drilling and Completions y Finance Delivery Manager en BP (2002-2011). De regreso a Colombia, se vinculó con BTG Pactual en calidad de socio y vicepresidente de Banca de Inversión (2011-2015). Fue también vicepresidente Ejecutivo de Fianzas Corporativas de EPM ESP, así como vicepresidente Ejecutivo de Gestión de Riesgo e Inversiones de EPM ESP (2015 y 2020). Desde noviembre de 2020 ocupa el cargo de vicepresidente financiero del GEB.

Juan Manuel Rojas Payán

Director titular

Economista y magíster en Economía por la Universidad de los Andes. Cuenta con el grado de magíster en Políticas Públicas por Harvard University. Se ha desempeñado como consultor y consultor senior en el Banco Mundial. Asimismo, ha sido director de Energía en SIDECO AMERICANA/SOCMA, gerente senior para Desarrollo de Negocios en PAN AMERICAN ENERGY y gerente general en BRIDAS CORPORATION, Argentina. En Colombia se desempeñó como vicepresidente Corporativo de Estrategia, Nuevos Negocios y Regulaciones de ECOPETROL y actualmente es presidente de Promigas.

Carmen Duilia Prieto Gómez

Director alterna

Abogada por la Universidad Católica de Colombia, con especialidad en Derecho Tributario por la Universidad del Rosario. Comenzó su carrera en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales en el año 1992, ocupando diversos cargos en dicha dependencia hasta el año 2014.

Posteriormente, ocupó el cargo de gerente de Talento Humano de la Sociedad de Activos Especiales SAS hasta el 2020, año a partir del cual se desempeñó como gerente de gestión del Talento del GEB.

Desde octubre de 2022 ocupa la posición de Directora (E) de Gestión del Talento del GEB.

Luis Ernesto Mejía Castro

Director titular

Abogado de la Universidad de San Buenaventura de Cali - Colombia, con estudios de posgrado en Magíster de Administración de Empresas de la Universidad ICESI. Ha sido viceministro de Hidrocarburos y Minas durante el año 2001 y posteriormente designado Ministro durante el periodo 2002-2006.

Se ha desempeñado como miembro de las juntas directivas de Ecopetrol, Ecogas, Mac S.A., Coéxito S.A., Smurfit Kappa Cartón de Colombia, Carvajal, Mayagüez, Isa, Isagen y la Fundación WWB Colombia, entre otras.

Actualmente es miembro principal de las juntas directivas de Tecnoquímicas, Promigas, E.S.P., Gas Natural De Lima Y Callao, Jaramillo Mora Constructores y la Fundación Valle Del Lili. Asimismo, participa en el Consejo Superior de la Universidad ICESI y en el Consejo Superior de la Fundación Valle del Lili, y la Junta Directiva de la Casa de la Madre y el niño.

Anteriormente fue Gerente Comercial, Vicepresidente Administrativo y Presidente de Mac S.A. y, actualmente, es consultor independiente.

Jorge Andrés Henao Zambrano

Director alterno

Ingeniero de petróleos con especialización en Finanzas y Gerencia Avanzada de Gestión de Proyectos. Se ha desempeñado en diversos roles directivos durante su carrera en operaciones onshore y offshore, gestión de proyectos de Gas Natural y petróleo, desarrollo de negocios y emprendimiento en el sector energético.

Ha ocupado diversos cargos tanto en Colombia como a nivel internacional, entre ellos, Presidente del Olympic Group en Perú, donde lideró la producción, exploración y masificación de Gas Natural y petróleo.

Anteriormente, fue gerente general de Saint-Aubin International, director de operaciones en Perenco, y ha ocupado cargos clave en Colombia, Perú, Venezuela, Guatemala y Egipto.

Actualmente es Gerente General de TGI.

Eda Rivas Franchini

Directora alterna

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), con especialización en regulación de infraestructuras de servicios públicos por la Universidad de Las Palmas de la Gran Canaria, postgrado en Gestión de Servicios Públicos por la Universidad de Castilla La Mancha y una diplomatura en Estrategias de Negociación y Comunicación Eficaz en la Gestión de Conflictos por el Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la PUCP.

Se ha desempeñado como embajadora extraordinaria y plenipotenciaria del Perú en Italia y representante permanente ante la FAO, PMA, FIDA e IDLO. Asimismo, ha sido ministra de Relaciones Exteriores, ministra de Justicia y Derechos Humanos en el Perú, así como viceministra de Justicia. Es árbitro por el Centro de Conciliación y Arbitraje de la PUCP.

Gustavo Ramírez Galindo

Director alterno

Ingeniero eléctrico de la Universidad de los Andes de Bogotá y, magíster en Economía de la Universidad de los Andes de Bogotá. Actualmente, se desempeña como vicepresidente de Inversiones en la Corporación Financiera Colombiana. Se desempeñó como director de Proyectos de Infraestructura y, desde enero de 2000 hasta septiembre de 2008, fue vicepresidente Ejecutivo de Banca de Inversión donde ejecutó numerosas transacciones de financiamiento en Colombia y el exterior. En el sector de infraestructura ha participado en la adquisición y financiación de empresas y proyectos de energía eléctrica, gas, telecomunicaciones y transporte.

Aquiles Mercado González

Director alterno

Administrador de empresas de la Universidad el Norte, Barranquilla, con especialización en Administración Financiera de Maastricht School of Management, Holanda, y MBA de la Universidad de los Andes, Bogotá.

Actualmente es miembro de juntas directivas de varias empresas donde Promigas tiene inversiones: Gases de Occidente, Surtigas, Gases del Caribe, Compañía Energética de Occidente y Transoriente. También es miembro independiente de las juntas directivas de la Organización Olímpica y la Financiera Dann Regional, donde se desempeñó como gerente de Planeación Financiera, gerente de Inversiones y vicepresidente de Inversiones.

Willson Chinchilla Herrera

Director alterno

Ingeniero electricista de la Universidad Nacional de Colombia con especializaciones en Ingeniería del Gas de la Universidad Industrial de Santander y en Organización Industrial y Regulación Económica de la Universidad EAFIT.

Inició su carrera profesional en 1989 en la empresa Antioqueña de Energía – EADE y, desde entonces, su trayectoria profesional continúo en EPM, ocupando cargos directivos relacionados a la estrategia, mercados y regulación en el sector de Energías.

Alvaro Villasante Losada

Director alterno

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, cuenta con un Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca y un Máster Internacional de Comercio Internacional en ESIC Business and Marketing School.

Inició su carrera como desarrollador de Negocios Internacionales en Ade Internacional Excal, España (2010-2011), vinculándose posteriormente como director de Desarrollo Internacional en Invest in Latam en Panamá (2011-2013). En Grupo ECOS se desempeñó como Desarrollador de Negocio (2013-2015) y director de Desarrollo de Negocio (2015-2016), pasando posteriormente a Energyear como External Advisor. En México se vinculó como gerente de Desarrollo de Negocios Centroamérica y Caribe en Acciona Energía (2017).

Actualmente se desempeña como vicepresidente de Gestión de Negocios e Innovación del GEB.

Promedio de años de permanencia de los miembros del directorio para el 2025:

(DJSI 1.2.7)

5.20*

El proceso de designación y selección de directores se encuentra en nuestro Reglamento de Directorio

(GRI 2-10)

*En 2024, la permanencia promedio de los miembros de nuestro Directorio fue de 5.45 años.

DEBIDA DILIGENCIA

Es importante destacar que el Directorio no interactúa directamente con los grupos de interés, dado que esta función recae en la Alta Gerencia, la misma que proporciona informes periódicos al Directorio. **(GRI 2-16)**

Solo tras conocer los resultados de los procesos de debida diligencia realizados por la Alta Gerencia, el Directorio ofrece recomendaciones y solicita acciones concretas para mitigar impactos. Estas quedan registradas como compromisos en las actas de las sesiones y se les da seguimiento hasta su total cumplimiento. Además, el Directorio revisa (4 veces al año) la matriz de riesgos estratégicos de la compañía, que identifica todos los riesgos potenciales y los controles establecidos para mitigarlos.

Se realiza un seguimiento de los objetivos mediante un tablero de control que muestra los niveles de avance y cumplimiento de ***las actividades comprometidas.***

En lo que respecta a sostenibilidad la Alta Dirección monitorea los procesos, actividades, objetivos e iniciativas a través del comité de Gobierno, Sostenibilidad y Compensaciones, que se reúne también de manera trimestral. Durante estas reuniones, se realiza un seguimiento de los objetivos mediante un tablero de control que muestra los niveles de avance y cumplimiento de las actividades comprometidas. **(GRI 2-12)**

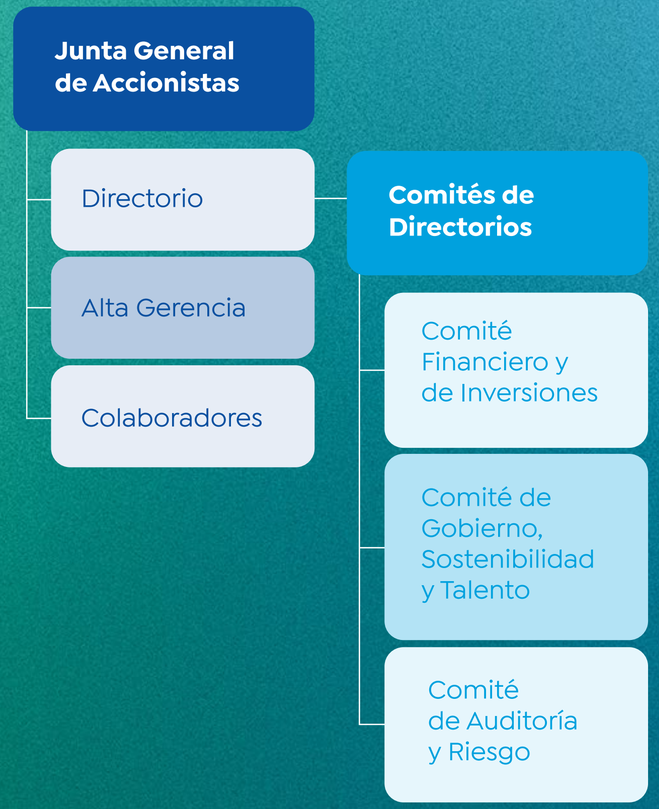
Por otro lado, mediante el Programa de Ética y Transparencia, gestionado por la Subgerencia de Cumplimiento, el Directorio recibe informes y avances de las actividades y desarrollo del programa a través del comité de Auditoría y Riesgos, que concurrentemente con el comité antes mencionado y la Alta Gerencia, se reúne 4 veces al año. Asimismo, con periodicidad semestral se presenta al Directorio el Informe Semestral del Oficial de Cumplimiento.

GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD

Con el propósito de fortalecer el enfoque de sostenibilidad, el Directorio cuenta con el Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento, responsable de supervisar tanto el cumplimiento de las medidas de gobernanza de la compañía como la incorporación del enfoque sostenible dentro de la estrategia corporativa. Es así que, en coordinación con la Alta Gerencia, el Directorio define la estrategia corporativa y los objetivos necesarios para su ejecución.

Durante el año 2025, el señor Juan Ricardo Ortega López, quien también preside el Grupo Energía Bogotá (GEB), continuó ejerciendo la presidencia de nuestro Directorio. Cabe resaltar que el presidente del Directorio no es un funcionario de la Compañía[4]. **(DJSI 1.2.3)**

Infografía 4:



4 La información presentada cumple con los criterios establecidos por S&P Global (CSA).

COMITÉS DEL DIRECTORIO

Comité Financiero y de Inversiones

Tiene como objeto hacer el seguimiento a nuestra gestión financiera, así como el planeamiento a largo plazo de las finanzas y el análisis de las oportunidades de nuevos negocios, para efectuar recomendaciones al Directorio y apoyarlo en el ejercicio de sus funciones de carácter decisorio.

Miembros

Principales

Jorge Andrés Tabares
Ángel Andrés Baracaldo Sarmiento
Aquiles Mercado González
Gustavo Ramírez Galindo

Suplentes

Juan Ricardo Ortega López
Juan Manuel Rojas Payán
Wilson Chinchilla Herrera
Juan Federico Jiménez

Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento

Tiene 3 objetivos principales.

- Proponer y supervisar el cumplimiento de las medidas de gobierno corporativo y el enfoque de sostenibilidad adoptados por Gas Natural de Lima y Callao S.A. –CÁLIDDA.

- Analizar y discutir todos los temas referentes a la compensación de los colaboradores, tales como compensación fija, variable, incentivos, beneficios, realizar recomendaciones específicas al Directorio sobre tales asuntos. De igual modo, el comité podrá apoyar al Directorio en el ejercicio de sus funciones de carácter decisorio o de asesoramiento asociados al nombramiento y remuneración de los miembros del Directorio y de la Alta Gerencia.

- Hacer seguimiento al cumplimiento de la Política Corporativa de Cambio Climático, la Estrategia Climática y la Gestión Ambiental.

Miembros

Principales

Juan Manuel Rojas Payán / Ana Milena López Rocha
Juan Ricardo Ortega López / Carmen Duilia Prieto

Suplentes

Juan Federico Jiménez / Alvaro Villasante Losada
Gustavo Ramírez Galindo / Wilson Chinchilla Herrera

Comité de Auditoría y Riesgos

Tiene por objeto verificar que la Administración cumpla con los procedimientos internos para el reporte financiero, para lo que supervisa y evalúa el Sistema de Control Interno de la Sociedad, incluyendo el análisis de riesgos, financieros y no financieros. A su vez, el comité deberá revisar la Arquitectura de Control de la Sociedad, así como cumplir con las demás funciones que le corresponden conforme a la Ley, los Estatutos y este Reglamento.

Adicionalmente, tiene por objetivo supervisar el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna y el Programa de Ética y Cumplimiento los cuales se basan en los riesgos del negocio y los procesos de la Sociedad, con el fin de que las áreas de Auditoría Interna y Cumplimiento cumplan con las metas que establezcan, agregando valor y contribuyendo a la prevención oportuna y apropiada de riesgos y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Miembros

Principales

Gustavo Ramírez Galindo / Juan Federico Jiménez
Juan Ricardo Ortega López

Suplentes

Jorge Henao Zambrano / Jorge Andrés Tabares Angel
Aquiles Mercado Gonzáles

SESIONES DEL DIRECTORIO

Nuestro Directorio se reúne mensualmente y sigue una agenda establecida a partir del Plan Anual de Trabajo previamente aprobado. Como parte de cada sesión se incluye un espacio destinado al reporte de coyuntura, en el cual se presentan los temas más relevantes que impactan positiva o negativamente en la Compañía.

REVISIÓN DE MATRIZ DE RIESGOS

Contamos con una matriz de riesgos en permanente revisión, la cual incorpora controles específicos para actuar en caso de que alguno de los riesgos identificados llegue a materializarse. Esta matriz es evaluada periódicamente por el Comité de Auditoría y Riesgos, que analiza su vigencia y determina si corresponde recomendar modificaciones al Directorio. **(GRI 2-12) (GRI 2-13)**

Vale precisar que, durante el periodo 2025, no se han reportado temas críticos, más allá del seguimiento regular de los riesgos incluidos en la matriz corporativa, la cual se presenta trimestralmente en las sesiones del comité. Asimismo, en noviembre se inició el proceso de actualización anual de la matriz de riesgos estratégicos, que toma en consideración los principales riesgos globales, sectoriales y aquellos asociados a la coyuntura actual del negocio.

Promovemos la transparencia y una gestión adecuada mediante una ***clasificación clara y un procedimiento definido.***

APROBACIÓN DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Antes de su presentación a la Junta General de Accionistas, la Alta Gerencia comparte el Reporte de Sostenibilidad con el Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento, así como con el Directorio, para su revisión y aprobación correspondiente. **(GRI 2-14)**

POLÍTICAS DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los lineamientos sobre conflictos de interés se encuentran establecidos en los siguientes instrumentos.

- Código de Ética y Conducta
- Política de Administración de Conflictos de Interés
- Procedimiento de Análisis y Resolución de Conflictos de Interés
- Guía de Relacionamiento con Autoridades Gubernamentales

A través de estos recursos promovemos la transparencia, así como una gestión adecuada de este tipo de situaciones, mediante una clasificación clara y un procedimiento definido para su identificación y reporte. **(GRI 2-15)**

CAPACITACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTORIO

Anualmente, el Directorio recibe sesiones de capacitación sobre el Código de Ética y Conducta, así como sobre el modelo de prevención de delitos. Además, realiza una autoevaluación anual que le permite revisar el cumplimiento de sus funciones y el desempeño de sus comités, fortaleciendo así la eficacia y la transparencia de su gestión. **(GRI 2-17) (GRI 2-18)**

Infografía 5:

INDICADORES CLAVE 2025

De izquierda a derecha:
Luis Miguel Vásquez - Director de Tecnología y Transformación Digital
Carlos Durán Camacho - Director de HUB CSC Cálidda
César Mantegazza Burga - Gerente de FNB y Experiencia del Cliente
Giancarlo Guardia González - Director de Regulación y Legal
Mario Caballero Rosazza - Director de Finanzas
María Angélica Román Oviedo - Directora Comercial
Martín Mejía Del Carpio - Director General
Edwin Vegas Torres - Director de Operaciones
Mónica Aristizábal Cárdenas - Directora de Gestión de Personas, Sostenibilidad y Reputación

3.1.3. Gestión Ejecutiva

Respaldado por la plana gerencial, la Gerencia General dirige nuestras operaciones y ejecuta las disposiciones establecidas por el Directorio y la Junta General de Accionistas. Asimismo, informa mensualmente al Directorio sobre el avance de los objetivos económicos y de sostenibilidad, asegurando una gestión alineada con las metas estratégicas de la Organización. **(GRI 2-12)**

INCENTIVOS Y COMPENSACIÓN EJECUTIVA

Nuestros altos ejecutivos cuentan con un esquema de bonos por desempeño basado en el cumplimiento de objetivos, que incorpora competencias vinculadas al cuidado del ambiente y a la gestión de personas. La estructura de compensación se define siguiendo la metodología Mercer y cuenta con la aprobación del Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento.

(GRI 2-19) (GRI 2-20)

3.2.
Ética como base de cada decisión

3.2.1. Código de ética y conducta

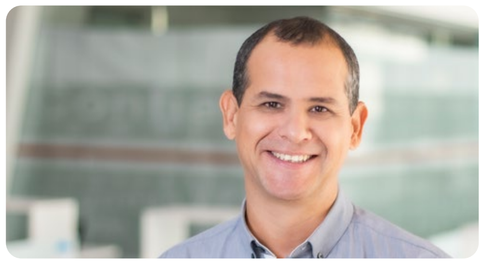
En la sesión de Directorio de febrero de 2025 se aprobó la actualización del Código de Ética y Conducta para Colaboradores y del Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas. Esta revisión permitió fortalecer nuestros principios éticos —transparencia, respeto, equidad, legalidad y responsabilidad— así como los valores corporativos que guían nuestra gestión: **Primero la vida, Conciencia social, Pasión por el cliente, Desempeño superior y Hacemos lo correcto.**

Asimismo, el Código de Ética y Conducta establece los lineamientos de comportamiento que la organización espera de todos sus integrantes. En ese sentido, funciona como una guía transversal para la ejecución de nuestras actividades, operaciones y procesos, **asegurando que se desarrollen bajo criterios de integridad y conducta responsable.**

Este Código se aplica a los miembros del Directorio y a todos los colaboradores de Cálidda. Además, alcanza a familiares de colaboradores, clientes, proveedores, contratistas y aliados estratégicos, quienes deben actuar conforme a sus principios cuando se relacionen con la empresa.

CANAL ÉTICO

Es una herramienta que permite recibir denuncias anónimas sobre irregularidades, actos indebidos o actos contrarios a la ética. El canal es administrado por un tercero independiente experto, y puede ser utilizado tanto por nuestros colaboradores como por cualquier tercero interesado.



COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMINETO

Órgano colegiado que hace cumplir las garantías del Canal Ético: anonimato, objetividad, confidencialidad y cero represalias. Este comité lidera las investigaciones de denuncia recibidas y determina e implementa acciones correctivas y preventivas. **(GRI 2-26)**

CANALES ADICIONALES

De manera complementaria, contamos con diversos mecanismos e instancias para que los colaboradores pueden hacernos llegar sus inquietudes o buscar asesoramiento en distintos temas.

- **Seguridad y salud:** para asuntos de esta naturaleza se puede recurrir Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Beneficios laborales:** el área de Bienestar se ocupa de este tipo de consultas.
- **Prevención del hostigamiento sexual:** la Dirección de Gestión de Personas cuenta con un buzón de correo creado para este fin; asimismo, el Comité de Ética y Cumplimiento ofrece el Canal Ético.
- **Ética o cumplimiento:** tanto el Oficial de Cumplimiento, como el Canal Ético atienden estas inquietudes.

Adicionalmente, todos los colaboradores **pueden acudir a sus respectivos líderes** para realizar o canalizar consultas de toda índole. **(DJSI 1.5.4B)**

3.2.2. Cumplimiento y anticorrupción

3.2.2.1. Anticorrupción

La lucha contra la corrupción es indispensable para garantizar la integridad de nuestras operaciones y preservar la confianza de ***nuestros grupos de interés.***

En esa línea, nuestras acciones se orientan a prevenir de manera proactiva fraude, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cualquier otra práctica antiética.

Gracias a este enfoque preventivo podemos mitigar riesgos legales y reputacionales, asegurar el cumplimiento de las exigencias regulatorias y consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia y el comportamiento responsable.

POLÍTICAS Y MECANISMOS

A tono con nuestro enfoque cultural como empresa, en Cálidda mantenemos una política de cero tolerancia frente a cualquier evento de fraude, corrupción, así como actividades vinculadas al lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LAFT). Este compromiso se refleja de manera explícita en diversos documentos corporativos clave, entre los cuales destacan 8:

- Código de Ética y Conducta
- Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas
- Política Arquitectura de Control
- Manual de Ética Empresarial Anticorrupción y Antisoborno
- Política de Obsequios y Atenciones
- Política de Ética Empresarial Anticorrupción y Antisoborno
- Política de Administración de Conflictos de Interés
- Manual SPLAFT (Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo)

Nuestra gestión

Contamos con un Sistema de Gestión Antisoborno (SGA) plenamente implementado y alineado con los *principales estándares de integridad corporativa.*

De manera complementaria, hemos incorporado mecanismos sólidos de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT), lo que fortalece nuestro marco de control y reitera nuestro compromiso con una gestión ética, transparente y acorde con la normativa vigente.

En coherencia con este enfoque, dentro de nuestros riesgos estratégicos hemos identificado el riesgo de incumplimiento del Marco Ético y Regulatorio. Para gestionarlo, implementamos de forma continua nuestro Programa de Ética y Transparencia, guiado por el Código de Ética y Conducta, el cual orienta la actuación de todos los colaboradores y contrapartes. Asimismo, mediante nuestro Sistema de Prevención, mitigamos la potencial materialización de riesgos de corrupción, fraude y LAFT.

Como ya se indicó anteriormente, dentro de nuestro marco de integridad, contamos con un Canal Ético, herramienta clave para prevenir, detectar y gestionar oportunamente conductas reñidas con la ética.

En lo correspondiente a nuestra cadena de suministro, el relacionamiento con proveedores se rige por el Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas. Con este buscamos reforzar su compromiso con la integridad a través de actividades de sensibilización durante el Evento de Proveedores, organizado por la Subgerencia de Abastecimiento. Asimismo, en todos los procesos competitivos compartimos nuestras políticas de cumplimiento e incorporamos cláusulas específicas en contratos y órdenes de compra.

Dentro de la cadena logística, promovemos la creación de valor participando en iniciativas como el Programa PYMES Embajadoras de la Integridad, liderado por Empresarios por la Integridad, en el cual invitamos a empresas contratistas a participar de sus tres fases de fortalecimiento.

Nos complace reportar que en el último año no se registraron eventos de corrupción o soborno, ni se generaron resoluciones de contratos vinculadas a estas materias. **(GRI 205-3) (Indicador propio: Ética y buen gobierno Corporativo)**

Finalmente, para asegurar la sostenibilidad de nuestra cultura de integridad, todos nuestros colaboradores —incluyendo los nuevos ingresos— reciben anualmente una formación obligatoria en temas del Programa de Ética y Transparencia.

Nuestros logros

Por otro lado, nuestros esfuerzos e iniciativas anticorrupción están respaldados por reconocimientos externos. En 2025 obtuvimos, por séptimo año consecutivo, la certificación como Empresa Antisoborno otorgada por Empresarios por la Integridad (ExI). Además, fuimos certificados bajo la norma internacional ISO 37001, que establece buenas prácticas para la implementación y mejora de sistemas de gestión antisoborno.

Además, durante el 2025 consolidamos avances significativos en nuestro Programa de Ética y Cumplimiento, reflejados en los siguientes hitos:

- **Actualización integral del Programa de Ética y Cumplimiento,** incorporando nuevas versiones del Código de Ética y Conducta de Colaboradores, el Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas, la Política de Obsequios y Atenciones, y la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno.
- **Recertificación como Empresa Antisoborno por Empresarios** por la Integridad por séptimo año consecutivo, tras una auditoría independiente que confirmó el cumplimiento del estándar sin registrar no conformidades mayores.
- **Ejecución del 100 % de las actividades del Programa de Ética y Cumplimiento.** Estos resultados fueron presentados ante los Comités de Gobierno Corporativo por la Alta Dirección, férreamente comprometida con la legalidad, transparencia e integridad.
- **Obtención de la Certificación ISO 37001:2016** –Sistema de Gestión Antisoborno, destacando la implementación y mejora continua de controles, procedimientos y prácticas orientadas a prevenir, detectar y mitigar riesgos de soborno en todas las operaciones.

En 2025 obtuvimos, por séptimo año consecutivo, la certificación como ***Empresa Antisoborno*** otorgada por Empresarios por la Integridad (ExI).

- **Adhesión del 100 %** de los colaboradores y administradores al Código de Ética y Conducta y a la Declaración de Conflictos de Intereses. Nos ha permitido reafirmar una cultura organizacional alineada con los más altos estándares de integridad y transparencia.
- **Implementación de mejoras tecnológicas** en el Canal Ético Web. Se incorporaron herramientas de accesibilidad para usuarios con discapacidades, favoreciendo un acceso más inclusivo y efectivo.
- **Fortalecimiento del plan de monitoreo** del Programa de Ética y Cumplimiento. Se potenció la detección temprana de señales de alerta y la gestión preventiva de riesgos de cumplimiento.
- **Automatización de la herramienta de verificación** de contrapartes en listas restrictivas. Esta permitió una mejora del 116 % en tiempos de respuesta y una eficiencia económica con ahorros de hasta 44 %. También incluyó la actualización del procedimiento asociado, a través de la inclusión de nuevos lineamientos sobre vigencia de consultas y validaciones para suscripciones, afiliaciones y capacitaciones.

Próximos proyectos y acciones

Para fortalecer la integridad corporativa, la transparencia y el cumplimiento normativo, se desarrollarán las siguientes iniciativas clave:

Fortalecimiento del gobierno corporativo y la ética organizacional

- Actualización del contenido del Código de Ética y Conducta para Colaboradores, Proveedores y Contratistas.
- Diseño y lanzamiento del Código de Ética y Conducta para niños.
- Establecimiento de lineamientos éticos para el uso responsable de la inteligencia artificial.
- Incorporación de lineamientos y cláusulas éticas actualizadas en los instrumentos contractuales con terceros.
- Declaración anual de conflicto de intereses y adhesión anual al Código de Ética y Conducta.
- Lanzamiento y divulgación Protocolo de Manos Limpias.
- Fomento del uso del canal ético mediante estrategias de acercamiento a los grupos de interés, especialmente comunidades.

Gestión de riesgos, cumplimiento y control interno

- Fortalecimiento del sistema de control interno de reporte financiero.
- Continuidad de la certificación ISO 37001 del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Acompañamiento en los procesos estratégicos de relacionamiento con terceros garantizando la ejecución de procesos de debida diligencia.
- Fortalecimiento del Programa de Protección de Datos Personales.
- Refuerzo del programa de monitoreos.

3.2.2.2 Gestión de cumplimiento

"Hacemos lo correcto" es uno de nuestros valores corporativos. Por eso promovemos y reforzamos el compromiso de nuestros colaboradores y contrapartes con el mismo mediante la gestión de nuestro ***Programa de Ética y Transparencia.***

Este, asimismo, nos permite mitigar los riesgos de cumplimiento a los que estamos expuestos. El referido programa se implementa mediante la identificación y evaluación permanente de los riesgos de cumplimiento asociados a los procesos de Cálidda. Este trabajo se sustenta en políticas y lineamientos claros que garantizan una cultura de integridad en toda la Empresa.

Adicionalmente, tenemos una Política de Cumplimiento Normativo, que aborda tanto a las normas existentes como a las nuevas. En el caso de las últimas, aquellas consideradas de interés son identificadas por un tercero experto y comunicadas a la Subgerencia de Asuntos Corporativos o a la Subgerencia de Regulación Energética y Financiera para su socialización y seguimiento de implementación. **(DJSI 1.5.4F)**

Nuestros logros

Durante el 2025 gestionamos los procesos sancionatorios y regulatorios con enfoque preventivo y seguimiento continuo, lo que nos ha permitido lograr avances en pagos, defensa administrativa y judicial, además de confirmar la continuidad operativa sin afectaciones por temas ambientales. Los principales resultados fueron los que a continuación se detallan.

- **Sanciones registradas:** registramos sanciones en vía administrativa por USD 1'340,397.00. De este total, USD 1'300,658.68 representan a las que fueron impuestas por Osinergmin y USD 39,738.32 por OEFA Todas se encuentran actualmente en discusión.
- **Paralizaciones por temas ambientales:** no registramos paralizaciones de operaciones o proyectos por incumplimientos ambientales.
- **Pagos efectuados en 2025.** Se efectuó un pago total de USD 929,982.61 por procesos iniciados durante y antes de 2025. El detalle corresponde a multas de Osinergmin por USD 890,244.29 y de OEFA por USD 39,738.32.
- Gestión de casos del Plan Quinquenal 2014–2018. **Gestionamos 4 casos vinculados al supuesto incumplimiento del plan quinquenal de inversiones 2014–2018:** 3 en vía judicial y otro concluido de forma definitiva y favorable para Cálidda en vía administrativa. Las sanciones en disputa ascienden a USD 47'640,249.00. **(GRI 2-27)**

3.2.3. Competencia leal

Por ser distribuidores de Gas Natural en un mercado regulado, la gestión de la competencia desleal es un ***aspecto crítico para nuestras operaciones.***

Al reconocer nuestra posición de monopolio natural, resulta esencial mantener prácticas comerciales alineadas con los más altos estándares éticos, que prevengan cualquier abuso de posición dominante y fortalezcan la confianza, tanto del mercado como de los usuarios.

En este marco, el Área de Cumplimiento desarrolla **capacitaciones periódicas dirigidas a toda la organización,** con el propósito de asegurar el conocimiento y **la correcta aplicación del Código de Ética y Conducta.**

De otro lado, es importante recordar que la distribución de Gas Natural constituye un servicio público esencial, por lo que se encuentra sujeto a un marco regulatorio estricto. Este regula de manera detallada la relación entre la Empresa y los usuarios, estableciendo obligaciones en materia de transparencia, atención al cliente, protección de derechos, calidad del servicio y mecanismos de reclamo. En consecuencia, cualquier interacción comercial debe regirse por criterios de trato justo, información clara y prácticas responsables, para asegurar que no se generen ventajas indebidas ni condiciones que afecten la libre y leal competencia. **(GRI 3-3) (GRI 206)**

Frente a lo expuesto, con orgullo informamos que, durante el 2025, **Cálidda no registró denuncias relacionadas con competencia desleal.** **(GRI 206-1) (Indicador propio: Ética y buen gobierno Corporativo)**

3.3.
Derechos humanos

Compromiso con *los derechos humanos*

El respeto por los DD. HH. constituye uno de los principios rectores de nuestra gestión. Partimos del cumplimiento estricto de las normas nacionales e internacionales, con un alineamiento explícito a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que orientan nuestra conducta en cada ámbito de operación.

En 2011 firmamos la carta del Pacto Mundial, como muestra tangible de nuestro respaldo a los 10 principios relacionados con derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Este hito, indudablemente, fortaleció nuestra cultura corporativa, una que se basa en la integridad.

También contamos con una Política Corporativa de Derechos Humanos, que establece el marco de actuación para el GEB y sus filiales. Así podemos garantizar lineamientos claros para todos los territorios y grupos de interés con los que nos relacionamos. De este modo, mantenemos prácticas coherentes con las expectativas globales en materia de derechos humanos.

En el ámbito sociolaboral, cumplimos rigurosamente la normativa vigente, para lo cual promovemos condiciones laborales responsables y relaciones basadas en la legitimidad, el diálogo y la confianza. El fortalecimiento de los sindicatos de nuestros colaboradores, en ese sentido, refleja la eficacia de nuestro enfoque que integra procesos para consolidar nuestra estrategia de gestión de talento, así como nuestra gobernanza laboral.

(DJSI 3.1.1)

POLÍTICAS Y MECANISMOS

Política de Sostenibilidad

Asegura que las operaciones se desarrollen con excelencia y generen valor compartido. De ese modo aseguramos el respeto por los derechos humanos y generamos confianza en nuestros grupos de interés. Todo desde un enfoque de diálogo social.

Política de Diversidad e Inclusión

Establece los principios y lineamientos generales para promover y mantener un ambiente laboral y una cultura corporativa con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación y que garantice la igualdad entre todas las personas. de diálogo social.

(GRI 3-3) (Derechos Humanos)
(Indicador propio: Derechos Humanos)

Política de Derechos Humanos

Define los lineamientos obligatorios en materia de Derechos Humanos para asegurar que, en todos los ámbitos de relacionamiento de Cálidda y sus socios estratégicos, se mantenga un compromiso absoluto con la promoción, el respeto y la reparación —cuando corresponda— de los Derechos Humanos consagrados en la Declaración Universal.

PROCEDIMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN

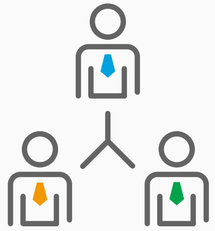
Nuestros procedimientos incluyen capacitaciones continuas y ajustes al reglamento del comité de Diversidad e Inclusión. Asimismo, la Política de Derechos Humanos Corporativa de Cálidda establece un marco de actuación conformado por 37 compromisos enfocados en colaboradores, comunidades y proveedores/contratistas.

Puedes consultarla en el siguiente link

UN EJE ESTRATÉGICO DE NUESTRA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Adoptar un enfoque de gestión ético y responsable, que coloca a los derechos humanos en un rol central dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, fortalece nuestra reputación y consolida nuestra credibilidad ante los grupos de interés. Además, contribuye directamente a un desempeño empresarial alineado con las mejores prácticas sectoriales y nos permite mantener relaciones sólidas con colaboradores, comunidades y socios, siempre en un entorno de actuación justo, transparente y respetuoso.

Como se ha señalado ya, **nuestra Política de Derechos Humanos Corporativa establece el marco de actuación que orienta al Grupo de Energía de Bogotá y a sus filiales** en todos los territorios y ámbitos de relacionamiento para asegurar el respeto y la promoción de los DD. HH. A partir de esta política, implementamos acciones específicas que integran estos principios a nuestra gestión diaria.



De ese modo, aseguramos coherencia, cumplimiento y una gobernanza social alineada a los estándares corporativos actuales.

Nuestros logros

Durante el 2025 hemos implementado diversas iniciativas en materia de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión bajo un enfoque integral.

Estas han permitido fortalecer capacidades internas, promover buenas prácticas en nuestra cadena de valor y acercar estos compromisos a todos nuestros grupos de interés. Destacamos, en particular, las siguientes acciones:

- **Capacitación a proveedores estratégicos:** realizamos un taller dirigido a proveedores estratégicos para dar a conocer la importancia de la gestión en DD. HH., con el que capacitamos a representantes de 9 empresas. **(DJSI 3.2.1)**
- **Formación interna en derechos humanos:** hemos promovido la sensibilización y formación de nuestros colaboradores mediante un curso obligatorio en la Universidad Cálidda, alcanzando un 98.6 % de personas capacitadas en DD.HH.
- **Difusión de información para la población local:** desarrollamos cápsulas informativas para diversos canales digitales dirigidas a la comunidad en nuestras zonas de influencia.
- **Enfoque Integral hacia Grupos de Interés:** entendemos que para impactar en distintos grupos de interés debemos identificar sus necesidades y características particulares. sumado al taller capacitamos a colaboradores mediante un curso digital sobre nuestro compromiso con los Derechos Humanos; y difundimos cápsulas informativas para la comunidad en nuestras zonas de influencia mediante diversos canales digitales. **(GRI 3-3) (GRI 406) (GRI 407) (GRI 408) (GRI 409) (GRI 410)**

Próximos proyectos y acciones

Para avanzar de manera sostenida en la gestión de debida diligencia en derechos humanos, durante el 2026 orientaremos nuestros esfuerzos a continuar, consolidar e implementar mecanismos asociados para asegurar que abarquen a toda la Empresa:

- **Continuidad:** en los próximos años se continuaremos con el proceso cíclico de análisis de la debida diligencia, lo que incluirá la reevaluación bianual de la matriz de riesgos y la revisión, evaluación y adecuación del sistema de reclamaciones.
- **Consolidación:** se centra en la elaboración de un plan de monitoreo orientado a evaluar la eficacia de los controles implementados para mitigar los impactos priorizados. **(3-3 GRI) (GRI 406) (GRI 408) (GRI 409) (GRI 410)**
- **Implementación:** comprende definir la meta de reevaluación de la matriz de riesgos y el análisis para la adecuación del sistema de reclamaciones. **(GRI 3-3) (Derechos Humanos) (Indicador propio: Derechos Humanos)**

3.3.1. Debida diligencia

Mediante este proceso nos enfocamos en la evaluación directa de factores críticos, como trabajo infantil, libertad de asociación, negociación colectiva, igualdad de remuneración y prácticas de no discriminación. Este análisis se aplica con prioridad a grupos vulnerables, como mujeres, niños, empleados de terceros y comunidades locales, ámbitos en los cuales no se han identificado riesgos significativos.

De acuerdo a nuestra matriz de riesgos, la exposición principal se relaciona con la posible afectación a terceros durante los procesos constructivos, estos abarcan temas vinculados a la contaminación del agua y el aire, polución sonora, además de restricciones al libre tránsito y acceso a servicios básicos. En la actualidad contamos con controles operativos para mitigar estos impactos, pero aún existen oportunidades de mejora para fortalecer nuestra gestión preventiva.

Dicho ello, podemos reportar que, durante el periodo 2025, no se identificaron casos de vulneración a los derechos humanos en ninguna de nuestras operaciones o actividades. Este resultado refrenda la solidez de nuestros procedimientos y la efectividad de nuestro enfoque de control. **(GRI 406-1) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 410-1) (11.18.2) (DJSI 3.2.2.)**

3.3.2. Negociación colectiva

La negociación colectiva es de suma importancia para nuestras operaciones, pues en el sector energético la estabilidad laboral, el alineamiento interno y las relaciones basadas en confianza resultan determinantes. Estos acuerdos consolidan un entorno de trabajo justo, equitativo y predecible, fundamental para fortalecer nuestra reputación y garantizar la continuidad operativa.

RECURSOS ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN

Relaciones con sindicatos

Gestionamos nuestras relaciones sindicales bajo un enfoque proactivo, transparente y orientado a la legitimidad y confianza mutua. El área de Relaciones Laborales mantiene un diálogo permanente y constructivo con las organizaciones sindicales. Al 2025, el 5.02% de nuestro personal (21 colaboradores) está afiliado al Sindicato Unitario de Trabajadores de Cálidda (SUTRACADD).

(DJSI 3.1.7)

Proceso de negociación colectiva

Contamos con un proceso de negociación colectiva eficiente, paritario y orientado a resultados. El convenio colectivo vigente incorpora una cláusula que establece reuniones periódicas. De ese modo se asegura un diálogo constante, que fortalece la estabilidad, anticipa contingencias laborales y mantiene relaciones de trabajo sostenibles.

Estos acuerdos consolidan un entorno de trabajo ***justo, equitativo y predecible.***

Nuestros logros

Durante el 2025, la gestión de nuestras relaciones laborales y el cumplimiento de nuestros compromisos se ha caracterizado por un enfoque preventivo, responsable y alineado a los derechos humanos.

De esa manera, hemos podido lograr avances importantes en nuestro marco laboral e institucional:

- **Convenio colectivo suscrito:** si bien se suscribió en diciembre de 2022, con duración hasta diciembre de 2024, permanece vigente actualmente al no haberse celebrado una nueva convención.
- **Cumplimiento de compromisos:** se ha cumplido con la totalidad de los compromisos asumidos en el Convenio Colectivo, lo que ha fortalecido nuestra reputación como empleador responsable.
- **Política de DD. HH.:** se han incorporado compromisos relacionados con la libertad de asociación y la negociación colectiva dentro de la Política de Derechos Humanos.
- **Reforzamiento de beneficios:** se han añadido beneficios a los ya establecidos en el Convenio Colectivo, los mismos que están disponibles para todos los colaboradores. Asimismo, se habilitó una página de beneficios para su consulta y utilización, complementada con campañas de promoción interna. **(GRI 3-3) (Derechos Humanos) (GRI 2-30)**

4. PARTE

Gestión preventiva y responsable de riesgos

Gestionamos los riesgos con vigilancia constante y *compromiso inquebrantable*

En una industria donde cada decisión puede influir en la vida de las personas y en el entorno, asumimos nuestra responsabilidad con total seriedad. Para nosotros, gestionar y prevenir riesgos no es solo una obligación técnica: es un compromiso ético.

Nuestros procesos, protocolos y sistemas, alineados con nuestra apuesta por la seguridad y la ética, nos permiten identificar, evaluar y priorizar riesgos operacionales de manera continua. Así, nos anticipamos a cualquier escenario que pudiera comprometer la integridad de nuestra red y la seguridad de nuestros clientes, mediante una supervisión continua.

Gracias a esta mirada preventiva hemos podido diseñar e implementar planes de mitigación y continuidad basados en datos, evidencia y buenas prácticas internacionales. Actuamos siempre un paso adelante porque proteger lo que importa no es negociable.

4.1. Gestión integral de riesgos

4.1.1. Identificación y evaluación de riesgos

La identificación y gestión de riesgos forman parte de un pilar estratégico para garantizar la continuidad y sostenibilidad de nuestras operaciones. Así nos anticipamos a escenarios críticos y transformamos oportunidades en ventajas competitivas.

MIRADA MULTIDIMENSIONAL.

Resaltamos, además, que, dada la complejidad de nuestras operaciones y el dinamismo del sector gasífero, abordamos la gestión de riesgos con un alto grado de rigor y responsabilidad. Velamos así por seguridad y bienestar de nuestros usuarios, colaboradores y el entorno, con un servicio continuo y fiable.

Nuestra Gestión Integral de Riesgos cuenta con una Matriz de Riesgos Estratégicos, que reúne los riesgos más relevantes de nuestra operación, junto con los controles implementados para mitigarlos. De esa forma, el modelo conecta la identificación y evaluación de riesgos con los procesos de decisión, la planificación y la ejecución de acciones preventivas y correctivas.

Gracias a esta mirada, gestionamos los riesgos desde una perspectiva amplia, que contempla dimensiones operativas, económicas, sociales y ambientales. Esto nos asegura una comprensión integral de los factores que pueden impactar nuestro desempeño.

POLÍTICAS Y MECANISMOS

Bajo este marco, contamos con controles específicos orientados a prevenir posibles impactos ambientales, sociales o económicos derivados de nuestras operaciones. **(GRI 3-3) (Gestión de riesgos) (Indicador propio: Gestión de riesgos)**

GOBERNANZA

Nuestra Política de Gestión Integral de Riesgos define el marco que orienta y ***articula todas las acciones en esta materia.***

Esta establece lineamientos que garantizan el reporte oportuno de cualquier riesgo materializado y asegura también una gestión coordinada en toda la Empresa. **(DJSI 3.6.1C)**

El Directorio y su Comité de Auditoría y Riesgos lideran la supervisión a nivel estratégico. Por su parte, el Director General y el Comité Directivo implementan las directrices correspondientes, mientras que las subgerencias —en especial la de Planeamiento Estratégico— contribuyen al diseño y despliegue de los lineamientos. **(DJSI 3.6.1b)**

Los riesgos operacionales los gestiona el área de Sistemas Integrados de Gestión, que actúa conforme a la Metodología definida en el procedimiento de Gestión de Riesgos Estratégicos y en el Instructivo RYOS. **(DJSI 3.6.1F)**

Las acciones derivadas de la Gestión Integral de Riesgos se reportan a la Dirección de Finanzas, asegurando la integración entre la gestión financiera y la gestión de riesgos.

Para el seguimiento y la supervisión, realizamos auditorías internas según el plan del Auditor Interno y evaluaciones anuales de la exposición al riesgo, lo que nos permite mantener un control efectivo y una gestión proactiva de los factores que puedan impactar nuestras operaciones. **(GRI 2-25) (DJSI 1.4.1)**

RIESGOS EMERGENTES

Durante el 2025, ***identificamos y gestionamos los siguientes riesgos emergentes*** relevantes para la continuidad y competitividad de nuestras operaciones:

Transición energética y desplazamiento del Gas Natural [Nombre oficial del riesgo: Desplazamiento del Gas Natural por el uso de energías limpias]. Este riesgo considera el avance de las energías renovables a nivel global y los cambios regulatorios en el Perú que promueven su adopción. Evaluamos el impacto potencial de estas tendencias sobre la demanda de Gas Natural y nuestra capacidad para adaptarnos a nuevos escenarios energéticos

Impactos del cambio climático en el sistema de distribución [Nombre oficial del riesgo: Afectación al sistema de distribución, por eventos extremos de cambio climático]. Analizamos la exposición de nuestra infraestructura a eventos climáticos extremos. Para ello evaluamos los posibles efectos sobre la operación, así como la capacidad de respuesta que tenemos como empresa. Asimismo, revisamos la viabilidad de cerrar brechas entre el diseño actual del sistema y las exigencias de escenarios climáticos más severos.

Desafíos asociados a la transformación digital [Nombre oficial del riesgo: Desafíos de transformación Digital]. Consideramos el riesgo de rezago frente a las expectativas de los clientes en un entorno digital en rápida evolución. Entre los factores críticos evaluados se incluyen la necesidad de procesos más flexibles, la escalabilidad tecnológica y la exposición a riesgos de ciberseguridad.

Próximos proyectos y acciones

Para el año 2026 hemos definido una cartera de iniciativas clave orientadas a robustecer nuestra gestión de riesgos y consolidar una cultura preventiva en todo Cálidda. Entre los principales proyectos destacamos 4.

- **Adopción de la metodología de riesgos del Grupo.** Para ello incorporamos la categorización de riesgos estratégicos y operacionales críticos, además de la evaluación de horizontes de mediano y largo plazo.
- **Fortalecimiento de la resiliencia operativa.** Se lleva a cabo con el apoyo especializado de empresas del Grupo y lineamientos de la casa matriz.
- **Programa de fortalecimiento de la Cultura de Riesgos.** Tiene la finalidad de consolidar prácticas y comportamientos preventivos en toda la Empresa.
- **Implementación de una herramienta de gestión de riesgos.** Permitirá estandarizar, monitorear y reportar la exposición de forma más eficiente.

Para conocer nuestros indicadores de seguridad de la información y manejo de datos personales, puede consultarse el anexo 12.2.5.

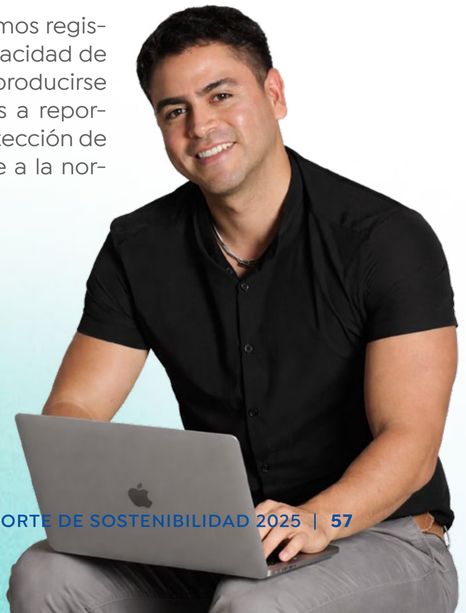
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Siempre bajo un enfoque alineado a la gestión de riesgos, nuestra ***estrategia de ciberseguridad*** es ejecutada por la Subgerencia de Operación de TI y Seguridad de la Información.

El Director de Tecnología y Transformación Digital lidera el seguimiento y supervisa la implementación de esta estrategia.

Para garantizar el tratamiento ético y seguro de los datos personales, contamos con la Política Web de Privacidad y el Informativo Adicional de Sistemas de Videovigilancia, instrumentos mediante los cuales establecemos estándares claros de protección de datos. En cumplimiento de estas disposiciones, hemos incorporado las cláusulas correspondientes en los contratos de nuestros clientes. **(DJSI 1.8.3)**

Vale precisar que, a la fecha, no hemos registrado incidentes en materia de privacidad de la información. Sin embargo, de producirse una afectación, estamos obligados a reportarla a la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales (APDP), conforme a la normativa vigente. **(DJSI 3.6.2)**



4.1.2. Planes de mitigación

La gestión de la Seguridad de Procesos responde a un compromiso voluntario, mas ***no a una exigencia normativa específica.***

Solo así podemos identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados a eventos de baja frecuencia y alta consecuencia que podrían afectar a las personas, los activos, el medio ambiente y la continuidad del negocio.

Este enfoque se sustenta en 4 ejes.

1. Análisis de impactos potenciales
2. Aplicación de prácticas preventivas
3. Reconoc. de escenarios críticos
4. Establecimiento de acciones de mitigación que fortalezcan el control de los riesgos operacionales

NUESTRA GESTIÓN

Durante el 2025 ejecutamos de manera integral todos los hitos asociados a la Seguridad de Procesos, los cuales formaban parte de los objetivos estratégicos de la Empresa.

En este periodo también consolidamos la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos (SGSP) mediante acciones diversas.

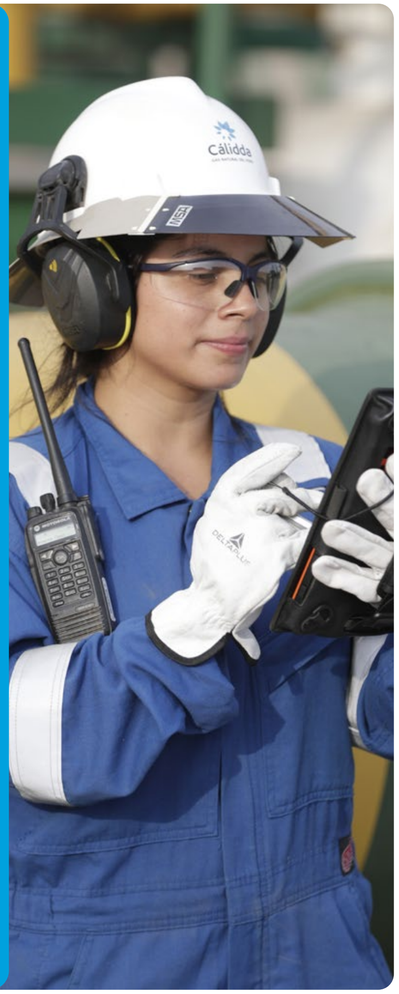
- **Revisión y difusión del Manual de Seguridad de Procesos.**
- **Identificación de escenarios de alta consecuencia y la gestión de los elementos críticos involucrados.**
- **Introducción de indicadores de desempeño para equipos críticos.**
- **Ejecución del programa de Disciplina Operacional.**

Adicionalmente, el SGSP fue incorporado formalmente a nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI). Como parte del control previo a la puesta en servicio de nuevas instalaciones o modificaciones, revisamos y aplicamos el proceso de Revisión de Seguridad Previa a la Puesta en Marcha (PSSR).

De manera complementaria, hemos dado seguimiento a la implementación de las recomendaciones derivadas de los estudios de Análisis de Peligros de Procesos (PHA).

Asimismo, se desarrollaron Momentos de Seguridad de Procesos dirigidos a la Dirección de Operaciones; se incorporaron contenidos específicos en el boletín institucional Primero la Vida; y se realizaron visitas de Observación de Conductas (ODC) enfocadas en Seguridad de Procesos.

En conjunto, las referidas acciones fortalecieron el liderazgo, la cultura preventiva y el control de riesgos operacionales en toda la Empresa.



Próximos proyectos y acciones

Para el año 2026, Cálidda fortalecerá la madurez y eficiencia de su Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos (PSM), priorizando iniciativas orientadas a la prevención de incidentes de alta consecuencia, la integridad operacional y la excelencia en cumplimiento.

Los ejes estratégicos definidos son los siguientes.

Gestión de incidentes Tier 3 de Seguridad de Procesos
- Definir su alcance y actualizar el procedimiento de investigación.
- Robustecer el análisis de tendencias.
- Optimizar el seguimiento de acciones correctivas y preventivas.

Gestión de información y documentación de ingeniería (PSI)
- Elaborar el procedimiento de Gestión de Información de Seguridad de Procesos.
- Identificar documentos críticos (PFD, P&ID, hojas de datos, bases de diseño, manuales y certificaciones).
- Establecer criterios para su control, actualización y accesibilidad.

Integridad y confiabilidad de activos
- Ejecutar auditorías al mantenimiento preventivo.
- Definir planes de acción vinculados a hallazgos.
- Evaluar indicadores de confiabilidad (MTBF, MTTR, OEE) relacionados con la Seguridad de Procesos.

Gestión del Cambio (MOC) con enfoque en Seguridad de Procesos
- Revisar y actualizar el procedimiento vigente.
- Incorporar indicadores de desempeño para una supervisión más precisa del proceso.

Fortalecimiento de competencias del personal
- Desarrollar capacitaciones dirigidas a personal operativo, estratégico y directivo.
- Priorizar formación en MOC, PSSR, monitoreo y transferencia del estado operativo del proceso, Elementos Críticos de Seguridad (SCE), así como en elaboración de procedimientos operativos y charlas técnicas especializadas

En conjunto, estas acciones preventivas nos permitirán avanzar hacia un Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos sostenible y alineado con las mejores prácticas internacionales, a la par que robustecemos nuestra resiliencia operativa.

4.1.3. Planes de continuidad

Estamos comprometidos con la comunidad y el país para garantizar la continuidad de nuestra operación frente a diversos factores de riesgo . En línea con ello, diseñamos e implementamos continuamente estrategias para responder de manera eficaz ante situaciones imprevistas, como eventos climáticos extremos o crisis sanitarias.

Bajo esa óptica, nuestro Plan de Continuidad de Negocios y el Manual de Gestión de Continuidad de Negocios nos permiten disponer de un marco operativo e instructivo para la identificación de riesgos asociados a las distintas iniciativas del negocio. Esto nos permite llevar a cabo acciones específicas como las que se listan a continuación. **(DJSI 1.8.3)**

- **Brindar seguridad** en el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.
- **Garantizar la continuidad en la provisión del servicio** de Gas Natural y otros productos a nuestros clientes.
- **Mantener la continuidad y viabilidad** de nuestro negocio dentro del mercado peruano.
- **Sostener un estado de alerta permanente** para identificar oportunamente riesgos emergentes relacionados con nuestras actividades.

Próximos proyectos y acciones

Con el propósito de seguir fortaleciendo nuestra estrategia de continuidad, para el periodo 2026 hemos previsto acciones concretas.

- Actualizar el Plan de Pruebas de Continuidad, que nos permitirá asegurar su alineación con los nuevos escenarios operativos y requerimientos de negocio.
- Desarrollar planes de continuidad bajo escenarios temporales, orientados específicamente a la rehabilitación postevento ante potenciales interrupciones.

Nuestros logros

En el periodo 2025 hemos mantenido y consolidado los avances en materia de Gestión de Riesgos y Continuidad de Negocio. Destacamos especialmente algunas acciones puntuales.

- **Identificación de riesgos emergentes:** continuamos identificando y analizando riesgos emergentes, fortaleciendo la capacidad de anticipación y preparación frente a escenarios cambiantes
- **Planificación de ejercicios de Continuidad de Negocio:** se han concretado avances en la planificación de ejercicios orientados a evaluar y mejorar la resiliencia operativa, con lo que aseguramos que los procesos críticos cuenten con prácticas consistentes de respuesta y recuperación.
- **Fortalecimiento de grupos de trabajo:** hemos reforzado los grupos de trabajo dedicados a la Gestión de Riesgos y la Continuidad de Negocios para promover la articulación interna y afianzar la coordinación entre áreas clave.
- **Seguimiento de acuerdos y oportunidades de mejora:** el monitoreo continuo de los acuerdos establecidos y de las oportunidades de mejora identificadas nos ha permitido impulsar el cierre de brechas y el perfeccionamiento de los procedimientos existentes.
- **Inicio de coordinaciones regionales:** se iniciaron las coordinaciones necesarias para avanzar hacia la implementación de planes de Continuidad de Negocios a nivel regional, en el marco de las empresas del grupo, con miras a una gestión más integrada y estandarizada.

4.2.
Seguridad en cada hogar y negocio

4.2.1. Integridad de la red

Nuestro sistema de tuberías está diseñado con múltiples capas de seguridad y se construye bajo estrictas normativas nacionales e internacionales supervisadas por Osinergmin. Así preservamos integridad de nuestra red de distribución de Gas Natural, esencial para mantener nuestro compromiso con la seguridad y la eficiencia.

Gracias al Sistema de Integridad de Ductos podemos actualizar permanentemente el diagnóstico de nuestra infraestructura. Con ello identificamos amenazas, evaluamos riesgos y aplicamos medidas preventivas y correctivas. Para lograrlo ejecutamos planes y programas específicos.

Nuestro sistema de tuberías está diseñado con ***múltiples capas de seguridad*** y se construye bajo estrictas normativas

- Plan de Gestión de Integridad
- Plan de Desempeño
- Plan de Gestión del Cambio
- Plan de Control de Calidad
- Plan de Comunicaciones
- Programa de Control de Calidad
- Programa de Calificación de Personal
- Programa del Plan de Prevención de Daños

Mantenemos un Sistema de Integridad de Ductos orientado a actualizar permanentemente el diagnóstico de nuestra infraestructura. Este sistema permite identificar y gestionar amenazas, evaluar los riesgos asociados y mitigarlos mediante prácticas preventivas y acciones de reparación.

Nuestros planes abarcan la gestión de integridad, el seguimiento del desempeño, la gestión del cambio, el control de calidad y las comunicaciones internas y externas vinculadas al proceso. Asimismo, contamos con un programa de capacitación del personal alineado con los lineamientos de la norma ASME B31Q. **(GRI 3-3) (Gestión de riesgos) (Indicador propio: Gestión de riesgos).**

También nos encontramos adheridos a estándares y normativas internacionales fundamentales para la gestión de integridad de ductos y la operación segura de nuestras instalaciones, como las que se listan.

1. **NACE RP-0177** – Mitigation of Alternating Current and Lightning.
2. **NACE SP-0169** – Control of External Corrosion on Underground or Submerged Metallic Piping Systems.
3. **ASME B31.8** – Gas Transmission and Distribution Piping Systems.
4. **ASME B31.8S** – Managing System Integrity of Gas Pipelines.
5. **ASME B31Q** – Pipeline Personnel Qualification.
6. **API 579** – Fitness for Service.
7. **ASME B31G** – Manual for Determining the Remaining Strength of Corroded Pipelines.
8. **API 1162** – Public Awareness Programs for Pipeline Operators.
9. **CGA Best Practices Guide** – Common Ground Alliance Best Practices Guide.
10. **NACE SP0502** – Pipeline External Corrosion Assessment Methodology.
11. **API 580/581** – Risk-Based Inspection.
12. **API 1163** – In-Line Inspection System Qualifications.
13. **NACE SP0102** – In-Line Inspection.
14. **NACE SP0206 (DG-ICDA)** – Internal Corrosio Direct Assessment Methodology for Pipelines Carrying Normally Dry Natural Gas. **(SASB IF-GU-540a.4)**

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE NUESTRA RED

Nuestra red de distribución de Gas Natural ha sido diseñada y es operada bajo criterios de seguridad, eficiencia e integridad. Para ello, hemos incorporado tecnologías, materiales y prácticas que garantizan un funcionamiento confiable a lo largo de todo su ciclo de vida. Entre sus principales características destacan 10.

Diseño y construcción de las redes de distribución: nuestras redes se desarrollan bajo altos estándares nacionales e internacionales, lo que garantiza su integridad y confiabilidad durante todo el ciclo de vida.

Materiales utilizados: en las redes de alta y media presión utilizamos tuberías de acero con sistemas de protección anticorrosiva —como recubrimientos especializados y protección catódica— que controlan de forma efectiva la corrosión externa. Para las redes de baja presión empleamos tuberías de polietileno, valoradas por su durabilidad, resistencia y menor susceptibilidad a la corrosión y a fugas.

Protección y señalización: complementamos la infraestructura con rellenos especializados que aportan estabilidad a la tubería y mantenemos señalización visible para facilitar su identificación y asegurar la ejecución oportuna de tareas preventivas.

Seguridad, eficiencia e integridad ***en cada metro de red***

Sistema SCADA: disponemos de un sistema de control y adquisición de datos que permite monitorear la red de manera continua, las 24 horas del día, que asegura supervisión permanente y respuestas inmediatas ante cualquier anomalía.

Válvulas de bloqueo automatizadas: estas válvulas permiten la gestión remota, rápida y segura del flujo de gas y son esenciales para la prevención y contención de incidentes.

Equipos técnicos especializados. Nuestro personal técnico ejecuta labores de instalación, operación y mantenimiento bajo altos estándares de seguridad y calidad para contribuir a la confiabilidad de toda la red.

Programa Anual de Mantenimiento: incluye intervenciones programadas en toda la infraestructura para el óptimo desempeño de los equipos, la continuidad del servicio y la integridad de los activos.

Línea de emergencia 1808: disponible de forma permanente, permite una atención inmediata ante cualquier incidencia asociada a la red, con capacidad de respuesta rápida y efectiva.

Válvulas de exceso de flujo: instaladas en conexiones residenciales y comerciales, reducen o detienen el flujo de gas en caso de fugas, reforzando la seguridad en hogares y negocios.
Programa de prevención de daños: dirigido a empresas e instituciones que realizan excavaciones en la vía pública. Su finalidad es minimizar daños por interferencias de terceros y fomentar una coordinación efectiva para la protección de los ductos.

Programa de calificación de personal: orientado a capacitar y certificar a colaboradores y contratistas que intervienen en el sistema de distribución, asegurando competencias alineadas con estándares técnicos y de seguridad.

Programa de educación: promueve la cultura del Gas Natural mediante la difusión de su uso seguro y sus beneficios entre grupos de interés como bomberos, municipalidades y público en general.

PREVENCIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS

La prevención de incidentes y la capacidad de respuesta oportuna son esenciales para garantizar la seguridad de nuestra red y la de las comunidades a las que atendemos.

Por ello, implementamos programas, procedimientos y prácticas especializadas que fortalecen nuestra preparación ante cualquier eventualidad.

Plan de Prevención de Daños: orientado a proteger las instalaciones de Cálidda mediante la entrega de información oportuna sobre la ubicación de las tuberías de Gas Natural y la difusión de lineamientos para realizar trabajos seguros en su proximidad. Está dirigido a empresas que ejecutan excavaciones en la vía pública, con el fin de prevenir incidentes, fugas y riesgos para las personas, el medio ambiente y la continuidad del servicio.

Capacitación y ejercicios de respuesta: desarrollamos capacitaciones y simulacros de manera regular para asegurar que nuestro personal mantenga un alto nivel de preparación y pueda responder eficazmente ante cualquier eventualidad.

Sumado a ello, nuestro equipo de mantenimiento ejecuta la detección y control sistemático de fugas de zs, mediante procedimientos rigurosos para identificar y corregir emisiones fugitivas conforme a diversos estándares y normativas de seguridad.

Finalmente, resaltamos que la integridad, confiabilidad y seguridad de nuestra red es resultado de una infraestructura moderna, procesos de supervisión exhaustivos y una cultura organizacional orientada a la prevención y la seguridad. Cabe resaltar que nuestro sistema de distribución no cuenta con tramos sin protección ni con ductos de hierro fundido, aspecto que lo hace más seguro. **(GRI 413-2) (GRI 3-3) (GRI 416) (GRI 416-1) (GRI 416-2) (GRI 417-1) (SASB IF-GU-540a.2)**

5. PARTE

Confianza que nos conecta con nuestros clientes

Ofrecemos experiencias de calidad a través de un servicio confiable y eficiente

Desarrollar y habilitar un servicio público que antes no existía es un hito tanto en la historia de Cálidda como en la del Perú. El Gas Natural ha permitido que muchísimas personas accedan a una energía más limpia, económica y sostenible. Por ello, ser un proveedor confiable —capaz de responder con calidad y consistencia a las necesidades de nuestros clientes y del país— es una prioridad para nosotros

Para cumplir con esas expectativas, operamos con estándares exigentes y medimos de manera sistemática tanto la experiencia de nuestros usuarios —personas, comercios, industrias y estaciones de servicio— como nuestro propio desempeño. Gracias a esta aproximación, podemos mejorar continuamente, anticiparnos a necesidades y garantizar un servicio hoy indispensable para millones de peruanos.

Generamos confianza entre nuestros clientes porque crecemos de la mano con ellos. Así, impulsamos cadenas de valor que promueven desarrollo, competitividad y una mejor calidad de vida para miles de familias y comunidades. **El nuestro es un servicio que, más que atender una necesidad, habilita el progreso.**

5.1.
Experiencia y satisfacción del cliente como prioridad

Nuestra reputación y nuestro éxito en el mercado como proveedores de energía segura, fiable y eficiente se apoya en la confianza de nuestros clientes. Conscientes de ello, brindamos un servicio de calidad con una atención de alto nivel, siempre orientada a la satisfacción de los usuarios.

(Indicador propio: Enfoque al cliente, satisfacción y calidad)

GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA UN SERVICIO DE CALIDAD

Nuestra estrategia ESENCXIA Cálidda es la pieza central con la que gestionamos de forma consistente las expectativas y la satisfacción de nuestros clientes. Contamos con documentos rectores de la experiencia —**el Manual de Experiencia de Cliente, el Modelo de Relacionamiento con nuestros clientes y El ABC de la Experiencia WOW**— que describen procesos, estándares y comportamientos. Estos instrumentos guían a nuestros Colaboradores y contratistas en cada punto de contacto. En consecuencia, enfocamos nuestros esfuerzos en favor de una cultura de servicio que asegure un estándar consistente en todos los canales y momentos decisivos.

Nuestros logros

72% Net Promoter Score (NPS) 2025

La metodología de medición de experiencia de cliente utilizada es el Net Promoter Score (NPS). **Este índice mide la intención de recomendación de nuestra clientela, a través de una escala de 0 a 10,** y se calcula restando el porcentaje de Detractores del de Promotores. La muestra seleccionada para la medición asegura representatividad por cada segmento de cliente.

En el año 2025, obtuvimos un NPS General de 72 %, que es un ponderado de los resultados de los 4 segmentos de clientes: Hogar, Comercios, Industrias y EDS. La meta se define con base en el histórico de resultados del indicador, solicitando un incremento sobre el resultado del año anterior. La meta del 2025 fue de 63.5 %.

Para asegurar el cumplimiento de nuestra gestión de experiencia de cliente, nuestras reuniones mensuales han desempeñado un papel fundamental en el monitoreo continuo de los estándares de servicio. Además, hemos llevado a cabo programas de refuerzo para nuestros Colaboradores y contratistas y, con base en la retroalimentación de los clientes, hemos implementado planes de acción para mejorar tanto los procesos como la experiencia integral del cliente.

Para conocer más sobre nuestros resultados de NPS, diríjase a la Tabla 13.

Próximos proyectos y acciones

Con el propósito de fortalecer la experiencia del cliente en los próximos años, orientaremos nuestros esfuerzos hacia la digitalización, la accesibilidad y la eficiencia operativa. Asimismo, impulsaremos iniciativas que refuercen la fidelización, la calidad del servicio y la alineación interna. Los principales proyectos previstos incluyen las siguientes acciones.

Medición y gestión de la experiencia

- Proyecto de medición de la experiencia del cliente interno.
- Implementación del modelo Close the Loop.
- Cierre de PQR con sustento.
- Simplificación de resoluciones de reclamos.

Diseño de procesos, protocolos y recorridos

- Customer Journey Map por segmentos, procesos y canales.
- Rediseño de interacciones y protocolos.
- Estrategia de medidores invertidos.

Gestión de proveedores y contratistas.

- Diseño e implementación de manuales de selección y desempeño para contratistas.
- Inclusión de requisitos y cláusulas de experienciade cliente en la contratación de proveedores.

Cultura, capacidades y reconocimiento

- Modelo de reconocimiento en experiencia de cliente para colaboradores.
- Programa Líderes ESENCXIA 2025.
- Programa de salidas a campo para directores y colaboradores.
- Plan de refuerzo del modelo de servicio al cliente para colaboradores y contratistas.

Accesibilidad y facilidades al cliente.

- Facilidades de pago en el canal Gracia: modificación de cuotas y opción de pago adelantado.

5.2.
Energía asequible

Es importante resaltar que, más allá de nuestra gestión y operaciones, hay factores externos inciden directamente en la asequibilidad del gas. A continuación, algunos de los principales.

- La tarifa de distribución es regulada por el OSINERGMIN con un periodo de vigencia de cuatro años.
- La determinación de las tarifas tiene el riesgo regulatorio por parte del regulador, quien, a pesar de seguirse un proceso establecido en la norma de estudios tarifarios, la misma es aprobada por ellos.
- Tarifas establecidas a través de la resolución vigente para la tarifa (Resolución OSINERGMIN N° 279-2022-OS/CD). **(SASB IF-GU-240a.4)**

En el año 2025, obtuvimos un NPS General de **72%**, que es un ponderado de los resultados de los 4 segmentos de clientes: ***Hogar, Comercios, Industrias y Estaciones de servicio EDS.***

La meta se define con base en el histórico de resultados del indicador, solicitando un incremento sobre el resultado del año anterior. **La meta del 2025 fue de 63.5%.**

Para asegurar el cumplimiento de nuestra gestión de experiencia de cliente, nuestras reuniones mensuales han desempeñado un papel fundamental en el monitoreo continuo de los estándares de servicio. Además, hemos llevado a cabo programas de refuerzo para nuestros Colaboradores y contratistas y, con base en la retroalimentación de los clientes, hemos implementado planes de acción para mejorar tanto los procesos como la experiencia integral del cliente.

5.3. Diversidad de clientes

INDICADORES CLAVE 2025

2’082,948
Clientes totales

116,701
Nuevos clientes en el año

Nuestro servicio llega a distintos tipos de clientes, según sus características y necesidades. Para gestionarlos con precisión, hemos segmentado nuestra base en 2 grandes grupos **(GRI 2-6)**:

Consumo diario
< 30,000m

Regulados

Son aquellos que consumen menos de 30,000m. de Gas Natural por día, con contratos de suministro que incluyen el abastecimiento, transporte y distribución de Gas Natural.

Este grupo, a su vez, se subdivide en clientes residenciales y comerciales, pequeñas y medianas empresas, pequeñas generadoras de electricidad y estaciones GNV.

Independientes

Son aquellos que consumen más de 30,000m. de Gas Natural por día. Los contratos suscritos con ellos solo contemplan la distribución de Gas Natural.

Este grupo está conformado por empresas de generación de electricidad y grandes empresas industriales.

Consumo diario
> 30,000m²

Para conocer más sobre nuestros clientes, diríjase al Anexo 12.2.9.

5.3.1. Impacto empresarial: Industrias y grandes clientes

Estamos comprometidos con ampliar el acceso al Gas Natural para un número cada vez mayor de clientes y así contribuir a su progreso, a la eficiencia de sus operaciones y a ***una mejor calidad de vida.***

En esa línea, promovemos la habilitación de más empresas industriales con el fin de facilitar su transición hacia una matriz energética sostenible y competitiva.

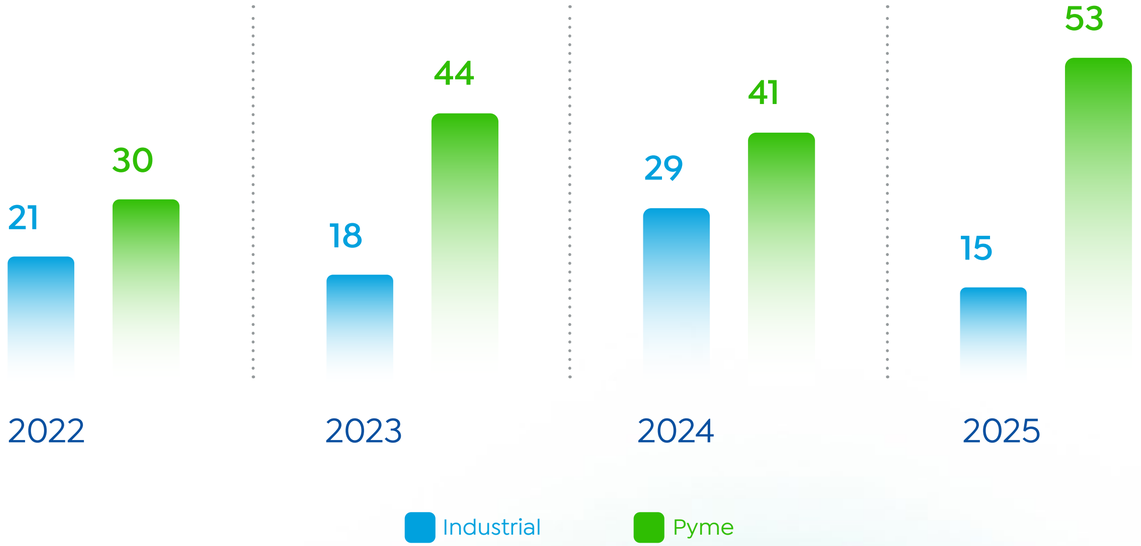
Durante el 2025, las industrias y las PYMES se consolidaron como un foco estratégico y tuvieron un rol determinante en nuestro desempeño, lo que se refleja en los resultados que presentamos a continuación.

OPORTUNIDADES Y RIESGOS

Estamos comprometidos con ampliar el acceso al Gas Natural para un número cada vez mayor de clientes y así contribuir a su progreso, a la eficiencia de sus operaciones y a una mejor calidad de vida. En esa línea, promovemos la habilitación de más empresas industriales con el fin de facilitar su transición hacia una matriz energética sostenible y competitiva.

Durante el 2025, las industrias y las PYMES se consolidaron como un foco estratégico y tuvieron un rol determinante en nuestro desempeño, lo que se refleja en los resultados que presentamos a continuación.

HABILITACIONES CLIENTES INDUSTRIALES 2022-2025



Nuestros logros

Durante el 2025 gestionamos nuestros objetivos comerciales con foco en la expansión del mercado industrial, la habilitación de nuevos suministros estratégicos y el fortalecimiento de nuestra cartera de clientes. Gestión más integrada y estandarizada.

- **Conexiones industriales:** establecimos como objetivo conectar 72 nuevas industrias. A la fecha, hemos conectado 73 y hemos logrado superar el récord de habilitaciones del 2024.
- **Nuevos suministros de generación eléctrica:** habilitamos 3 nuevos suministros para clientes de Generación Eléctrica (OPP – 2 suministros, y Cerámica Lima).
- **Nuevos clientes firmados:** firmamos contrato con más de 90 nuevos clientes, lo que ha ampliado significativamente nuestra base comercial.
- **Estaciones de servicio estratégicas:** Concretamos el cierre de contrato de 2 Estaciones de Servicios Estratégicas para reforzar la oferta en puntos clave.
- **Incremento de conexiones vs. 2024:** logramos aumentar el número de conexiones respecto al 2024, pese a que el año anterior fue extraordinario en términos de crecimiento.

Logramos aumentar el número de conexiones ***respecto al 2024***

Próximos proyectos y acciones

Para fortalecer nuestro posicionamiento en el mercado industrial y ampliar también nuestro alcance comercial, avanzaremos con iniciativas orientadas a dinamizar el financiamiento, habilitar nuevos segmentos y asegurar la captación de proyectos estratégicos. Destacamos, en ese sentido, 3 prioridades.

- **Impulso a los productos de financiamiento** para clientes industriales vinculados a nuevos desarrollos y ampliaciones operativas.
- **Habilitación de un mayor número de clientes** de generación eléctrica para ensanchar la base de usuarios atendidos y darle más fuerza a nuestra participación en el sector.
- **Cierre de contratos** asociados a Proyectos Estratégicos (EESS y GE), para asegurar un portafolio robusto y alineado con nuestros objetivos de crecimiento sostenible.

Habilitar nuevos segmentos y asegurar la captación de ***proyectos estratégicos***

TESTIMONIO CLIENTE

Cálidda ha sido un ***socio clave*** desde el inicio de nuestro restaurante.

El cambio al Gas Natural transformó nuestra operación: logramos mayor eficiencia, ahorro y, sobre todo, tranquilidad al dejar atrás la complejidad del GLP. Además, redujimos significativamente la carga operativa y la necesidad de destinar personal a la gestión del combustible, lo que nos permite enfocarnos en hacer crecer el negocio.

Valoramos también que detrás del servicio exista una visión más amplia, que impulsa una forma más responsable de operar. Hoy no solo trabajamos mejor, también lo hacemos de manera más sostenible.

Por eso, podemos decir con confianza que estamos realmente contentos con el impacto que Cálidda ha tenido en nuestra operación.

Marcelo Abusada
Dueño del restaurante Victoriano

Restaurante Victoriano

5.3.2. Movilidad sostenible

5.3.2.1. Movilidad liviana

Ante el crecimiento sostenido de la demanda de Gas Natural Vehicular (GNV) para vehículos livianos —como automóviles, SUV y mototaxis—, nos comprometemos a atender este mercado de manera oportuna y eficiente. Para lograrlo impulsamos la expansión de la red de distribución de Gas Natural y desarrollamos soluciones específicas para cada nicho, adecuándolas a las necesidades de sus distintos segmentos.

NUESTRA GESTIÓN

La gestión en movilidad liviana está orientada a dinamizar la demanda de GNV a través de la disponibilidad adecuada de Estaciones de Servicio ***conectadas a nuestra red.***

Para lograrlo, es necesario establecer sólidas relaciones comerciales estratégicas con el FISE, asociaciones gremiales, talleres de conversión, estaciones de servicio y diversos aliados comerciales. Estas alianzas buscan masificar el uso del GNV y fortalecer la fidelización de los conductores mediante una relación cercana y una experiencia integral a lo largo de toda la cadena de atención.

Contamos con indicadores clave para monitorear nuestro desempeño desde distintos frentes.

- **Número de vehículos convertidos a GNV.**
- **Número de talleres de conversión afiliados.**
- **Número de estaciones de servicio conectadas a la red.**
- **Alianzas comerciales y su aporte en la colocación de financiamientos.**

OPORTUNIDADES Y RIESGOS

Por otro lado, el desarrollo de la movilidad liviana con GNV presenta tanto riesgos como oportunidades que pueden influir en la dinámica del mercado.

Entre los principales riesgos se encuentran las posibles restricciones en el libre tránsito de vehículos debido a emergencias sanitarias o eventos sociales, como bloqueos de carreteras o paralizaciones por huelgas, cuya probabilidad e impacto se considera medio-alta. Asimismo, existe el riesgo de fraudes asociados al uso indebido de chips o intentos de vulneración de acometidas de clientes, lo que puede afectar la integridad del servicio.

En paralelo, se presentan oportunidades relevantes para seguir impulsando este segmento. Una de ellas es la posibilidad de superar las barreras actuales mediante iniciativas que fortalezcan la oferta y la demanda.

- **Conductores:** destacan el financiamiento de trimotos nuevas, la evaluación técnica para la conversión de motos lineales, el mayor impulso al financiamiento de vehículos nuevos a GNV mediante el programa Crece+, y la ampliación de la afiliación a la app de beneficios Socio GNV. A ello se suma el desarrollo de acciones para reducir la deserción de usuarios que dejan de consumir GNV.
- **Estaciones de servicio:** las oportunidades se enfocan en ampliar la cobertura mediante mecanismos como el fraccionamiento del derecho de conexión, el financiamiento del sobrecargo, la construcción de instalaciones internas y el fortalecimiento de la atención de postventa, con el fin de mejorar la propuesta de valor hacia los operadores

Nuestros logros

Durante 2025 gestionamos de manera estratégica la expansión y consolidación del segmento GNV para incrementar la conversión vehicular, fortalecer la red de aliados comerciales y ***ampliar la infraestructura de abastecimiento.***

Entre los principales resultados destacamos 3.

- **Conversión vehicular a GNV:** convertimos de manera exitosa más de 30,000 vehículos a GNV, con lo que hemos superado los 315,000 vehículos livianos activos a GNV al cierre del 2025.
- **Expansión de relaciones comerciales:** ampliamos las relaciones comerciales con más de 70 talleres de conversión y 74 estaciones de servicio para la comercialización del programa de financiamiento dirigido a conductores con GNV.
- **Habilitación de estaciones de servicio:** 6 estaciones adicionales habilitadas, que suman un total de 297 grifos activos y conectados a nuestra red.

30,000
vehículos convertidos a GNV en el 2025

Próximos proyectos y acciones

Con el fin de acelerar la adopción de GNV en nuevos segmentos y fortalecer la fidelización del ecosistema vehicular, se impulsarán iniciativas orientadas al financiamiento, la conversión tecnológica y la retención de usuarios.

Financiamiento y acceso a vehículos a GNV

- **Trimotos nuevas a GNV:** Financiamiento de trimotos mediante CrediCálidda para ampliar la flota de vehículos eficientes y de menor costo operativo.

- **Crece+.:** Mayor dinamismo en el financiamiento a personas jurídicas para la adquisición de vehículos nuevos a GNV, apoyado en la estandarización de evaluaciones y procesos.

Desarrollo tecnológico y expansión del parque convertido

- **Motos lineales a GNV:** desarrollo, evaluación técnica y análisis de viabilidad para la conversión de motos lineales a GNV, impulsando un nuevo segmento de movilidad limpia.

Fidelización y crecimiento del ecosistema

- **Socios GNV:** afiliación de más conductores a la app de beneficios, que actualmente brinda información sobre saturación y precios en estaciones de servicio de Lima y Callao, con el objetivo de incrementar su uso y valor percibido.

- **Frenar Deserciones:** programa orientado a identificar las causas de abandono y abordarlas mediante incentivos, premios y capacitaciones dirigidas a mecánicos, con lo que se fortalece la red y se reduce la pérdida de usuarios.

5.3.2.2. Movilidad pesada

Creemos que la masificación del Gas Natural en el transporte pesado es decisiva para el *desarrollo sostenible.*

Este esfuerzo se enmarca en nuestra visión de ampliar el acceso al GNV y promover su adopción entre transportistas y empresas, de modo que transicionen hacia una matriz energética más limpia, eficiente y competitiva.

Nuestra visión de ampliar el acceso al GNV y promover su adopción entre *transportistas y empresas*

NUESTRA GESTIÓN

Nuestro enfoque de gestión se sustenta en una colaboración permanente con el Consorcio Camisea y otros aliados estratégicos para ampliar el uso del GNV mediante programas de incentivo, campañas de comunicación y alianzas con marcas relevantes del sector automotriz y logístico.

A través de diversas acciones buscamos acelerar la adopción del GNV en el transporte pesado, para lo que combinamos esfuerzos comerciales, técnicos y de posicionamiento. Asimismo, participamos activamente en foros y eventos especializados, a tono con nuestro rol en la promoción de la movilidad sostenible dentro del sector.

Para monitorear nuestro desempeño utilizamos indicadores varios

- **Cantidad de cuentas importantes y empresas referentes en el mercado incorporadas al uso de GNV.**
- **Registro histórico de unidades activadas a GNV, especialmente en meses destacados.**
- **Participación en foros y eventos relacionados con la movilidad sostenible y la masificación del GNV.**

En la actualidad, el segmento de transporte pesado presenta condiciones favorables para continuar expandiendo el uso del GNV, pues la variabilidad del precio del diésel genera incentivos para migrar hacia combustibles más competitivos.

Además, un número creciente de empresas ha incorporado criterios ambientales en sus operaciones, lo que posiciona al GNV como una opción coherente con sus objetivos de sostenibilidad.

Finalmente, la adopción aún incipiente de otras tecnologías energéticas en el mercado peruano abre un espacio para consolidar al GNV como una alternativa ya madura, estable y disponible para operaciones de gran escala.

Nuestros logros

En 2025 contribuimos de manera activa a la adopción del Gas Natural vehicular (GNV) en el sector transporte al consolidar resultados comerciales y una ***presencia estratégica en espacios clave de la industria.***

- **Ingreso de nuevas cuentas estratégicas:** incorporamos a importantes empresas del sector transporte y logística —como Raciemsa (Gloria), Ransa, Servosa, Transportes Saturno, Cruz del Sur y La Calera— que migraron al uso de GNV, lo que amplía nuestra cartera de clientes con alto impacto en consumo y visibilidad.
- **Año récord en activación de unidades pesada:** activamos 1,650 vehículos de transporte pesado a GNV, que suman a un parque total de 9,275 unidades operativas, el mayor registro anual desde el inicio del programa.
- **Presencia destacada en foros sectoriales:** participamos en eventos clave de movilidad sostenible —como Expotransporte 2025, Transporte Sostenible 2025 y el Congreso de la Asociación de Grifos— lo que nos posiciona como líderes en la transición energética del transporte. **(DJSI 1.9.1)**

Año récord:
1,650
vehículos de transporte pesado convertidos a GNV

Próximos proyectos y acciones

Durante el 2026 implementaremos acciones estratégicas orientadas a informar al mercado, ampliar la cobertura y acelerar la adopción de vehículos pesados a GNV.

Posicionamiento y comunicación
Fortalecimiento de la página web con información clara sobre la oferta de vehículos pesados a GNV en el Perú, los beneficios del combustible y los planes de incentivos disponibles.

Campaña de comunicación para GNV en transporte pesado, orientada a derribar mitos y reforzar la propuesta de valor del combustible en este segmento.

Impulso comercial y financiamiento
Nuevos productos de financiamiento para la compra de vehículos a GNV, incluyendo alternativas como leasing y productos especializados para buses y camiones, con el fin de facilitar la adquisición y acelerar la masificación.

Expansión de cobertura
Ampliación de la red de GNV, mediante la coordinación con distribuidoras y actores clave de la cadena de Gas Natural para habilitar nuevos grifos en rutas estratégicas de comercio y transporte de pasajeros.

(GRI 3-3) (Enfoque al cliente, satisfacción y calidad)

5.4.
Infraestructura para el crecimiento

La expansión planificada y responsable de nuestra red de distribución es esencial para atender la creciente demanda de energía en Lima y Callao, así como para llegar a nuevos distritos con un servicio seguro y continuo. A través de esta expansión, buscamos acercar los beneficios del Gas Natural a más peruanos.

NUESTRA GESTIÓN

Nuestra gestión se sustenta en una planificación rigurosa, políticas claras y sistemas de gestión consolidados. Contamos con un Plan Quinquenal que orienta las líneas estratégicas de expansión y que actualizamos de manera continua en función de nuevas necesidades y desafíos del entorno. De forma complementaria, elaboramos Planes Anuales que detallan los compromisos y metas que ejecutaremos cada año. Este proceso se apoya en procedimientos robustos y en comités de seguimiento que supervisan cada etapa de la construcción de infraestructura, garantizando eficiencia, calidad y cumplimiento de estándares técnicos.

OPORTUNIDADES Y RIESGOS

Existen importantes oportunidades para el crecimiento, especialmente en el desarrollo y construcción de redes de distribución en laderas de cerros y zonas de topografía compleja, así como en la implementación de infraestructura de Gas Natural en distritos de mayor poder adquisitivo y en la ampliación de la cobertura en balnearios.

A ello se suma la ejecución de nuevas obras en el marco del Programa BonoGas del FISE y la posibilidad de expandir el sistema de distribución hacia nuevas áreas geográficas y regiones del país. No obstante, este contexto también implica riesgos asociados a barreras burocráticas y administrativas, denegatorias municipales, contingencias sociales y fenómenos naturales.

Frente a la realidad descrita, venimos implementando medidas proactivas de gestión de riesgos que incluyen la optimización de los procesos de tramitación y autorizaciones. También se contempla la diversificación geográfica de nuestras zonas de intervención y el desarrollo de sistemas alternativos, que permitan viabilizar la construcción de redes en áreas de alta complejidad topográfica, particularmente en las zonas altas de Lima y Callao.

A través de esta expansión, buscamos acercar los ***beneficios del Gas Natural*** a más peruanos.

Nuestros logros

Durante el 2025 nos hemos enfocado en impulsar la expansión y habilitación de redes con un enfoque técnico y operativo, lo que nos permite ***avanzar de manera sostenida*** en nuestras metas anuales y quinquenales:

- **Construcción y gasificación de redes:** 861 km construidos y 826 km gasificados vía redes de polietileno; además, construimos y gasificamos 20 y 17 km en acero, respectivamente. A pesar de los retos constructivos, mantenemos el compromiso con los objetivos y la atención a nuevos clientes y extensiones en zonas complejas.
- **Expansión en distritos AB:** hemos ingresado masivamente con redes residenciales, alcanzando 81 km entre los distritos de San Borja (36 km), La Molina (29 km) y Santiago de Surco (16 km).
- **Ingresos a nuevos distritos del sur:** ampliamos redes residenciales, con lo que hemos alcanzado 126 km construidos a lo largo de Punta Negra (66 km), San Bartolo (33 km) y Pucusana (27 km). Asimismo, avanzamos en Lurigancho, donde se han ejecutado 147 km adicionales.
- **Cruces especiales:** ejecutamos 9 cruces especiales mediante técnicas como PHD y Tunnel Liner, que permite atravesar zonas críticas como la carretera Panamericana, ríos y quebradas. 2025 fue el año con más cruces especiales ejecutados.
- **Convenio FISE:** construimos y habilitamos 48 km de redes de polietileno bajo el marco del Convenio para ejecutar las inversiones en bienes de capital con recursos del FISE para el suministro de Gas Natural a usuarios residenciales en la Concesión de Lima y Callao (firmado en setiembre 2025), incluyendo 27 km en Cieneguilla, zona de alta complejidad.
- **Redes de acero:** ejecutamos 20 km en acero, superando lo alcanzado en años recientes.
- **Conexiones industriales:** conectamos 73 industrias, superando la meta anual.
- **Convenios de reubicación:** suscribimos convenios de reubicación de redes con entidades municipales como EMAPE, INVERMET y el Programa Regional de Lima, viabilizando proyectos de alto impacto para Lima y Callao.

Para más información sobre la evolución de nuestra red de distribución, diríjase a Tabla 17.

Próximos proyectos y acciones

Para el año 2026, hemos definido una cartera de iniciativas clave orientadas a impulsar la expansión de nuestra red de distribución y garantizar un crecimiento ***sostenible y seguro de la infraestructura.***

- **Ejecución de los planes de inversión y ampliación en zonas estratégicas:** en el marco del Plan Quinquenal y del Plan Anual de Inversiones —que consideran la construcción de 513 km de nuevas redes actualmente en proceso de aprobación— se priorizará el despliegue de infraestructura en territorios clave. Este esfuerzo permitirá consolidar la expansión del servicio en los distritos del Sur Chico, la zona Este de Lima, Ventanilla, Chorrillos y otras áreas de interés, así como en zonas de estratos socioeconómicos A y B, entre ellas Santiago de Surco y San Borja.
- **Diseño e implementación de soluciones de ingeniería para nuevas zonas de expansión:** desarrollo y evaluación de alternativas técnicas innovadoras que permitan extender las redes hacia las denominadas laderas de cerro, asegurando condiciones de seguridad, eficiencia y viabilidad operativa.
- **Coordinación regulatoria para la ampliación de redes:** presentación de nuevas propuestas de expansión al Estado únicamente cuando los diseños y costos asociados cuenten con la revisión y aprobación previa de las entidades reguladoras competentes, garantizando el cumplimiento técnico y normativo.

861 km construidos y 826 km gasificados vía redes de polietileno

PARTE 6.

Progreso que genera oportunidades

Las personas son el *centro de nuestro trabajo*

Para generar progreso real e impulsar desarrollo, necesitamos comprender de cerca a las personas que impactamos y adaptar nuestras acciones a sus realidades.

Gestionamos nuestra relación con la sociedad –clientes, proveedores, comunidades, ciudadanía y Estado– bajo un enfoque único: comunicación clara, escucha activa y relacionamiento responsable. Esta mirada nos ha permitido construir vínculos sólidos y pertinentes en cada zona donde estamos presentes.

Hemos consolidado iniciativas sociales de alto impacto como Comedores Cálidda y Voluntades Cálidda, además de mecanismos formales de participación y rendición de cuentas con nuestros grupos de interés.

Por otro lado, CrediCálidda es un producto financiero diseñado para personas tradicionalmente excluidas del sistema bancario y que hoy continúa ampliando oportunidades y mejorando la vida de miles de familias.

Nuestro propósito es simple y firme: **mejorar la calidad de vida de las personas y acompañar su desarrollo sostenible.**

6.1.
Impacto social que transforma

El uso de Gas Natural en reemplazo del GLP para la cocción de alimentos y la electricidad para equipos como la terma y la secadora no solo genera ahorros significativos para las familias, sino que impulsa un impacto social directo y medible, especialmente en los hogares de menores recursos.

De acuerdo con Macroconsult, hacia el cierre de 2025 un hogar limeño sin conexión a Gas Natural destinaría en promedio S/1,917 anuales a energía; sin embargo, al acceder al servicio que brinda Cálidda, este gasto se reduce de manera sustancial, permitiendo que las familias liberen recursos para otras necesidades esenciales. Solo en la cocción de alimentos, la migración al Gas Natural genera un ahorro aproximado de S/436 al año —equivalente a S/36 mensuales, contribuyendo a aliviar la carga económica del hogar. Además, mediante sus operaciones, Cálidda no solo facilita el acceso a una energía más económica, sino también más segura, continua y menos vulnerable a fluctuaciones de precios, fortaleciendo la seguridad energética doméstica y promoviendo un acceso más equitativo a servicios básicos modernos y sostenibles.

¿CUÁNTO AHORRA UNA FAMILIA USANDO GAS NATURAL?

Sin conexión a Gas Natural

Gasto promedio anual en energía

S/1,917

Con el servicio de Gas Natural de Cálidda

Puedes reducir tu energía. Por ejemplo, solo en cocina:

S/436 anual

El uso de Gas Natural en reemplazo del GLP no solo genera ahorros significativos para las familias, sino que ***impulsa un impacto social*** directo y medible.

Fuente: Macroconsult, datos comparados al cierre del 2025.

6.2.
Vínculos que sostienen nuestro propósito

Fomentamos un diálogo permanente, cercano y transparente con la población, tanto en las zonas que ya se benefician con la construcción de infraestructura como en los sectores que aún no están programados para recibir nuestros servicios. Este intercambio continuo de información permite fortalecer la comprensión del proyecto, atender inquietudes y gestionar expectativas de manera oportuna, generando relaciones basadas en la confianza.

Buscamos integrar a las comunidades como aliadas estratégicas, mediante una ***comunicación honesta y responsable.***

Bajo este enfoque buscamos integrar a las comunidades como aliadas estratégicas, mediante una comunicación honesta y responsable que contribuya al bienestar social y al desarrollo del territorio.

RECURSOS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONAMIENTO

Nuestros recursos de comunicación y relacionamiento están orientados a fortalecer el vínculo con la comunidad.

Interacción con la comunidad:

trabajamos de manera directa con juntas vecinales y organizaciones sociales para difundir los beneficios del Gas Natural y mantener informada a la población sobre el avance de nuestros proyectos. Tanto nuestro equipo como los contratistas cuentan con una guía de relacionamiento que establece criterios y buenas prácticas para gestionar adecuadamente nuestros impactos sociales.

Diálogo permanente:

promovemos un ambiente de comunicación constante en torno a la ejecución de obras, programas de desarrollo sostenible e iniciativas de inversión social en Lima y Callao. Así podemos atender consultas, gestionar expectativas y fortalecer la confianza con nuestros grupos de interés.

Participación local:

buscamos ser articuladores del desarrollo territorial mediante el fomento de una participación activa de actores locales en la identificación de necesidades y la cocreación de soluciones. De esa forma podemos implementar iniciativas de negocio con un sentido social, alineadas con las prioridades de las comunidades. **(GRI 3-3) (GRI 413)**

INDICADORES DE GESTIÓN

Nuestros indicadores de gestión nos permiten evaluar de manera continua el impacto de nuestras operaciones y la efectividad de nuestras estrategias de sostenibilidad.

Impacto ambiental:

de acuerdo con un estudio realizado por Libélula, **el uso de Gas Natural por parte de nuestros clientes ha contribuido a una reducción significativa de la generación de gases contaminantes.** Esta disminución mejora la calidad del aire y repercute positivamente en la salud de las comunidades locales.

Seguimiento de relaciones comunitarias:

contamos con una matriz de seguimiento y con informes periódicos que evalúan la eficacia de nuestras relaciones comunitarias. Gracias a dicho recurso, **podemos identificar oportunidades de mejora, anticipar riesgos sociales** y fortalecer la interacción con la población en nuestras áreas de influencia.

MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO

Para garantizar una operación segura, socialmente responsable y alineada con las mejores prácticas del sector, disponemos de mecanismos de cumplimiento que orientan nuestra actuación diaria.

Plan de prevención de daños:

implementamos un plan de prevención robusto y disponemos de un equipo especializado de atención de emergencias, **preparado para controlar posibles fugas o afectaciones al sistema de distribución.** Estas medidas aseguran la continuidad y seguridad del servicio para la población y el entorno.

Guías de relacionamiento:

hemos establecido procedimientos claros para identificar, prevenir, mitigar y controlar los impactos sociales derivados de nuestras actividades. Estas guías orientan la actuación de nuestros equipos y contratistas para un relacionamiento **responsable, transparente y respetuoso con las comunidades.**

(GRI 413-1) (GRI 413-2)

DESEMPEÑO 2025

Al cierre del año, hemos gestionado un total de 250 reclamaciones, de las cuales las más frecuentes estuvieron relacionadas con afectaciones a otros servicios (56%) y con la falta de limpieza y recojo de desmonte en las áreas de trabajo (22.4%). Es importante destacar que brindamos respuesta y solución al 100% de estos casos gracias a nuestras medidas preventivas y de gestión.

Si bien contamos con un proceso regular para la atención de reclamaciones, **hemos fortalecido nuestra estrategia mediante un enfoque proactivo orientado a la prevención de incidencias.** En esa línea, el equipo de relaciones comunitarias mantiene un diálogo constante con las comunidades ubicadas en zonas de intervención, lo que nos permite anticipar posibles impactos asociados a la ejecución de nuestros proyectos y ofrecer un soporte rápido y efectivo frente a cualquier situación que pudiera surgir.

Gracias a una interacción directa y continua, hemos logrado reducir significativamente la cantidad de reclamaciones que ingresan a nuestro sistema formal. Así, nuestro modelo de relacionamiento preventivo y la confianza que construimos con la población demuestran su eficacia.

Gracias a una interacción directa y continua, ***hemos logrado reducir significativamente*** la cantidad de reclamaciones que ingresan a nuestro sistema formal

6.3.

Proyectos que marcan la diferencia

6.3.1. Comedores Cálidda

Este proyecto tiene un valor especial para nosotros como empresa, porque reconoce y potencia el rol fundamental que desempeñan los comedores populares en el país. Estos espacios comunitarios no solo contribuyen a enfrentar desafíos socioeconómicos –al brindar alimentos asequibles a miles de familias–, sino que también actúan como redes de apoyo esenciales en momentos de crisis. Su gestión colectiva fortalece la autonomía local, promueve la organización vecinal y refuerza el tejido social, convirtiéndolos en pilares de una sociedad más equitativa y resiliente.

Por ello, desde Cálidda asumimos una participación activa en respaldo a los comedores populares a través de esta iniciativa que promueve el bienestar social y el desarrollo de las comunidades donde operamos.

LOS PRIMEROS COMEDORES

Comedores Cálidda surge en 2010 y a la fecha es una de nuestras iniciativas sociales más sólidas y de mayor continuidad. El programa se encuentra **alineado a 4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y genera un impacto integral en dimensiones clave del desarrollo sostenible, pues contribuye simultáneamente al bienestar social, a la reducción de desigualdades, al acceso a energía asequible y a la promoción de comunidades más resilientes.

Comedores Cálidda surge en 2010 y a la fecha es una de *nuestras iniciativas sociales más sólidas y de mayor continuidad.*

El programa ha sido desplegado de forma sostenida a lo largo de nuestras zonas de influencia, lo que nos ha permitido construir un vínculo significativo con las comunidades usuarias de los comedores populares. En dichos comedores hemos facilitado conexiones gratuitas de gas, asegurándoles el acceso a una fuente de energía más limpia, segura y sostenible. Esta intervención no solo contribuye al ahorro de costos operativos, sino que también incrementa la seguridad y eficiencia en la labor diaria de las personas responsables de su gestión, con lo que se amplía la capacidad de los comedores para continuar apoyando a las familias que más lo necesitan. **(GRI 3-3) (GRI 413)**

COMEDORES CÁLIDDA 2.0

Se trata de la evolución del programa, la misma que nace a partir de la identificación directa de las necesidades más relevantes en los comedores con los que colaboramos. Este nuevo enfoque nos permite no solo optimizar la intervención, sino también ***consolidar un modelo de gestión ejemplar y replicable.***

Con este propósito, hemos diseñado 4 líneas de acción estratégicas –infraestructura, salud, desarrollo de negocios y cuidado ambiental– que amplían nuestro margen de impacto y abren nuevas oportunidades para generar alianzas con actores públicos, privados y comunitarios. Estas líneas de acción buscan, además, empoderar a las lideresas que sostienen y gestionan los comedores populares, proporcionándoles herramientas para fortalecer su labor y ampliar su capacidad de servicio.

A través de Comedores Cálidda 2.0, impulsamos una intervención más integral y de largo plazo, que mejora las condiciones de estos espacios y consolida su rol como agentes de cambio duradero dentro de sus comunidades. Creamos así, de la mano con la población, un tejido social más fuerte, resiliente y sostenible.

LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS

Infraestructura

Nuestro compromiso inicia con el suministro gratuito de Gas Natural para comedores populares, incluyendo también la renovación de su infraestructura y equipamiento, garantizando un área de trabajo en condiciones óptimas.

Desarrollo de Negocios

Nuestro interés por el crecimiento económico de las lideresas y los comedores populares que administran se traduce en orientación estratégica para fortalecer sus habilidades de gestión y asegurar la sostenibilidad de su avance.

Salud

Nuestra intervención contempla el mejoramiento de la alimentación, contribuyendo con una dieta nutritiva y balanceada tanto para los beneficiarios de los comedores populares como para sus lideresas.

Cuidado ambiental

Nuestra preocupación por la mitigación de GEI se condensa en el uso y promoción de Gas Natural, la creación colectiva de espacios verdes y las actividades orientadas a difundir prácticas para el cuidado del planeta.

922
comedores
conectados
gratuitamente
por Cálidda

+200,000
usuarios de comedores
populares ***beneficiados***

Nuestros logros

Al cierre de 2025 ampliamos significativamente el alcance y la efectividad del programa para garantizar acceso a energía limpia y un acompañamiento sostenido a los comedores de Lima y Callao.

- **Mayor cobertura de comedores conectados:** registramos 922 comedores conectados gratuitamente por Cálidda y 1,269 adicionales mediante FISE en 26 distritos, beneficiando diariamente a más de 200,000 personas que acceden a estos servicios de alimentación.

- **Fortalecimiento de la gestión del programa:** logramos avances relevantes en las distintas líneas de acción, optimizando la operación, el soporte comunitario y la sostenibilidad del servicio brindado a los comedores.

A continuación, citamos logros alcanzados por la línea de ejecución.

Infraestructura

Gracias a nuestras alianzas estratégicas con TECHO Perú, este año hemos logrado que 8 comedores populares cuenten con infraestructura renovada con un inversión de más de USD 203,016.

Estas mejoras **benefician directamente a más de 6,700 personas en 6 distritos**: San Juan de Miraflores, Lurín, Ventanilla, Villa El Salvador, El Agustino y Ancón. Esta intervención permite que los comedores operen en entornos más seguros, dignos y adecuados para la atención de sus usuarias y usuarios.

Salud

En colaboración con Pacífico Salud, desarrollamos acciones de coordinación y talleres orientados a establecer un modelo de intervención integral que contribuya a la prevención, recuperación y sensibilización sobre la anemia en comunidades vulnerables y en situación de extrema pobreza, donde opera el programa Comedores Cálidda 2.0.

Como parte del **programa Tan Fuertes como el Hierro,** se realizaron capacitaciones sobre prevención de anemia y alimentación saludable, logrando sensibilizar a 420 mujeres en los distritos de Villa El Salvador, San Juan de Lurigancho, Puente Piedra, Callao, Independencia y Lurín. Estas sesiones totalizaron 14 horas de capacitación, con lo que se alcanzó un 93 % de conocimientos adquiridos en prácticas saludables que pueden mejorar la calidad de vida de las participantes.

Asimismo, en el marco del **Programa Nacional A Comer Pescado**, del Ministerio de la Producción (PRODUCE), llevamos a cabo 12 talleres sobre el valor nutricional del pescado y su uso adecuado. Esta iniciativa convocó a 1,692 comedores populares y 2,259 ollas comunitarias, con lo que se benefició a un total de 3,951 socias.

Adicionalmente, financiamos el transporte de 14,027 toneladas de pescado y aseguramos su entrega a un precio social. Con esta acción impactamos positivamente a comunidades de 12 distritos: Ate, El Agustino, Carabayllo, San Juan de Lurigancho, Villa María de Triunfo, Lurín, Comas, Puente Piedra, Villa El Salvador, Independencia, Cieneguilla y San Juan de Miraflores.

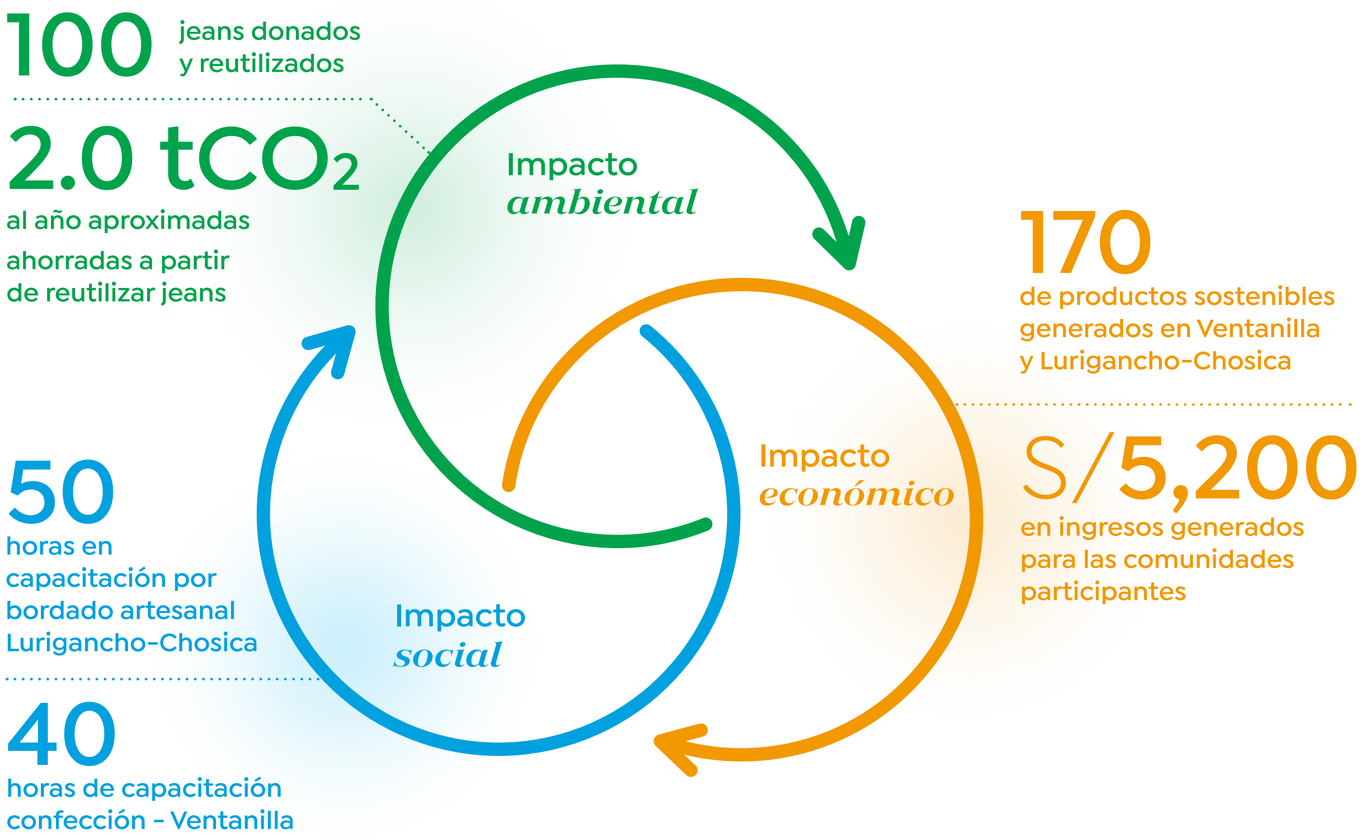
ECONOMÍA CIRCULAR EN COMEDORES POPULARES

Para fortalecer el empoderamiento femenino y promover prácticas sostenibles, continuamos nuestro programa de economía circular en 2 organizaciones comunitarias: **el comedor popular Micaela Bastidas, ubicado en Jicamarca** (Lurigancho-Chosica), y **la asociación cultural Qikyusisa en Ventanilla (Callao).**

En el marco de **Comedores Cálidda 2.0,** capacitamos a 28 lideresas en técnicas de costura, esta vez con un módulo especializado en confección a máquina. Esta formación les brinda la oportunidad de transformar jeans en desuso en nuevos productos artesanales, elaborados con diseños inspirados en la iconografía de la cultura Lima, lo que constituye una propuesta productiva con valor cultural, ambiental y económico.

Durante el proceso artesanal empleamos 2 kg de hilo PET, elaborado a partir de material reciclado, lo que asegura la sostenibilidad ambiental a lo largo de toda la cadena de valor. Asimismo, involucramos estratégicamente a nuestro proveedor ACI, parte de nuestra red de aliados, para garantizar altos estándares de calidad en el desarrollo del piloto.

Vale señalar que el piloto ha generado indicadores de impacto en 3 ámbitos que evidencian el potencial de este modelo para ampliar oportunidades económicas, fortalecer capacidades comunitarias y promover un enfoque de sostenibilidad integral.



Entendemos el voluntariado corporativo como la oportunidad de mantener ***un vínculo directo y positivo en las comunidades*** en las que operamos

6.3.2. Voluntades Cáliddas

Entendemos el voluntariado corporativo como la oportunidad de mantener un vínculo directo y positivo en las comunidades en las que operamos, al mismo tiempo que fomentamos la cohesión interna entre colaboradores. Por ello, contamos con nuestra propia iniciativa denominada Voluntades Cáliddas.

MOVILIZACIÓN ORGANIZADA

Nuestro **programa de voluntariado corporativo** se enfoca en movilizar a todos nuestros colaboradores hacia diversos proyectos destinados a brindar apoyo a la comunidad y preservar el ambiente. En ese sentido, se conforma de diversas iniciativas en aras de catalizar los diferentes perfiles de voluntarios. Así, a pesar de su gran magnitud, cuenta con la capacidad de transformarse y adaptarse de manera ágil ante las necesidades cambiantes de la población a la cual buscamos impactar.

Esta adaptabilidad nos permite explorar continuamente alternativas que beneficien a nuestros grupos de interés, tales como nuestra participación en cadenas solidarias, el diseño de capacitaciones presenciales y digitales, y la ejecución de trabajos comunitarios. De esta manera, apuntamos a contribuir con el fortalecimiento de los pequeños negocios de nuestras lideresas de comedores populares, a la par de generar conciencia social en nuestros colaboradores y sus respectivas familias. **(GRI 3-3) (GRI 203)**

3 LÍNEAS DE ACCIÓN PARA NUESTRO VOLUNTARIADO

Cadena solidaria 1

Mediante una cultura de sensibilidad social, nuestros colaboradores realizan aportes voluntarios que destinamos a donaciones para instituciones dedicadas al desarrollo social. Esta línea moviliza recursos y multiplica el impacto solidario de nuestra organización.

Conexión comunitaria 2

Impulsamos acciones de alto impacto en un solo día, movilizando a los voluntarios para mejorar espacios que benefician a niños, adolescentes, personas adultas mayores y otras poblaciones vulnerables. Estas intervenciones generan resultados tangibles y fortalecen el vínculo entre Cálidda y las comunidades.

Biodiversidad urbana 3

Motivados por el cuidado del ambiente y la salud de las personas, promovemos la participación en iniciativas que crean y conservan espacios verdes urbanos, al tiempo que fomentamos la preservación del patrimonio cultural. **(GRI 3-3) (GRI 203)**

Durante el año 2025, **fortalecimos la sostenibilidad del programa Voluntades Cálidda mediante una inversión de 26,560.** Gracias a las actividades que conforman el programa, hemos obtenido resultados significativos en la contribución al bienestar comunitario, la protección del entorno y la sensibilización interna sobre la importancia del compromiso social.

+5,310 beneficiarios durante 2025

Nuestros logros

En 2025 fortalecimos nuestra contribución social mediante iniciativas solidarias y acciones de voluntariado que generaron impacto directo en comunidades vulnerables.

Cadena Solidaria junto a Make-A-Wish

Impulsamos una Cadena Solidaria para cumplir los sueños de 2 niños con enfermedades graves. 66 colaboradores participaron en la recaudación, que ascendió a S/ 7,398, cifra que superó la meta inicial de S/ 6,000. Más de 30 voluntarios se sumaron en actividades de expectativa y acompañamiento, en medio de experiencias emotivas y memorables para la entrega de los regalos.

Participación de Conexión Comunitaria

Generamos más de 290 participaciones voluntarias en las 5 actividades de voluntariado one-shot del año. Las intervenciones beneficiaron a centros de cuidado en comunidades vulnerables, con mejoras en infraestructura, mobiliario y áreas verdes. Estas acciones permitieron alcanzar a más de 5,310 beneficiarios durante 2025, contribuyendo al bienestar y desarrollo de sus entornos.

290 participaciones voluntarias en 5 actividades de voluntariado

TESTIMONIO VOCERO DE CÁLIDDA

Ser parte de Cálidda es mucho más que un trabajo; es una ***oportunidad constante*** *de ser agente de cambio.*

Como voluntario y vocero desde hace más de tres años, he podido vivir de cerca un compromiso genuino con la sostenibilidad que se traduce en acciones concretas: mejoramiento de colegios, arborización y acompañamiento a comunidades que más lo necesitan. Son iniciativas que no solo generan impacto hoy, sino que buscan construir un mejor futuro para las próximas generaciones.

Lo que más valoro es que esta cultura nace desde las personas. En Cálidda se promueve la empatía, la solidaridad y el compromiso real con la sociedad. Se nos impulsa a participar, a escuchar con el corazón y a involucrarnos de manera activa ante diferentes necesidades, incluso en momentos críticos como desastres naturales.

Después de tantos años en la compañía, puedo decir con orgullo que pertenezco a una organización que no solo transforma su entorno, sino que también transforma a las personas. Cálidda nos convierte en verdaderos agentes de cambio.

Eduardo Huamán
Equipo de voceros voluntarios de Cálidda, participa activamente como líder de actividades y promotor del voluntariado corporativo.

- Eduardo Huamán
Equipo de voceros voluntarios de Cálidda, participa activamente como líder de actividades y promotor del voluntariado corporativo.

6.3.3. Enfoque externo de diversidad, inclusión y equidad

Desde este enfoque, impulsamos iniciativas orientadas a la educación, el ***fortalecimiento de capacidades*** y la sensibilización en temas clave como formación financiera, desarrollo de proyectos y salud.

- **Capacitaciones en educación financiera**
  Han sido desarrolladas en alianza con Mibanco y beneficiaron a más de 800 mujeres socias de comedores populares a través de sesiones presenciales y digitales.

- **Economía circular**
  28 mujeres fueron capacitadas para fortalecer su desarrollo personal y sus habilidades técnicas al recibir formación en bordado a mano y confección textil a máquina, lo que les permite ampliar sus oportunidades de emprendimiento y generación de ingresos.

Estas iniciativas contribuyen a empoderar a mujeres líderes comunitarias a través de la autonomía económica y una participación más activa y equitativa en la gestión de sus organizaciones.

Estas iniciativas contribuyen a ***empoderar a mujeres líderes comunitarias*** a través de la autonomía económica y una participación más activa y equitativa en la gestión de sus organizaciones.

800
mujeres socias de comedores populares capacitadas en educación financiera

MECANISMOS DE GESTIÓN CUMPLIMIENTO

Para asegurar la efectividad de nuestras acciones externas en DIE, implementamos mecanismos orientados a fortalecer capacidades y promover prácticas inclusivas en nuestra cadena de valor.

Talleres de diversidad e inclusión.
Estuvieron dirigidos a proveedores y fueron complementados con capacitaciones para mujeres de comedores populares en finanzas y desarrollo de emprendimientos, con el fin de cerrar brechas y promover oportunidades equitativas.

Implementación de cuotas de género.
Se hizo en nuestro programa de Capacitación de Lecturistas de Medidores de Gas Natural para impulsar la participación femenina en posiciones técnicas tradicionalmente ocupadas por hombres.

Participación en iniciativas y redes empresariales. Estuvieron orientadas al intercambio de buenas prácticas en sostenibilidad, diversidad e inclusión para fortalecer nuestra gestión mediante la adopción de estándares que impulsen una cultura más equitativa a nivel organizacional y comunitario.

Nuestros logros

Durante el año fortalecimos nuestra gestión en diversidad, inclusión y equidad de género mediante acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a nuestra cadena de valor.

Implementamos acciones de sensibilización para proveedores a través del boletín trimestral “Gestión Sostenible de Proveedores Cálidda” mediante la promoción de buenas prácticas en materia de sostenibilidad e inclusión.

Capacitamos a 8 proveedores estratégicos en Diversidad, Equidad e Inclusión para apoyar el desarrollo de sus evaluaciones WEPs del Pacto Global y reforzar estándares internacionales.

6.3.4. Retorno social de inversión

El retorno de la inversión social evidencia el *impacto positivo y sostenible* que generamos en la sociedad y en los territorios donde operamos.

Al invertir en iniciativas sociales, no solo cumplimos con nuestra responsabilidad corporativa, sino que contribuimos directamente al desarrollo y bienestar de las comunidades, fortalecemos la reputación institucional y consolidamos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés. Estos vínculos, a su vez, crean condiciones favorables para el crecimiento sostenible del negocio, potencian el capital humano y reducen los riesgos sociales asociados a nuestras operaciones.

Sobre dicha base, el Retorno Social de la Inversión (SROI) se consolida como la herramienta que nos permite medir, de manera objetiva y comparable, el valor social que generan nuestras intervenciones. En términos metodológicos, el SROI calcula la relación entre el Valor Actual Neto (VAN) de los beneficios y el VAN de la inversión realizada, integrando en el análisis dimensiones sociales, ambientales y de bienestar que suelen quedar fuera de los esquemas tradicionales de costo–beneficio.

Gracias a ello, disponemos de una visión más integral y de largo plazo para la toma de decisiones. Lo hacemos de manera transparente y siempre mediante la rendición de cuentas ante nuestros grupos de interés, al demostrar con evidencia cuantitativa y cualitativa cómo nuestras inversiones se traducen en mejoras reales para las personas y los territorios donde operamos. **(GRI 3-3) (GRI 203) (GRI 203-2)**

Con este enfoque, durante 2025 aplicamos el análisis SROI a 3 programas estratégicos.

- Comedores Cálidda 2.0.
- Voluntades Cálidda
- Biodiversidad (Atrapanieblas)

El análisis consolidado de estos esfuerzos nos permitió estimar económicamente los impactos y beneficios de nuestras intervenciones y comprender con mayor precisión el proceso de creación de valor social de la compañía.

En 2025, con una inversión total de USD 576,967.00, logramos beneficiar a 78,929 personas y, en términos de retorno, establecimos que por cada dólar invertido en iniciativas sociales se generó un valor social promedio de USD 3.01. Este resultado confirma la efectividad de nuestra estrategia y reafirma nuestro compromiso de impulsar iniciativas que produzcan beneficios sostenibles y significativos para las comunidades donde operamos.

USD 576,967.00
invertidos en 2025

78,929
personas beneficiadas

Retorno social:
USD 3.01
por cada dólar invertido

Al invertir en iniciativas a contribuimos directamente al desarrollo y bienestar de las comunidades, fortalecemos la reputación institucional y ***consolidamos relaciones de confianza.***

Comedores Cálidda 2.0

USD 326,586
invertidos

15,200 beneficiarios

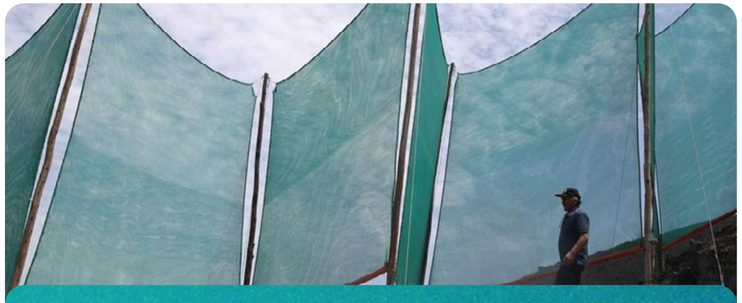
Remodelación de 8 comedores que generaron bienestar, seguridad, autosuficiencia alimentaria y accesibilidad inclusiva, además de biohuertos para producir hortalizas y verduras.

Voluntades Cálidas

USD 25,560
invertidos

5,310 beneficiarios

Mejoras integrales en ANIQUEM, Albergue Rayitos de Luz y CEDIF Pamplona. Se han realizado trabajos de renovación de espacios y mobiliarios, así como de arborización para mejorar la calidad de la atención, promover bienestar y mejorar la calidad de vida de niños y niñas en situación de vulnerabilidad, así como de sus familias.



Biodiversidad (Atrapanieblas)

USD 25,630
invertidos

2,748 beneficiarios

Promoción de la conservación de la biodiversidad y la dinamización del turismo local en las Lomas de Villa María con la reutilización de agua de niebla para proteger flora y fauna.

6.3.5. Soluciones financieras que acercan oportunidades

Este programa es especialmente relevante para atender a la población de menores ingresos, ya que cerca del ***95% de nuestros clientes puede beneficiarse*** de iniciativas como CrediCálidda.

En este marco, orientamos nuestra labor hacia soluciones que promuevan inclusión financiera, acceso equitativo y oportunidades reales de mejora para los hogares.

INCLUSIÓN E INNOVACIÓN

El eje central de nuestra gestión es CrediCálidda, un programa de inclusión financiera que otorga crédito sin evaluación financiera previa, basado únicamente en el buen historial de pago del servicio de Gas Natural. Esto permite a los usuarios acceder a una línea de crédito de hasta S/ 8,000, con la que pueden financiar productos que fortalecen las condiciones de habitabilidad y desarrollo de sus hogares.
Entre las ventajas que ofrece este programa, destacan 3.

Aprobación ágil del crédito en el punto de venta, en solo minutos.

Cuotas accesibles, gracias a una tasa efectiva anual del 40 %, la misma que es inferior a la tasa máxima regulada y una de las más competitivas del mercado.

Plazo de pago de hasta 60 meses, significativamente mayor que el promedio de 13 meses para créditos de consumo similares.

Este enfoque ha impulsado una rápida colocación de créditos y ha consolidado una oferta sólida, innovadora y adaptada a las necesidades reales de nuestros clientes.
Además, creemos firmemente en el empoderamiento económico y la equidad de género. Por promovemos la inclusión financiera, fortalecemos la autonomía económica y mejoramos la capacidad de decisión de nuestros beneficiarios mediante opciones financieras confiables y accesibles.

USD **64’399,240**
Monto desembolsado en el 2025

141,461
Créditos colocados en el 2025

82,948
Familias beneficiadas en el 2025

De esta manera, allanamos su camino con dirección a los siguientes objetivos.

Beneficios esperados

- Ejercer mayor control sobre sus finanzas, logrando mayor seguridad y estabilidad económica.
- Acceder a servicios financieros formales, como cuentas de ahorro.
- Invertir en el crecimiento de sus negocios y en el desarrollo de sus comunidades.
- Planificar a largo plazo para generar capacidad de ahorro destinado a emergencias o futuras inversiones.

Indicadores de seguimiento

- Número de usuarios potenciales.
- Tasa de aceptación del programa.
- Cantidad de productos financiados.

Estos indicadores nos permiten medir el impacto directo en la calidad de vida de nuestros usuarios y el desempeño de nuestras alianzas comerciales.

Mecanismos de cumplimiento

Finalmente, garantizamos la integridad del programa mediante la revisión continua de nuestras políticas de crédito y la incorporación de ajustes basados en el comportamiento de pago.

A ello se suman auditorías internas y evaluaciones de riesgo que previenen el fraude y la morosidad, asegurando la sostenibilidad financiera de la iniciativa y la protección de nuestros beneficiario.

(GRI 3-3) (GRI 203) (GRI 203-2)

Nuestros logros

A lo largo del periodo 2025 se consolidó el fortalecimiento comercial y operativo del programa, mediante el impulso de su ***capilaridad, desempeño digital y eficiencia***. Destacamos, a continuación, algunos hitos relevantes.

Derivación comercial desde el Call Center Aló Cálidda: se implementó un sistema de derivación para orientar a los clientes hacia más de 500 puntos de venta del programa en Lima y Callao, además de guiarlos en el uso de canales digitales. Esta estrategia generó más de S/ 5 millones anuales en colocaciones, consolidando un ecosistema comercial integrado y altamente capilar.

Expansión del canal retail: se fortaleció la presencia en retailers minoristas, incorporando más de 80 nuevos puntos de venta, ampliando la disponibilidad de electrodomésticos, celulares y otros productos para los clientes del programa.

Impulso a los canales digitales: se optimizó la experiencia del cliente en el Marketplace CrediCálidda y en Credichat, implementando mejoras funcionales en el flujo de venta y en la presentación de la oferta. Gracias a ello, la participación digital creció del 3 % al casi 6 % del total de colocaciones.

Optimización de procesos de venta: se implementó la biometría facial en todos los canales, tanto en ventas directas como en procesos de despacho. Con ello se redujeron los tiempos de entrega y se mejoró la experiencia de los clientes al recibir sus productos.

Fortalecimiento del portafolio de seguros: se incrementó la edad de ingreso para el seguro Vida Crédito (de 65 a 70 años) y se lanzó el Seguro de Prima Única, que facilitó el acceso de los clientes a la cobertura. Estas acciones permitieron aumentar la colocación de seguros en 27 % vs. el año anterior, con lo que se llegó a más de 10,000 pólizas nuevas.

Posicionamiento de marca CrediCálidda: se ejecutó un plan de posicionamiento que incrementó el reconocimiento y valoración de la marca. Destacó la obtención de 2 premios Effie:

a. Plata en la categoría de **Éxito Sostenido.**
b. Bronce en **Innovación en la Experiencia del Consumidor por Credichat.**

Estos reconocimientos validan la efectividad de las estrategias de marketing y su impacto en los resultados del negocio.

Próximos proyectos y acciones

Durante el próximo periodo se impulsarán acciones orientadas a fortalecer la relación con los clientes, expandir la oferta de valor y consolidar el posicionamiento de la marca.

Entre los principales frentes se destacan 5.

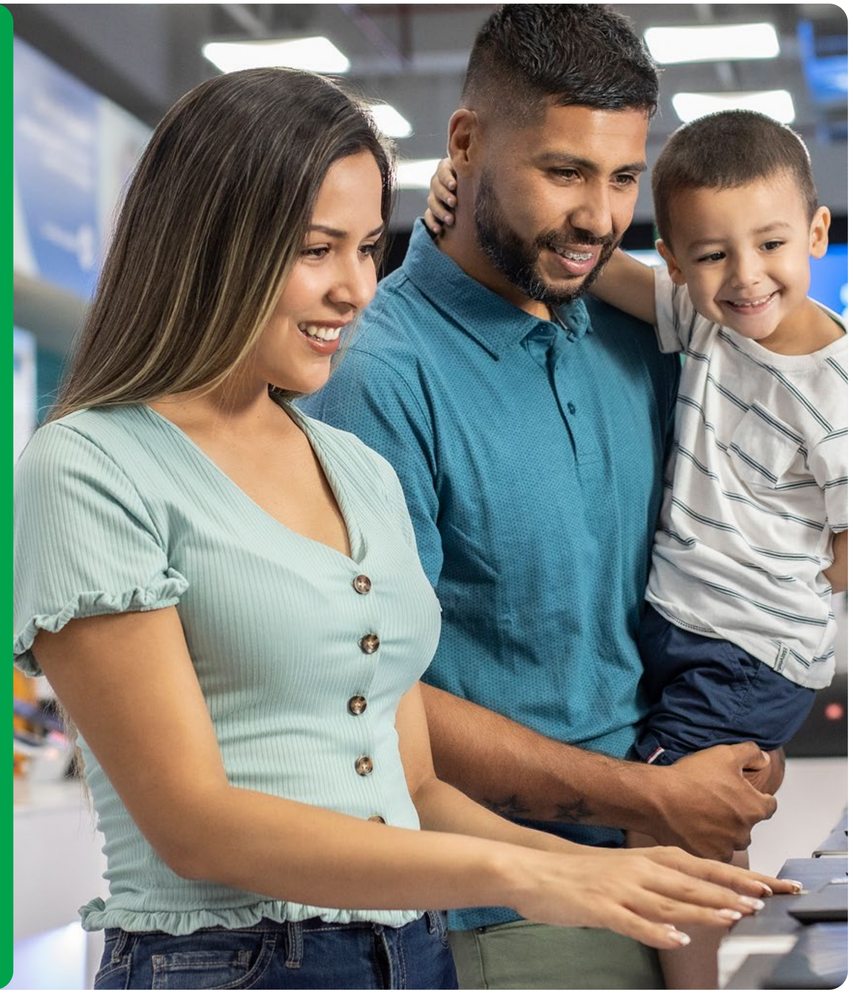
Reposicionamiento de marca y educación financiera
Continuar con campañas que fortalezcan la educación financiera.
Reforzar la propuesta de valor de la marca como un aliado para alcanzar metas, sueños y progreso.

Plan de segmentación y personalización
Desarrollar un modelo de segmentación que permita comunicar de manera más precisa intereses y necesidades del cliente.
Diseñar ofertas de valor diferenciadas para cada segmento.

Expansión de productos de seguros y asistencias
Incrementar la penetración de seguros y servicios asociados.
Lanzar nuevos productos orientados a necesidades específicas del consumidor (p. ej., SOAT, Seguro Motogarantía, Seguro Compra Segura).

Relanzamiento de canales propios
Potenciar los Centros de Servicio, Call Center, Marketplace y Credichat bajo una propuesta integrada.
Unificar la oferta de valor mediante precios justos y diversidad de categorías para una selección más competitiva y conveniente.

Lanzamiento de la App CrediCálidda
Fortalecer los canales digitales a través del lanzamiento de la app.
Permitir que los usuarios financien compras en la red de aliados mediante pago QR en los POS, para una experiencia ágil, inmediata y sencilla.



6.3.6.

Arqueología y patrimonio cultural

La historia y el patrimonio cultural de Lima y Callao constituyen ***un elemento esencial*** del entorno donde desarrollamos nuestras operaciones.

Proteger el patrimonio cultural, en tal sentido, significa asumir el rol de custodios de una historia compartida. En nuestro caso, trabajar en un sector estrechamente vinculado al subsuelo urbano implica relacionarnos permanentemente con un valioso legado arqueológico. Y aunque la preservación de este patrimonio responde a las obligaciones regulatorias, también es un pilar central de nuestra estrategia de sostenibilidad y un vínculo directo con las comunidades a las que servimos.

Así, nuestro compromiso va más allá de garantizar un servicio seguro y eficiente: **buscamos contribuir a un legado que fortalezca la identidad de Lima y Callao y que impulse un desarrollo social sostenible.**

A tono con tal convicción, creemos que este trabajo debe construirse junto con la comunidad. Por eso, a través de alianzas, iniciativas educativas y espacios culturales inclusivos, acercamos a miles de personas al conocimiento de su propio territorio. Fomentamos orgullo, identidad y conciencia histórica en las nuevas generaciones.

Nuestro Enfoque *Estratégico*

Nuestro trabajo en torno al patrimonio cultural se articula en **5 ejes fundamentales.**

Normativo
Cumplimos estrictamente la Ley General del Patrimonio Cultural y los instrumentos de gestión requeridos para garantizar la continuidad operativa.

Compromiso
Gestionamos de manera responsable el patrimonio cultural en todas nuestras zonas de intervención y comunicamos con transparencia nuestras acciones.

Servicio
Contribuimos al fortalecimiento de la identidad local, sensibilizando a la población sobre la riqueza arqueológica de Lima y Callao, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y la Política Nacional de Cultura al 2030.

Innovación
Impulsamos plataformas digitales de educación patrimonial, como el Gran Museo Cálidda, que integra investigación científica, accesibilidad y contenidos interactivos.

Difusión y alianzas
En 2025 consolidamos colaboraciones con espacios culturales inclusivos como el Museo Municipal de Puente Piedra, la Sala Pukllaywasi en Huaca Pucllana y el Centro de Interpretación de Huaca La Merced.

Gestión del Patrimonio Cultural: Programa de Gestión *Sostenible* del Patrimonio Cultural (PGSPC)

La gestión arqueológica se desarrolla a través del PGSPC, el cual articula tres procesos clave.

- **Intervención arqueológica**
  Ejecución de estudios y monitoreos que garantizan una operación segura y conforme al marco legal.
- **Investigación y conservación.**
  Análisis, registro, restauración y protección del material arqueológico recuperado.
- **Difusión y acceso al conocimiento.**
  Socialización de la historia prehispánica de Lima y Callao mediante exposiciones, plataformas digitales, materiales educativos y actividades comunitarias.

A través de este programa hemos recuperado más de 2,300 hallazgos arqueológicos fortuitos para preservar la memoria de diversas culturas de la costa central del Perú.

Hemos recuperado más de 2,300 hallazgos arqueológicos fortuitos para preservar la memoria de ***diversas culturas*** de la costa central del Perú

Nuestros logros

Durante 2025 consolidamos avances estratégicos en la recuperación, investigación y difusión del patrimonio cultural de Lima y Callao, alineados con nuestras metas corporativas y los ODS al 2030.

Recuperación y conservación del patrimonio arqueológico

- En coordinación con el Ministerio de Cultura recuperamos 221 hallazgos arqueológicos que abarcan más de 3,000 años de historia de la costa central.
- Todos los materiales fueron registrados, analizados, conservados y catalogados en nuestros laboratorios para garantizar su trazabilidad en futuras investigaciones.
- Superamos los 2,300 hallazgos recuperados desde el inicio del programa, lo que nos consolida como referente nacional en arqueología preventiva.

Impacto social del Programa de Gestión Sostenible del Patrimonio Cultural (PGSPC)

- Más de 45,600 beneficiarios directos participaron en visitas, talleres, actividades educativas y exposiciones.
- Llegamos a comunidades de más de 25 distritos de Lima Metropolitana y el Callao, entre los que se encuentran zonas con limitada oferta cultural.
- El programa fortaleció capacidades en docentes, escolares, líderes comunitarios y funcionarios locales, ampliando su impacto más allá del ámbito arqueológico.
- El PGSPC se consolidó como un modelo de articulación público-privada reconocido a nivel nacional.

Fortalecimiento del Gran Museo Cálidda

- La plataforma superó los 550,000 visitantes acumulados, lo que la posiciona como referencia digital en arqueología urbana.
- Ampliamos el contenido a más de 100 sitios arqueológicos documentados, mediante la integración de hallazgos del programa y recursos educativos abiertos.
- El museo virtual reafirmó su liderazgo en innovación digital para la divulgación patrimonial en el Perú.

Alianzas estratégicas y cooperación institucional

- Firmamos un nuevo convenio con la Municipalidad Provincial del Callao para equipar la exposición permanente del Museo Municipal de Arte e Historia, visitado por más de 30,000 personas en su primer año.
- Mantuvimos 5 convenios activos con instituciones públicas y gobiernos locales (Ministerio de Cultura, Pachacámac, Surquillo, Callao y ATU). Estas alianzas ampliaron la cobertura territorial y cultural del programa y reforzaron la articulación intersectorial.

Innovación museográfica y accesibilidad universal

- Renovamos integralmente el Museo Municipal de Puente Piedra, convirtiéndolo en el primer museo inclusivo de Lima Norte.
- Implementamos herramientas táctiles, lectura fácil, braille, alto contraste, réplicas 3D y estaciones multisensoriales, garantizando accesibilidad plena.
- El museo se consolidó como modelo replicable para futuros proyectos inclusivos a nivel nacional.
- Continuamos mejorando otros espacios culturales creados, alineados con la Política Nacional de Cultura al 2030.

Exposiciones itinerantes y programas educativos

- La segunda temporada del museo itinerante “Cajamarquilla, huellas del pasado” llegó a 13 instituciones educativas de Lurigancho-Chosica.
- Participaron más de 22,400 estudiantes, integrando realidad aumentada, realidad mixta y recursos interactivos.
- El formato itinerante llevó cultura y tecnología a zonas vulnerables, contribuyendo a reducir brechas educativas y culturales.
- Se consolidó como herramienta clave para llegar a comunidades con baja conectividad o infraestructura cultural.

Reconocimientos y validación externa

- Recibimos el premio ProActivo 2025 por el PGSPC, destacando innovación tecnológica y aporte al desarrollo sostenible.
- Obtuvimos el Premio de Desarrollo Sostenible 2025 de la SNMPE, reconociendo nuestra labor en accesibilidad cultural y preservación del patrimonio.
- Estos reconocimientos posicionan a Cálidda como referente nacional en sostenibilidad cultural, educación innovadora y accesibilidad.

6.4.
Contribución a la agenda pública y regulatoria

6.4.1. Participación en políticas públicas

Reconocemos la importancia de involucrarnos activamente en la agenda regulatoria para fortalecer el sector y asegurar una gestión coherente con nuestros valores de transparencia y responsabilidad.

Cálidda fue declarada activo crítico nacional, una ***distinción que resalta la relevancia estratégica*** de nuestra infraestructura

GESTIÓN COLABORATIVA

La agenda regulatoria es liderada por la Dirección de Regulación y Legal, a través de la Subgerencia de Regulación Energética y Financiera, bajo un enfoque colaborativo que integra la participación de ***diversas áreas internas.***

Este trabajo se complementa con nuestro rol en gremios sectoriales, como la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía y la Sociedad Peruana de Hidrocarburos, que nos permiten abordar de manera integral los retos que afectan a toda la industria de distribución.

Durante el año 2025 mantuvimos una participación activa en mesas ejecutivas convocadas por entidades como ProInversión, el Congreso de la República y el MEF. Asimismo, sostuvimos un diálogo constante con actores clave como el MINEM, FISE y Osinergmin.

De ese modo, realizamos gestiones orientadas a asegurar la continuidad del programa Bonogas Residencial, lo que permitió la reactivación de ventas en el estrato 3. También se logró la aprobación del Programa Anual de Promociones 2025 y la incorporación del nuevo programa de adquisición de vehículos con fondos FISE dentro del Programa Ahorro GNV.

Asimismo, Cálidda fue declarada activo crítico nacional, una distinción que resalta la relevancia estratégica de nuestra infraestructura para la seguridad del país y el bienestar de la población. Este reconocimiento sirve como recordatorio de la necesidad de garantizar su protección y operatividad continua, incluso ante emergencias o escenarios de crisis.

CLAVES DE NUESTRA AGENDA REGULATORIA

Nuestra agenda regulatoria se fundamenta en una gestión ética, transparente y alineada con los objetivos nacionales e internacionales que impulsan el ***desarrollo sostenible del sector energético.***

Para ello, adoptamos un marco de actuación basado en **5 principios** que orientan nuestro relacionamiento institucional, nuestra gobernanza interna y nuestra participación en la formulación de políticas públicas.

1 Coordinación con áreas internas y actores externos

Elaboramos nuestra agenda regulatoria a partir de un trabajo articulado entre las áreas internas de Cálidda y los principales actores del sector. De esta manera, consolidamos una posición técnica integral y, al mismo tiempo, coordinamos con empresas afines y gremios para abordar temas que impactan a toda la industria y requieren una respuesta colectiva.

2 Relacionamiento transparente con entidades del Estado

Mantenemos un enfoque ético y transparente en todas nuestras interacciones con instituciones gubernamentales. Las reuniones se realizan exclusivamente en las oficinas de la entidad correspondiente —salvo excepciones justificadas— y siempre con la participación de más de una persona para reducir riesgos y garantizar claridad. Para ello, contamos con la Guía de Relacionamiento con Autoridades Gubernamentales y la Matriz de Reuniones, mecanismos que aseguran registro, orden y trazabilidad.

3 Observancia estricta de protocolos corporativos

Seguimos lineamientos rigurosos que regulan nuestras interacciones institucionales. Entre ellos, se encuentra la prohibición de entregar obsequios a funcionarios públicos y la obligación de documentar cada reunión, detallando participantes, temas tratados y áreas involucradas. Estos protocolos consolidan una gestión íntegra y verificable, coherente con los más altos estándares de cumplimiento.

4 Prevención efectiva de la corrupción

Nuestro sistema de registro y seguimiento de interacciones con el Estado permite minimizar riesgos y fortalecer la integridad institucional. Al mantener relaciones públicas, trazables y plenamente documentadas, reducimos significativamente la posibilidad de actos indebidos y reforzamos la confianza de nuestros grupos de interés.

5 Alineamiento con la agenda climática global

Finalmente, nuestras actividades de representación se ajustan a los compromisos del Acuerdo de París y a los objetivos climáticos del país. A través de gremios como la Sociedad Peruana de Hidrocarburos y la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía, promovemos políticas públicas que impulsen la masificación del Gas Natural, considerado el combustible fósil de menor impacto nocivo para la salud y el ambiente.

(GRI 3-3) (Participación en agenda regulatoria)

(Indicador Propio: Participación en agenda regulatoria)

Mantenemos un ***enfoque ético y transparente*** en todas nuestras interacciones con instituciones gubernamentales.

Próximos proyectos y acciones

Para el 2026 enfocaremos nuestros esfuerzos en consolidar una participación técnica y articulada en el ámbito regulatorio, así como en fortalecer los canales de coordinación institucional con el Estado para contribuir al desarrollo ordenado y sostenible del sector. Entre las acciones previstas se contemplan, principalmente dos:

- **Impulsar la agenda regulatoria del Gas Natural:** Presentar y acompañar iniciativas normativas que aporten directamente al crecimiento y a la sostenibilidad del sector.

- **Fortalecer el relacionamiento institucional:** Profundizar la coordinación con autoridades de los tres niveles de gobierno y con el Congreso de la República para intervenir técnicamente en iniciativas de impacto sectorial.

De ese modo continuaremos ejerciendo nuestro derecho de participación de manera responsable, técnica y transparente, en estricto alineamiento con nuestros valores y con una visión orientada al desarrollo sostenible del sector energético.

7. PARTE

Gestión responsable con la sociedad y el ambiente

Nuestro avance consolidado hacia una operación *más sostenible*

Nuestra visión ambiental está centrada en 2 prioridades estratégicas: la descarbonización y la optimización de recursos. Ambos orientan nuestras decisiones y definen la forma en que gestionamos nuestros impactos. Además, nos permite avanzar con claridad hacia un modelo más responsable y resiliente.

En materia climática, establecemos una hoja de ruta que guía nuestro camino hacia la descarbonización al 2030, para lo que integramos iniciativas que fortalecen la reducción de emisiones y la gestión de riesgos asociados al cambio climático. A través de mejoras en medición, incorporación de tecnologías más limpias y evaluación constante de oportunidades de mitigación, consolidamos una gestión climática coherente y orientada a resultados.

De manera complementaria, impulsamos la ecoeficiencia operativa como un pilar permanente de mejora continua. Así optimizamos el consumo de energía y agua, priorizamos soluciones que reducen la intensidad de recursos y reforzamos nuestra capacidad operativa.

En la gestión de residuos, aplicamos prácticas centradas en la minimización y valorización, contribuyendo a modelos internos cada vez más circulares.

También implementamos lineamientos específicos para la protección de la biodiversidad en los territorios donde operamos. Con ello aseguramos que nuestro desempeño ambiental sea consistente con el cuidado de los ecosistemas y las expectativas de sostenibilidad.

Nuestros esfuerzos se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y consolidamos así una operación que combina eficiencia, responsabilidad y visión de futuro.

7.1.
Estrategia Climática

(11.1.1, 11.3.1, 11.2.1, 11.6.1, 11.5.1, 11.4.1, 11.2.2)

En el marco de nuestra Estrategia Climática, asumimos el compromiso de proteger el entorno, prevenir la contaminación, mitigar los impactos ambientales y reducir de manera sostenida nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

A través de la mejora continua hemos adaptado y optimizado nuestros procesos operativos y de gestión para afrontar los riesgos climáticos emergentes, con excelencia operacional y un desempeño ambiental responsable.

Como signatarios del Paris Pledge for Action, por otro lado, estamos comprometidos con un clima seguro y estable. En línea con nuestra Política Ambiental, impulsamos la masificación del Gas Natural como energía limpia y desarrollamos programas transversales que fortalecen nuestra gestión climática.

La gobernanza de nuestra Estrategia Climática es liderada por el Directorio, que ha incorporado las perspectivas de nuestros grupos de interés y orienta la toma de decisiones corporativas mediante políticas, procedimientos y análisis de materialidad de sostenibilidad.

Como empresa, brindamos soporte a la gestión del Directorio mediante tres comités, los cuales asumen roles clave en la implementación y supervisión de las políticas corporativas relacionadas con el clima y la sostenibilidad.

COMITÉS DEL DIRECTORIO CON RESPONSABILIDADES EN CLIMA Y SOSTENIBILIDAD

Comité de Finanzas e Inversiones

Configurado como nuestro órgano social, **administra temas sociales al abordar asuntos críticos, identificar las respuestas adecuadas y supervisar estrategias, políticas y procedimientos.** Además, se encarga de brindar seguimiento a la gestión financiera, realizar planificación a largo plazo y analizar oportunidades de nuevos negocios. Su apoyo al Directorio incluye recomendaciones sobre proyectos de inversión y asignación de recursos para asegurar el funcionamiento sostenible de la Compañía.

Comité de Auditoría y Riesgos

Aborda los riesgos del negocio y los procesos de la sociedad con el objetivo de supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna. Asimismo, informa periódicamente al Directorio sobre la matriz de riesgos sociales para su identificación y gestión oportuna. Además, este comité vela por el cumplimiento de la normativa en la preparación, presentación y revelación de la información financiera.

Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Compensaciones

Propone y supervisa el cumplimiento de las medidas de gobierno corporativo y el enfoque de sostenibilidad adoptado. Adicionalmente, se encarga de realizar revisiones y recomendaciones para la incorporación de sugerencias sobre asuntos ambientales, climáticos y de sostenibilidad. De esta manera, aseguramos nuestra alineación con las tendencias globales, estándares internacionales, riesgos y oportunidades sociales y ambientales, así como con los requerimientos de inversionistas y firmas evaluadoras.

(DJSI 2.5.4)

PROGRAMAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN INTEGRAL DE LA ESTRATEGIA CLIMÁTICA DE CALIDDA

Programa de
Huella de Carbono
(MINAM)

Programa de
Eficiencia energética

Plan de
Descarbonización al 2030

Programa de
Emisiones de GEI evitadas

Programa de
Huella Hídrica
(ANA – Certificado Azul)

IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS CLIMÁTICOS

Hemos identificado que nuestros riesgos climáticos se concentran en los cambios en las preferencias de los consumidores y la estigmatización del sector. Estos factores podrían incrementar nuestra exposición a riesgos reputacionales y a potenciales litigios. Para gestionarlos de manera efectiva, hemos establecido 3 controles estratégicos. **(GRI 3-3) (GRI 305)**

3 controles estratégicos

1 **Análisis mensual de competitividad energética**

Realizamos análisis mensuales de la competitividad del Gas Natural frente a los combustibles sustitutos, evaluando precios, categorías tarifarias y condiciones de mercado, a fin de comprender su impacto económico en comparación con otras alternativas energéticas.

2 **Plan de Gestión Climática**

Este incorpora medidas de adaptación y mitigación orientadas a minimizar los efectos del cambio climático sobre nuestras operaciones y fortalecer la resiliencia corporativa.

3 **Ruta de Descarbonización**

Implementamos y monitoreamos nuestra Ruta de Descarbonización, establece acciones, metas y mecanismos de seguimiento para controlar y reducir de forma progresiva nuestra huella de carbono.

Ruta para la Gestión de Riesgos de Cambio Climático

(GRI 3-3) (Estrategia climática) (Indicador propio: Estrategia climática)

2021

- Taxonomía de Riesgos y Oportunidades de CC
- Análisis de alto nivel sobre gestión del riesgo

Diagnóstico

2022

- Cuantificación de Riesgos y Oportunidades de CC
- Informe TCFD

Análisis a profundidad

2023

- Incorporación de Riesgos de CC en la matriz de riesgos estratégicos.
- Elaborar planes de Mitigación y Adaptación al Cambio Climático.

Incorporación de riesgo

2024

Seguimiento de acciones establecidas en riesgos y oportunidades climáticas establecidas en el plan de gestión climática.

Taxonomía de riesgos

Definición de escenarios climáticos

Identificación de variables asociadas a los escenarios

Estimación de parámetros de riesgo

Climate Value at Risk

7.1.1. Ruta de descarbonización al 2030

(11.1.5, 11.1.6, 11.1.7, 11.1.8, 11.2.3, 11.3.2)

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

En línea con nuestro compromiso de alinear las operaciones con los objetivos globales de sostenibilidad y descarbonización, hemos materializado este enfoque en la Ruta de Descarbonización 2030, con la que hemos avanzado hacia una matriz energética más sostenible y de menores emisiones al 2030. Esta aproximación implica la adopción de tecnologías más limpias y eficientes, así como el fomento de la innovación a lo largo de nuestros procesos operativos y de gestión.

Considerar diversos escenarios climáticos es fundamental para evaluar riesgos y oportunidades, y orientar decisiones estratégicas que han generado valor a largo plazo y han contribuido a un futuro más sostenible. Para este análisis hemos adoptado 3 escenarios climáticos de referencia, ampliamente utilizados en modelos internacionales del IPCC y de la Agencia Internacional de Energía (IEA), y hemos definido sus características para la evaluación de nuestros riesgos y oportunidades.

Hemos avanzado hacia una ***matriz energética más sostenible*** y de menores emisiones al 2030

3 Escenarios *climáticos*

Escenario de emisiones cero
(SSP1 – 1.9 + NZE):

asumimos el logro de cero emisiones netas en el sector energético para el 2050 a nivel mundial. Este escenario requiere una amplia cooperación internacional, un incremento significativo de las inversiones en tecnologías sostenibles y una rápida disminución en el uso de combustibles fósiles, alineándose con los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Camino Sostenible
(SSP1 – 2.6 + SDS):

solo las economías desarrolladas alcanzarán cero emisiones netas al 2050, mientras que el resto de las economías lo lograrán, como máximo hacia el 2070. Este escenario contempla un incremento sostenido en la adopción de energías limpias y una reducción gradual en la demanda de combustibles fósiles.

Business as usual
(SSP2 – 4.5 + STEPS):

se cumplen las políticas establecidas; sin embargo, no se proyecta que los gobiernos alcancen cero emisiones netas al 2050. En este escenario, la demanda de combustibles fósiles se mantiene elevada, lo que genera presiones al alza en los precios y una reducción en las inversiones en energías renovables y tecnologías de bajas emisiones.

Somos parte del programa de Huella de Carbono Perú, *iniciativa voluntaria* respaldada por el Ministerio del Ambiente (MINAM)

Somos parte el programa de Huella de Carbono Perú, iniciativa voluntaria respaldada por el Ministerio del Ambiente (MINAM). Bajo este programa, medimos y reportamos nuestras emisiones de GEI, también orientamos nuestros esfuerzos hacia el logro de la carbono-neutralidad, evidenciando nuestro compromiso proactivo en la gestión ambiental y la adopción de prácticas operativas más sostenibles.

Nuestro Plan de Descarbonización incorpora medidas alineadas a las políticas corporativas del Grupo Energía Bogotá (GEB). Tenemos como objetivo reducir el 30 % de las emisiones generadas por la operación de Cálidda al 2030. **(GRI 3-3) (GRI 305)**

Al 2030 tenemos como objetivo ***reducir el* 30%** de las emisiones generadas por la operación de Cálidda al 2030

INICIATIVAS DE LA RUTA DE DESCARBONIZACIÓN

1. Gestión de residuos	**2.** Trabajo híbrido - Conecta Contigo	**3.** Reforestación	**4.** Prevención de fugas por terceros
5. Movilidad eficiente	**6.** Gestión sostenible de proveedores	**7.** Uso de energías renovables	**8.** Programa Yo Reduzco.
9. Gestión ambiental en nuestras oficinas	**10.** Herramientas de acción climática para nuestros colaboradores		

INICIATIVAS DE LA RUTA DE DESCARBONIZACIÓN

1. Gestión de residuos:
en línea con la iniciativa de incrementar la valorización de residuos, Cálidda ampliará su portafolio de gestores, dará prioridad a aquellos que ofrezcan alternativas de tratamiento o valorización y dejará como última opción la disposición final, incluida la gestión en rellenos de seguridad.

2. Trabajo híbrido - Conecta Contigo:
como parte de los objetivos nacionales de desconexión digital, se ha implementado la modalidad de trabajo híbrido, que combina días de trabajo remoto con días de presencialidad en oficina. Esta medida busca promover la desconexión digital y generar beneficios para los colaboradores y su entorno.

3. Reforestación:
cada año, Cálidda evalúa las alternativas disponibles en el mercado para la compensación de CO_2e. Para seleccionar un proyecto de compensación. se consideran los siguientes requisitos.

- **Ser un proyecto REDD+**, un marco internacional orientado a la Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación Forestal, así como a la conservación, mejora de las reservas de carbono existentes y la gestión forestal sostenible.
- **Contar con la certificación VCS** (Verified Carbon Standard), un estándar global que valida proyectos de reducción y eliminación de emisiones de GEI. Para obtener está certificación, los proyectos deben atravesar un riguroso proceso de evaluación. El estándar VCS abarca una amplia variedad de sectores, que incluyen energías renovables (como proyectos eólicos e hidroeléctricos) y silvicultura (incluida la prevención de la deforestación), entre otros.
- **Tener la certificación CCB** (Climate, Community and Biodiversity) garantiza que los proyectos de gestión del territorio se implementen bajo las mejores prácticas de participación comunitaria, de manera que generen beneficios claros para las comunidades locales y la conservación de la biodiversidad.

4. Prevención de fugas por terceros.

Diversas actividades realizadas por terceros pueden generar fugas en las tuberías de la red de distribución de Cálidda. Estas abarcan grandes proyectos de construcción o exploración e intervenciones de menor escala, como remodelaciones de propiedades, plantación de árboles, instalación de cercas u otras acciones que puedan afectar las redes subterráneas. Actualmente contamos con planes, herramientas y estructuras de información que permiten dar a conocer la ubicación de las tuberías de distribución de Gas Natural. Asismismo, buscamos fortalecer estas acciones mediante un plan de mayor difusión y comunicación, de modo que todas las empresas o personas que planifiquen realizar este tipo de actividades se coordinen previamente con Cálidda para reducir el riesgo de incidentes y emisiones fugitivas.

5. Movilidad eficiente.

El sector de transporte se encuentra actualmente entre los 5 mayores emisores de gases de efecto invernadero a nivel mundial debido a que los combustibles fósiles representan una fuente significativa de emisiones, especialmente de CO_2e. Por ello, en Cálidda avanzamos de manera continua en la reconversión o sustitución de nuestra flota hacia combustibles más limpios como es el Gas Natural Vehicular (GNV), con lo que reducimos nuestras emisiones asociadas al transporte corporativo.

6. Gestión sostenible de proveedores.

Las empresas comprometidas con la sostenibilidad integran en su gestión los impactos asociados a la cadena de suministro, para lo que toman en consideración las prácticas y el nivel de compromiso ambiental y social de sus proveedores. Esto cobra especial relevancia porque las actividades de los proveedores pueden influir directamente en la Categoría 4 del cálculo de la huella de carbono, según la ISO 14064:2018, que incorpora las emisiones asociadas a bienes y servicios adquiridos, la disposición final de residuos y otras fuentes indirectas. En este contexto, la Gestión Sostenible de Proveedores requiere la incorporación de criterios ASG (Ambiental, Social y Gobernanza). Estos criterios representan los factores que permiten evaluar la sostenibilidad de una empresa comprometida con la responsabilidad ambiental, el impacto social y las prácticas de buen gobierno corporativo, sin descuidar la solidez financiera.

7. Uso de energías renovables.

Las energías renovables se han consolidado como las tecnologías de generación energética más atractivas para la inversión a nivel global. Una combinación de factores, tanto desde la oferta como desde la demanda, ha impulsado la competitividad de las energías solar y eólica frente a las fuentes convencionales, posicionándose como alternativas ganadoras en la transición energética.

8. Programa Yo Reduzco.

Cálidda desarrolla el programa Yo Reduzco, una iniciativa orientada a la educación ambiental y una acción directa frente al cambio climático. Reconocemos que las actividades cotidianas de nuestros colaboradores generan emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), por lo que resulta fundamental promover tanto la conciencia ambiental como la acción concreta para mitigar este impacto.

9. Gestión ambiental en nuestras oficinas.

Para fortalecer esta toma de conciencia, implementamos branding ambiental en áreas estratégicas de nuestras oficinas y sedes operativas. Esto fue complementado por una campaña educativa orientada al fomento de prácticas responsables, como la reducción del consumo de agua y energía, la gestión adecuada de residuos y el uso eficiente del papel.

10. Herramientas de acción climática para nuestros colaboradores.

Hemos establecido alianzas con proveedores especializados en la conversión de vehículos a Gas Natural Vehicular (GNV), a quienes les ofrecemos descuentos significativos para facilitar dicha transición. Esta medida genera beneficios económicos y ambientales para nuestros colaboradores y se alinea a nuestro compromiso corporativo con la reducción de la huella de carbono y la promoción de combustibles más limpios.

INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GEI

En el 2025 dimos continuidad a la medición de la Huella de Carbono bajo el estándar ISO 14064:2018. También avanzamos en la ejecución del Plan de Descarbonización al 2030, con la participación de los responsables de Operaciones, Mantenimiento, Integridad, Emergencias, Abastecimiento y otros procesos clave.

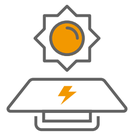
Asimismo, implementamos diversas iniciativas de reducción de emisiones de GEI, como las que se describen a continuación.

Optimización de calentadores

Ajustamos los parámetros de operación y mantuvimos mejoras de años anteriores (regulación de variables, modos de operación y uso según demanda diaria). Gracias a estas acciones, hemos reducido nuestro consumo de gas y energía eléctrica, lo que ha disminuido emisiones de GEI en los alcances 1 y 2.

Renovación de flota vehicular

Hemos puesto en marcha un plan piloto que priorizó el uso de GNV e hidrógeno sobre combustibles convencionales como el diésel (Piloto bifuel) y la gasolina.



Energías Renovables

Instalación de 45 paneles solares en Cañete, que generan energía renovable y disminuyen emisiones del alcance 2, alcanzando un total de 225 paneles solares. **(GRI 3-3) (GRI 305) (GRI 201-2)**

Nuestros logros

Nuestras acciones para gestionar y reducir emisiones en el 2025 se han centrado en el impulso de la transición energética de nuestros clientes y la ejecución de actividades operativas clave para asegurar el control ambiental en nuestro sistema de distribución.

- Impulsamos el cambio de la matriz energética de nuestros clientes, contribuyendo así a la gestión de nuestras emisiones evitadas de CO_2e. La Dirección de Gestión de Personas y Sostenibilidad, junto con los equipos del área comercial, incorporaron este objetivo dentro de su gestión anual. Asimismo, los colaboradores que alcanzaron una calificación igual o superior al mínimo esperado en la evaluación de desempeño recibieron una bonificación, en reconocimiento a su compromiso con el cumplimiento de esta meta. **(GRI 3-3) (GRI 305) (GRI 201-2)**

- Ejecutamos venteos operativos programados como parte del Programa Anual de Mantenimiento aprobado por OSINERGMIN, en concordancia con el cumplimiento regulatorio y una adecuada gestión de las emisiones asociadas. **(GRI 11.1.1)**

- Asimismo, estos venteos se dan en el marco del Programa de Limpieza e Inspección en Línea de los ductos de 20” y 30” del Sistema de Distribución de Gas Natural, el cual se ejecuta cada 5 años. Estas acciones formaron parte de las maniobras necesarias para garantizar la integridad y el correcto funcionamiento de la infraestructura. Concluimos el programa con 152.50 tCO_2e frente a la meta de 518.48 tCO_2e.

- Completamos el monitoreo del 100 % de las estaciones de regulación de presión, asegurando la detección y el control de emisiones fugitivas en todo el sistema de distribución. **(GRI 11.1.1)**

Por otro lado, como resultado de la gestión climática desarrollada también identificamos algunos hitos destacables.

- Obtuvimos por tercer año consecutivo la primera, segunda y tercera estrella del programa Huella de Carbono Perú por la medición, verificación y mitigación de la huella correspondiente al periodo 2024.

- Alcanzamos una reducción de 2,376.01 tCOe de emisiones evitadas, equivalente al 123.93 % de cumplimiento de la meta anual.

- Reducimos nuestras emisiones de GEI en 19.1 % respecto al escenario Business As Usual (BAU), superando la meta propuesta de 15.4 % para 2025. **(GRI 305-4) (GRI 305-5) (GRI 305-7)**

- Elaboramos nuestro segundo reporte de Gestión de Cambio Climático, alineado a las recomendaciones del TCFD.

- Incrementamos en 11 puntos la calificación en la dimensión ambiental del criterio de Estrategia Climática en la postulación al CSA 2024.

Próximos proyectos y acciones

En el 2026 buscaremos avanzar de manera significativa en la estrategia de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Para ello, hemos definido una serie de desafíos clave que orientarán nuestros esfuerzos durante el año.

- **Conversión de flota a GNV:** migrar parte de nuestra flota vehicular a Gas Natural vehicular para impulsar el uso de combustibles más limpios y contribuir a la reducción directa de emisiones.
- **Continuidad en el programa Huella de Carbono Perú:** mantener la gestión y reporte del programa, con el objetivo de obtener los reconocimientos correspondientes al desempeño del periodo 2025.
- **Ampliación del piloto de paneles solares:** extender la instalación de paneles solares a otras estaciones del Sistema de Distribución de Gas Natural y así incrementar la adopción de energías renovables en nuestras operaciones.

7.1.2. Emisiones GEI

Nuestras emisiones se clasifican en 2 grupos: brutas y netas.

Emisiones brutas:
no consideran compensaciones.

Emisiones netas
incorporan las compensaciones realizadas.

Estos criterios nos permiten evaluar y reforzar nuestros esfuerzos frente a nuestras emisiones GEI anuales. Gracias a dichos criterios, para el año 2025, hemos compensado 1,624.22 tCO_2e del Alcance 1, 453.57 tCO_2e del Alcance 2 y 1,242.21 tCO_2e del Alcance 3. Estas compensaciones se realizaron mediante la adquisición de 3,320 bonos de carbono procedentes del proyecto REDD+ Castañeros en Madre de Dios.

(Indicador propio: Estrategia climática)

Para conocer más sobre nuestras Emisiones GEI, diríjase al Anexo 12.2.13.3.

21,578.97 tCO_2e
Emisiones netas Alcance 1 – Categoría 1

0 tCO_2e
Emisiones netas Alcance 2 – Categoría 2

3,161.43 tCO_2e
Emisiones netas Alcance 3 – Categoría 3 y 4

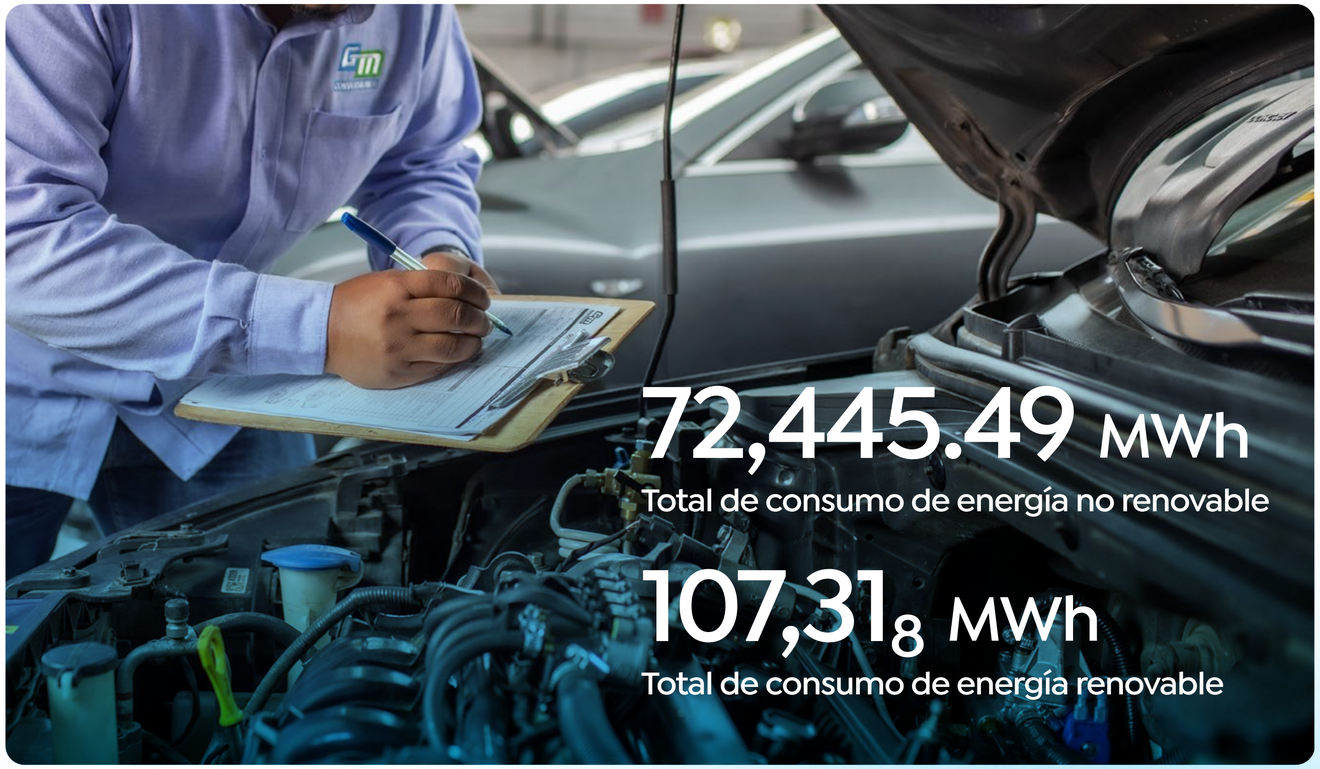
7.2. Ecoeficiencia operativa

7.2.1. Energía (11.1.2, 11.1.3, 11.1.4)

Para adaptarnos al cambio climático y contribuir a mitigarlo, entendemos la eficiencia energética como un factor indispensable para distinguirnos como una empresa más sostenible y respetuosa con el entorno. Es por ese motivo que forma parte de nuestra Estrategia Climática.

Así, como parte de nuestra gestión de la huella de carbono, medimos con precisión el consumo energético de nuestras operaciones. Asimismo, hemos establecido políticas y compromisos que promueven la innovación y tecnologías eficientes. También ejecutamos proyectos con evaluación permanente del desempeño y, a través de la matriz de riesgos, evaluamos procesos y ejecutamos acciones específicas para asegurar una gestión ambiental y energética efectiva. **(GRI 3-3) (GRI 302)**

Entendemos la eficiencia energética como un factor indispensable para distinguirnos como una empresa ***más sostenible y respetuosa*** con el entorno.



[8] Total de consumo de energía renovable en el 2025: 107,312.10 MWh.

Nuestros logros

En 2025 impulsamos iniciativas orientadas a la eficiencia energética, la reducción de emisiones y la promoción de tecnologías limpias.:

- **Paneles solares en la Estación Cañete:** instalamos 45 paneles solares que permiten generar energía renovable para la operación, disminuyen el consumo de fuentes tradicionales, reduciendo nuestra huella ambiental.
- **Optimización del calentamiento de gas:** en coordinación con Operaciones, mejoramos el proceso de calentamiento de gas para reducir el consumo de Gas Natural y también obtener una disminución asociada de GEI, lo que hace más eficiente energéticamente a nuestro sistema.
- **Descarbonización de la flota vehicular:** implementamos un proyecto piloto de movilidad sostenible que combina combustibles tradicionales con GNV e hidrógeno, según el tipo de unidad, para tener una flota corporativa más limpia. **(GRI 302-1) (GRI 302-2) (GRI 302-3) (GRI 302-4)**
- **Piloto de biodigestor en Granja Heidy:** realizamos el seguimiento al biodigestor instalado en este espacio educativo y comunitario de Puente Piedra, que transforma residuos orgánicos en biogás, utilizado en reemplazo de combustibles convencionales, y en biol, empleado como fertilizante en su producción agrícola.

  Este piloto acerca soluciones energéticas limpias a comunidades sin acceso a redes de Gas Natural y fomenta prácticas de economía circular.

Resultados 2025

10,638
visitantes a la Granja Heidy

35,100 kg
de residuos orgánicos valorizados

+1,203.29 m³
de biogás consumido

2,024 kg
de leña ahorrada

+147.22 m³
de biol generado (biofertilizante)

S/9,018
de ahorro económico por sustitución del consumo de leña

Próximos proyectos y acciones

Con el objetivo de seguir avanzando en nuestra estrategia de sostenibilidad y reducción de emisiones, en el 2026 impulsaremos acciones orientadas a incrementar el uso de energías limpias, optimizar nuestros procesos y evaluar nuevas soluciones con potencial de impacto en comunidades.

- **Expansión de iniciativas de energía solar:** ampliar la implementación de soluciones solares y continuar la optimización de nuestros procesos operativos para reducir el consumo de Gas Natural y las emisiones de GEI.
- **Descarbonización gradual de la flota vehicular:** avanzar en la transición hacia una movilidad más sostenible al incorporar tecnologías y alternativas energéticas más limpias e n nuestra flota. **(GRI 3-3) (Estrategia climática)**
- **Monitoreo del biodigestor en los próximos 3 años:** realizar el seguimiento continuo del biodigestor para evaluar su desempeño y determinar su potencial de replicabilidad en comunidades sin acceso a Gas Natural.

Para conocer más sobre nuestro consumo de energía, diríjase al Anexo 12.2.13.1.

7.2.2. Agua

(11.6.2, 11.6.3, 11.6.4, 11.6.5, 11.6.6)

En nuestra visión de sostenibilidad, hemos incorporado una gestión responsable del agua y reconocemos que la medición de nuestro consumo de agua es un ***componente clave*** para evaluar nuestra huella hídrica.

Solo así podemos comprender realmente la magnitud de nuestros impactos en los recursos hídricos, identificar puntos críticos en nuestra cadena de valor y reducir los riesgos operacionales asociados al agua.

Contamos con un marco de actuación basado en nuestra Política Ambiental, que se materializa en el desarrollo e implementación de nuestro Programa de Huella Hídrica. Este comprende la identificación y medición de todas las fuentes de consumo de agua en nuestras sedes.

Asimismo, ejecutamos el y el Programa de Valor Compartido en Agua, iniciativas que nos permiten mantener la Certificación Azul otorgada por la Autoridad Nacional del Agua (ANA). El cumplimiento de nuestros indicadores es verificado por esta entidad, y nuestro horizonte contempla el proceso de Recertificación Azul, en beneficio la eficiencia hídrica y la gestión sostenible del recurso. **(GRI 3-3) (GRI 303) (GRI 303-1) (GRI 303-2)**

Nuestra Política Ambiental se materializa en el ***desarrollo e implementación*** de nuestro Programa de Huella Hídrica

0.00205603 millones de m^3

Consumo total de agua

Para conocer más sobre nuestro consumo de agua, diríjase al Anexo 12.2.13.2.

Nuestros logros

En 2025 hemos promovido un uso eficiente del agua y garantizado un manejo responsable de los efluentes generados por nuestras operaciones.

- **Plan de Reducción de la Huella Hídrica.** Monitoreamos el desempeño de los fluxómetros de alta eficiencia instalados en 2024, lo que ha evidenciado un uso más eficiente del recurso y una mejora continua en la gestión hídrica corporativa.
- **Programa de Valor Compartido de Agua (2025–2026).** Evaluamos los consumos tras la instalación de 20 ahorradores de agua en comedores populares durante 2025 y hemos podido confirmar reducciones sostenidas, ahorros económicos y un fortalecimiento de capacidades comunitarias en el uso eficiente del agua. **(GRI 303-1) (GRI 303-2)**
- **El Plan de Reducción de la Huella Hídrica** y el Programa de Valor Compartido de Agua fueron aprobados por la Autoridad Nacional del Agua (ANA) como parte del proceso de Recertificación Azul.
- **Gestión de efluentes.** No se generaron vertimientos significativos en 2025. Además, nuestras operaciones no emplean agua de fuentes naturales de manera directa y los efluentes producidos fueron gestionados adecuadamente por operadores autorizados. **(GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)**

7.2.3. Residuos

(11.5.2, 11.5.3, 11.5.4, 11.5.5, 11.5.6)

En Cálidda gestionamos adecuadamente nuestros residuos para minimizar el impacto ambiental y garantizar la protección del ambiente y la salud pública. Nuestra estrategia se centra en reducir la generación de residuos sólidos al promover su valorización, lo que asegura una disposición final responsable.

Este enfoque se alinea con el principio de Protección del Ambiente y la Salud Pública de la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos y se enmarca, además, en nuestra Política Ambiental. En consecuencia, implementamos medidas preventivas que han minimizado la generación de residuos y, bajo esa lógica, apostamos por su recuperación o valorización. De esta manera, cumplimos con nuestras directrices de calidad ambiental y fortalecemos una gestión de residuos efectiva y responsable.

Nuestro enfoque incluye medidas preventivas para minimizar la generación de residuos desde su origen y apostar por su recuperación o valorización.

- **Uso de tuberías de polietileno 100 % reciclables.**
- **Utilización de envases reutilizables para el odorante.**
- **Procedimientos para requerimientos ambientales en bienes y servicios.**
- **Proyecto de economía circular para el aceite usado de motor.**

Plan de Optimización y Manejo de Residuos Sólidos (POMRS)

Nos permite gestionar los residuos generados en todas las fases de nuestro Sistema de Distribución de Gas Natural. Incluye estrategias de minimización, aprovechamiento y segregación de residuos, así como capacitaciones y supervisión constante.

Residuos generados

Los residuos generados en nuestro sistema de distribución son manejados por empresas operadoras de residuos sólidos autorizadas por el Ministerio del Ambiente del Perú. Estos residuos incluyen varios tipos, desde agua desionizada residual hasta aceite usado, y se transportan para su valorización o disposición final según sus características.

Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

Implementamos diversas estrategias para la gestión adecuada de residuos, incluyendo la correcta separación y fortalecimiento del conocimiento a través de capacitaciones. Mantuvimos los indicadores de segregación por encima del 90 % en el 2025.

(GRI 306-1)

GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Las oportunidades en la gestión de residuos se sustentan en un marco normativo nacional cada vez más específico, un mercado peruano en expansión para residuos aprovechables, la existencia de infraestructuras adecuadas en Lima y la disponibilidad de incentivos y reconocimientos por parte de diversas entidades.

No obstante, persisten riesgos asociados a la comunicación insuficiente sobre el manejo adecuado de residuos, lo que exige supervisión constante. Por un lado, al incremento de los costos de manejo y transporte debido al alza de los combustibles; y, por otro, a la limitada capacidad de fiscalización de la autoridad estatal. A ello se suma que la supervisión depende, principalmente, de la documentación generada por los propios proveedores, sin el respaldo de entidades certificadoras externas.

(GRI 3-3) (GRI-306) (GRI 306-1) (GRI 306-2)

454,036.88 t
Total de residuos generados

452,925.44 t
Total de residuos valorizados

1’ 111,470 t
Total de residuos destinados a eliminación

Nuestros logros

En 2025 fortalecimos el control y seguimiento de nuestra gestión de residuos mediante supervisión continua, capacitaciones y la evaluación periódica del desempeño de los actores involucrados, asegurando una mejora sostenida del sistema.

Gracias al fortalecimiento del POMRS, alcanzamos los siguientes resultados.

- **99.77 % de valorización de residuos,** con un desempeño sobresaliente en aprovechamiento.
- **Ampliación del alcance de materiales valorizables,** que incluye tuberías de polietileno y acero, excedentes, aceites de motor y otros residuos.
- **Contribución a Asociación de Ayuda al Niño Quemado – ANIQUEM** con 83,005 toneladas de residuos aprovechables, cofinanciando en el año: 51 terapias físicas, 51 ocupacionales; y evitando la tala de 209 árboles.

Próximos proyectos y acciones

En 2026 priorizaremos acciones orientadas a mejorar el control, avanzar en la valorización y reforzar las capacidades internas y externas.

- **Optimizar el *dashboard* de indicadores:** mejorar la visualización y el acceso al dashboard de gestión de residuos para todos los usuarios.
- **Aprovechar el porcentaje residual no valorizado:** identificar e implementar nuevas alternativas para valorizar los residuos que aún no cuentan con opciones de aprovechamiento.
- **Mantener la segregación por encima del 90 %.** Asegurar niveles sostenidos de correcta clasificación en todas las áreas operativas.
- **Formar a colaboradores internos y externos.** Continuar con capacitaciones en reducción, segregación y valorización de residuos.
- **Consolidar el Factor K:** impulsar acciones que reduzcan el uso de embalajes y envases de un solo uso.

(GRI 3-3) (Estrategia climática) (GRI 306)

7.3. Biodiversidad y conservación (11.4.1)

Reconocemos la importancia de la conservación de las especies y la diversidad genética. Por ello hemos asumido el compromiso de orientar nuestros procesos hacia la protección de espacios naturales y urbanos y hacia la mitigación del cambio climático.

Es importante recalcar que nuestras operaciones se desarrollan principalmente en áreas urbanas, por lo que no afectan la estabilidad de los ecosistemas ni se ejecutan en áreas naturales protegidas, zonas restauradas o de sensibilidad ecológica. No obstante, como empresa aplicamos medidas de prevención, mitigación y control de impactos durante la ejecución de todas nuestras actividades.

Asimismo, contribuimos a la mejora de la calidad del aire y a la reducción de emisiones de GEI. De ese modo, impactamos positivamente en la salud, el bienestar y la calidad de vida de los usuarios y de la comunidad en general, ya que el uso de Gas Natural contribuye con la mejora de la calidad del aire y la reducción de emisión de GEI. **(GRI 101-8)**

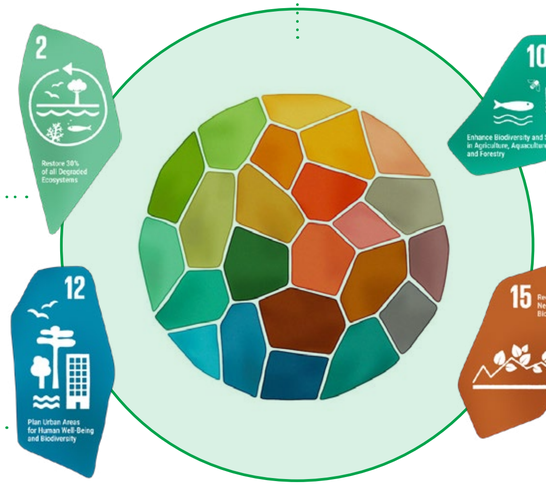
También hemos establecido compromisos en nuestra Política Ambiental y Política de Sostenibilidad orientados a prevenir, minimizar y compensar impactos sobre la biodiversidad, conservar especies y diversidad genética, y promover soluciones basadas en la naturaleza. Estos compromisos los hemos alineado con el Marco Mundial de Biodiversidad de Kunming–Montreal. Destacamos algunos, a continuación.

MARCO MUNDIAL DE BIODIVERSIDAD DE KUNMING–MONTREAL

Objetivo 2050-A:
mantener, mejorar y restaurar la integridad de los ecosistemas.

Meta 2030 – 2:
detener la pérdida de áreas de importancia para la biodiversidad.

Meta 2030 – 12:
incrementar la restauración y conservación en ámbitos urbanos.



Meta 2030 – 10:
reducir la presión sobre especies amenazadas.

Meta 2030 – 15:
integrar la biodiversidad en las políticas y procesos corporativos.

Kunming - Montreal
GLOBAL BIODIVERSITY FRAMEWORK

Hemos asumido el compromiso de orientar nuestros procesos hacia la protección de espacios naturales y urbanos y hacia la ***mitigación del cambio climático.***

Nuestros compromisos se materializan mediante nuestro Programa de Biodiversidad y los monitoreos biológicos previos a obras, que nos permiten evitar impactos, proteger ecosistemas urbanos —como las Lomas de Lima— y ***promover acciones de conservación*** junto con las comunidades.

Consideramos importante recordar que nuestras políticas y compromisos aplican a todas las actividades de Cálidda, especialmente a las obras de construcción de redes de Gas Natural, donde hemos realizado supervisiones ambientales y el checklist socioambiental obligatorio para prevenir impactos. Dichos compromisos también abarcan nuestras relaciones comerciales: contratistas y proveedores, los cuales deben cumplir con los requisitos ambientales establecidos, incluyendo la gestión responsable de flora y fauna, el respeto a áreas sensibles y la aplicación de medidas de prevención, minimización o corrección de impactos. **(GRI 101-4)**

De esta manera, la conservación de la biodiversidad está integrada en nuestras operaciones directas y en la cadena de valor, donde todos los actores involucrados actúan bajo los mismos estándares ambientales. Cálidda, asimismo, mantiene objetivos voluntarios orientados a contribuir con la conservación de ecosistemas locales, aun cuando nuestras operaciones no han generado impactos directos en áreas naturales ni requieren acciones de restauración. Estos objetivos se fundamentan en el consenso científico recogido por el Área de Conservación Regional Lomas de Paraíso y por monitoreos biológicos independientes. Nuestro punto de partida ha sido el año 2021, cuando se implementó la línea base ecológica del proyecto de atrapanieblas.

INDICADORES AMBIENTALES Y SOCIALES DEL MONITOREO ANUAL

- Superficie reforestada y asistida por riego tecnificado.
- Volumen de agua de niebla captado (indicador clave para la recuperación vegetal).
- Producción y supervivencia de especies nativas.
- Registro de biodiversidad.

La conservación de la biodiversidad está ***integrada en nuestras operaciones*** directas y en la cadena de valor.

Estos indicadores permiten asegurar el seguimiento del ecosistema y orientar las decisiones del Programa, lo que contribuye a las metas globales de conservación del Marco Mundial de Biodiversidad, sin estar vinculados a acciones de restauración por impacto operativo. **(GRI 101-1)**

Desde la planificación de los proyectos, aplicamos medidas preventivas y priorizamos la ejecución de obras en áreas urbanas ya intervenidas para evitar afectaciones sobre ecosistemas y hábitats sensibles. En esta línea, hemos realizado acciones específicas.

- Evaluación ambiental del trazo de redes mediante estudios ambientales que evitan zonas de sensibilidad ecológica.
- Delimitación estricta del área autorizada para impedir el ingreso a sectores no intervenidos.
- Uso de un checklist ambiental para asegurar que se cumplan las condiciones adecuadas antes de iniciar obra, el mismo que debe ser aprobado por especialistas ambientales, arqueológicos y de relaciones comunitarias.

La ejecución de obras se realiza conforme al instrumento ambiental vigente y en cumplimiento estricto de los compromisos establecidos, lo que ha asegurado la minimización de cualquier impacto residual.

Para la ejecución de obras, además, aplicamos las siguientes medidas.

- Supervisión ambiental permanente y verificación del cumplimiento de lo aprobado en los estudios ambientales.
- Control de emisiones temporales (ruido, polvo, vibraciones) para evitar molestias a la fauna urbana y al entorno inmediato.
- Gestión adecuada de los residuos y materiales.
- Restricción del tránsito de maquinaria a las zonas autorizadas al evitar intervenciones fuera del área definida.

Enfatizamos, además, que si es que durante de la ejecución de obras urbanas se han producido intervenciones temporales (p. ej., áreas verdes o superficies urbanas), realizamos acciones de rehabilitación del entorno, tales como las que se listan.

- Reposición de áreas verdes o superficies afectadas.
- Restitución del suelo intervenido y limpieza final.
- Cumplimiento de los compromisos ambientales establecidos en nuestros instrumentos de gestión ambiental.

Nos aseguramos de que los espacios urbanos intervenidos queden en condiciones iguales o mejores a las encontradas, aun cuando no se trate de ecosistemas naturales. Estas actividades son coordinadas, principalmente, con las municipalidades distritales, que verifican y validan la reposición de áreas verdes. Además, informamos a los vecinos y juntas comunales sobre la rehabilitación final de las áreas. **(GRI 101-2) (GRI 101-3)**

Es importante indicar que no generamos impactos sobre especies incluidas en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Esta afirmación se sustenta en los resultados del Estudio de Impacto Ambiental del Proyecto de Construcción y Operación de las Redes Secundarias de las Otras Redes de Distribución en Lima y Callao, el cual confirma la ausencia de impactos negativos sobre la biodiversidad.

Aplicamos medidas preventivas y priorizamos la ejecución de obras en áreas urbanas ya intervenidas para ***evitar afectaciones sobre ecosistemas*** y hábitats sensibles

Nuestros compromisos con la biodiversidad

Contribuir
activamente a la conservación de especies y diversidad genética, mediante acciones que reduzcan su vulnerabilidad, aseguren su sostenibilidad y garanticen la provisión de servicios ecosistémicos esenciales para las poblaciones actuales y futuras.

Reducir
los niveles de deforestación y degradación de ecosistemas para la prevención, minimización, rehabilitación y/o compensación de los impactos derivados de nuestras operaciones.

Evaluar
los servicios ecosistémicos aplicables para nuestra empresa, con el fin de implementar proyectos que incorporen a la naturaleza como elemento activo en la solución de desafíos operativos y ambientales.

GESTIÓN INTEGRAL DE LA BIODIVERSIDAD

Durante el periodo 2025, continuamos fortaleciendo nuestra gestión de la biodiversidad a través de las tres líneas de acción de nuestro Programa de Biodiversidad, enfocadas en la conservación de ecosistemas y el involucramiento comunitario. Dimos continuidad al monitoreo biológico, herramienta clave para evaluar la presencia de flora y fauna y prevenir impactos en las áreas donde desarrollamos nuestras operaciones.

Programa de Biodiversidad

Cuidando las Lomas de Lima:
realizamos el mantenimiento de 16 atrapanieblas instalados en años anteriores, debido al desgaste de sus mallas, lo que había reducido la capacidad de captación. La intervención permitió restablecer y mejorar la eficiencia del sistema. Esta infraestructura permitió la **restauración de 32,800 m2 de lomas y la plantación de 2,200 árboles nativos,** con un secuestro estimado de 132 tCO_2e.

1

Los 5 atrapanieblas instalados en 2024 no requirieron mantenimiento, sumando 21 equipos operativos en la zona y se continuó con el monitoreo biológico para evaluar la recuperación del ecosistema.

Contribución a la conservación de la biodiversidad:
como parte de la gestión ambiental, se continuó con la ejecución sistemática de monitoreos biológicos, realizados de manera previa al desarrollo de obras de construcción de redes de Gas Natural en Lima y Callao.

Estos monitoreos permiten reconocer las especies de flora y fauna presentes en las zonas de intervención, así como anticipar posibles impactos sobre la biodiversidad local. La información recopilada es compartida con entidades públicas y privadas, contribuyendo a una gestión responsable del entorno natural.

2

En relación con los monitoreos previos a la ejecución de obras, **se identificaron 267 especies de flora, 56 especies de aves y 4 especies de reptiles** en las provincias de Lima y Callao. Asimismo, se registraron especies de flora incluidas tanto en la Lista Nacional de Especies Amenazadas como en la Lista Roja de la UICN. El estudio incorporó estaciones ubicadas en ecosistemas frágiles, como las Lomas Costeras, generando información relevante para su protección. Los resultados del muestreo fortalecen el Programa de Biodiversidad de Cálidda y respaldan la toma de decisiones ambientales informadas.

Por su parte, los monitoreos biológicos regulares confirmaron la conservación de 112 especies de flora y 31 especies de fauna. De manera complementaria, estas acciones generaron beneficios sociales y de sensibilización ambiental, alcanzando a 154 familias, capacitando a 315 personas, acompañando a 9,700 turistas en recorridos guiados y consolidando 5 alianzas público-privadas, contribuyendo al fortalecimiento de la conservación de la biodiversidad urbana.

Voluntariados Ambientales:
desarrollamos un voluntariado ambiental en el Albergue Rayitos de Luz, en Pachacamac, donde **colaboradores voluntarios participaron en la siembra de 16 árboles.** Contribuyeron, de ese modo, a la mejora del entorno del albergue y a la recuperación de áreas verdes en beneficio de la comunidad. **(GRI 3-3) (Estrategia climática)**

3

MONITOREO BIOLÓGICO

Muestreo de flora y vegetación

Aplicamos la metodología de búsqueda intensiva, la cual permite incrementar las especies mediante recorridos en áreas contiguas y fuera de los transectos establecidos. Este método, basado en registros oportunos (RO), es especialmente útil para identificar especies de distribución reducida o baja frecuencia.

La identificación de especies fue realizada en campo por un botánico especializado, utilizando guías y claves taxonómicas. En los casos en que no fue posible identificar una especie in situ, se procedió a la colecta de muestras botánicas, limitada a un máximo de dos individuos por especie, priorizando estructuras diagnósticas como hojas, tallos e inflorescencia.

Caracterización de fauna

Para la evaluación de fauna se aplicó el método de censo por puntos de conteo, una técnica efectiva para el monitoreo en áreas amplias y con diferentes tipos de hábitat. Este método permite obtener abundancias relativas y registros visuales y auditivos, mientras que se reduce al mínimo la perturbación sobre las especies.

La metodología consistió en que el evaluador permanezca en un punto fijo durante 10 minutos para registrar todas las especies e individuos observados o escuchados. Entre cada punto se consideró un intervalo de hasta 3 minutos. Se establecieron 5 puntos de conteo por estación de muestreo, con una separación mínima de 100 metros entre ellos. Las evaluaciones se realizaron dentro de los rangos horarios de mayor actividad faunística, desarrollándose en un periodo que no excedió las 4 horas por la mañana (6:00 a 10:00 horas) o 3 horas antes del atardecer (15:00 a 18:00 horas).

Tabla 1. Reporte de biodiversidad

	2023	2024	2025
Reporte Botánico	10 especies de flora corresponden a categorías de conservación.	6 especies de flora corresponden a categorías de conservación.	13 especies de flora corresponden a categorías de conservación.
	5 especies de flora están incluidas en el Apéndice II de la CITES.	4 especies de flora están incluidas en el Apéndice II de la CITES.	6 especies de flora están incluidas en el Apéndice II de la CITES.
	7 especies de flora son consideradas endémicas para el territorio nacional.	8 especies de flora son consideradas endémicas para el territorio nacional.	20 especies de flora son consideradas endémicas para el territorio nacional.
Reporte Faunístico	3 especies de aves están incluidas en el Apéndice II de la CITES.	10 especies de aves están incluidas en el Apéndice II de CITES.	8 especies de aves están incluidas en el Apéndice II de CITES.
	4 especies de anfibios endémicos corresponden a categorías de conservación.	0 especies de anfibios endémicos corresponden a categorías de conservación.	1 especie de anfibios endémicos corresponde a categorías de conservación.

PARTE 8.

Innovación para la transición energética

Desarrollo y mejora constante basados en *investigación e innovación*

Innovar es una decisión permanente que sostiene nuestro crecimiento y contribuye al desarrollo del país.

Y en un entorno tecnológicamente dinámico como en el que nos desenvolvemos, mantenemos en evolución constante nuestros procesos y operaciones. Por eso, la innovación forma parte de nuestra manera de trabajar y orienta nuestras decisiones para asegurar sostenibilidad, eficiencia y alto desempeño ambiental.

Impulsamos una cultura de intraemprendimiento con metodologías científicas que nos permiten generar mejoras reales y medibles en todas las áreas del negocio. Confiamos, además, en el talento de nuestra gente y en su capacidad de diseñar soluciones de impacto, complementando estas capacidades con alianzas estratégicas que amplían nuestro alcance y aceleran la adopción de nuevas tecnologías.

Apostamos por un futuro energético más resiliente y *respetuoso con el ambiente*

LA IMPORTANCIA DE INNOVAR

Desde Cálidda apostamos por un futuro energético más resiliente y respetuoso con el ambiente. Y mediante la incorporación de prácticas innovadoras hemos optimizado nuestros procesos para ofrecer soluciones eficientes y ecoamigables.

Para una gestión más eficiente en este sentido, hemos establecido una Política Interna de Innovación que proporciona un marco de actuación para el desarrollo y despliegue de capacidades organizacionales de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I). La finalidad es que fortalezcan nuestra competitividad y sostenibilidad como empresa. En paralelo, llevamos a cabo diversas acciones en materia de innovación sostenible, como la difusión y promoción del intraemprendimiento en la Compañía.

PROGRAMA DE INTRAEMPRENDIMIENTO RENERGY LAB

Se trata de un nuevo modelo corporativo diseñado para transformar ideas en soluciones de alto impacto. Este se estructura en 2 fases complementarias: **Pre-incubación e Incubación**, las mismas que cumplen un rol estratégico ***fundamental dentro de la Organización.***

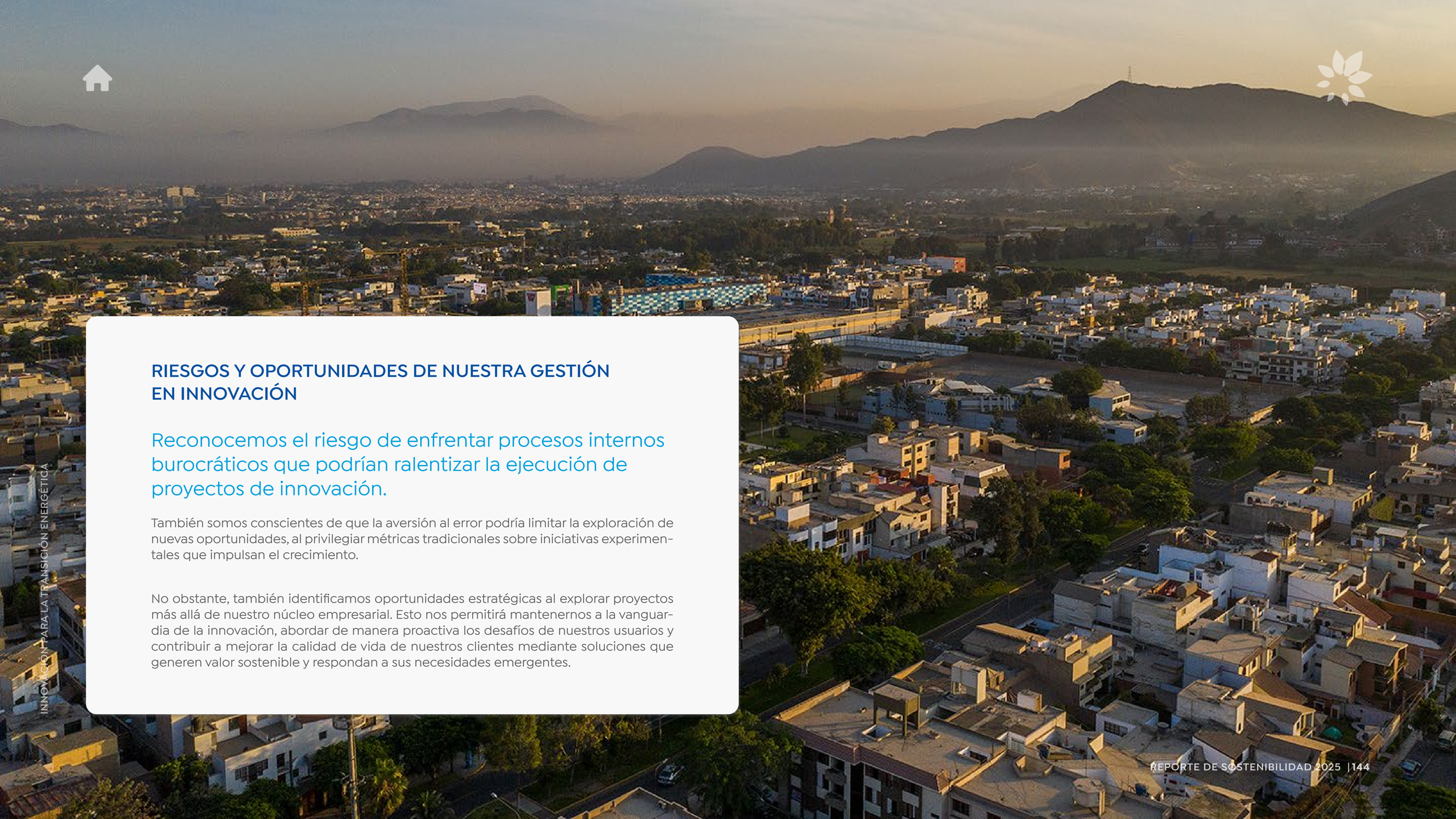
La fase de Preincubación de Renergy Lab se construyó sobre 3 pilares: **la formación de colaboradores en metodologías ágiles y de innovación; el desarrollo de proyectos reales en ciclos cortos de 6 semanas; y el fortalecimiento sostenido de una cultura de innovación al interior de Cálidda.**

Como resultado de este proceso, se lograron 5 prototipos funcionales y 6 productos mínimos viables (MVP), orientados a resolver desafíos estratégicos del negocio y, al mismo tiempo, a potenciar las capacidades técnicas y creativas de nuestros equipos.

El Programa brindó a los colaboradores nuevas herramientas y los obligó a asumir retos transversales, que posteriormente fueron reconocidos. Además, la diversidad y complejidad de los proyectos impulsados enriqueció su experiencia profesional y generó impactos positivos tanto en la eficiencia operativa, como en la optimización de procesos internos.

Se lograron 5 prototipos funcionales y 6 productos mínimos viables (MVP)

Los resultados obtenidos reflejan el valor generado por esta iniciativa. Concretamente, Renergy Lab alcanzó un Net Promoter Score (NPS) de 95, que revela un alto nivel de satisfacción y compromiso por parte de los participantes. Asimismo, la medición de Gestión del Cambio bajo el modelo ADKAR superó ampliamente el puntaje de referencia de 4, con resultados sobresalientes en las dimensiones de conciencia, deseo, conocimiento, habilidad y refuerzo, lo que confirma una adopción sólida y sostenible del modelo de innovación en la Organización.



RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE NUESTRA GESTIÓN EN INNOVACIÓN

Reconocemos el riesgo de enfrentar procesos internos burocráticos que podrían ralentizar la ejecución de proyectos de innovación.

También somos conscientes de que la aversión al error podría limitar la exploración de nuevas oportunidades, al privilegiar métricas tradicionales sobre iniciativas experimentales que impulsan el crecimiento.

No obstante, también identificamos oportunidades estratégicas al explorar proyectos más allá de nuestro núcleo empresarial. Esto nos permitirá mantenernos a la vanguardia de la innovación, abordar de manera proactiva los desafíos de nuestros usuarios y contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes mediante soluciones que generen valor sostenible y respondan a sus necesidades emergentes.

Net Promoter Score (NPS): **95.** Este indicador revela un alto nivel de ***satisfacción y compromiso*** de los participantes.

FASE DE PREINCUBACIÓN

3 pilares:

Formación de colaboradores en metodologías ágiles y de innovación

Desarrollo de proyectos reales en ciclos cortos de 6 semanas

Fortalecimiento sostenido de una cultura de innovación al interior de Cálidda

Resultado:

5 prototipos funcionales y **6 productos mínimos viables (MVP)**, orientados a resolver desafíos estratégicos del negocio y potenciar las capacidades técnicas y creativas de nuestros equipos.

Nuestros logros

Gracias a nuestro enfoque en innovación y a nuestra cultura orientada a resultados, en 2025 consolidamos avances significativos en intraemprendimiento, escalamiento de pilotos y desarrollo de nuevos modelos de negocio.

Intraemprendimiento

- Alcanzamos un acumulado de 32 proyectos, prueba del dinamismo creativo de nuestros equipos y la consolidación del programa como plataforma de innovación interna.
- Movilizamos a 132 colaboradores, quienes participaron activamente en espacios de cocreación, talleres especializados y laboratorios de ideación.
- Desarrollamos 26 prototipos funcionales, que permitieron validar tempranamente hipótesis, mejorar diseños y acelerar ciclos de aprendizaje.
- Logramos la creación de 14 productos mínimos viables (MVP), que evidencian la evolución de las ideas hacia soluciones con potencial de implementación real.

Escalamiento de pilotos a productos y servicios

- 5 pilotos de innovación fueron escalados exitosamente, lo que dio paso a nuevas iniciativas comerciales ya lanzadas al mercado. No hubiera sido posible sin la capacidad del equipo para convertir proyectos experimentales en productos con valor tangible para los clientes.

Desarrollo del Modelo de Emprendimiento Corporativo (Venture Builder)

- Exploramos y validamos múltiples hipótesis de nuevos negocios mediante procesos ágiles. Destacamos el avance de la iniciativa Ambientes Cáliddos, que se posiciona como uno de los desarrollos más prometedores del portafolio.
- Impulsamos el crecimiento de proyectos con potencial escalable, lo que ha logrado un incremento del 60 % en ventas asociado a iniciativas incubadas dentro del Venture Builder para fortalecer nuestra capacidad para diversificar y generar nuevos ingresos.

Próximos proyectos y acciones

Para el 2026 orientaremos nuestros esfuerzos a fortalecer nuestro modelo de innovación y emprendimiento corporativo. También ampliaremos la colaboración con actores externos para acelerar el desarrollo de nuevas soluciones y oportunidades de negocio. Entre las principales iniciativas destacamos las siguientes.

Consolidación del Modelo de Emprendimiento Corporativo (Venture Builder)

- Lanzar una nueva iniciativa comercial a partir de un proyecto validado y con tracción demostrada en el mercado objetivo.
- Estandarizar un pipeline de validación y aceleración de negocios adyacentes al core, con etapas, criterios y métricas claras para su evolución.

Participación en programas de innovación abierta

- Integrar y ejecutar 3 programas de innovación abierta, orientados a resolver desafíos prioritarios del negocio mediante soluciones externas.
- Desarrollar un portafolio de alianzas con startups, universidades y centros tecnológicos que potencie la adopción de soluciones para la industria del Gas Natural.

8.1.
Investigación y Desarrollo

Para diseñar soluciones avanzadas y efectivas en la distribución y comercialización del Gas Natural, la I+D (Investigación y Desarrollo) es indispensable.

Mediante este enfoque, apostamos por tecnologías más limpias y eficientes, así como por prácticas innovadoras que fortalezcan la seguridad y la sostenibilidad en nuestras operaciones.

En Cálidda potenciamos dichos frentes con 2 enfoques estratégicos complementarios claramente diferenciados:el intraemprendimiento y el Venture Builder. Estos amplían nuestra capacidad de generar soluciones creativas y de establecer alianzas valiosas con actores del ecosistema de innovación, lo que acelera proyectos con alto potencial transformador.

La gestión de estos procesos está a cargo de nuestra Coordinación de Innovación y Estrategia, que realiza un seguimiento detallado de los costos asociados a actividades de investigación, pilotos, prototipos, experimentos y al desarrollo de productos y servicios. Fieles a nuestro compromiso con una innovación sostenible, medible y orientada a resultados, esta información se integra en un tablero de control alineado con el Plan de Trabajo Anual de Innovación.

Venture Builder - Cálidda 2025

2 enfoques estratégicos complementarios: *intraemprendimiento* y el *Venture Builder*

Intraemprendimiento

En el ámbito del intraemprendimiento, nuestro programa Renergy Lab 2025 permitió implementar 8 iniciativas, de las cuales 5 culminaron con prototipos validados con usuarios y 3 avanzaron hasta la creación de un producto mínimo viable (MVP) con pruebas en el mercado, sentando bases sólidas para evolucionar hacia negocios rentables.

Entre ellas destaca **CaliHogar 360**, orientada a atender a hogares sin seguro ni asistencia para vivienda y electrodomésticos, una situación que afecta a más del 90 % de las familias. La solución combina seguro, asistencia y financiamiento en una propuesta integral centrada en cuatro atributos clave: inmediatez (respuesta rápida ante incidentes), flexibilidad (alternativas según necesidad y capacidad de pago), confianza (respaldo y acompañamiento) y accesibilidad (condiciones claras y facilidad de acceso. Sus impactos son ya tangibles.

- **Aumento de la eficiencia:** consolidación de una oferta integral (seguro + asistencia + financiamiento) que simplifica la atención y reduce fricciones para el cliente.
- **Reducción de costos y generación de ingresos:** habilitación de un nuevo frente comercial recurrente, con potencial de escalamiento por masividad y venta de servicios complementarios.
- **Desarrollo de capital humano y tecnología:** fortalecimiento de capacidades internas en diseño de productos, experiencia de cliente y articulación con aliados para habilitar una operación ágil.

Venture Builder

De manera complementaria, el Venture Builder se consolidó como un vehículo para desarrollar nuevos negocios y acelerar iniciativas provenientes del intraemprendimiento o de otras áreas de la Compañía, en línea con tendencias globales como la sostenibilidad y la digitalización. En 2025 sobresalió la iniciativa Ambientes Cáliddos, un programa de financiamiento para la remodelación de cocinas que integra diseño, armado e instalación. Durante su desarrollo se priorizó la comprensión del proceso de compra –tanto racional como emocional– y la validación de hipótesis de adquisición y conversión mediante canales digitales y sinergias con el mercado de melamina. Los resultados fueron significativos:

+USD 250,000

en colocación adicional

+60%

de incremento en ventas

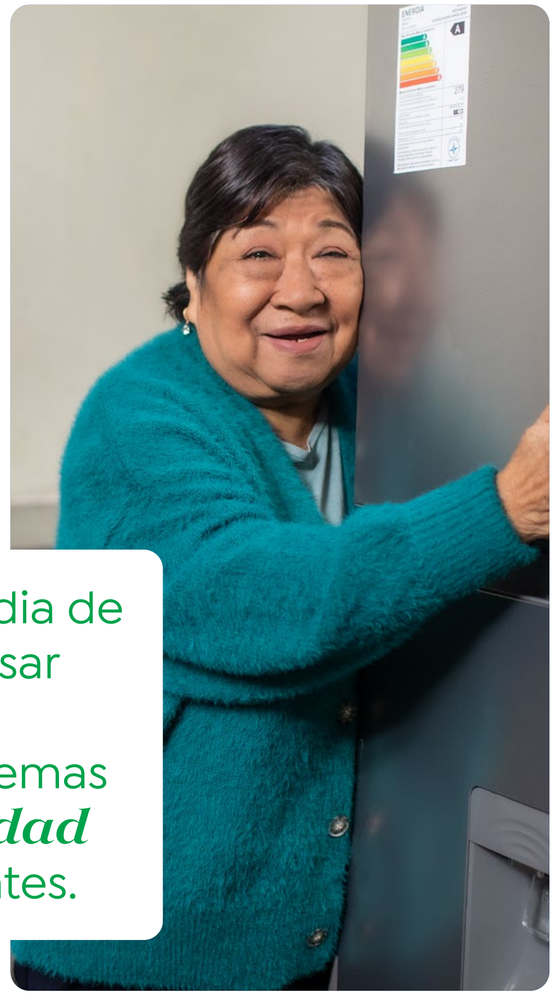
Fortalecimiento de capacidades internas para diseñar, probar y acelerar iniciativas con foco en cliente y resultados.

8.2. Iniciativas que transforman la industria

Mantenernos a la vanguardia de la industria requiere impulsar iniciativas de innovación capaces de resolver problemas reales y mejorar la calidad de vida de nuestros clientes.
Al promover la creatividad y abrir espacios de participación tanto interna como externa, desarrollamos soluciones efectivas que responden a desafíos concretos y consolidan nuestro liderazgo en innovación sostenible.

En 2025, avanzamos de manera significativa en las distintas etapas del ciclo de innovación, desde la preincubación hasta el escalamiento de nuevos modelos det negocio.

Mantenernos a la vanguardia de la industria requiere impulsar iniciativas de innovación capaces de resolver problemas reales y ***mejorar la calidad de vida*** de nuestros clientes.



RENERGY LAB: INICIATIVAS EN PREINCUBACIÓN CON PROTOTIPO FUNCIONAL

Como se señala al inicio de este capítulo, en la etapa de preincubación trabajamos en iniciativas orientadas a validar hipótesis y definir el camino hacia fases posteriores de maduración. Como resultado, desarrollamos prototipos funcionales que permitieron evaluar su potencial y ajustar las propuestas de valor.

Destacamos algunas de las iniciativas que se presentaron, a continuación.

- **Deserción Vehicular:**
propuesta que capacita y certifica a mecánicos como aliados estratégicos, integrada a una plataforma que notifica al conductor sobre mantenimientos y ofrece beneficios para fortalecer la fidelización.

- **Marketplace Pesados:**
plataforma digital para la venta de repuestos multimarca para transporte pesado a GNV y diésel, con comparación de precios y disponibilidad en tiempo real, opciones de financiamiento y respaldo de Cálidda.

- **Gracia:**
solución de atención al cliente basada en inteligencia artificial, con interpretación de texto libre y voz, y escalamiento automático a un asesor cuando el caso supera el alcance del bot.

- **Prestahorrito:**
propuesta dirigida a segmentos con baja bancarización, que facilita el acceso al ahorro y al financiamiento mediante un mecanismo simple para construir historial y cumplir objetivos del hogar.

- **CaliHogar 360:**
propuesta integral para hogares sin seguro ni asistencia, centrada en brindar protección mediante seguros, asistencia y financiamiento accesible.

RENERGY LAB:
INICIATIVAS EN INCUBACIÓN CON MVP Y TRACCIÓN DEL MODELO

En la etapa de incubación, el objetivo fue desarrollar un producto mínimo viable (MVP) y traccionar la propuesta de valor, validando los principales supuestos de adopción. Este enfoque permitió comprender mejor el comportamiento del cliente y preparar cada iniciativa para su posterior escalamiento.

Algunas de las soluciones que avanzaron en esta fase se presentan aquí:

- **Ambientes Cáliddos:** programa para financiar muebles de melamina que integra diseño, fabricación e instalación; en esta etapa se validó la propuesta de valor y se impulsó la demanda.
- **Soluciones Hogar:** servicio de mantenimiento y reparación de gasodomésticos, electricistas y gasfiteros, ampliando el portafolio de soluciones para el bienestar del cliente.
- **Deserción Vehicular (MVP):** plataforma que registra información del vehículo y boletas de abastecimiento, generando reportes comparativos de consumo y ahorro frente a otros combustibles e incorporando incentivos para mantener el hábito de registro.

Renergy Lab - Cálidda 2025

VENTURE BUILDER:
EXPLORACIÓN Y TRACCIÓN DE NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO

Finalmente, a través del Venture Builder, impulsamos iniciativas que ya habían validado su viabilidad y estaban listas para avanzar hacia una fase de expansión. Con ello fortalecemos su capacidad comercial y su potencial de generación de ingresos.

Destacamos, a continuación, algunas de ellas.

- **Ambientes Cáliddos:** luego de su validación en Renergy Lab, ingresó a una etapa de expansión con mayor desarrollo de canales, consolidación del modelo comercial y una operación orientada al crecimiento sostenido.
- **PUDOs y Lockers:** implementación de un modelo de entrega fuera del hogar mediante puntos de retiro y lockers, ampliando las alternativas logísticas del cliente y del ecosistema.
- **Gestión de Residuos:** expansión de servicios y volúmenes para ofrecer una gestión integral de residuos y fortalecer nuestra presencia en un segmento con alto potencial de crecimiento

8.3.
Alianzas y colaboraciones estratégicas

Gracias a las alianzas y colaboraciones estratégicas –y al lugar central que ocupan en nuestra estrategia de innovación sostenible–, accedemos a conocimientos externos, recursos especializados y tecnologías disruptivas.

En simultáneo, al trabajar de manera conjunta con instituciones académicas, startups y organizaciones especializadas, asimismo, ampliamos nuestra red de innovación y aceleramos el desarrollo de soluciones con impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente.

Para alcanzar nuestra meta anual de generar 2 interacciones significativas con actores del entorno, durante 2025 consolidamos nuestro compromiso de integrar a Cálidda en el ecosistema de innovación abierta local.

Entre estas interacciones destacaron nuestra participación en **Endeavor Inspire 2025** y **SHIFT Day Vol. 3**, espacios orientados a conectar startups, empresas y líderes del ecosistema en torno a tendencias, tecnologías emergentes y oportunidades de colaboración. **(GRI 3-3) (GRI Innovación sostenible) (Indicador propio: Innovación y transformación)**

La presencia activa en estos eventos no solo fortaleció nuestro posicionamiento dentro del ecosistema, sino que también facilitó el relacionamiento con startups con propuestas de valor diversas. Hemos explorado nuevas capacidades y enfoques que podrían contribuir a resolver desafíos del negocio y a acelerar oportunidades de mejora. Como resultado, se llevaron a cabo diversas reuniones de acercamiento que funcionaron como primer punto de contacto para identificar sinergias potenciales y rutas de trabajo en innovación abierta.

Estas dinámicas de colaboración generan beneficios más amplios, tanto en la percepción de la Compañía dentro del ecosistema, como en nuestra capacidad interna para aprender, evolucionar y avanzar hacia una gestión más eficiente y sostenible. Entre los impactos positivos más relevantes destacan algunos.

- **Mayor visibilidad en el ecosistema de innovación**, lo que amplía nuestras oportunidades de colaboración para impulsar soluciones innovadoras.
- **Fortalecimiento del aprendizaje y desarrollo de nuestros colaboradores,** gracias a la interacción con emprendedores y líderes que aportan nuevas perspectivas y capacidades para desenvolverse en entornos de cambio.
- **Acceso a una base ampliada de startups tecnológicas,** lo que incrementa nuestras posibilidades de identificar soluciones aplicables para mejorar la eficiencia y sostenibilidad de nuestras operaciones.

Durante 2025 consolidamos nuestro compromiso de integrar a Cálidda en el ecosistema de ***innovación abierta local.***

9. PARTE

Abastecimiento que fortalece la operación

Insumos, servicios y proveedores alineados con nuestra visión para *añadir valor*

Nuestra gestión de insumos y servicios está plenamente alineada con nuestra estrategia de sostenibilidad. Nos aseguramos de que cada eslabón opere bajo los mismos estándares, procedimientos y criterios que guían nuestras operaciones.

Es así que construimos relaciones con proveedores, contratistas y aliados estratégicos basadas en la confianza y en la adopción de valores y buenas prácticas compartidas. Este enfoque genera un círculo virtuoso que fortalece toda nuestra cadena de suministro.

Trabajamos activamente para consolidar una cadena de valor sólida, responsable y orientada a resultados. Por ello promovemos activamente las mejores prácticas entre todos nuestros proveedores en todas nuestras áreas del negocio.

9.1.
Proyectos que marcan la diferencia

Integrar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor es un componente esencial de nuestro modelo de abastecimiento estratégico.

Por ello, los criterios ambientales, sociales y de gobernanza forman parte de la evaluación y selección de proveedores y contratistas, apoyados en procesos con funciones claramente separadas y niveles de autorización que aseguran transparencia en cada etapa.

El registro de nuevos proveedores contempla la verificación formal de la empresa, así como la revisión de su razón social, accionistas y representantes legales en listas restrictivas. Asimismo, mantenemos la aplicación del factor K de sostenibilidad, que otorga una ponderación diferenciada a proveedores con prácticas alineadas a la gestión ambiental y al cambio climático en las categorías donde estos aspectos son relevantes.

A ello se suma la evaluación del desempeño de proveedores y contratistas con contratos iguales o superiores a USD 100 000, considerando su gestión técnica, administrativa, socioambiental y su relación con las comunidades, conforme a nuestro instructivo interno de evaluación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- **Requisitos.** En la etapa de planeación se definen los requisitos legales, técnicos, sociales —incluidos los de seguridad y salud en el trabajo— y ambientales que deberá cumplir cada servicio. Así aseguramos que las expectativas y obligaciones estén claramente establecidas desde el inicio.

- **Selección.** Los oferentes presentan la documentación que acredita el cumplimiento de estos requisitos, la cual es evaluada por un Comité de Ofertas. En los procesos superiores a USD 100,000, los proveedores deben además suscribir la Política de Sostenibilidad y las Políticas de Cumplimiento para garantizar su compromiso con los estándares corporativos antes de avanzar en la contratación.

Al cierre de 2025, **el 100 % de nuestros proveedores fue evaluado por las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Gestión de Riesgos y Tecnología de la Información,** siempre en cumplimento con los estándares mínimos antes de integrarse a nuestra cadena de suministro. Asimismo, una vez emitida la orden de compra o el contrato, cada proveedor debe superar un proceso de homologación técnica, de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y de Medio Ambiente, con el fin de asegurar que cuente con todas las condiciones requeridas antes de iniciar la prestación del servicio.

SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO

- **Proceso de homologación.** Una vez adjudicado el servicio, se ejecuta un proceso de homologación exhaustivo que verifica que el proveedor cumpla con todos los estándares técnicos, de seguridad y ambientales antes de iniciar las actividades contratadas.

- **Interventoría y supervisión en campo.** A través de supervisión permanente, aseguramos el cumplimiento de las condiciones contractuales y evaluamos el desempeño de los proveedores utilizando el Instructivo de Evaluación de Desempeño, lo que permite monitorear la calidad del servicio y asegurar la mejora continua.

- **Instrumentos de Gestión Ambiental (IGAs).** Los proveedores que generan impactos ambientales negativos significativos —identificados como potenciales o reales— son aquellos incluidos dentro del alcance de nuestros IGAs aprobados para las fases de construcción, operación, mantenimiento y abandono del sistema de distribución. Además de cumplir con los compromisos establecidos en dichos instrumentos, deben atender requerimientos ambientales adicionales según corresponda. **(GRI 3-3) (GRI 308) (GRI 3-3) (GRI 414) (GRI 3-3) (GRI 204) (DJSI 1.7.3)**

USD 251’462,463.30
En pagos a contratistas

+96%
de nuestros contratistas son locales

100%
de nuestros proveedores forman parte de programas de capacitación

Nuestros logros

Durante el periodo 2025, realizamos las siguientes acciones en materia de evaluación de nuestros proveedores.

- **Incorporación de nuevos proveedores:** sumamos 104 proveedores a nuestra red, cada uno de los cuales pasó por un proceso de verificación en áreas críticas como Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Gestión de Riesgos y Tecnología de la Información, según la naturaleza del servicio a contratar.
- **Mejoras en los procesos de registro:** implementamos la nueva guía de atención a proveedores y actualizamos el Instructivo de Registro, con el fin de ampliar la base de proveedores preseleccionados y agilizar los tiempos de contratación.
- **Compromiso con la integridad:** más de 50 proveedores suscribieron el Pacto con la Integridad durante la IX Edición del Encuentro con Proveedores, en plena adhesión a los principios éticos de nuestra cadena de suministro.
- **Evaluaciones ambientales:** nos propusimos evaluar ambientalmente al menos al 80 % de los nuevos proveedores y superamos ampliamente la meta, alcanzando un 100 % de evaluaciones realizadas.
- **Fortalecimiento de capacidades en sostenibilidad:** promovimos el uso de la Plataforma de Sostenibilidad de PAR Servicios, que incluye un autodiagnóstico en cuatro dimensiones —Gobierno y Estrategia, Económico, Ambiental y Social—. Gracias a ello, 80 proveedores evaluaron su desempeño y definieron planes de acción. **(DJSI 1.7.4)**
- **Comunicación con la cadena de suministro:** enviamos un boletín informativo a más de 800 socios comerciales, compartiendo buenas prácticas, acciones socioambientales y recomendaciones para una comunicación inclusiva.
- **Gestión de contratistas integrales:** aunque la mayoría de los impactos asociados a sus actividades corresponden a riesgos potenciales propios de obras constructivas —como derrames o incendios—, mantenemos un trabajo colaborativo con ellos para implementar mejoras, sin haber interrumpido relaciones contractuales. **(DJSI 1.7.2)**
- **Riesgos en la cadena de suministro:** no se identificaron riesgos significativos en materia social, ambiental o de derechos humanos en nuestra cadena de suministro.
  (GRI 308-2) (GRI 414-2) (GRI 406-1) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1)

RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Los principales riesgos asociados al tema se relacionan con los impactos ambientales significativos que pueden generarse en la operación del sistema de distribución, especialmente aquellos vinculados a fugas y a la posibilidad de explosiones o incendios. Estos riesgos forman parte inherente de la operación y son gestionados directamente mediante nuestros sistemas de control, protocolos de seguridad y mecanismos de prevención, con lo que reducimos su probabilidad y mitigamos sus posibles efectos.

Próximos proyectos y acciones

Durante el 2026 continuaremos fortaleciendo nuestra cadena de suministro sostenible, incorporando criterios ambientales, sociales y de integridad en nuestros procesos de selección y gestión de proveedores. Entre las principales acciones previstas destacan las que se listan.

- **Factor K de sostenibilidad** para aumentar el uso de criterios de selección que valoren y premien las buenas prácticas de sostenibilidad, aplicándolos de forma consistente en diversas contrataciones. **(DJSI 1.7.3)**
- **Reforzar la cadena de suministro** sostenible mediante la incorporación de criterios ambientales y sociales en la evaluación y selección de proveedores.
- **Implementar capacitaciones** en sostenibilidad, especialmente orientadas a la medición de la huella de carbono.
- **Incrementar el número de proveedores** que participen en la certificación Empresarios por la Integridad.
- **Identificar oportunidades para el reciclaje** y segundo uso de materiales y desmedros almacenados, promoviendo prácticas de economía circular.

Para más información sobre nuestros indicadores de Modelo de abastecimiento y nuestros proveedores, diríjase al anexo 12.2.16.

9.2. Selección y evaluación de proveedores

La gestión sostenible de la cadena de suministro es esencial para asegurar que las prácticas de nuestros proveedores estén alineadas con los estándares sociales, ambientales, de derechos humanos y de cumplimiento que exige la Compañía. Este enfoque no solo contribuye a reducir riesgos, sino que también fortalece nuestra aspiración de promover una cadena de valor sostenible.

Es importante resaltar que Cálidda opera en la concesión de distribución de Gas Natural ubicada en Lima y Callao, por lo que nuestras operaciones significativas se concentran en estas 2 provincias. Se considera proveedor local a toda empresa constituida dentro del territorio nacional.

GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN

La gestión de abastecimiento funciona de manera transversal en la Organización y coordina estrechamente con todas las direcciones. Estas coordinaciones permiten traducir las estrategias de mediano y largo plazo en procesos más eficientes, que luego se consolidan en el Plan Anual de Compras y Contrataciones, diseñado para atender oportunamente las necesidades del negocio.

En 2024 se implementó en Cálidda el HUB de Abastecimiento, desde el cual se gestionan las contrataciones de todas las filiales del Grupo Energía Bogotá en Perú, con el objetivo de aprovechar sinergias y economías de escala.

Desde el Gobierno Corporativo, contamos con un Comité de Contratación integrado por 7 directores, responsable de supervisar las prácticas de abastecimiento. Entre sus funciones destacan la aprobación del Plan Anual y Plurianual de Contrataciones, así como el seguimiento de los procesos iguales o superiores a USD 100,000. Para contrataciones de USD 8 millones o más, la aprobación corresponde al Directorio. **(DJSI 1.7.2) (DJSI 1.7.3)**

POLÍTICAS Y MECANISMOS

Para asegurar procesos coherentes y alineados con estándares corporativos, nuestro Modelo Estratégico de Abastecimiento se rige por los siguientes lineamientos.

- Política de Sostenibilidad
- Política de Abastecimiento
- Manual de Contratación y Control de Ejecución
- Política de Arquitectura de Control
- Política de Ética Empresarial anticorrupción y soborno
- Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas **(DJSI 1.7.1)**
- Manual de Salud y Seguridad en el Trabajo para contratistas
- Manual de Manejo Ambiental

Asimismo, el Manual de Salud y Seguridad en el Trabajo para contratistas y Manual de Manejo Ambiental especifican los requisitos mínimos para proveedores y contratistas. Adicionalmente, todas las contrataciones incluyen una cláusula sobre Derechos Humanos. **(DJSI 1.7.2)**

Nuestro proceso de abastecimiento es auditado de manera constante de manera interna y también por auditores externos, de modo que se asegure su integridad y cumplimiento normativo.

Por otro lado, la información sobre proveedores locales y extranjeros se gestiona en la plataforma SAP. La validación incluye datos obtenidos de la SUNAT, centrales de riesgo, el Formato de Registro de Proveedor y la certificación bancaria; sin embargo, estos datos no son validados por terceros.

104 nuevos proveedores

100% de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo a criterios ambientales y sociales

100% de contratistas significativos evaluados

Nuestros logros

Durante 2025 consolidamos avances relevantes en la gestión de nuestra cadena de suministro, integrando criterios de sostenibilidad, integridad, eficiencia operativa y desarrollo de proveedores.

- **Estrategia de contratación integral:** diseñamos una estrategia en coordinación con diversas áreas que alineó necesidades comerciales y regulatorias, facilitando la incorporación de nuevos contratistas y fortaleciendo el proceso de abastecimiento.

- **Consolidación del HUB de Abastecimiento:** potenciamos esta plataforma como mecanismo de coordinación, logrando mayores ahorros, agregación de demanda y compras conjuntas, contribuyendo a una gestión más eficiente de los recursos.

- **IX Encuentro de Proveedores:** este evento permitió reforzar con nuestros proveedores los valores corporativos Primero la vida y Hacemos lo correcto, así como los principales componentes de nuestro sistema de prevención: el Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas, la Política de Obsequios y Atenciones, el Canal Ético y los lineamientos de relacionamiento con funcionarios públicos. Además, profundizamos en el valor Pasión por el Cliente y nuestro rol en la estrategia ESENCXIA e incorporamos contenidos sobre sostenibilidad, impacto ambiental y el llamado a la acción para proteger el entorno donde operamos. **(GRI 3-3) (GRI 308) (GRI 3-3) (GRI 414)**

- **Ahorros en contrataciones:** generamos USD 43.40 millones en ahorros, reflejo de eficiencia operativa y una gestión estratégica orientada al valor sostenible.

- **Integridad en la cadena de valor:** con Empresarios por la Integridad, 17 proveedores elaboraron su Código de Ética y 5 avanzan en certificarse como Pymes Embajadoras, en línea con la cultura de cumplimiento en el ecosistema de abastecimiento.

- **Diversidad e inclusión:** realizamos dos talleres con Aequales para proveedores estratégicos, quienes desarrollaron un autodiagnóstico y planes de trabajo en DEI. **(DJSI 1.7.2) (DJSI 1.7.3)**

- **Factor K de sostenibilidad:** aplicado en 28 procesos competitivos que representan el 8 % de los contratos donde correspondía integrarlo, bajo una metodología vinculada al Plan Anual de Compras.

- **Ejecución del Plan Anual de Compras:** cumplimos más del 75 % de las contrataciones programadas, de manera eficiente y alineada con la planificación anual.

- **Desempeño satisfactorio:** obtuvimos resultados positivos en la encuesta de desempeño de nuestros clientes externos.

- **Primera rueda de negocios:** realizada en diciembre con más de 90 empresas para ampliar y diversificar nuestra base potencial de proveedores. **(Indicador propio: Cadena de suministro)**

TESTIMONIO PROVEEDOR

Trabajar con Cálidda ha sido sumarnos a una visión que ***transforma.***

A lo largo de estos años, hemos visto una convicción real por impulsar la sostenibilidad, no solo desde el discurso, sino desde la acción. Cálidda comparte, impulsa y contagia buenas prácticas a toda su cadena de valor, motivándonos a elevar nuestros propios estándares e integrar la sostenibilidad en nuestra gestión.

Ese liderazgo —coherente y cercano— ha generado un impacto tangible en nosotros, al punto de ser reconocidos por prácticas que nacieron, en gran medida, de este acompañamiento. En un entorno donde aún hay mucho por avanzar, Cálidda no solo destaca: moviliza, inspira y marca el camino hacia un desarrollo verdaderamente sostenible.

Diego Meneses
Country Manager de Oca Global Perú

Diego Meneses
– Country Manager de Oca Global Perú

10. PARTE

Equipo que convierte propósito en acción

Cómo potenciamos a *nuestra gente*

Gestionamos a las personas con la misma rigurosidad con la que gestionamos nuestro negocio: **con visión de futuro, responsabilidad y foco en el desarrollo sostenible.**

En Cálidda nos une una cultura basada en principios y valores que se viven a diario. Ese marco común guía nuestro trabajo y orienta a todos los equipos hacia un propósito compartido.

Por ello promovemos un entorno laboral estimulante, retador y orientado al desarrollo profesional, lo que nos convierte en un espacio siempre atractivo para el mejor talento. El desempeño de nuestras personas es clave para garantizar un servicio óptimo, seguro y sostenible, por eso impulsamos la formación continua y el crecimiento de perfiles diversos en todas las áreas de la Empresa.

Aseguramos, en ese sentido, condiciones laborales responsables y un clima que potencia el aporte de cada colaborador. De manera consistente, nuestras instalaciones operativas y administrativas son espacios donde promovemos activamente la diversidad, la inclusión y la equidad de género.

10.1.
Modelo centrado en las personas

La gestión de personas es esencial para una empresa del sector energético como la nuestra, donde **el capital humano sostiene la innovación y garantiza operaciones seguras y eficientes.** Estamos convencidos de que traer, retener y desarrollar talento resulta clave para mantener la competitividad y asegurar un crecimiento sostenible.

Con este propósito, impulsamos la modernización y flexibilización de nuestros procesos a través de herramientas como la Web del SGI y el Programa de Optimización. Este último permite que los colaboradores desarrollen proyectos con impacto directo en los procesos de la Empresa, enmarcados en la cultura de la agilidad. En 2025, 2 promociones fueron capacitadas en metodología Lean y la primera de ellas presentó sus resultados ante el Comité de Directores y todos los colaboradores. A ello se suman iniciativas como la licencia de paternidad extendida, el trabajo híbrido formalizado y la promoción del equilibrio vida, siempre con una mirada humana sobre la gestión sostenible de personas.

Para evaluar la efectividad de estas iniciativas, utilizamos indicadores como la participación en programas de bienestar, el nivel de adopción de las nuevas políticas y el análisis de la equidad salarial, respaldado por estudios y encuestas especializadas. El cumplimiento de estas prácticas es supervisado por instancias como el Comité de Administración Salarial y el Comité de Intervención ante Hostigamiento Sexual, además de la actualización continua de políticas y procedimientos conforme a las normativas legales y éticas. **(DJSI 1.5.4A)**

La claridad y accesibilidad de nuestras políticas de Recursos Humanos es otro componente fundamental. Todos los manuales, procedimientos, políticas, reglamentos y matrices se encuentran disponibles 24/7 en la Web del SGI. Asimismo, evaluamos la eficacia de nuestra gestión mediante indicadores que miden la implementación efectiva de estos instrumentos y el uso adecuado de los recursos disponibles. **(GRI 3-3) (GRI 401)**

En 2025, 2 promociones fueron capacitadas en ***metodología Lean***

POLÍTICAS Y MECANISMOS

Contamos con un marco robusto de políticas en materia de gestión de personas, entre las que destacan **10 en particular.**

Finalmente, los cambios que puedan surgir en empresas contratistas están regulados contractualmente. Cualquier afectación a su fuerza laboral es evaluada por la Dirección, y para situaciones de reorganización contamos con lineamientos definidos que permiten gestionar estos procesos de manera adecuada. **(GRI 3-3) (GRI 402)**

POLÍTICAS EN MATERIA DE GESTIÓN DE PERSONAS

- Política de Compensaciones
- Política de Reclutamiento y Selección
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Derechos Humanos
- Política de Gestión del Talento
- Política de Reclutamiento y Selección
- Política Ambiental
- Política de Gestión del Desempeño
- Política Salarial
- Política de Sostenibilidad

Nuestros logros

Durante el 2025 consolidamos avances clave en la Gestión de Personas, lo que nos ha permitido reforzar la excelencia operativa, la cultura organizacional y la experiencia del colaborador. A continuación, presentamos los hitos más relevantes.

- Estrategia y madurez en Gestión de Personas
- Optimización y digitalización de procesos
- Reorganizaciones estratégicas
- Cultura organizacional y liderazgo transformador
- Engagement y clima laboral
- Gestión del talento y marca empleadora
- Equidad salarial
- Beneficios educativos
- Modernización tecnológica
- Automatización y eficiencia operativa
- Programas de optimización y mejora continua
- Programas de desarrollo y reconocimiento
- Evolución cultural e innovación
- Clima laboral y satisfacción
- Capacitación y desarrollo

Estrategia y madurez en Gestión de Personas

- **Alcanzamos un nivel de madurez alto (meta: 3.8)**, impulsado por la homologación del Modelo de Gestión del Desempeño y por la optimización y digitalización de procesos estratégicos.
- **Nuestro modelo fue reconocido** como la mejor práctica dentro del Grupo, convirtiéndonos en referencia para la homologación en todas las empresas.
- **El modelo dual de desempeño habilitó avances clave.** (60 % Objetivos / 40 % Competencias)
  - Definir objetivos SMART con foco en la responsabilidad individual.
  - Promover feedback oportuno y bidireccional.
  - Consolidar evaluaciones justas con mirada 360°, gracias a sesiones de calibración con líderes.
- Este enfoque garantizó una alineación estratégica del qué y el cómo en el 100 % de la Organización.

Optimización y digitalización de procesos

Implementamos el piloto de sistematización presupuestal de la Dirección a través del dashboard **“CaliControlito”,** lo que nos ha permitido llevar a cabo estas acciones.

- Visualizar en tiempo real modificaciones presupuestales.
- Fortalecer la toma de decisiones con datos confiables.
- Impulsar un uso eficiente y focalizado de los recursos.

Reorganizaciones estratégicas

Ejecutamos 2 reestructuraciones clave: Fusión de las Direcciones de Gestión de Personas y Sostenibilidad, e integración de las dos Direcciones Comerciales. Estas acciones elevaron la eficiencia interna y alinearon estructuras con las prioridades corporativas.

Cultura organizacional y liderazgo transformador

- Nos enfocamos en cuatro capacidades críticas: **autoconocimiento, innovación/adaptación, aprendizaje continuo e impacto colectivo.**
- En el **modelo Barrett, mantuvimos un 62 %** en evolución y contribución, reflejando una cultura sólida y orientada al valor.
- Principales iniciativas
  - Escuela de Liderazgo 2025: 69 líderes, más de 1,770 horas de formación y un índice de efectividad de 88 %.
- Programa de Intraemprendimiento Renergy e Innovatalks: 120 colaboradores formados, 14 líderes coaches, NPS de 95 % y más de 8,600 horas de formación en innovación.

Engagement y clima laboral

- Alcanzamos el **puesto #9 en GPTW Perú** (90 % satisfacción), subiendo dos posiciones vs. 2024.
- Adicionalmente, tuvimos otros reconocimientos.
  - #12 en Diversidad, Equidad e Inclusión.
  - #5 en Gestión Sostenible.
  - #6 en Producción & Operaciones.
- Estas mejoras se lograron mediante 2 programas:

  a. Programa **“Nuestro Clima lo Creemos Todos”**, con más de 40 actividades interáreas.

  b. Programa de reconocimiento **“Energía que Trasciende”**, en sus tres modalidades: Valores, Comercial y Años de Servicio.

Gestión del talento y marca empleadora

- **Merco Talento 2025:** subimos 11 posiciones, con lo que alcanzamos el puesto #35, impulsados por el fortalecimiento de la Estrategia de Marca Empleadora y de fidelización del talento (atracción, retención y motivación del mejor talento).
- **Iniciativas destacadas**

  a. Programa de Talento Destacado
  - **60 colaboradores** identificados como talento, con assessment de potencial para autoconocimiento y planes de desarrollo.
  - **Mentoring con líderes** y acompañamiento especializado.
  - **>30 % de vacantes cubiertas** internamente para promover movilidad interna y alistamiento para mayores retos.

  b. Talento con Energía 2024–2025
  - **30+ practicantes completaron** el programa con éxito.
  - **20+ proyectos de mejora continua** y digitalización, presentados ante un comité evaluador de nivel ejecutivo.

  c. Atracción de talento joven y diverso
  - **Participación en 19 eventos** (ferias laborales, webinars y talleres).
  - **Enfoque en jóvenes y mujeres** estudiantes de carreras STEM.
  - **1,400+ estudiantes** alcanzados con charlas magistrales dictadas por expertos de Cálidda.

Consolidamos una propuesta de valor al colaborador más atractiva, fortalecimos el pipeline interno, aceleramos la movilidad y posicionamos a Cálidda como empleador de referencia en segmentos clave.

Equidad salarial

Con Mercer, realizamos análisis salariales que confirmaron el éxito de nuestra política, manteniendo una equidad remunerativa superior al 80 %.

80%
equidad remunerativa
superando estándar saludable del 70 %.

Beneficios educativos

52
colaboradores
accedieron al beneficio de inglés.

22
colaboradores
recibieron becas de pregrado y posgrado cumpliendo criterios académicos.

Modernización tecnológica

Fortalecimos el uso de la Web SGI, con mejor accesibilidad a documentos clave y facilitando auditorías internas y externas.

Automatización y eficiencia operativa

Consolidamos automatizaciones del SGI, como SAM, indicadores y matriz RYOS e incrementamos eficiencia interna, transparencia en decisiones y trazabilidad de los procesos.

Programas de desarrollo y reconocimiento

Fortalecimos talleres para líderes, inducción cultural y esquemas de reconocimiento, contribuyendo a un entorno motivador y de alto desempeño.

Programas de optimización y mejora continua

- Dos promociones fueron capacitadas en metodología Lean.
- La primera promoción presentó resultados de sus proyectos ante el Comité de Directores y toda la compañía.

Evolución cultural e innovación

Alcanzamos un puntaje de

49.84 (+2.58 vs. 2023)

en los cuadrantes de Colaboración e Innovación.

Clima laboral y satisfacción

Incrementamos el Trust Index de

90% a 91%

Capacitación y desarrollo

Registramos

26,822.5 horas

de capacitación con un promedio de 53,6 horas por colaborador.

10.2.
Fuerza diversa y comprometida

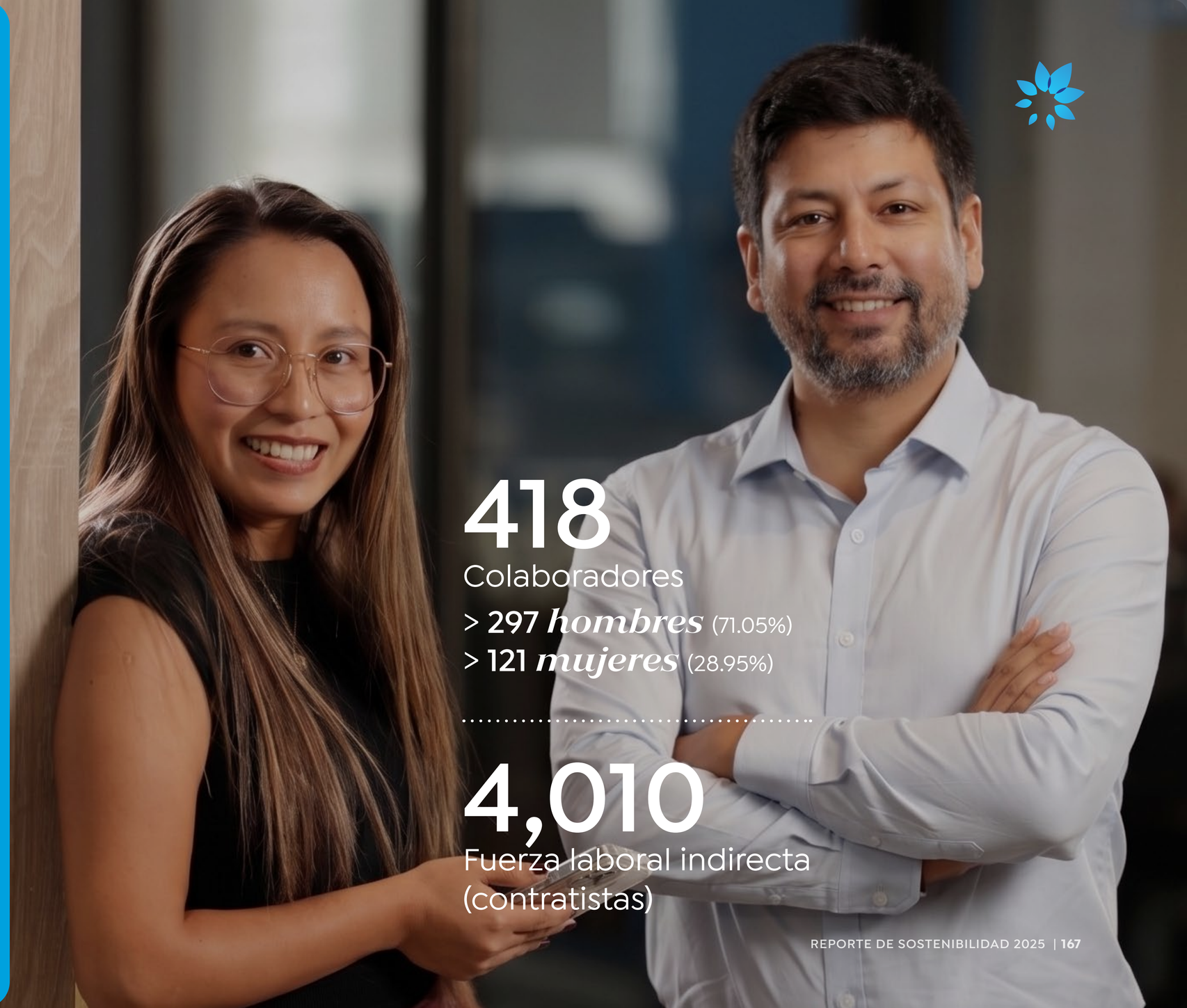
10.2.1. Composición laboral

Durante el 2025, nuestra fuerza laboral estuvo conformada por 418 colaboradores, de los cuales 297 fueron hombres (71.05%) y 121 mujeres (28.95%).

En términos de estructura etaria, el 79.67% de nuestros colaboradores se encuentra entre 30 y 50 años, seguido por el 10.29% que es menor de 30 años. Finalmente, el 10.05% tiene más de 50 años. **(GRI 2-7)**

Adicionalmente, nuestra fuerza laboral indirecta –integrada por contratistas– alcanzó un total de 4,010 personas, dedicadas principalmente a actividades de construcción de redes externas e internas, así como a labores de mantenimiento. **(GRI 2-8)**

Más de 4,400 personas ***impulsaron*** nuestras operaciones en 2025



418
Colaboradores
> 297 ***hombres*** (71.05%)
> 121 ***mujeres*** (28.95%)

4,010
Fuerza laboral indirecta (contratistas)

10.3.
Cultura que inspira bienestar

10.3.1. Clima laboral

Un entorno de trabajo positivo y saludable es un habilitador clave para el cumplimiento de la Estrategia Cálidda 2033 y la sostenibilidad del negocio, ya que influye directamente en el bienestar de las personas, la productividad, la innovación y la capacidad de adaptación de la organización.

Por ello, gestionamos el clima laboral como un eje central de nuestra estrategia de Gestión del Desempeño y Personas (GDP), para lo que situamos a los colaboradores en el núcleo de la transformación empresarial. A través de una cultura orientada al cliente, la colaboración y la mejora continua, promovemos espacios donde las personas se sienten valoradas, escuchadas y empoderadas para generar valor, innovar y contribuir al logro de los objetivos estratégicos.

Nuestra gestión del clima laboral impulsa transversalmente los frentes de innovación, excelencia operativa y experiencia del cliente, en favor de la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y la adopción de nuevas formas de trabajo. Este enfoque permite contar con equipos comprometidos, ágiles y preparados para responder a los desafíos del crecimiento, así como a la evolución de las expectativas de nuestros clientes y grupos de interés.

Asimismo, consolidar un clima laboral sólido y coherente con nuestros valores es determinante para atraer, desarrollar y fidelizar talento, así como para garantizar la continuidad del negocio y el desarrollo sostenible de la Compañía. Por ello, trabajamos de manera constante en fortalecer una cultura organizacional que inspire, motive y traduzca nuestro propósito de generar progreso y calidad de vida hoy y en el futuro.

Promovemos espacios donde las personas se sienten valoradas, escuchadas y empoderadas para generar valor, innovar y contribuir al logro de los ***objetivos estratégicos.***

Nuestros logros

Durante el 2025 hemos trabajado las siguientes iniciativas orientadas a fortalecer la confianza y el compromiso de nuestros colaboradores, para lo cual promovemos un entorno de trabajo inclusivo y alineado a nuestros valores.

Nuestro clima lo creamos todos →

Energía que trasciende: reconocimiento por valores →

Reconocimiento por años de servicio →

Reconocimiento comercial Desempeño de estrellas →

Estrategia Vivamos la diversidad e inclusión →

Nuestro clima lo creamos todos

Con el objetivo de fortalecer un entorno laboral positivo y colaborativo, buscamos socializar los resultados de la encuesta de clima con los líderes, promover la cocreación de planes de acción junto a los equipos y asignar recursos que impulsen actividades de camaradería y colaboración transversal para mejorar la experiencia laboral.

Logros 2025

- **Reuniones al inicio del año** para presentar resultados de la encuesta a los líderes y orientar decisiones.
- **Cocreación de planes** de clima con los equipos, priorizando acciones según hallazgos.
- **Asignación de recursos** para actividades de integración y colaboración interáreas.

Indicadores

- Líderes impactados: **33**
- Inversión en desarrollo de capacidades de colaboración: **USD 30,000**
- Actividades por equipo al año: **2**

Energía que trasciende: reconocimiento por valores

Bajo la mirada de fortalecer la motivación, el compromiso y el orgullo de pertenencia, consolidamos un sistema de reconocimiento integral que engloba 3 modalidades: Valores, Comercial y Años de Servicio; cada una está orientada a destacar comportamientos ejemplares, resultados sobresalientes y la trayectoria de quienes aportan a construir nuestra historia.

Logros 2025

Implementación de un proceso en 4 etapas: postulación, comité evaluador, votación general y premiaciónpública.

Indicadores

14	6	3
Colaboradores postulados	Finalistas	Reconocidos

Reconocimiento por años de servicio

Logros 2025

Celebración de hitos de 5, 10, 15, 20 y 25 años con esculturas inspiradas en culturas preincaicas e incaicas, reforzando identidad y orgullo.

Indicadores

5 años	10 años	15 años	20 años
31	19	28	7

Reconocimiento comercial Desempeño de estrellas

Logros 2025

Reconocimiento de **resultados extraordinarios en B2B y B2C**, que consolidan una cultura de desempeño superior.

8 Colaboradores **reconocidos** (4 B2B y 4 B2C)

92% Participación total 2025 (B2B: 49 de 53 y B2C: 51 de 56)

Estrategia Vivamos la diversidad e inclusión

Con la finalidad de consolidar una cultura consciente, respetuosa y equitativa, impulsamos acciones que sensibilizan sobre distintas dimensiones de la diversidad, fomentan espacios inclusivos y acompañan fechas corporativas desde un enfoque de respeto, corresponsabilidad y bienestar, promoviendo que todos los colaboradores se sientan valorados.

Logros 2025

- **Campañas y activaciones** por el Día de la Mujer, Día de la Madre y Día del Padre con comunicaciones de la Dirección General, testimonios, talleres y acciones de bienestar.
- **Enfoque de género** y corresponsabilidad, visibilizando liderazgo femenino y paternidad activa.

Indicadores

- **Día de la Mujer**
  - Visualizaciones de testimonios: **327** (+77 % de la compañía)
  - Participantes Taller de imagen personal: **31 mujeres**
- **Día de la Madre**
  Participantes
  50 madres
  NPS: **91 %**
- **Día del Padre**
  Participantes
  200 padres
  NPS: **71 %**

10.3.2. Bienestar

El bienestar de nuestros colaboradores es una prioridad estratégica, ya que **un equipo saludable y satisfecho contribuye a un entorno laboral positivo** y tiene un impacto directo en la productividad y eficiencia de la organización. Este compromiso forma parte de nuestra responsabilidad con la calidad de nuestras prácticas laborales y del enfoque integral de gestión del talento.

Guiados por nuestro Manual de Beneficios, promovemos la salud física y mental de nuestros colaboradores y apoyamos su estabilidad emocional y financiera. En esta línea, contamos con iniciativas que acompañan al colaborador durante toda su trayectoria en Cálidda, incluyendo medidas específicas para garantizar su tranquilidad durante la transición al término de la relación laboral.

Un equipo saludable y satisfecho contribuye a un entorno laboral positivo y tiene un impacto directo en la ***productividad y eficiencia*** de la organización

PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA EL CESE

Como parte de este compromiso, implementamos un programa que brinda beneficios orientados al bienestar financiero de los colaboradores al momento de su salida de la empresa:

Indemnización según años de servicio:

Otorgamos indemnizaciones que crecen proporcionalmente al tiempo de permanencia, facilitando una transición financiera más estable y reconociendo la dedicación de quienes han contribuido de manera sostenida a la empresa.

Suma graciosa compensable:

Brindamos una compensación adicional basada en la antigüedad, como gesto de reconocimiento por el vínculo y aporte del colaborador durante su permanencia en Cálidda.

Seguro médico post cese:

Mantenemos vigente el seguro médico por un periodo posterior al término de la relación laboral, con un tiempo extendido para colaboradores que se retiran a partir de los 50 años.

(GRI 3-3) (GRI 401)

Entre los beneficios laborales vigentes destacan **el seguro de vida, la atención médica, la cobertura por incapacidad** o invalidez, así como los permisos parentales, de enfermedad y por fallecimiento de familiares cercanos. Además, en línea con nuestro compromiso de respeto y apoyo a la vida familiar, durante 2025 aseguraremos la continuidad de estos beneficios esenciales, orientados al bienestar integral de nuestros colaboradores y sus familias.

PROGRAMAS PARA LOS COLABORADORES (DJSI 3.3.7)

- **Facilidades para lactancia materna.** Cumplimos con los 98 días de licencia establecidos por ley y contamos con un lactario habilitado conforme a las normativas vigentes. También informamos a nuestras colaboradoras en calidad de madres lactantes –y a sus respectivos jefes– sobre los beneficios de la lactancia y garantizamos el cumplimiento de las normas, en un entorno de trabajo respetuoso y comprensivo.

- **Permiso parental para cuidador principal.** Aquellos colaboradores que requirieron dedicar tiempo de calidad a sus responsabilidades como cuidadores principales pudieron acceder a un permiso remunerado de 14 semanas. De esta manera, contribuimos a la construcción de un entorno laboral que valora y respalda la diversidad de roles.

- **Permiso parental para cuidador no principal.** Los colaboradores que asumieron roles importantes en el cuidado de sus familiares pudieron acceder a un promedio de 3 semanas de permiso remunerado. Así, apuntamos a equilibrar de manera saludable la vida personal y profesional de nuestro equipo. (GRI 401-3)

- **Permiso por cuidado de otros familiares o personas dependientes.** Aquellos colaboradores que durante el año requirieron asumir labores de cuidado más allá de lo cubierto por el permiso parental contaron con la posibilidad de hacer uso de 4 cupones o días libres. Asimismo, se brindaron licencias ante situaciones de enfermedad grave, emergencia o fallecimiento.

- **Licencia de paternidad ampliada.** Hemos extendido la licencia de paternidad al brindar a nuestros colaboradores 10 días hábiles flexibles adicionales. Esto refuerza nuestro compromiso con el bienestar familiar.

- **Extensión licencia de maternidad.** Se adiciona 10 días libres adicionales a los de ley. La colaboradora puede aplicar el beneficio dentro del primer año del bebe.

Por otro lado, durante 2025 fortalecimos la gestión del bienestar de nuestros colaboradores mediante la implementación de iniciativas articuladas desde cinco ejes estratégicos, cada uno orientado a impulsar la calidad de vida de nuestras personas.

En cuanto a nuestro Programa de Retiro Voluntario, logramos indemnizar al 2.52 % de los *colaboradores* que estuvieron a tiempo completo. (GRI 404-2) (GRI 401-2)

Cuidar la salud

- Nuestras iniciativas para fomentar la salud incluyeron: campaña de vacunación (6 campañas de vacunación: Influenza, DPT (Difteria, tétanos, tos ferina)), chequeo preventivo in house.
- Ofrecimos asesorías nutricionales durante todo el año.
- Contamos con un médico tópico y un médico ocupacional.
- Garantizamos un seguro médico familiar con cobertura del 100% de nuestros colaboradores y familiares directos.
- Campañas medicas In House: Campañas de prevención de cáncer de mama, consultas médicas especializadas dermatología, cardiología y endocrinología.
- Programa Muévete por tu Bienestar: Programa dirigido a colaboradores con alteraciones nutricionales, seguimiento personalizado por la nutricionista y médico ocupacional. Cubierto al 100% por Cálidda.

Promover el ejercicio y el deporte

- Rentamos canchas deportivas (tenis, vóley, básquet y futbol) para el uso de los colaboradores durante el año.
- Organizamos las Olimpiadas Cálidda.
- Se incorporó Viva Pasatiempos con Energía, que son nuestras comunidades, donde los colaboradores pueden interactuar con el pasatiempo en común. Hoy tenemos 5 comunidades activas (vóley, tenis, futbol, club de lectura y maratón).
- Celebramos el Día del Padre con dos campeonatos: uno de fulbito y otro de fulbito de mesa.

Brindar un horario flexible

- En coordinación con sus líderes, nuestros colaboradores pudieron ajustar su jornada laboral según sus necesidades y responsabilidades.
- Dichas coordinaciones también aplican para poder trabajar medio día los viernes, según disponibilidad del beneficio.

Gestionar el estrés

- Enfocados en salvaguardar la salud mental, establecimos una línea de soporte emocional, ofreciendo un medio para abordar inquietudes y tensiones.
- Conscientes de la tensión física y mental generada por las diferentes labores, mensualmente llevamos a cabo pausas activas y sesiones de masajes.
- Charla Bienestar emocional en momentos de ansiedad y estrés.

Equilibrar el trabajo y el hogar

- Hicimos efectiva la modalidad parcial de teletrabajo, con un enfoque híbrido. Nuestros colaboradores prestan servicios de forma presencial 2 días a la semana y teletrabajan 3 días.
- Incentivamos que los trabajadores tengan equilibrio adecuado en su vida personal y laboral, así contamos con los siguientes beneficios principalmente: (i) cuponera de tiempo libre: 4 días libres adicionales al año, (ii) vacaciones por días hábiles, (iii) trabajo híbrido flexible para las posiciones que pueden hacerlo, (iv) actividades deportivas, (v) licencia de paternidad y maternidad con más días que lo establecido en la ley, (vi) viernes corto todo el año, (vii) promoción de comunidades, (viii) línea gratuita de apoyo emocional, (ix) asesoría nutricional gratuita, (x) actividades de integración.

Nuestros logros

Con el objeto de brindar las ***facilidades*** necesarias y asegurar condiciones de accesibilidad adecuadas implementamos la adecuación de nuestras oficinas para garantizar ***accesibilidad*** a personas con discapacidad.

Estas mejoras en la infraestructura eliminan barreras físicas y aseguran espacios inclusivos, comprometidos con la igualdad de condiciones y que brindan las facilidades necesarias para todos sin distinción.

10.4.
Atracción y selección

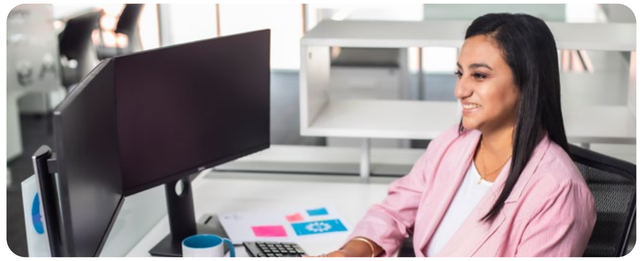
La atracción y selección de talento constituyen un pilar estratégico para garantizar la competitividad, sostenibilidad y crecimiento del negocio. Nuestra estrategia se orienta a conformar equipos de alto desempeño, diversos e inclusivos, plenamente alineados con los valores corporativos y comprometidos con fortalecer la cultura organizacional, la innovación y la capacidad de respuesta frente a los desafíos del mercado. Para ello, implementamos procesos de reclutamiento y selección estructurados, transparentes y basados en la meritocracia, en cumplimiento de nuestras políticas, procedimientos y lineamientos de debida diligencia. Este enfoque asegura decisiones objetivas tanto en los procesos de ingreso como en la movilidad interna, en coherencia con los valores Hacemos lo correcto y Desempeño superior y alineados con nuestro compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión.

En este contexto, desarrollamos el Programa de Selección Inclusiva, orientado a reducir sesgos inconscientes, ampliar los criterios de evaluación y promover mayor representatividad en las distintas etapas del proceso. Entre sus principales prácticas destacan el uso de CV incógnito, la conformación de paneles paritarios o diversos, las ternas preferentes y la inclusión de mujeres en las listas de candidatos para fortalecer la equidad desde la fase inicial de evaluación.

De manera complementaria, hemos robustecido más nuestra estrategia de Talento Femenino, enfocada en la atracción y desarrollo de mujeres en sectores con menor representación, como las ingenierías y carreras técnicas. Esta estrategia contribuye a consolidar nuestra reputación como empleador inclusivo, atraer y retener talento diverso y conformar equipos más balanceados.

Hemos robustecido más nuestra estrategia de *Talento Femenino*, enfocada en la atracción y desarrollo de mujeres en sectores con menor representación

Durante el año, realizamos talleres y charlas dirigidos a mujeres universitarias y técnicas, además de establecer alianzas con instituciones educativas para promover su inserción laboral. Como resultado, logramos la incorporación de mujeres al programa técnico IG1 tras un proceso de contacto, evaluación y selección de la totalidad de las participantes.



Asimismo, implementamos el Programa de Trainee Mujeres en el área de Operaciones, destinado a identificar y desarrollar jóvenes profesionales con alto potencial. Esta iniciativa fortalece el plan de sucesión de talento femenino para posiciones operativas y contribuye al crecimiento sostenible del negocio. El programa incluye mentoría personalizada, un onboarding orientado a procesos operativos clave, planes de desarrollo individual y proyectos de mejora, promoviendo el aprendizaje práctico y el desarrollo profesional. Con ello, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad de género, la excelencia en la gestión del talento y el posicionamiento como empleador inclusivo.

Adicionalmente, impulsamos un Piloto de Selección de Personas con Discapacidad, orientado a consolidar un entorno laboral inclusivo, justo y libre de discriminación. Este piloto permitió evaluar y optimizar nuestros procesos de selección, sensibilizar a los equipos involucrados y generar espacios de empleabilidad mediante charlas especializadas y eventos dirigidos a estudiantes con discapacidad, sentando las bases para futuras incorporaciones.

En conjunto, estas iniciativas reflejan el compromiso de la compañía con una gestión del talento responsable, inclusiva y alineada con los principios de sostenibilidad social.

INDICADORES DE IMPACTO

Selección inclusiva (2025)

- Vacantes cerradas:
  67 % hombres y 33 % mujeres
- Aplicación de CV Incógnito: **100 %**
- Presencia de mujeres en la long list de candidatos: **80 %**
- Paneles paritarios o diversos: **100 %**
- Ternas preferentes: **64 %**

100%
Aplicación de CV Incógnito

Talento femenino (2025)

- **Talleres y charlas para talento femenino:**
  - UNI – Talento Femenino en Acción:
    34 mujeres universitarias
  - TECSUP – Haz visible tu talento y construye tu marca: **40 mujeres técnicas**
  - SENATI – Haz visible tu talento y construye tu marca: **8 mujeres técnicas**
- **Programa IG1 Mujeres (TECSUP):**
  - 24 mujeres evaluadas
  - 100 % contactadas
  - 3 mujeres incorporadas a la compañía

24 mujeres
evaluadas

Trainee de Operaciones con talento femenino

10 mujeres
estudiantes de carreras STEM seleccionadas

Piloto de selección de personas con discapacidad

- Candidatos que pasaron filtro de requisitos: **30**
- Personas contactadas: **21**
- Finalistas: **1** • Ingresos: **0**
- Eventos de empleabilidad (PUCP y UPC):
  - **2 charlas realizadas**
    (Cómo afrontar una entrevista laboral)
  - **17 participantes**
  - **8 estudiantes pre filtrados**
    para futuras vacantes

68
Currículums revisados

MARCA EMPLEADORA: ATRAYENDO Y FIDELIZANDO AL TALENTO

El fortalecimiento de la marca empleadora es una acción estratégica orientada a atraer, fidelizar y desarrollar talento de alto potencial, posicionándonos como un empleador de referencia. Nuestra propuesta de valor refleja la identidad y cultura organizacional, y comunica de manera consistente nuestro compromiso con el crecimiento profesional, la diversidad, la inclusión y la innovación en la gestión de personas.

Durante 2025, consolidamos este enfoque mediante la participación en ferias laborales, charlas, talleres y ponencias en instituciones educativas, incorporando a colaboradores especialistas de la Compañía —muchos de ellos egresados de estas mismas casas de estudio—. Estas actividades generaron experiencias significativas para estudiantes y profesionales, incrementaron la visibilidad de Cálidda en el mercado laboral, promovieron la equidad de género y fomentaron la participación femenina en sectores tradicionalmente masculinizados. Asimismo, reforzaron nuestro pipeline de talento a través de programas de prácticas y trainees.

Como parte de esta estrategia, implementamos el Programa de prácticas Talento con Energía, diseñado para ofrecer a estudiantes una primera experiencia laboral estructurada y formativa. Este incluye un proceso de selección integral, una inducción corporativa y el desarrollo de proyectos de mejora enfocados en la optimización y automatización de procesos. Además, todos los proyectos son evaluados y reconocidos por un jurado conformado por líderes de Cálidda. Así, esta iniciativa contribuye tanto a la formación de futuros profesionales como al fortalecimiento de la cantera de talento para la Organización.

El fortalecimiento de la marca empleadora es una acción estratégica a atraer talento de alto potencial.

INDICADORES DE IMPACTO – MARCA EMPLEADORA (2025)

19 eventos
de empleabilidad realizados (ferias laborales, webinars, charlas y talleres)

1,427 registros
de asistentes

5 colaboradores
expertos participaron como ponentes en instituciones educativas

000 publicaciones
en LinkedIn sobre los eventos de marca empleadora de asistentes

Programa de Prácticas “Talento con Energía” Edición 2024-2025:

- +230 postulantes
- +70 evaluados
- 25 seleccionados
- 14 proyectos de mejora presentados
- 5 proyectos premiados

Programa de Prácticas “Talento con Energía” resultados históricos:

- +20 posiciones cubiertas con los mejores practicantes del programa
- +30 proyectos de mejora

Nuestra propuesta de valor refleja la identidad y cultura organizacional, y comunica de manera consistente nuestro compromiso con el crecimiento profesional, la diversidad, la inclusión y la ***innovación en la gestión de personas***

EQUIPO QUE CONVIERTE PROPÓSITO EN ACCIÓN

PROGRAMA ENERGÍA QUE CRECE: MOVILIDAD INTERNA, PROMOCIONES Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

Como su nombre lo indica, impulsa la movilidad interna y las promociones como elementos centrales de la estrategia de desarrollo, fidelización y sostenibilidad del talento. Partimos de la convicción de brindar oportunidades equitativas de crecimiento a todos los colaboradores, siempre con prioridad en el talento interno para la cobertura de vacantes con procesos transparentes y meritocráticos.

De esa forma, el negocio se fortalece, a la par que se reconoce el desempeño y potencial de las personas y se promueve un entorno de aprendizaje continuo. Los procesos de selección interna incluyen retroalimentación estructurada para quienes no son seleccionados, lo que favorece su crecimiento profesional y fortalece el clima laboral.

En este marco, las encargaturas se consolidan como una práctica clave para el desarrollo del talento, al permitir que los colaboradores asuman temporalmente mayores responsabilidades, desarrollen competencias en contextos reales y se proyecten como candidatos potenciales para futuras promociones y roles de liderazgo.

Asimismo, como parte de la estrategia de fidelización y desarrollo, se implementó el Programa de Talento destacado, orientado a identificar colaboradores con alto potencial y acompañarlos en su evolución profesional mediante evaluaciones de potencial, planes de desarrollo individual y mentoría por parte de sus líderes. Estas acciones han fortalecido no solo la marca empleadora, sino también el reconocimiento externo de Cálidda como un empleador atractivo.

INDICADORES

Cobertura de vacantes con talento interno:

>30%

Encargaturas realizada:

6

Programa Talento Destacado:

60 **colaboradores** acompañados mediante assessment de potencial y planes de desarrollo

Ranking Merco Talento:

puesto 35 en 2025

(ascenso de 11 posiciones respecto a 2024)

10.5. Desempeño y desarrollo

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO (MODELO 3K)

Se trata de un pilar fundamental para alinear la contribución individual y colectiva de nuestros colaboradores con los objetivos estratégicos de la Compañía. Para lograrlo, promovemos una cultura basada en la equidad, la transparencia y la meritocracia. Este modelo proporciona información objetiva y confiable que sustenta decisiones clave vinculadas al desarrollo, el reconocimiento, las promociones y la sucesión del talento.

El Modelo 3K, denominado así por centrarse en una carrera, forma parte del marco de gobierno corporativo de la Empresa. Los objetivos estratégicos se aprueban en el Comité de Compensaciones y el Directorio y, posteriormente, son comunicados por la Alta Dirección en el evento Desafíos Extraordinarios para garantizar alineamiento, claridad y compromiso desde el nivel más alto de la Organización.

El modelo considera qué se logra y cómo se logra, a través de 2 componentes complementarios.

- **Objetivos, definidos bajo la metodología SMART y desplegados en cascada desde el mapa estratégico.**
- **Competencias, que valoran la forma en que los colaboradores alcanzan sus metas, alineadas a los valores corporativos.**

Asimismo, el modelo se fortalece con diversas buenas prácticas, entre ellas el análisis de alineación tras la definición de objetivos, talleres de retroalimentación para líderes, la evaluación 360° de competencias para roles de liderazgo y las sesiones de calibración del desempeño.

ETAPAS DEL MODELO 3K DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

1K

Definición de objetivos

Cada año, líderes y colaboradores establecen objetivos claros, retadores y alineados con la estrategia del negocio. Para fortalecer esta etapa, **se desarrollan talleres de diseño de objetivos** y se lleva a cabo una auditoría especializada que garantiza la calidad, coherencia y transparencia del proceso y promueve la mejora continua a la par que fortalece la confianza en la gestión del desempeño. Durante el periodo 2025 hemos puesto especial énfasis en los objetivos cruzados, para que las iniciativas estratégicas de alcance transversal cuenten con la atención y el soporte de todos los roles involucrados.

2K

Seguimiento de medio año y feedback

Esta fase permite **evaluar el avance de los objetivos, ajustar prioridades y potenciar el desarrollo** de los colaboradores mediante retroalimentación oportuna y constructiva. Comprende talleres de feedback dirigidos a líderes —incluido el enfoque de Radical Candor (Franqueza Radical)— y sesiones de acompañamiento individual. Estas acciones consolidan una cultura de diálogo continuo, aprendizaje y mejora.

3K

Evaluación de fin de año y cierre del desempeño

El cierre del ciclo contempla la evaluación integral de objetivos y competencias, así como el proceso de calibración del desempeño, en el cual líderes y ejecutivos revisan las evaluaciones para asegurar criterios homogéneos y decisiones justas. Esta etapa es esencial para garantizar evaluaciones equitativas, reforzar la transparencia y **sustentar decisiones estratégicas relacionadas con el desarrollo, las promociones y la sucesión del talento.**

CALIBRACIÓN DEL DESEMPEÑO

Desde 2023, las sesiones grupales de calibración se han consolidado como un componente esencial del ciclo de desempeño que fortalecen la consistencia, equidad y confiabilidad del proceso. Estos espacios de análisis conjunto, acompañados de actividades de capacitación y alineamiento, ayudan a los líderes para evaluar con objetividad y reconocer el desempeño de manera justa. De esa forma contribuimos al crecimiento individual y al éxito organizacional.

EVALUACIÓN 360° PARA LÍDERES

Como complemento al Modelo 3K, Cálidda impulsa la Evaluación 360° para líderes, una herramienta fundamental para el desarrollo del liderazgo y la consolidación de una cultura de retroalimentación continua. Este instrumento recoge percepciones de múltiples fuentes —autoevaluación, jefe directo, pares, reportes y clientes internos—, para lo que ofrece una visión integral del ejercicio de liderazgo y de las competencias asociadas.

La evaluación se gestiona mediante nuestra plataforma interna y considera las competencias organizacionales alineadas con los valores corporativos. Los resultados permiten identificar fortalezas, oportunidades de mejora y definir planes de desarrollo personalizados, asegurando un liderazgo sólido, coherente con los objetivos estratégicos y orientado al crecimiento sostenible del negocio.

INDICADORES

97% de NPS

Definición de objetivos (1K)

Mesas de trabajo para construcción de objetivos 2025

80% de NPS

Evaluación 360°

80% de NPS
Evaluación 360°

82% de NPS

Seguimiento de medio año (2K)

Evaluación de medio año

92% de NPS

84% de participación

Talleres de feedback Radical Candor

83%

Sesiones one-on-one

Desarrollo del *talento*

Escuela de Liderazgo

Durante 2025 consolidamos la Escuela de Liderazgo, una iniciativa corporativa desarrollada en estrecha coordinación con el corporativo, basada en la premisa de que el liderazgo es un proceso continuo y alineado con el propósito organizacional.

A través de la Ruta del Líder, se implementó una experiencia integral que combinó formación estructurada, práctica aplicada y acompañamiento mediante coaching.

Como resultado, 59 líderes participaron activamente, alcanzando 1,770 horas de formación y logrando un 88% de efectividad del líder. La Escuela se organizó en tres ciclos formativos centrados en el autoliderazgo, la comunicación y el liderazgo situacional, y el liderazgo transformacional, fortaleciendo así la capacidad de los líderes para generar resultados sostenibles en un entorno dinámico y en constante cambio.

Procesos de Encargaturas

Consideramos que el desarrollo de nuestro talento interno se impulsa a través de diversas iniciativas alineadas con la **estrategia de aprendizaje para adultos 70:20:10**, la cual establece 3 condiciones.

70%

del aprendizaje proviene de experiencias prácticas y desafiantes en el puesto de trabajo.

20%

se genera mediante la interacción con otros, a través de la retroalimentación, el acompañamiento y el aprendizaje social.

10%

se origina en la instrucción formal, como capacitaciones y programas estructurados.

En este marco, las encargaturas se han consolidado como una práctica estratégica clave, ya que representan principalmente el componente del 70 %, al permitir que los colaboradores asuman temporalmente responsabilidades adicionales en posiciones vacantes o críticas. Esta exposición directa a escenarios reales favorece la toma de decisiones, la resolución de problemas y refuerza competencias técnicas y de liderazgo.

De manera complementaria, durante las encargaturas se potencia también el 20 % del aprendizaje a través del acompañamiento de líderes, la retroalimentación continua y el trabajo colaborativo con otros equipos para reforzar el aprendizaje social y el desarrollo profesional.

Garantizamos así la continuidad operativa y, en simultáneo, preservamos los niveles de eficiencia ante cambios inesperados en la estructura de personal. Esto también permite evaluar el desempeño y el potencial de los colaboradores en contextos reales, facilita la identificación de futuros líderes y fortalece la disponibilidad de talento interno para procesos de promoción. En el 2025 se realizaron 6 encargaturas.

Sesiones de Coaching

Durante 2025 implementamos un proceso de acompañamiento mediante coaching en los equipos de Operaciones y Mantenimiento, consolidándolo como una herramienta estratégica para potenciar el talento y fortalecer el liderazgo organizacional. Esta metodología, aplicada a personas clave impulsa su desarrollo individual y genera un impacto positivo en la cultura organizacional, así como en los resultados del negocio.

En el 2025 logramos:

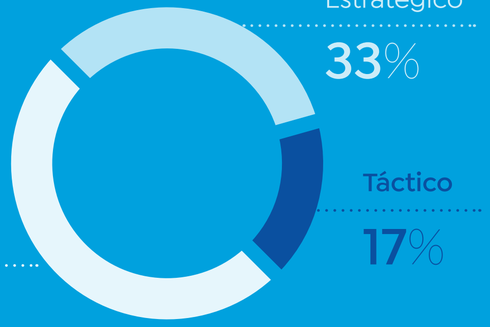
11 sesiones de Kickoff

11 evaluaciones 360°

27 sesiones programadas a diciembre

11 sesiones de seguimiento (programadas)

Estas acciones han contribuido a reforzar las capacidades de liderazgo, promover la reflexión estratégica y acompañar a los equipos en la gestión de desafíos operativos y organizacionales.



Mapeo de talento y planes de sucesión

Como compañía, implementamos de manera sistemática un mapa de talento del 100 % de nuestros colaboradores para tener una visión integral de su desempeño, potencial y nivel de contribución al negocio. Este proceso constituye la base para la toma de decisiones estratégicas en materia de desarrollo, movilidad interna y gestión de la sucesión.

A partir de este análisis, elaboramos planes de sucesión enfocados en los puestos clave y los de importancia crítica para asegurar la continuidad operativa y la sostenibilidad del negocio. Como resultado, hemos identificado sucesores para el 92 % de estas posiciones, lo que fortalece nuestra capacidad de respuesta ante eventuales vacantes y reduce riesgos organizacionales.

Complementariamente, contamos con estrategias de fidelización y retención dirigidas a los talentos clave, de modo que podemos garantizar la permanencia de perfiles estratégicos y consolidar equipos sólidos, comprometidos y con proyección de crecimiento.

Es preciso señalar que, en el marco de la estrategia de desarrollo y fidelización, el área de Talento brinda un acompañamiento continuo a los colaboradores con alto potencial mediante la toma de evaluaciones especiales, la elaboración de Planes de Desarrollo Individual (PDI) y los procesos de mentoría liderados por sus jefes directos. Creemos que de ese modo impulsamos el crecimiento profesional, fortalecemos las capacidades de liderazgo y contribuimos al posicionamiento de la Compañía como un empleador atractivo, con reconocimiento externo y con una percepción positiva como marca empleadora.

INDICADORES

Identificación de sucesores:
100% de los puestos críticos y claves cuentan con 1 o 2 sucesores identificados.

Sucesores con valoración de potencial: **100%**

Sucesores con plan de desarrollo elaborado: **99%**

10.6. Formación y capacitación

El aprendizaje continuo constituye uno de los pilares que habilita el cumplimiento de nuestro propósito organizacional. Desarrollar las capacidades de nuestros colaboradores es esencial para enfrentar con solidez los retos del negocio, mantener la seguridad y confiabilidad del servicio y adaptarnos con rapidez a los cambios regulatorios, tecnológicos y sociales que surgen en nuestro entorno.

Durante 2025 reforzamos la convicción de que el aprendizaje debe ser un proceso permanente, aplicado y compartido, directamente relacionado con el desempeño y la generación de valor. Estamos convencidos de que invertir en el desarrollo de las personas no solo impulsa su trayectoria profesional, sino que se traduce en mayor eficiencia operativa, innovación y mejores experiencias para nuestros usuarios.

Nuestra estrategia parte de la corresponsabilidad entre líderes y colaboradores. Los líderes cumplen un rol decisivo al identificar necesidades de desarrollo, promover experiencias de aprendizaje dentro del trabajo diario y acompañar la aplicación práctica de nuevos conocimientos. Este enfoque contribuye a fortalecer el compromiso, la pertenencia y la integración del aprendizaje como parte natural de nuestra cultura.

De otro lado, nuestra Política de Gestión del Talento y la aplicación del Procedimiento de Gestión del Aprendizaje y Conocimiento orientan la planificación, ejecución y evaluación de las acciones formativas. Esto asegura una gestión eficiente de los recursos, así como una medición consistente de los resultados.

En línea con estos lineamientos, **trabajamos conjuntamente con los líderes de cada área en la cocreación del Plan Anual de Capacitación,** garantizando su alineación con los objetivos estratégicos y operativos, y priorizando las capacidades críticas necesarias para el desarrollo sostenible de nuestros colaboradores.

Durante 2025 reforzamos la convicción de que el aprendizaje debe ser un proceso permanente, ***aplicado y compartido.***

FORMACIÓN EN HABILIDADES TÉCNICAS Y BLANDAS

Esta línea formativa está **orientada a fortalecer tanto las capacidades técnicas como las habilidades de liderazgo, innovación y desarrollo personal.** Comprende programas de especialización, certificaciones, actualización técnica y entrenamientos en competencias blandas esenciales para la toma de decisiones, el trabajo colaborativo y el desempeño efectivo.

A través de esta formación alineada con nuestro propósito, reforzamos los conocimientos necesarios para garantizar una operación de distribución de Gas Natural continua, eficiente y segura.

FORMACIÓN NORMATIVA

Durante 2025 hemos impulsado el **autodesarrollo mediante programas de formación virtual, gracias a nuestra alianza con la plataforma Coursera,** que pone a disposición contenidos de universidades e instituciones de referencia mundial. Así, los colaboradores han podido acceder a capacitaciones de alta calidad orientadas al desarrollo de habilidades críticas, en sintonía con una cultura de aprendizaje continuo, flexible y adaptable a las necesidades del negocio.

Nuestros logros

Durante el 2025 hemos trabajado las siguientes iniciativas orientadas a fortalecer la confianza y el compromiso de nuestros colaboradores, para lo cual promovemos un entorno de trabajo inclusivo y alineado a nuestros valores.

Programa Upskilling →

Plan de Cursos Normativos →

Formador de formadores →

Coursera – Nueva Era Digital →

Programa Becas para Brillar →

Visita guiada a City Gate y Centro de Control y Emergencias →

Proyectos de Formación Corporativos →

Programa Upskilling

Tiene como finalidad el fortalecimiento de competencias críticas definidas en conjunto con los líderes de cada área. En el año 2025, este esfuerzo ha impactado a 203 colaboradores, quienes **acumularon más de 5,000 horas de formación en temas clave** para la operación actual y futura de la Organización, como Inteligencia Artificial, Power BI, Python para Ciencia de Datos y Metrología del Gas Natural, entre otros.

Este programa se ha convertido en un motor para elevar el desempeño individual y colectivo, promover la innovación y acelerar la adopción de nuevas tecnologías. Esto nos permite asegurar que nuestros equipos cuenten con las capacidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros del sector energético.

203 colaboradores beneficiados

Plan de Cursos Normativos

Esta iniciativa es esencial para garantizar el valor corporativo de Desempeño Superior, ya que asegura el cumplimiento de las obligaciones regulatorias mediante procesos de formación efectivos de alta calidad.

Durante 2025 se desarrollaron **27 capacitaciones normativas, con una cobertura promedio de 99.1 %**, manteniendo los niveles exigidos y logrando un NPS de 92 %, indicador del alto nivel de satisfacción de los colaboradores.

Este resultado refleja el trabajo coordinado con los especialistas internos, quienes participaron en la definición de objetivos de aprendizaje y en el diseño de contenidos impartidos de forma síncrona y asíncrona, facilitando la flexibilidad y el aprendizaje continuo. Además, se fortaleció el dashboard de seguimiento en Power BI, herramienta que permite a los líderes monitorear en tiempo real el avance y cumplimiento de las capacitaciones en sus equipos.

Formador de formadores

Como parte del Programa de Calificación Cálidda, orientado a certificar tareas críticas del Sistema de Distribución, se llevó a cabo el Primer Taller Formador de formadores, una iniciativa clave para potenciar la transferencia de conocimiento técnico en la Organización.

El taller estuvo dirigido a personal SME (Expertos en la Materia) con el fin de fortalecer sus capacidades pedagógicas y su habilidad para facilitar aprendizaje. Esto ha permitido consolidar un rol ampliado para estos colaboradores: no solo como referentes técnicos, sino como multiplicadores de conocimiento dentro y fuera de sus equipos.

En el 2025, logramos:

22
expertos fueron certificados como formadores.

176
horas de formación acumuladas.

91%
de NPS, reflejo del alto valor generado para los participantes.

Este hito elevó el estándar de la formación operativa, aceleró la curva de aprendizaje en temas críticos y reforzó una cultura donde el conocimiento se comparte y se convierte en un habilitador clave de seguridad, confiabilidad y excelencia operativa.

Coursera – Nueva Era Digital

Durante 2025 fortalecimos la iniciativa Coursera – Nueva Era Digital para reforzar el aprendizaje continuo y la autogestión del desarrollo. Se han llevado a cabo campañas internas como el Concurso Partner Coursera, diseñado para incentivar el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo.

INDICADORES

70
colaboradores completaron cursos.

982
horas de formación.

Los cursos más demandados fueron:

- **Business Implications of AI: A Nano-course**
- **Introduction to Generative AI**
- **Filosofía Lean**
- **Diseño de Experiencia en Servicios.**

Esta iniciativa facilitó el acceso equitativo a formación respaldada por instituciones de prestigio internacional para fortalecer competencias clave en la transformación digital y la mejora continua.

Programa Becas para Brillar

El Programa Becas para Brillar reconoce el desempeño superior y promueve oportunidades de desarrollo académico accesibles y equitativas. Durante el periodo, 22 colaboradores recibieron becas parciales o totales, llegando en algunos casos a cubrir hasta el 100 % de los costos educativos.

Este programa amplía las oportunidades de formación formal, impactando positivamente en el desarrollo profesional, la empleabilidad y el aporte de los colaboradores a los objetivos estratégicos de la Organización.

22 colaboradores recibieron becas parciales o totales

Visita guiada a City Gate y Centro de Control y Emergencias

Continuamos promoviendo las visitas guiadas al City Gate y a los Centros de Control y Emergencias de San Borja y Lurín, como parte esencial del proceso de inducción cultural.

Esta experiencia ha permitido que los nuevos colaboradores comprendan de manera directa el funcionamiento de nuestras operaciones. Con ello han reforzado su entendimiento del Sistema de Distribución de Gas Natural y el rol estratégico de los equipos que garantizan la seguridad y continuidad del servicio.

Al cierre del año, la iniciativa alcanzó un 96 % de NPS, lo que refleja un alto valor percibido y el impacto positivo de una inducción vivencial, cercana y conectada con la esencia del negocio.

96% de NPS de alcance al cierre de año

Proyectos de Formación Corporativos

Participamos de manera activa en los proyectos de formación promovidos a nivel corporativo por el Grupo Energía Bogotá, para lo cual trabajamos de forma coordinada que fortalezca una cultura de aprendizaje continuo y desarrolle capacidades estratégicas comunes entre las distintas filiales. Esta articulación permite potenciar el talento interno, facilitar el intercambio de conocimiento crítico y contribuir al logro de los objetivos del negocio en un contexto marcado por la transición energética y la sostenibilidad.

a. Becas Internacionales Fabio Chaparro
Este programa corporativo ofrece a los colaboradores la posibilidad de realizar estudios de posgrado en el extranjero con financiamiento integral, con el propósito de formar líderes con una perspectiva global y competencias clave para anticipar los retos futuros del sector.

Desde Cálidda impulsamos la participación de nuestros talentos y los acompañamos durante todo el proceso de postulación. En 2025, uno de nuestros colaboradores fue seleccionado para cursar un máster en Business Analytics en el Reino Unido, enfocado en la aplicación de analítica avanzada para la toma de decisiones estratégicas y la optimización de procesos.

b. Programa Estructural de Operación y Mantenimiento (O&M) – Gestión del Conocimiento
Durante 2025 avanzamos en la implementación de este programa de la Unidad de Negocio GAS, iniciativa corporativa desarrollada en colaboración con TGI (Colombia), Cálidda y Contugas (Perú). Su finalidad es establecer un estándar común de gestión del conocimiento, integrando mejores prácticas internacionales —como ASME B31.8 y DOT 192— con la experiencia operativa y las particularidades de cada filial.

Desde Cálidda lideramos sesiones con expertos de Operaciones y Mantenimiento, en las que se incorporan casuística real, análisis de incidentes y lecciones aprendidas. Como resultado, han virtualizado contenidos estratégicos para su despliegue gradual en la plataforma Universidad Cálidda, organizados en asignaturas y módulos que facilitarán el acceso y la transferencia del conocimiento crítico.

Estas iniciativas, desarrolladas en estrecha colaboración entre la Empresa y la Corporación, fortalecen capacidades técnicas, estratégicas y humanas. También aseguran la transferencia de conocimiento crítico y preparan a los equipos para gestionar el cambio y afrontar los desafíos del negocio y de la transición energética.

OPORTUNIDADES

Entendemos el aprendizaje como un habilitador clave para la sostenibilidad del negocio y la gestión del talento. Aunque el periodo 2025 ha permitido consolidar iniciativas importantes —como programas de liderazgo, mentorías y coaching— mantenemos un enfoque de mejora continua orientado a seguir fortaleciendo nuestras capacidades organizacionales.

- **Reforzar el aprendizaje en el puesto** (modelo 70:20:10). La finalidad es profundizar experiencias prácticas mediante participación en proyectos estratégicos, rotación de funciones, shadowing y comunidades de práctica. Impulsamos así el aprendizaje desde la experiencia real y la colaboración entre equipos.

- **Avanzar en la adopción de nuevas tecnologías de aprendizaje.** Incorporamos herramientas más dinámicas y personalizadas —como plataformas gamificadas y soluciones inmersivas— que incrementen el nivel de participación, motivación y efectividad del aprendizaje.

- **Extender la cultura de aprendizaje a contratistas y aliados estratégicos.** Al ampliar progresivamente el alcance de la formación hacia contratistas y socios clave, fortalemos estándares comunes de seguridad, calidad, sostenibilidad y ética en toda la cadena de valor.

Próximos proyectos y acciones

Durante el 2026 enfocaremos nuestros esfuerzos en consolidar una cultura de aprendizaje continuo, liderazgo responsable y excelencia operativa, alineada a los desafíos estratégicos y a la operación segura del Sistema de Distribución. A continuación, destacamos las principales iniciativas.

- **Programa de Liderazgo.** Continuaremos su implementación para profundizar las competencias de liderazgo en subgerentes y coordinadores, con foco en gestión de personas, toma de decisiones y liderazgo alineado a valores.
- **Uso estratégico de Coursera.** Su foco será el desarrollo de capacidades técnicas y transversales. Promoveremos así la corresponsabilidad del colaborador y la obtención de certificaciones con contenidos de calidad y reconocimiento internacional.
- **Gamificación en la formación normativa.** Se tiene previsto incorporar mecanismos de gamificación para aumentar la participación y la recordación de contenidos críticos, de modo que se refuerce el cumplimiento regulatorio dentro del contexto de una cultura de seguridad y prevención
- **Ejecución del Plan de Capacitación del Programa de Calificación Cálidda.**
- **Robustecer la gestión del conocimiento en roles clave.** Para asegurar la transferencia y actualización de saberes críticos, el programa priorizará el desarrollo y certificación de habilidades técnicas esenciales para la correcta ejecución de tareas críticas del Sistema de Distribución.
- **Reforzamiento del Plan de Desarrollo Individual (PDI).** Proyectamos posicionar el PDI como herramienta clave para impulsar el desempeño superior para alinear las necesidades de desarrollo de cada colaborador con los objetivos estratégicos del negocio.

10.7.
Enfoque interno de diversidad, inclusión y equidad

En Cálidda estamos convencidos de que alcanzamos nuestro mayor potencial colectivo cuando cada individuo que trabaja en la Empresa se siente valorado y respetado, con igualdad de oportunidades para desarrollarse.

Por ello, la diversidad, la inclusión y la equidad forman parte de nuestros principios y guían la manera en que construimos espacios de trabajo colaborativos y creativos.

Convencidos de ello, apostamos por equipos diversos porque estos integran miradas complementarias, impulsan soluciones innovadoras y fortalecen la toma de decisiones.

Promover un entorno inclusivo, por otro lado, no solo responde a un compromiso ético: también contribuye al desarrollo sostenible del negocio. Está demostrado, además, que favorece al bienestar y al sentido de pertenencia dentro de un clima laboral respetuoso. Y a nivel organizacional potencia nuestra capacidad para atraer y retener talento, pues consolida nuestra reputación como empresa coherente con los valores de igualdad y respeto.

Hemos avanzado con una estrategia clara y progresiva, implementada desde 2020 con el acompañamiento de los Women's Empowerment Principles (WEPs) de BID Invest. A partir de un diagnóstico inicial, hemos podido promover acciones de sensibilización sobre sesgos inconscientes, talleres de diversidad e inclusión y programas de prevención frente al hostigamiento sexual y laboral (HSL). Estas iniciativas han involucrado a equipos directivos, líderes y colaboradores para generarun entendimiento compartido sobre la importancia de la equidad. Vale señalar que, en un sector tradicionalmente masculinizado como en el que nos desenvolvemos, uno de nuestros principales desafíos es la equidad de género.

En paralelo, reforzamos la inclusión de personas con discapacidad, grupos étnicos y miembros de la comunidad LGTBIQ+, a tono con diversas buenas prácticas internacionales. **Estos esfuerzos se reflejan en un avance acumulado de 35 puntos en la evaluación WEPs desde 2020**, indicador de nuestro compromiso con esta agenda.

+35

puntos de avance
en evaluación WEPs desde 2020

En materia de talento, hemos fortalecido nuestros procesos de reclutamiento y selección mediante prácticas inclusivas como el CV incógnito en todos los procesos, paneles de evaluación paritarios, mayor presencia femenina en listas cortas y ternas diversas. Gracias a ello, **en 2025 el 33.3 % de las vacantes fue cubierto por mujeres,** lo que consolida un progreso sostenido hacia equipos más balanceados y decisiones basadas en mérito.

33.3%

vacantes cubiertas
por mujeres en 2025

Nuestro avance también se explica por el compromiso de quienes integran la Organización. La participación activa en iniciativas, campañas y espacios de reflexión refuerza una cultura inclusiva y atractiva para nuevas generaciones que buscan entornos donde puedan aprender, aportar y desarrollarse plenamente.

Hemos podido promover ***acciones de sensibilización*** sobre sesgos inconscientes y programas de prevención

ESTRATEGIA Y CULTURA PARA LA GESTIÓN

Gestionamos la diversidad e inclusión a través de una estrategia transversal, alineada con nuestra visión corporativa y basada en el respeto por la identidad de cada persona. Promovemos también espacios libres de violencia, discriminación o acoso. La Ruta de D&I 2020–2025, implementada junto con BID Invest, por su parte, articula las acciones impulsadas por distintas áreas y se estructura en 6 componentes.

- Asuntos institucionales
- Equidad de género
- Reclutamiento y promoción

- Articulación con grupos de interés
- Inclusión de personas con discapacidad y diversidad
- LGTBIQ

COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA COMO EJE TRANSVERSAL

A partir de un diagnóstico realizado en 2020, implementamos acciones orientadas a construir un ambiente laboral equitativo, respetuoso y representativo de la diversidad de identidades, experiencias y perspectivas. Este proceso es liderado por la Alta Dirección y se despliega mediante políticas, prácticas y lineamientos coherentes en todos los niveles de la Organización.

Como ya se ha señalado en este capítulo, nuestra gestión de la diversidad y la inclusión contempla un enfoque sistemático que **incluye diagnósticos periódicos, definición de objetivos medibles y seguimiento de indicadores.** Entre las principales iniciativas destacan la capacitación en sesgos inconscientes, los programas de sensibilización, la implementación de protocolos de prevención y atención del acoso sexual y laboral, así como prácticas de reclutamiento inclusivo—como el CV anónimo—y la promoción de talento diverso en posiciones de liderazgo.

Asimismo, impulsamos la corresponsabilidad, el equilibrio y una comunicación diversa con nuestros grupos de interés, promoviendo espacios de confianza y colaboración inclusiva y sostenible. El monitoreo continuo de avances y la transparencia en el reporte de resultados hacen eco de una gestión responsable, alineada a los frentes estratégicos de innovación, experiencia del cliente y mejora continua.

De esta manera, **consolidamos entornos de trabajo que potencian la innovación, fortalecen nuestra reputación y promueven el bienestar y desarrollo integral de las personas,** contribuyendo al logro de nuestros objetivos estratégicos y a la sostenibilidad de la Compañía.

GOBERNANZA INCLUSIVA

Comité de Diversidad, Inclusión y Derechos Humanos

Su creación constituye uno de los hitos más relevantes de nuestra estrategia de diversidad e inclusión, al consolidarse como un órgano de gobernanza encargado de liderar la cocreación, el diseño y la implementación de iniciativas alineadas con la Política de Diversidad e Inclusión y la Política de Derechos Humanos.

El comité está conformado por la Directora de Gestión de Personas y Sostenibilidad, el Director de Regulación y Legal, el Director de Operaciones, el Director Comercial, el Subgerente de Transporte Pesado, la Subgerente de Sostenibilidad y la Subgerente de Talento y Cultura. Adicionalmente, contamos con la participación permanente del Director General, lo que refuerza el compromiso de la Alta Dirección con este proceso.Además, cumple un rol central en la orientación de nuestra evolución cultural, pues asegura que las decisiones y acciones promuevan de manera coherente un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso. Asimismo, garantiza la articulación y efectividad de las políticas y prácticas afines en toda la Organización.

Durante 2025 nuestro comité ha sesionado en 3 oportunidades, en las que se ha aprobado el Plan de Trabajo Anual de D&I, se han revisado resultados de diagnósticos recientes y se han definido decisiones estratégicas para la implementación de nuevas iniciativas.

En las sesiones se ha hecho seguimiento del **Plan de Diversidad e Inclusión 2025,** que abarca acciones diversas.

- **Mejoras de accesibilidad** en infraestructura para personas con discapacidad.
- **Adecuaciones de procesos** y herramientas para asegurar su inclusión y accesibilidad.
- **El despliegue de reshape**, nuestra hoja de ruta para consolidar una cultura diversa e inclusiva de manera sostenible en el tiempo.

Comité de Hostigamiento Sexual Laboral (HSL)

En Cálidda garantizamos un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de hostigamiento sexual. Bajo los principios de integridad, igualdad y tolerancia cero ante cualquier forma de acoso, contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral, constituido en diciembre de 2024 mediante un proceso de elección participativa que integra representantes de los colaboradores y de la Empresa.

Este comité cumple 4 funciones preventivas y resolutivas.

- **Recibe y canaliza** denuncias con objetividad y confidencialidad.
- **Investiga los casos** respetando el debido proceso.
- **Propone medidas correctivas** conforme a la normativa vigente
- **Garantiza la no revictimización** y protege los derechos de todas las partes involucradas.

Para asegurar una gestion adecuada, los integrantes de este órgano de gobernanza han recibido capacitación especializada en prevención del hostigamiento sexual laboral, análisis imparcial de información y aplicación de los protocolos establecidos. Esto fortalece nuestra capacidad de respuesta y asegura procesos justos y transparentes.

Composición del Comité

2 titulares y 2 suplentes (representantes de los **colaboradores**).

2 titulares y 2 suplentes (representantes de de la **Empresa**).

Hoja de ruta para la diversidad e inclusión

Se estructura en torno a 6 pilares que orientan la consolidación de una cultura diversa e inclusiva.

1. **Asuntos institucionales:** aseguramos que nuestras políticas y procedimientos reflejen nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión en todos los niveles.
2. **Equidad de género:** promovemos prácticas laborales equitativas en contratación, desarrollo profesional y toma de decisiones.
3. **Reclutamiento y promoción inclusiva:** aplicamos una política que garantiza igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de identidad de género, orientación sexual u otros factores de diversidad.
4. **Personas con discapacidad:** impulsamos la accesibilidad y eliminación de barreras, asegurando los recursos necesarios para su participación plena.
5. **LGTBIQ+:** fomentamos un ambiente respetuoso e inclusivo que reconozca y valore la diversidad sexual y de género.
6. **Articulación con grupos de interés:** mantenemos un diálogo constante con nuestros grupos de interés para integrar la diversidad en decisiones y prácticas compartidas. **(GRI 3-3) (GRI 405)**

Nuestros logros

Para asegurar el avance de cada pilar, hemos ejecutado un plan de trabajo con acciones específicas:

Asuntos institucionales
- Difusión reforzada de la Política de Diversidad e Inclusión y de Derechos Humanos.
- Actualización de la Línea Base Diversa.

Equidad de género
- Acciones de prevención de violencia contr la mujer y hostigamiento sexual.
- Programa “Mujeres instaladoras de gas”.
- Iniciativa “Mujeres Energía: Empoderamiento”.

Reclutamiento y promoción inclusiva
- Consolidación de prácticas de selección inclusiva.
- Incremento de mujeres en listas cortas.

Personas con discapacidad
- Inclusión activa en procesos de selección.
- Adecuaciones de infraestructura orientadas a la accesibilidad.

LGTBIQ+
- Difusión del canal ético como mecanismo para reportar casos de discriminación.
- Campaña institucional por el Día del Orgullo.

Articulación con grupos de interés
- Programas de educación financiera.
- Diagnóstico WEP a proveedores.
- Piloto de economía circular.

En este contexto, la comunicación es un eje transversal que, a través de un plan articulado de comunicación interna y externa, impulsa mensajes que promueven el respeto, la igualdad de género y la tolerancia cero frente al acoso y cualquier forma de violencia.

Este enfoque se refleja en campañas de sensibilización —como el plan de prevención contra el acoso y la violencia— y en acciones vinculadas a fechas clave, entre ellas el Día Internacional de la Mujer, el Día de la Madre, el Día del Padre con enfoque de género y el Día de la Discapacidad. Estas actividades permiten visibilizar buenas prácticas, generar conciencia y fortalecer una cultura que conecta con las personas y refleja nuestros valores.

EQUIPO QUE CONVIERTE PROPÓSITO EN ACCIÓN

Primero la vida: nuestra gestión de Seguridad y salud como prioridad

Un entorno seguro es esencial para un desarrollo sostenible. Por ello integramos la prevención, la formación permanente, la evaluación constante de riesgos y la comunicación abierta en toda nuestra gestión. No solo buscamos cumplir; aspiramos a ser un referente en seguridad, garantizando que cada tarea se ejecute con responsabilidad y protección total.

En consecuencia, la seguridad y salud de nuestros colaboradores y proveedores es una prioridad absoluta. Operamos con rigurosidad, cumpliendo estándares normativos y aplicando políticas internas que aseguran procesos claros, controles efectivos y la integridad de todas las personas involucradas en nuestras operaciones.

También promovemos el bienestar integral de nuestros equipos mediante programas específicos y acciones preventivas en todos los centros de trabajo. Nuestra Política de Seguridad de Procesos fortalece este enfoque, pues impulsa la identificación, evaluación y mitigación continua de riesgos en el marco de una cultura de cero accidentes.
Somos una organización que pone “Primero la Vida”, siempre guiados por la ética, la integridad y el compromiso. Desarrollamos y empoderamos a nuestra gente para que actúe con excelencia y enfoque en la seguridad en cada paso.

10.7.1.
Compromiso con la seguridad y salud laboral

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo abarca integralmente todas nuestras operaciones, desde las oficinas administrativas —incluida la sede central en San Borja y los centros de atención al cliente— hasta los centros operativos del Sistema de Distribución de Gas Natural, como cámaras de válvulas, City Gates y estaciones. Asimismo, incluye los nuevos proyectos y todas las actividades realizadas por nuestros contratistas y proveedores, entre ellas la construcción de redes, el mantenimiento y los servicios generales.

Actuamos con ética, conciencia social y profundo respeto *por las personas*

Como organización, vivimos el valor Primero la vida: actuamos con ética, conciencia social y profundo respeto por las personas. Para ello promovemos un entorno seguro y saludable que potencia el talento, la energía positiva y el desarrollo de nuestra gente. Por tal motivo, cumplimos estrictamente la normativa vigente y las directrices que garantizan la protección de todos los involucrados en nuestras operaciones.

En esta línea, la gestión de SST se implementa conforme a nuestro modelo integral, que incorpora 11 elementos esenciales diseñados para fortalecer la cultura preventiva y optimizar nuestros procesos. Este enfoque estructurado nos permite sostener nuestra aspiración de cero accidentes y avanzar de manera consistente hacia la excelencia en la gestión de riesgos.

(GRI 3-3) (GRI 403) (GRI 403-1) (GRI 403-8)

1. Liderazgo y compromiso.
La cultura de seguridad y salud se impulsa gracias a la política de SST y el liderazgo visible y apoyo constante de los líderes de la Organización.

2. Evaluación de riesgos en SST.
Identificamos, evaluamos y controlamos los riesgos en el entorno laboral para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

3. Objetivos, metas y programas.
Establecemos objetivos medibles y programas específicos que promuevan la mejora continua en materia de seguridad y salud.

4. Capacitación y aprendizaje en SST.
Fomentamos el desarrollo de competencias mediante entrenamientos periódicos que promuevan prácticas seguras y el aprendizaje constante.

5. Cumplimiento legal, documentación, comunicación, participación y consulta.
Garantizamos el cumplimiento normativo, manteniendo una comunicación fluida, registros actualizados y promoviendo la participación activa de los colaboradores.

6. Gestión de contratistas.
Aseguramos que los contratistas y proveedores cumplan con los estándares de seguridad, integrándolos a nuestra cultura de SST.

7. Gestión de riesgos operacionales.
Implementamos controles efectivos para mitigar riesgos asociados a los procesos y operaciones de la Organización.

8. Gerenciamiento de emergencias.
Contamos con planes para responder de manera eficiente a cualquier situación de emergencia, minimizando impactos en las personas y operaciones.

9. Verificación de conformidad.
Realizamos auditorías y evaluaciones periódicas para garantizar que los procesos y prácticas se alineen con los estándares de SST.

10. Tratamiento de desvíos.
Gestionamos las desviaciones identificadas mediante investigaciones y planes de acción correctiva para prevenir recurrencias.

100% de colaboradores están cubiertos por Sistema de SST

Es importante resaltar que todos los colaboradores cuentan con representación a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este comité, de carácter bipartito y paritario, está integrado tanto por representantes de la Empresa como por colaboradores elegidos democráticamente mediante votación. Gracias a esta estructura, se garantiza una participación equitativa, una comunicación efectiva y un rol activo en la promoción de un entorno laboral seguro y saludable. **(GRI 403-4)**

100%

de colaboradores representados en el comité de seguridad y salud

INDICADORES DE GESTIÓN

Para evaluar nuestro desempeño en seguridad y reforzar la gestión preventiva, monitoreamos los siguientes indicadores clave:

Índice de Frecuencia de Accidentes Incapacitantes (IFIAT):

Mide los accidentes con tiempo perdido por cada 1’000,000 horas hombre trabajadas.

Índice de Desempeño Proactivo (IDP):

Evalúa el cumplimiento de prácticas preventivas esenciales.

Índice de Frecuencia de Incidentes de Seguridad de Procesos (IFSP):

Registra los incidentes de seguridad de procesos por cada 1’000,000 horas hombre trabajadas.

Hitos de Seguridad de Procesos:

Verifican la ejecución de acciones clave del sistema de seguridad de procesos.

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN, CONSULTA Y COMUNICACIÓN EN SST

Promovemos una participación activa y consciente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Con este propósito, implementamos diversos mecanismos y programas orientados a informar, sensibilizar y capacitar a colaboradores, contratistas y proveedores sobre nuestros objetivos corporativos y la gestión preventiva liderada por el Director General. De esta manera, fomentamos una cultura de seguridad sólida y un entorno laboral saludable y confiable.

PROGRAMAS Y MECANISMOS DE COMUNICACIÓN:

Nuestros programas y mecanismos de Comunicación en Salud y Seguridad están diseñados para fortalecer una cultura preventiva que prioriza la vida en cada una de nuestras operaciones. A través de canales claros, oportunos y accesibles, buscamos asegurar que todos nuestros Colaboradores y aliados cuenten con la información necesaria para desempeñar sus funciones de manera segura, comprender los riesgos asociados a sus actividades y aplicar las mejores prácticas de protección.

Dichas herramientas nos permiten fomentar una participación activa, promover el aprendizaje continuo y consolidar un entorno de trabajo en el que la seguridad es un valor compartido y una responsabilidad colectiva. **(GRI 3-3) (GRI 403)**

Buscamos asegurar que todos nuestros Colaboradores y aliados cuenten con la información necesaria para desempeñar sus funciones ***de manera segura.***

Nuestros programas y mecanismos de comunicación

- Seguimos Conectados
- Reuniones de Gestión Proactiva con Aliados Estratégicos
- Prácticas Proactivas (Inspecciones SST)
- Campañas de SST #PrimeroLaVida
- Boletín Seguridad Integral
- Auditoría Interna y externa ISO 45001
- Web del Sistema de Gestión Integrado (SGI)
- Auditorías Integrales de SST a Contratistas
- Capacitación en SST
- Investigación de Accidentes
- Actualización de la Matriz IPER
- Medición de la percepción de la cultura de seguridad

Para más información sobre los programas y mecanismos, diríjase al anexo 12.2.23.2.

Nuestros logros

Durante el 2025 hemos trabajado las siguientes iniciativas orientadas a fortalecer la confianza y el compromiso de nuestros colaboradores, para lo cual promovemos un entorno de trabajo inclusivo y alineado a nuestros valores.

- Cumplimiento de Observaciones de Comportamiento (ODC) Estratégicos
- Liderazgo Visible
- Mantenimiento del ISO 45001:2018:
- Reducción de los Accidentes de Trabajo
- Semana de SST y Bienestar
- Premio al Desarrollo Sostenible 2025
- Assessment - Sistema de Gestión de SST 2025
- Cumplimiento de los Hitos de Seguridad de Procesos (SP)
- Más de 11 mil inspecciones de SST
- Menos Desviaciones de Alto Riesgo

- **Cumplimiento de Observaciones de Comportamiento (ODC) Estratégicos:** Los directores y subgerentes reforzaron su liderazgo preventivo, alcanzando un 87% de avance en la ejecución de ODC para identificar en forma sistemática comportamientos seguros e inseguros durante la ejecución de sus trabajos y en las operaciones.

- **Liderazgo Visible:** La alta dirección de Cálidda y Aliados Estratégicos (directores, gerentes, subgerentes) ejecutaron la ODC, participaron en REMPAC. Asimismo, se reforzó las 11 Reglas que Salvan Vidas, difundiendo aprendizajes y desviaciones clave para fortalecer la cultura preventiva en materia de SST.

- **Mantenimiento del ISO 45001:2018:** Renovamos la certificación ISO 45001:2018, tras dos auditorías externas con 0 hallazgos, confirmando la solidez de nuestro Sistema de Gestión de SST.

0 hallazgos
en auditorias externas

- **Reducción de los Accidentes de Trabajo:** Se redujeron en un 19 % en comparación con el 2024, reflejando el impacto positivo de las acciones preventivas implementadas, el fortalecimiento de los controles operativos y la consolidación de una gestión de SST orientada a la prevención y al control efectivo de riesgos.

↓19%
menos accidentes de trabajo que el 2024

- **Semana de SST y Bienestar:** La actividad central (Escape Room) de la Semana de SST y Bienestar 2025 logró una participación del 47%, fortaleciendo la preparación y el trabajo en equipo frente a situaciones de emergencia.

- **Premio al Desarrollo Sostenible 2025:** En el marco del Premio Desarrollo Sostenible 2025 convocado por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), la Subgerencia de Seguridad Integral obtuvo el primer lugar en el sector Hidrocarburos con la iniciativa “Implementación de un Ecosistema Digital Low Code, Cost”, una solución que automatiza procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortalece la trazabilidad de la información y genera inteligencia para la toma de decisiones, contribuyendo a la reducción de los índices de accidentabilidad en la organización.

- **Cumplimiento de los Hitos de Seguridad de Procesos (SP):** Se avanzó en la consolidación del Sistema de Seguridad de Procesos mediante el cumplimiento de los hitos establecidos para el periodo, que incluyen:

  - **Hito 1**: Elaboración y difusión del Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos, con la descripción integral de sus elementos, objetivos, procesos y requisitos.
  - **Hito 2**: Desarrollo de la gestión de activos críticos, mediante la identificación de escenarios de alta consecuencia y el inventario de equipos clave para la prevención y mitigación de liberaciones peligrosas.
  - **Hito 3**: Implementación de disciplina operativa, a través del inventario y análisis de brechas de procedimientos esenciales asociados a activos críticos y actividades de mayor riesgo.
  - **Hito 4**: Diseño e integración del proceso de Seguridad de Procesos dentro del macroproceso de Desarrollo Sostenible, formalizando su estructura y gobernanza.
  - **Hito 5**: Implementación de la revisión de seguridad pre-arranque, mediante un procedimiento y lista de verificación que aseguran la integridad y disponibilidad operativa antes de la puesta en servicio.

- **Assessment – Sistema de Gestión de SST 2025:** Se consolidó su liderazgo en Seguridad y Salud en el Trabajo al participar, por segundo año consecutivo, como equipo auditor para las filiales Contugas (Ica) y TGI (Bogotá), reflejando la confianza del Grupo Energía Bogotá en la madurez de su gestión. Asimismo, fue evaluada por TGI bajo el Modelo de SST del GEB, compuesto por 11 elementos, obteniendo la máxima calificación (Nivel 4), resultado que confirma el cumplimiento de los estándares corporativos y el fortalecimiento continuo del sistema de gestión.

- **Más de 11 mil inspecciones de SST:** Las visitas a campo orientadas a la verificación del cumplimiento de los estándares de SST registraron un incremento del 87 % respecto al año 2024. Este crecimiento permitió fortalecer de manera significativa la presencia operativa en las diversas actividades desarrolladas en Lima y Callao, mejorando la supervisión directa, la detección oportuna de desviaciones y el acompañamiento preventivo a las operaciones. Como resultado, se contribuyó a una gestión de SST más cercana, proactiva y alineada con los objetivos estratégicos de control de riesgos y mejora continua. Por otro lado, el 88 % de las inspecciones realizadas no presentó desviaciones, lo que evidencia que nuestros Aliados Estratégicos mantienen una cultura de seguridad sólida y consistente, alineada con los estándares establecidos.

- **Menos Desviaciones de Alto Riesgo:** Se registró una reducción del 56 % en las desviaciones de alto riesgo con respecto al año pasado, lo que evidencia una mejora significativa en el control de riesgos críticos y en la efectividad de las medidas preventivas implementadas. Este resultado refuerza el impacto positivo de la supervisión en campo, la estandarización de prácticas seguras y el compromiso operativo con la prevención de incidentes de alto potencial.

Nivel 4
máxima calificación

88%
de inspecciones sin desviaciones

↓25%
desviaciones de alto riesgo con respecto al 2024

10.7.2. Programas de prevención y promoción de la salud

La seguridad en nuestras operaciones es *una priorida constante.*

En esa línea, fortalecemos de manera continua nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) mediante acciones preventivas y mecanismos de control que aseguran el cumplimiento de la normativa vigente y la adopción de las mejores prácticas. Las evaluaciones y auditorías, tanto internas como externas, desempeñan un rol clave al permitirnos verificar de manera permanente la eficacia de los procesos y la gestión de riesgos en todas nuestras actividades.

En cumplimiento de este enfoque, ejecutamos la **Auditoría Externa ISO 45001:2018,** que ratifica la conformidad con estándares internacionales y evalúa también el desempeño de nuestros contratistas. Paralelamente, realizamos **auditorías internas bajo la misma norma**, lo que refuerza la mejora continua del sistema. Asimismo, atendemos los requerimientos del Ministerio de Trabajo mediante la **Auditoría MINTRA**, garantizando la alineación con la normativa nacional.

Contamos con un Plan de Vigilancia Médica dirigido a colaboradores y grupos vulnerables, orientado a prevenir, detectar y gestionar posibles riesgos de salud. Este plan constituye una herramienta esencial para asegurar el bienestar de los trabajadores y cumplir con las disposiciones de la Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus reglamentos. De forma complementaria, el Plan de Bienestar contribuye a minimizar riesgos al promover la salud física y mental, mejorar el entorno laboral y fomentar una cultura preventiva y de equilibrio entre la vida laboral y familiar. Todos los informes y seguimientos de salud son gestionados exclusivamente por el médico ocupacional y la clínica ocupacional, ambos bajo acuerdos formales de confidencialidad y protección de datos.

Reconocemos además que **la capacitación es fundamental para asegurar un entorno laboral seguro.** Por ello, desarrollamos programas de formación en SST que abordan la identificación de riesgos y el uso adecuado de los equipos de protección personal. Estos cursos son obligatorios según el programa anual, se ofrecen de manera gratuita y se dictan dentro del horario laboral.

Auditoría Externa ISO 45001:2018
Ratifica la conformidad con estándares internacionales y evalúa el desempeño de los colaboradores

Auditorías Internas ISO 45001:2018
Refuerza la mejora continua del sistema

Auditoría MINTRA
Garantiza la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo

Promovemos una cultura justa entre los contratistas para ***garantizar ambientes de trabajo seguros***

Su eficacia se evalúa mediante exámenes teóricos y, cuando corresponde, pruebas prácticas. Estas acciones se complementan con las reuniones proactivas con aliados estratégicos (REMPAC), espacios que permiten compartir buenas prácticas y alinear estándares preventivos a lo largo de la cadena de valor. **(GRI 403-5)**

Durante el año, impulsamos iniciativas como la Semana de SST Cálidda, orientada a fortalecer la cultura de seguridad, y elaboramos el Reporte de Seguimiento de Indicadores de SST, herramienta clave para monitorear el desempeño y el impacto de las acciones implementadas. Asimismo, gestionamos las desviaciones mediante análisis de causas raíz y la implementación de medidas correctivas para evitar su reiteración, tanto en nuestras operaciones como en las de los contratistas. En términos de gobernanza, el Directorio / Comité Primero la Vida cumple un rol esencial al supervisar avances, resultados y el cumplimiento de los lineamientos. A ello se suman las inspecciones y simulacros de emergencia, que permiten anticipar riesgos, fortalecer la preparación operativa y consolidar una cultura preventiva en todos los niveles.

100%

de nuestros colaboradores y contratistas/proveedores han recibido entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo

Finalmente, promovemos una cultura justa entre los contratistas para garantizar ambientes de trabajo seguros, equitativos y alineados con nuestros estándares. **Este enfoque se refuerza con el Plan de Salud Ocupacional y los monitoreos de agentes ocupacionales**, herramientas que permiten evaluar la exposición a riesgos laborales y asegurar condiciones de salud adecuadas para todos los colaboradores.

Capacitación
Programas de formación en SST que abordan la identificación de riesgos y el uso adecuado de los equipos

Evaluación
Exámenes teóricos y pruebas prácticas.

REMPAC
espacios que permiten compartir buenas prácticas y alinear estándares preventivos

SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

(GRI 403-3) (GRI 403-6)

Nuestra estrategia de gestión de personas busca ***mejorar la experiencia*** de los colaboradores mediante la provisión de los siguientes servicios.

Seguro médico familiar y oncológico (EPS 100 % cubierto)
La Compañía asume el total de la prima, con cobertura para el grupo familiar e hijos hasta los 28 años y válida a nivel nacional.

Seguro de padres
El colaborador asume una prima por cada padre, con tarifas competitivas por debajo del mercado.

Asesoría nutricional presencial y virtual
Implementada desde 2018, se mantuvo de forma remota durante la pandemia y hoy opera en ambas modalidades.

Asesoría emocional virtual
Implementada durante la pandemia y mantenida hasta la fecha para acompañar a los colaboradores en situaciones de estrés o dificultad.

Médico de tópico presencial y virtual
Un profesional de la salud atiende consultas de baja complejidad dentro de las instalaciones.

Olimpiadas Cálidda

Buscamos impactar de manera positiva en la salud física y mental de nuestros colaboradores en favor de su bienestar. En tal sentido, este espacio de camaradería promueve la actividad física, el trabajo en equipo y los hábitos saludables mediante disciplinas como vóley, fútbol, tenis y básquet. En su última edición, contó con más de 24 equipos, más de 200 colaboradores en la inauguración y 163 en la clausura.

24 equipos deportivos → **+200** colaboradores

Programa Muévete por tu bienestar

En 2025 desarrollamos la primera edición del programa **“Muévete por tu bienestar”,** con la participación de 18 colaboradores durante 10 semanas y el acompañamiento de una especialista en nutrición. Se ha logrado con este una reducción conjunta de 51.9 kg y una disminución del IMC promedio de 34.20 a 33.37, junto con mejoras en indicadores de actividad física y hábitos alimentarios.

18 colaboradores → **10** semanas

Campañas de prevención

Realizamos de manera periódica campañas y chequeos preventivos en especialidades como oftalmología, endocrinología y dermatología. También ejecutamos descartes de glucosa, campañas de prevención de cáncer de mama, jornadas de vacunación (difteria y tétano, fiebre amarilla y hepatitis B), evaluaciones ergonómicas y actividades de bienestar como sesiones de masajes.

Para conocer más sobre los programas de nuestros colaboradores, diríjase a la sección de Bienestar.

10.7.3.
Desempeño en seguridad

Estamos convencidos de que los accidentes, las enfermedades ocupacionales y los daños a nuestras instalaciones pueden prevenirse mediante una gestión rigurosa y un ***enfoque proactivo.***

De esta manera, al poner la prevención en el centro de nuestras acciones, no solo protegemos el bienestar de nuestros colaboradores, sino que también fortalecemos la rentabilidad de la organización. Esto se traduce en la reducción de costos, la continuidad de las operaciones, el fortalecimiento de nuestra reputación y la consolidación de una cultura de seguridad integral en todos los niveles.

GESTIONAMOS RESPONSABLEMENTE Y CON VALORES

Para el seguimiento del desempeño en seguridad, consolidamos de manera mensual las **horas hombre (HH) trabajadas por Cálidda y por nuestros contratistas** mediante una **plataforma digital que facilita su registro.** La información se procesa tanto manual como automáticamente y genera indicadores precisos y oportunos para la toma de decisiones.

Asimismo, gestionamos la **Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestros contratistas** a través de reportes mensuales enviados mediante formularios virtuales, que incluyen información sobre accidentes y horas trabajadas.

En materia de **Seguridad de Procesos, el área de Emergencias y Operaciones reporta cualquier incidente** registrado. Todos estos datos se sistematizan y actualizan en función de los resultados de las investigaciones realizadas tras cada evento.

Es importante destacar que ningún colaborador queda fuera de este sistema, ya que todas las áreas participan activamente en el seguimiento y la mejora de la seguridad. Además, contamos con medidas específicas de prevención y mitigación frente a los factores de riesgo identificados en SST.

Horas hombre (HH) Cálidda + contratistas

Registro en plataforma digital que facilita su registro

Procesamiento de datos (manual + automático)

Indicadores de seguridad precisos y oportunos

Toma de decisiones

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Para fortalecer nuestra gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, implementamos un conjunto de medidas preventivas que aseguran prácticas seguras en todas nuestras operaciones:

Acreditación en SST para contratistas

Exigimos que todas las empresas contratistas cuenten con acreditación en materia de SST antes de prestar bienes o servicios a nuestra organización, garantizando un estándar mínimo de seguridad desde el inicio.

Aplicación de sanciones y reconocimientos.

Gestionamos el desempeño en seguridad mediante sanciones o reconocimientos, en coherencia con nuestros lineamientos de cultura justa, promoviendo comportamientos seguros y responsables.

Implementación de controles del IPER

Aplicamos los controles establecidos en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) para garantizar la mitigación adecuada de los riesgos asociados a nuestras actividades.

Inspecciones en campo

Realizamos inspecciones periódicas para identificar actos y condiciones subestándar, permitiendo tomar acciones correctivas oportunas y prevenir incidentes.

Programa anual de prevención

Este integra diversas actividades preventivas en SST y se articula con los objetivos estratégicos de la Empresa.

EQUIPO QUE CONVIERTE PROPÓSITO EN ACCIÓN

PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (IPER)

Como parte de nuestra gestión preventiva, contamos con un procedimiento estructurado de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), el cual orienta la elaboración y actualización de la matriz correspondiente**. Esta matriz se revisa de manera anual o cada vez que se presentan cambios en las instalaciones,** los equipos, los procedimientos de trabajo o la normativa aplicable. Así, los riesgos son evaluados oportunamente y gestionados de forma eficaz. **(GRI 403-2)**

GESTIÓN DE CAMBIOS EN LA MATRIZ IPER

Cuando se presentan modificaciones que impactan la Matriz IPER, **se activa un proceso de revisión conjunta entre el responsable del proceso y el área de SST.** Durante esta reunión, se analizan los peligros y riesgos asociados y se eleva su nivel de criticidad para determinar las medidas necesarias.

De acuerdo con la jerarquía de control, se implementan los controles operacionales correspondientes. En aquellos casos donde los riesgos no resultan aceptables, se aplican controles adicionales orientados a reducir los riesgos residuales y garantizar condiciones de trabajo segura.

EQUIPO QUE CONVIERTE PROPÓSITO EN ACCIÓN

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

Los colaboradores tienen tanto el derecho como la responsabilidad de reportar cualquier situación que represente un peligro o riesgo laboral.

Para ello, deben informar a su jefe inmediato y coordinar con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y con el Comité de SST. A partir de estos reportes, se realiza la evaluación correspondiente y, de ser necesario, se actualiza la matriz IPER para asegurar una gestión adecuada de los riesgos.

Asimismo, los colaboradores están facultados para paralizar actividades o retirarse de un área cuando identifiquen un riesgo grave e inminente, conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST). Es importante destacar que cuentan con protección frente a actos de hostilidad o medidas coercitivas relacionadas con el ejercicio de sus funciones en materia de SST. **(DJSI 1.8.2)**

REGISTRO DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE INCIDENTES

0
fallecimientos por accidentes fatales en colaboradores y contratistas

0
accidentes laborales en colaboradores y contratistas

0
enfermedades laborales en colaboradores y contratistas

Contamos con un procedimiento formal para registrar y analizar incidentes, que asegura una gestión rigurosa y transparente de cualquier evento ocurrido en las operaciones.

1. En primera instancia, los colaboradores reportan los incidentes a sus jefes inmediatos y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), lo que activa el proceso de análisis.
2. A partir de este reporte, se convoca a una reunión con las personas involucradas, en la que participan el Ingeniero de SST y un miembro del Comité de SST. Durante esta sesión, se realiza un análisis de causas utilizando la metodología de control de pérdidas, con el objetivo de identificar los factores que originaron el incidente.
3. Los resultados del análisis se documentan en un formato que incluye un plan de acción, los responsables asignados y los plazos de ejecución.
4. Finalmente, esta evaluación permite determinar si corresponde actualizar la Matriz IPER para reforzar la gestión preventiva y evitar la recurrencia de eventos similares. **(GRI 403-2)**

Para conocer más sobre nuestros indicadores de seguridad, diríjase al anexo 12.2.23.6.

11. PARTE
Desarrollo económico con propósito

Solidez financiera con enfoque *sostenible*

Nos gestionamos con un enfoque centrado en el crecimiento responsable y en la sostenibilidad financiera. Para ello adoptamos estándares e indicadores internacionales, auditados y reportados con rigurosidad, lo que respalda la solidez de nuestra gestión y la transparencia de nuestros resultados.

Este compromiso fortalece nuestra reputación local e internacional y se traduce en valor económico creado y distribuido de manera consistente para nuestros grupos de interés.

Un desempeño económico sólido y sostenible, además, es esencial para asegurar nuestra viabilidad en el largo plazo y, al mismo tiempo, contribuir al desarrollo responsable de las comunidades donde operamos. Bajo este enfoque, la integridad financiera y la transparencia se consolidan como pilares fundamentales para mantener la confianza de inversionistas y demás grupos de interés.

En consecuencia, actuamos siempre con integridad, aplicamos controles robustos, gestionamos riesgos de forma responsable y comunicamos información financiera y operativa de manera oportuna y transparente. De este modo generamos confianza entre nuestros inversionistas actuales y potenciales, así como en la sociedad en su conjunto.

11.1.
Desempeño que fortalece la confianza

Un desempeño económico sólido y sostenible es esencial para asegurar nuestra viabilidad en el largo plazo y, al mismo tiempo, contribuir al desarrollo responsable de las comunidades donde operamos.

Bajo este enfoque, la integridad financiera y la transparencia se consolidan como pilares fundamentales para mantener la confianza de inversionistas y demás grupos de interés.

Nuestras políticas y compromisos en materia de desempeño económico se estructuran en **4 ejes principales:**

DESEMPEÑO SUPERIOR

En el año 2025 logramos realizar **116,701 nuevas conexiones,** lo cual nos ha permitido **cerrar el año con 2'082,948 clientes acumulados.** Cabe destacar que, del total de conexiones, 114,039 corresponden a hogares, de los cuales alrededor del 70 % pertenece a los estratos menos favorecidos del país. Adicionalmente, construimos 861 km de redes de polietileno en baja presión y 20 km de redes de acero en alta presión. Con estas adiciones, el sistema de distribución de Cálidda cuenta ya con 19,037 km de redes subterráneas.

Del mismo modo, **el 2025 logramos cerrar un préstamo A/B por USD 500 millones con la Corporación Andina de Fomento (CAF)** a tasas altamente competitivas, el cual nos permitió seguir con la transición energética en el Perú, además de refinanciar deuda.

Por último, continuamos con las negociaciones con el Estado para lograr la masificación del Gas Natural en el Centro Sur del país a través de una propuesta al Ejecutivo que conllevaría a **una inversión de alrededor de USD 600 millones en 7 regiones de Perú, la construcción de 4 City Gates, 12 Estaciones de Regasificación y más de 3,700km de redes.** Esta propuesta generaría un impacto positivo en el empleo de más de 8,500 personas, además de generar más de USD 395 millones en ahorro para la población y una reducción de 183,000 t de CO_2. **(GRI 3-3) (GRI 201)**

Nuestros logros

- **Logramos el cambio de la matriz energética del Hospital Daniel A. Carrión,** con un beneficio directo para más de 120, 000 pacientes al mejorar la eficiencia energética en las áreas de calderas, nutrición y neonatología. Adicionalmente, se evitará la emisión de más de 364 tCO2e anuales.

- **Hicimos entrega de 20 compactadoras a GNV** a la Municipalidad de Villa El Salvador. Las unidades tendrán un consumo de más de 200,000 m3 al año y generarán un ahorro a la Municipalidad de USD 80,000 anuales. También se colocaron 10 tractocamiones a GNV para Macisa, socio comercial de Unacem y Aceros Arequipa. Esta decisión representa un ahorro de más de USD 160,000 anuales en costos de combustible comparado con el Diesel.

- **Organizamos el primer Foro Ruta GNV, la Nueva Era, donde se presentó el programa Flotahorro GNV,** una iniciativa que permite financiar hasta el 80 % del valor de vehículos de carga pesada que funcionen a GNV con plazos de hasta 5 años. Durante el año, Raciemsa, empresa del Grupo Gloria, adquirió 51 remolcadoras a GNV, la mayor adquisición de vehículos pesados a gas en Perú. A la fecha, se ha desembolsado USD 20.3 millones del Fondo Camisea para vehículos pesados. Esto significa una colocación de 930 vehículos (201 clientes), los cuales generan un consumo promedio de Gas Natural de 1.7 millones m3 por mes.

- Visitamos, junto con un grupo de representantes de Osinergmin y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan), la zona de Bayóvar para evidenciar el beneficio generado a las familias gracias al ingreso del Gas Natural. **Ceplan reconoció el proyecto como el primero en llevar Gas Natural a una zona alta de la ciudad.**

- Concretamos, como empresa, un Préstamo A/B por USD 500 millones con CAF, destinado a reperfilar deuda y expandir la red de Gas Natural, impulsando la transición energética en el Perú. **Esta operación fortalece el plan de masificación del Gas Natural,** a la par que consolida el impacto social, ambiental y el crecimiento sostenible de la compañía.

- **Moody's Investors Service mejoró la perspectiva de Cálidda de Negativa a Estable,** tras considerar exitosa nuestra gestión de pasivos, destacando el Préstamo A/B por USD 500 millones con CAF, el cual extendió vencimientos y redujo el riesgo de refinanciamiento, fortaleciendo el perfil crediticio y la posición financiera de la Compañía.

- **Hemos mejorado la calificación de sostenibilidad** otorgada por la consultora S&P Global ESG, pasando de 73 a 78 puntos. Asimismo, se dio una mejora en las dimensiones Económica & Gobernanza de 60 a 63 puntos, Social de 84 a 85 puntos y Medioambiental de 73 a 80 puntos.

- Logramos la ratificación de clasificación de **riesgo internacional de grado de inversión de BBB/Baa2.**

- Logramos la ratificación de clasificación de **riesgo local de AAA, la más alta en el país.**

11.2.
Enfoque fiscal

Nuestro enfoque tributario está orientado a asegurar el cumplimiento normativo, fortalecer la transparencia y preservar la integridad de nuestras operaciones financieras. Estas acciones contribuyen directamente a la estabilidad y reputación de la Empresa dentro del sector energético.

POLÍTICAS Y MECANISMOS

Operamos bajo un Convenio de Estabilidad Jurídica que garantiza el respeto al régimen tributario vigente en el momento de su suscripción (TUO de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N.° 054-99-EF, vigente en diciembre de 2000). Para ello, contamos con diversos recursos.

(GRI 3-3) (GRI 207)

Gestión de cumplimiento

Aseguramos que todas las decisiones y operaciones financieras se alineen rigurosamente con la normativa tributaria aplicable, fortaleciendo los controles internos y la integridad del proceso.

Especialistas fiscales

Contratamos expertos tributarios que brindan soporte técnico y aseguran una gestión adecuada y oportuna de nuestras obligaciones fiscales.

Auditorías externas

Contamos con revisiones independientes realizadas por firmas auditoras de reconocido prestigio, que validan la consistencia y solidez de la información tributaria.

Canal Ético

Mantenemos un sistema de seguimiento para reportar y gestionar conductas no éticas, reforzando el cumplimiento de los procedimientos fiscales y los valores corporativos.

Transparencia con autoridades

Sostenemos una relación abierta y transparente ante cualquier requerimiento o proceso de revisión fiscal, promoviendo la confianza y la colaboración institucional.

Nuestros logros

Durante el 2025 hemos gestionado nuestras obligaciones tributarias con rigor técnico y enfoque preventivo bajo los estándares establecidos. En esta línea, destacamos los siguientes logros.

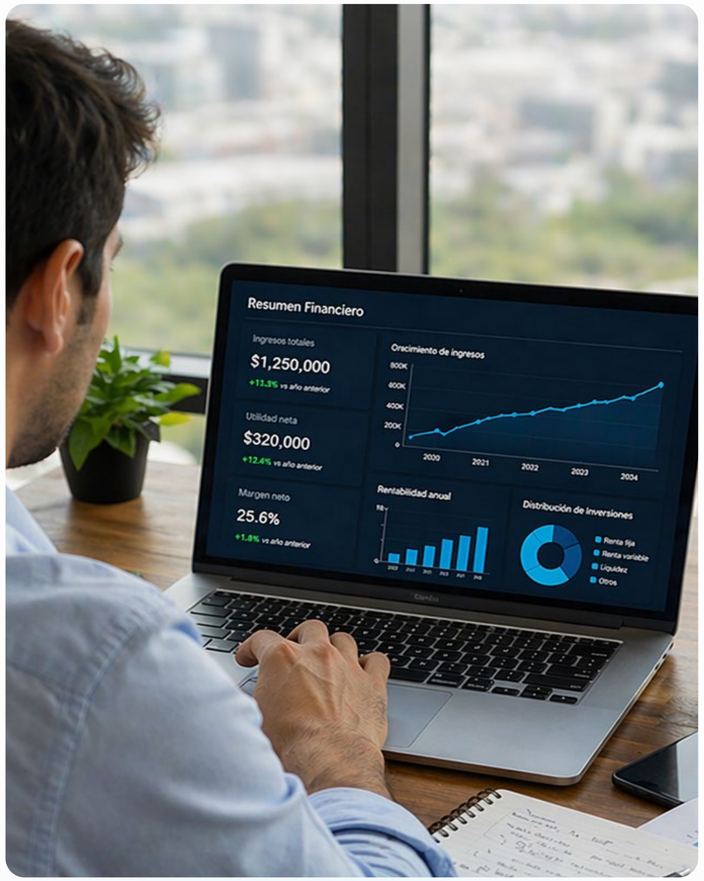
- **Cumplimiento cabal de las normativas fiscales:** Cumplimos plenamente con todas las normativas fiscales aplicables dentro del marco de estabilidad tributaria.
- **Ausencia de sanciones tributarias:** No registramos sanciones relacionadas con aspectos tributarios durante el periodo. **(GRI 207-1) (GRI 207-4) (Indicador propio: Ética y buen gobierno Corporativo)**

11.3.
Financiamiento sostenible para el futuro

El financiamiento sostenible ha desempeñado un papel esencial en nuestras operaciones, en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la mitigación del cambio climático. Este enfoque no solo ha fortalecido nuestra posición en el mercado, sino que también ha generado ahorros que han permitido impulsar nuestros programas sociales y ambientales, lo que amplifica el impacto positivo en nuestro entorno.

En los últimos años, hemos orientado nuestras inversiones para la masificación del Gas Natural hacia préstamos que incorporan cláusulas de sostenibilidad, los cuales incentivan el cumplimiento de metas ASG en el corto y mediano plazo. Gracias a una gestión disciplinada y un compromiso constante con prácticas responsables, hemos superado ampliamente todos los compromisos establecidos en cada uno de los préstamos sostenibles.

Las medidas implementadas y la consistencia de nuestra gestión se reflejan en los resultados de la evaluación anual de nuestra calificación ASG, que evidencia la solidez de nuestro desempeño y la alineación con los estándares ambientales, sociales y de gobernanza. **(GRI 3-3) (GRI 201) (GRI 201-2)**



PRÉSTAMOS VIGENTES

1

Préstamo con Bank of Nova Scotia:
Este préstamo de USD 200 millones desembolsado en diciembre del 2021 tiene como KPI la calificación anual ASG.

2

Préstamo con Corporación Andina de Fomento (CAF):
En julio del 2023 desembolsamos USD 60 millones de una línea de crédito total de USD 150 millones.

Los compromisos contractuales incluyeron mantener una calificación ASG mínima y reducir nuestra intensidad de emisiones de CO_2 sobre redes del sistema de distribución en 18% al 2028 comparado con la línea base del 2019.

3

Préstamo con Bank of Nova Scotia:
Este préstamo de USD 90 millones desembolsado en agosto del 2024 tiene como KPI la calificación anual ASG y reducir nuestra intensidad de emisiones de CO_2 sobre clientes acumulados en 30 % al 2029 comparado con la línea base del 2022.

Nuestros logros

Durante 2025 consolidamos avances clave en nuestros indicadores de financiamiento sostenible, reflejo de una gestión responsable, alineada con estándares internacionales y con nuestros compromisos de largo plazo.

Mejora del desempeño ASG.
Alcanzamos 78 puntos, una mejora de 5 puntos en nuestra tercera evaluación consecutiva a través del CSA de S&P Global, herramienta que evalúa el desempeño ambiental, social y de gobernanza, así como su impacto en crecimiento, rentabilidad, eficiencia de capital y gestión del riesgo.

Mejora de puntajes.
El resultado obtenido superó ampliamente los puntajes mínimos exigidos por nuestros financiamientos sostenibles con Bank of Nova Scotia (53 y 62 puntos) y la CAF (58 puntos).

Reducción de la intensidad de emisiones de CO2.
Disminuimos la intensidad de emisiones de CO2 en 39 % en redes del sistema de distribución y en 27 % en clientes acumulados, que consolida avances sostenidos hacia nuestras metas climáticas de largo plazo.

Cumplimiento de compromisos financieros.
Mantuvimos el cumplimiento total de los compromisos de sostenibilidad establecidos en nuestros contratos de financiamiento, en sintonía con una gestión disciplinada, transparente y orientada al desempeño responsable. **(GRI 3-3) (GRI Desempeño Económico)**

12. PARTE Anexos

12.1.
Sobre este reporte

El presente reporte ha sido elaborado conforme a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), incluyendo el estándar sectorial GRI 11: Sector Petróleo y Gas 2021, el estándar sectorial del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) “Gas Utilities & Distributors”, y el Corporate Sustainability Assessment (CSA) 2026 para el sector Gas Utilities.

Los contenidos y los indicadores reportados han sido definidos y priorizados a partir del análisis de los temas materiales de Cálidda y de las expectativas de sus grupos de interés. Este enfoque responde al compromiso de la compañía con la transparencia y con los lineamientos establecidos en su Política de Sostenibilidad Corporativa.

El Reporte de Sostenibilidad 2025 fue elaborado por la Dirección de Sostenibilidad y Reputación, en coordinación con las distintas direcciones del negocio. Posteriormente, fue aprobado por el Director General, Martín Mejía, y presentado al Directorio en febrero de 2026.

La versión anterior del reporte fue publicada en 2025 y se encuentra disponible en el sitio web corporativo: **www.calidda.com.pe.** Para consultas o solicitud de información adicional, se invita a los grupos de interés a contactar a través del correo electrónico: **caliddasostenible@calidda.com.pe.** **(GRI 2-3) (GRI 2-4)**

12.1.1. Nuestro proceso de materialidad

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025 presenta los temas materiales de nuestro negocio, los cuales revisamos y actualizamos anualmente mediante un proceso riguroso de análisis, priorización y validación, en el que participa nuestra Alta Dirección. **(GRI 3-1)**

Para ello, aplicamos el enfoque de doble materialidad, que nos permite identificar y evaluar los temas de sostenibilidad más relevantes para el sector de distribución de Gas Natural a nivel global y determinar su nivel de significancia para nuestro negocio. Este análisis considera, por un lado, la perspectiva financiera y, por otro, los impactos que generamos en la economía, el ambiente y las personas. A partir de ambas dimensiones, cuantificamos la relevancia de cada tema de sostenibilidad y los priorizamos según su impacto financiero en la empresa y su efecto en nuestros grupos de interés. **(GRI 3-1) (1.1.3)**

PASOS PARA EL DESARROLLO DE LA DOBLE MATERIALIDAD:

Paso 1: Entender el contexto de Cálidda

Con el fin de contar con una visión integral de nuestras actividades, nuestros grupos de interés y el contexto de sostenibilidad en el que operamos, analizamos aspectos iniciales de sostenibilidad a partir de diversas fuentes de información.

Como resultado de este proceso, obtenemos un inventario inicial de aspectos de sostenibilidad, que sirve como base para las siguientes etapas del análisis.

Paso 2: Identificar impactos en la economía, el ambiente y las personas, incluidos los derechos humanos

Con este inventario, realizamos un proceso de consulta con los grupos de interés para priorizar los impactos en función de su probabilidad de ocurrencia y de la gravedad o beneficio de sus efectos sobre los grupos de interés. Asimismo, priorizamos los riesgos y oportunidades financieras de la sostenibilidad en función de su probabilidad de ocurrencia y de su impacto sobre el negocio y la empresa.

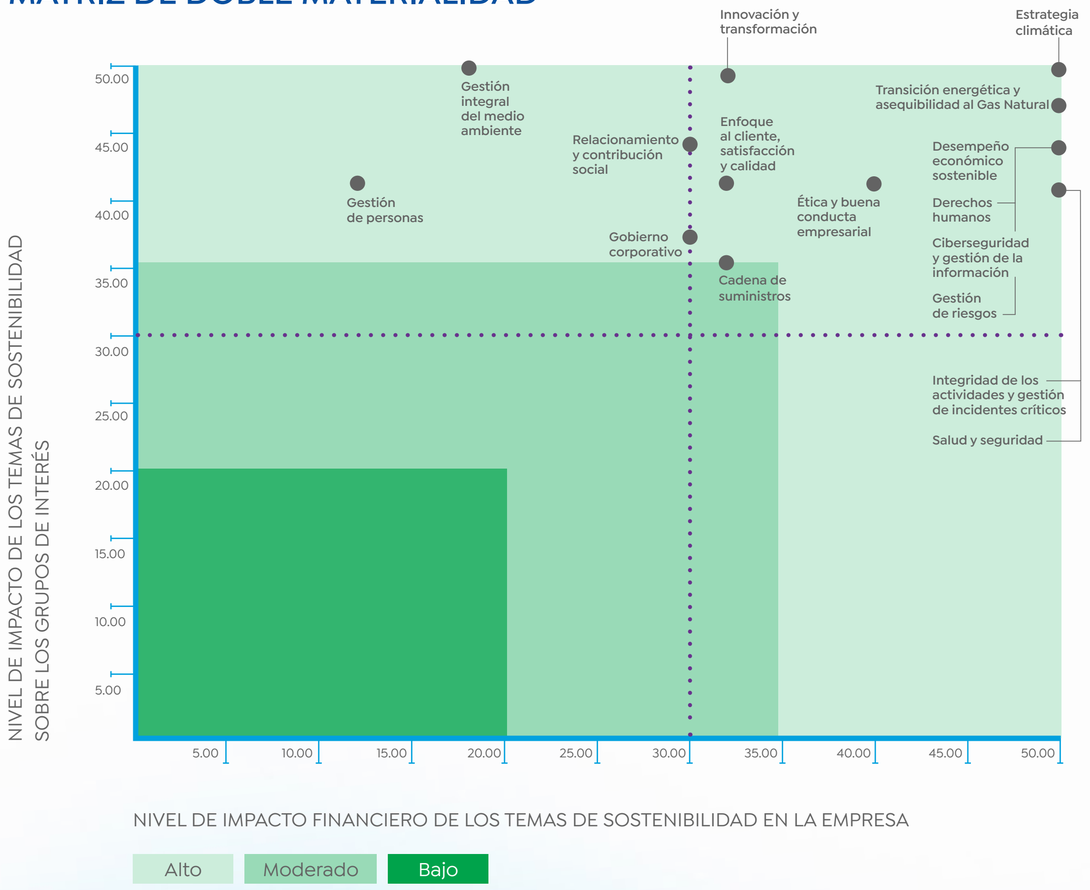
Paso 3: Evaluar impactos reales y potenciales

Evaluamos los impactos de sostenibilidad identificados mediante una metodología que nos permite priorizarlos en función de su probabilidad de ocurrencia y de la gravedad o beneficio de sus efectos sobre los grupos de interés. Por su parte, los riesgos y oportunidades financieras de la sostenibilidad son priorizados en función de su probabilidad de ocurrencia y de su magnitud sobre el negocio y la empresa.

Paso 4: Priorizar impactos significativos para reportar

Definimos umbrales de priorización que nos permiten identificar los temas de sostenibilidad materiales que deben ser incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2025 de Cálidda. Como resultado, obtenemos la siguiente matriz de materialidad.

MATRIZ DE DOBLE MATERIALIDAD



LISTA DE TEMAS MATERIALES (GRI 3-2)

- Cadena de suministro
- Desempeño económico sostenible
- Transición energética y asequibilidad al Gas Natural
- Gestión de riesgos
- Ciberseguridad y gestión de la información
- Enfoque al cliente, satisfacción y calidad
- Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos
- Ética y buena conducta empresarial
- Gobierno corporativo
- Innovación y transformación
- Derechos humanos
- Salud y seguridad
- Relacionamiento y contribución social
- Gestión de personas
- Estrategia climática
- Gestión integral del medio ambiente

DIMENSIÓN: Gobernanza y Economía, Social, Ambiental

LEYENDA: Tema nuevo; Tema material 2024

TABLA 2 | IROs POR TEMA MATERIAL (GRI 3-2)

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y ASEQUIBILIDAD AL GAS NATURAL			
1	Facilitar el acceso de poblaciones vulnerables a un suministro energético más limpio, económico y seguro, beneficiadas por el convenio con el Fondo de Inclusión Social Energético (FISE).	Impacto	**Positivo**
2	Contribución a la modernización del sistema energético y a la expansión del acceso al Gas Natural en el país.	Impacto	**Positivo**
3	Pérdida de participación del Gas Natural y reducción de ingresos por el reemplazo de la matriz energética en el sector de generación eléctrica, asociado a políticas públicas que incentivan renovables y a compromisos climáticos del Perú.	Riesgo	**Negativo**
4	Acceso a un precio asequible del Gas Natural y ahorro significativo para los clientes por la expansión de las redes de Gas Natural.	Impacto	**Positivo**
5	Ejecución del Plan de Continuidad del Negocio de Cálidda.	Impacto	**Positivo**
6	Mantenimiento preventivo de la red de distribución para la continuidad de la distribución de Gas Natural de Cálidda.	Impacto	**Positivo**
7	Cumplimiento de los objetivos anuales de construcción y gasificación de redes de acero y polietileno ejecutados por Cálidda.	Impacto	**Positivo**
8	Pérdida de confianza del público en Cálidda por aumentos en las tarifas del Gas Natural percibidos como injustos —aun cuando son definidas por Osinergmin— debido a una comunicación poco clara sobre asequibilidad	Riesgo	**Negativo**
9	Pérdidas económicas ante interrupciones del suministro de Gas Natural por afectaciones externas a Cálidda.	Riesgo	**Negativo**
10	Mejora de los márgenes de ganancia, resultado de una infraestructura resiliente que garantiza la continuidad del servicio en las operaciones de Cálidda.	Oportunidad	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: SALUD Y SEGURIDAD			
11	Pérdidas económicas por la suspensión temporal de obras ejecutadas por contratistas ante incumplimientos detectados por los reguladores en materia de salud y seguridad durante inspecciones sorpresivas.	Riesgo	**Negativo**
12	Fortalecimiento reputacional ante la renovación de la certificación ISO 45001 de Cálidda.	Oportunidad	**Positivo**
13	Capacitaciones, planes de prevención y respuesta ante emergencias a comunidades sobre el uso seguro del Gas Natural.	Impacto	**Positivo**
14	Protección de la salud y seguridad de sus colaboradores, previniendo accidentes y promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable.	Impacto	**Positivo**
15	Capacitación en salud y seguridad a los colaboradores, proveedores y contratistas para la instalación de las redes de distribución de Cálidda.	Impacto	**Positivo**
16	Suministro de equipos de protección y seguridad proporcionados a proveedores/contratistas.	Impacto	**Positivo**
17	Cumplimiento riguroso de los programas de seguridad y salud ocupacional impulsados por Cálidda.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: RELACIONAMIENTO Y CONTRIBUCIÓN SOCIAL			
18	Ejecución de programas e iniciativas de acción social y voluntariado corporativo promovidos por Cálidda.	Impacto	**Positivo**
19	Capacitación sobre educación financiera y digitalización a mujeres, teniendo como enfoque el desarrollo de emprendimientos y liderazgo femenino.	Impacto	**Positivo**
20	Gestión y disposición de los restos arqueológicos requeridos para su preservación.	Impacto	**Positivo**
21	Paralización de proyectos o retrasos significativos por negativas de autoridades distritales, regionales o provinciales.	Riesgo	**Negativo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: INTEGRIDAD DE LOS ACTIVOS Y GESTIÓN DE INCIDENTES CRÍTICOS			
22	Interrupciones y emisiones no controladas por daños de terceros a la red de distribución subterránea de Cálidda.	Riesgo	**Negativo**
23	Pérdida financiera por sanciones económicas ante incumplimiento de protocolos de seguridad en instalaciones exigidos por Osinergmin.	Riesgo	**Negativo**
24	Programas sistemáticos de inspección, operación controlada y mantenimiento confiable de la red de distribución de Gas Natural de Cálidda.	Impacto	**Positivo**
25	Continua expansión de las redes de distribución de Gas Natural a nuevos distritos.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN			
26	Proyectos piloto en beneficio de las comunidades, como los biodigestores o aplicaciones de eficiencia energética.	Impacto	**Positivo**
27	Innovación y colaboración empresarial para la ejecución de programas de open innovation con socios, startups y academia, impulsados por Cálidda.	Impacto	**Positivo**
28	Fortalecimiento de la eficiencia operativa y la calidad del servicio mediante programas de open innovation e innovación tecnológica.	Impacto	**Positivo**
29	Colaboración estratégica con plataformas de innovación.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: GOBIERNO CORPORATIVO			
30	Gobernanza con decisiones sostenibles, calidad del servicio y estabilidad operativa de la empresa.	Impacto	**Positivo**
31	Gobernanza impulsada por la supervisión activa del Directorio en la gestión de riesgos y el cumplimiento corporativo.	Impacto	**Positivo**
32	Capacidades estratégicas y de decisión de los accionistas por la formación continua en temas ESG y gobierno corporativo de Cálidda.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: GESTIÓN INTEGRAL DEL MEDIO AMBIENTE			
33	Gestión de la red distribución de Gas Natural y calidad del aire afectada por siniestros generados por terceros.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: GESTIÓN DE RIESGOS			
34	Incremento del valor del capital por una gobernanza de riesgos transparente y bien documentada implementada por Cálidda.	Oportunidad	**Positivo**
35	Respuesta ante emergencias reportadas por clientes/ comunidad debido a la identificación y tratamiento preventivo de riesgos críticos.	Impacto	**Positivo**
36	Gestión integral de riesgos que abarca aspectos operativos, financieros, sociales y ambientales en Cálidda.	Impacto	**Positivo**
37	Gestión de riesgos operativos, como fugas de gas, fallas en válvulas de presión o interrupciones en la red de distribución gestionada por Cálidda.	Impacto	**Positivo**
38	Monitoreo de riesgos (estratégicos, operativos, climáticos, legales y geopolíticos) de manera preventiva para la continuidad operativa.	Impacto	**Positivo**
39	Cultura de riesgos enfocada en la capacitación continua.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: GESTIÓN DE PERSONAS			
40	Sensibilización de los colaboradores en temas de diversidad e inclusión.	Impacto	**Positivo**
41	Calidad en la atención por el entrenamiento continuo y escucha activa de los colaboradores a favor de los clientes.	Impacto	**Positivo**
42	Compromiso con un entorno inclusivo y diverso en Cálidda.	Impacto	**Positivo**
43	Programas de formación técnica y proyectos desafiantes por niveles laborales.	Impacto	**Positivo**
44	Salarios justos y competitivos en Cálidda.	Impacto	**Positivo**
45	Retención del talento por el desarrollo de estrategias integrales.	Impacto	**Positivo**
46	Equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores por acceso a planes de bienestar corporativos.	Impacto	**Positivo**
47	Mejora integral del bienestar físico, mental y emocional de colaboradores por las políticas de salud, flexibilidad laboral y beneficios familiares.	Impacto	**Positivo**
48	Satisfacción y engagement del colaborador debido a salarios competitivos y oportunidades de crecimiento.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: ÉTICA Y BUENA CONDUCTA EMPRESARIAL			
49	Capacitación activa sobre mecanismos de cumplimiento para prevenir actos de corrupción, conflicto de interés y soborno, promovidos por Cálidda.	Impacto	**Positivo**
50	Confianza de las comunidades mediante políticas claras, activas y coherentes de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción.	Impacto	**Positivo**
51	Información pública sobre sanciones o resultados de investigaciones relacionadas con ética y cumplimiento.	Impacto	**Positivo**
52	Sanciones impuestas a Cálidda por vinculación o complicidad con actos corruptos por favorecimientos con el gobierno de turno	Riesgo	**Negativo**
53	Fortalecimiento de la cultura de integridad por capacitación continua a colaboradores en políticas anticorrupción y conducta ética.	Impacto	**Positivo**
54	Fortalecimiento de la reputación ante inversores, impulsado por la implementación efectiva de una gestión ética transparente.	Oportunidad	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: ESTRATEGIA CLIMÁTICA			
55	Sustitución progresiva de combustibles como el diésel y el GLP por el Gas Natural, impulsada por la expansión de las redes de distribución de Cálidda.	Impacto	**Positivo**
56	Participación en iniciativas de reducción de huella de carbono y eficiencia energética.	Impacto	**Positivo**
57	Adaptación de las redes de distribución de Gas Natural ante eventos climáticos extremos.	Impacto	**Positivo**
58	Red de distribución de Gas Natural alineada con la estrategia “Ruta de Descarbonización 2030”.	Impacto	**Positivo**
59	Incremento del acceso a financiamiento sostenible gracias al cumplimiento de los criterios establecidos por entidades financieras internacionales, como la reducción de la intensidad de emisiones de CO_2 en las operaciones de Cálidda.	Oportunidad	**Positivo**
60	Fortalecimiento de la reputación de Cálidda ante la creciente demanda de soluciones energéticas bajas en carbono.	Oportunidad	**Positivo**
61	Oportunidades de aprendizaje sobre medidas de adaptación por la estrategia climática.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: ENFOQUE AL CLIENTE, SATISFACCIÓN Y CALIDAD			
62	Plataformas digitales accesibles, atención oportuna de reclamos y consultas, y comunicación transparente ante posibles afectaciones del servicio.	Impacto	**Positivo**
63	Pérdida de clientes ante niveles bajos de satisfacción del servicio, amplificados por exposición en redes sociales.	Riesgo	**Negativo**
64	Fortalecimiento de la confianza pública y del vínculo con grupos de interés mediante estrategias de comunicación veraz, accesible y orientada al cliente.	Oportunidad	**Positivo**
65	Implementación de plataformas digitales para el seguimiento de la ejecución de obras por parte de Cálidda.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: DESEMPEÑO ECONÓMICO SOSTENIBLE			
66	Obtención de préstamos sostenibles vinculados a indicadores ESG gestionados por Cálidda.	Impacto	**Positivo**
67	Afectación económica y regulatoria por el incumplimiento del Plan Quinquenal de Inversiones frente a Osinergmin, asociado a la ambigüedad normativa, dificultades de planificación, limitaciones presupuestales y debilidades en el seguimiento.	Riesgo	**Negativo**
68	Menor competitividad e ingresos por cambios tarifarios y condiciones económicas regulatorias desfavorables, vinculados a tendencias regulatorias externas, falta de relacionamiento con autoridades y una agenda gubernamental intervencionista	Riesgo	**Negativo**
69	Crecimiento continuo y estabilidad financiera logrados mediante políticas financieras sólidas y bien gestionadas.	Impacto	**Positivo**
70	Afectación legal y riesgo de resolución del “Contrato de Concesión de Distribución de Gas Natural por Red de Ductos en Lima y Callao”, por incumplimiento de la normativa y obligaciones contractuales derivado del desconocimiento o mala interpretación de sus disposiciones y de cambios normativos no previstos.	Riesgo	**Negativo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: DERECHOS HUMANOS			
71	Deterioro de la reputación corporativa ante la difusión de denuncias verificadas sobre vulneraciones en derechos humanos de los colaboradores y proveedores de Cálidda.	Riesgo	**Negativo**
72	Fortalecimiento de la reputación por el respeto de los derechos humanos en toda su cadena de valor, debido a la implementación de procesos de debida diligencia en derechos humanos por parte de Cálidda.	Oportunidad	**Positivo**
73	Compromiso y cumplimiento activo de condiciones laborales justas a través de cláusulas de derechos humanos en contratos con Cálidda, y alineamiento al Código Conducta, Política DDHH, etc.	Impacto	**Positivo**
74	Promoción de la diversidad, igualdad de oportunidades y prevención del acoso.	Impacto	**Positivo**
75	Identificación de posibles eventos que afecten a los derechos humanos como la discriminación o sobreexplotación laboral, la libertad sindical y el proceso de negociación colectiva en la cadena de valor.	Impacto	**Negativo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: CIBERSEGURIDAD Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN			
76	Interrupciones operativas y afectación de la continuidad del negocio por pérdida de integridad o disponibilidad de la información, asociadas a ciberataques que aprovechan infraestructura y controles de seguridad por debajo de estándares requeridos.	Riesgo	**Negativo**
77	Mayor resiliencia frente a ciberataques como resultado de un sistema robusto de gestión de la información y ciberseguridad de Cálidda bajo un enfoque de gestión de riesgos estratégicos.	Oportunidad	**Positivo**
78	Monitoreo de datos personales e implementación de protocolos para la protección de estos.	Impacto	**Positivo**

N°	Descripción del IROs materiales	Tipo de IRO	Positivo o negativo
TEMA MATERIAL: CADENA DE SUMINISTRO			
79	Sistema de gestión de los proveedores/contratistas alineados a estándares ESG gracias a planes de mejora implementados por el acompañamiento técnico brindado por Cálidda.	Impacto	**Positivo**
80	Ahorros en costos y mejora de la eficiencia operativa mediante la homologación transparente y estandarizada de proveedores liderada por Cálidda	Oportunidad	**Positivo**

12.2.
Tablas de datos y métricas adicionales

12.2.1. Escucha activa y relacionamiento con grupos de interés

TABLA 3 | ENFOQUE DE PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS (GRI 2-29) (DJSI 3.7.2)

Grupo de interés	Tema de interés	Mecanismo de relacionamiento	Periodicidad
Proveedores y contratistas	a. Eficiencia y productividad b. Seguridad y salud en el trabajo c. Ética y cumplimiento	a. Sesiones de sensibilización y reuniones periódicas de seguimiento sobre lineamientos sociales y ambientales b. Evaluación de proveedores c. Reporte de Sostenibilidad d. Reunión con proveedores	e. **Permanente** f. **Anual**
Colaborado-res	a. Seguridad y salud en el trabajo b. Ética y cumplimiento c. Gestión de talento d. Eficiencia y productividad	a. Espacios de comunicación presencial b. Medios de comunicación internos	a. **Permanente** b. **Permanente**
Otras empresas y gremios	a. Posicionamiento de la industria b. Cambio climático c. Adaptación a las dinámicas del mercado d. Agenda regulatoria	c. Mesas de trabajo conjunto d. Página web e. Reporte de Sostenibilidad	a. **Permanente** b. **Permanente** c. **Anual**
Clientes	a. Ética y cumplimiento b. Adaptación a las dinámicas del mercado c. Eficiencia y productividad	a. Asesoría y acompañamiento b. Líneas de servicio al cliente c. Reporte de Sostenibilidad d. Encuestas de satisfacción y seguimiento de indicadores e. Centros de atención al cliente f. Chatbot y WhatsApp g. Canales virtuales y de autoatención	a. **Permanente** b. **Permanente** c. **Anual** d. **Permanente** e. **Permanente** f. **Permanente** g. **Permanente**
Medios y especialistas	a. Ética y cumplimiento b. Cambio climático c. Posicionamiento de la industria	a. Llamadas telefónicas b. Comunicados de prensa y otros recursos c. Capacitaciones	a. **Permanente** b. **Permanente** c. **Permanente**
Comunidad	a. Gestión de la cadena de abastecimiento b. Generación de residuos o desmonte	a. Reporte de Sostenibilidad b. Página web c. Centros de atención al cliente d. Reuniones periódicas con el equipo de Relaciones Comunitaria	a. **Anual** b. **Permanente** c. **Permanente** d. **Permanente**
Estado	a. Cumplimiento regulatorio b. Expansión de la red c. Puesta en valor del patrimonio histórico de la ciudad	a. Informes a las diversas autoridades b. Correo electrónico c. Memorandos o cartas físicas	a. **Permanente** b. **Permanente** c. **Permanente**
Accionistas e inversionistas	a. Ética y cumplimiento b. Desempeño económico sostenible	a. Página web b. Reporte de Sostenibilidad c. Correo electrónico	a. **Permanente** b. **Anual** c. **Permanente**

12.2.2. Estructura de Gobierno

TABLA 4 | INFORMACIÓN ADICIONAL DE NUESTRO DIRECTORIO* (DJSI 1.2.1) (DJSI 1.2.2)

Director	Tipo	Naciona-lidad	Sexo	Ejecutivo / No ejecutivo Ley peruana	Ejecutivo / No ejecutivo CSA	Independencia Ley peruana	Independencia CSA	Competencia	Fecha de ingreso	CC	Representación de grupos de interés	Porcentaje (%) de asistencias a sesiones ordinarias	N° de otros mandatos
Juan Ricardo Ortega Lopez	Titular			Funcionario GEB	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	20/07/2020	4	Accionistas	100	0
Andrés Baracaldo Sarmiento	Titular			Funcionario GEB	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	16/03/2018	7	Accionistas	100	0
Juan Federico Jiménez Mayor	Titular			No ejecutivo	No ejecutivo	Si	Si	Legal	18/09/2024	0	Ninguna	100	0
Jorge Andrés Tabares Ángel	Titular			Funcionario GEB	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	18/01/2021	4	Accionistas	100	0
← **Maria Lorena Gutierrez Botero**	Titular			Miembro JD empresas vinculadas a Promigas	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	10/12/2018	6	Accionistas	23	0
→ **Ana Milena López Rocha**	Titular			No ejecutivo	No ejecutivo	No	No	Finanzas	21/03/2025	0	Accionistas	54	0
Juan Manuel Rojas Payán	Titular			Funcionario Promigas	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	15/12/2021	3	Accionistas	192	0
Luis Ernesto Mejía Castro	Titular			Miembro JD empresas vinculadas a Promigas	No ejecutivo	No	Sí	Legal	8/06/2012	12	Ninguna	85	0

→ ENTRADA ← SALIDA

* La información reportada está actualizada al 31 de diciembre de 2025.
* La información presentada cumple con los criterios establecidos por S&P Global (CSA).
* Ninguno de los Directores ocupa cargos ejecutivos dentro de Cálidda.

Director	Tipo	Naciona-lidad	Sexo	Ejecutivo / No ejecutivo Ley peruana	Ejecutivo / No ejecutivo CSA	Independencia Ley peruana	Independencia CSA	Competencia	Fecha de ingreso	CC	Representación de grupos de interés	Porcentaje (%) de asistencias a sesiones ordinarias	N° de otros mandatos
Jorge Andrés Henao Zambrano	Alterno			Funcionario empresa vinculada GEB	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	12/11/2024	0	Accionistas		0
Alvaro Villasante Losada	Alterno			Funcionario GEB	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas / Recursos	16/03/2018	7	Accionistas		0
Eda Rivas Franchini	Alterno			Miembro JD empresa vinculada GEB	No ejecutivo	No	Sí	Legal	26/07/2021	3	Ninguna		0
Carmen Duilia Prieto Gómez	Alterno			Funcionario GEB	No ejecutivo	No	Sí	Recursos humanos	24/03/2023	2	Accionistas		0
Gustavo Ramírez Galindo	Alterno			Miembro JD empresas vinculadas a Promigas	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	3/04/2013	12	Accionistas		0
Wilson Chinchilla Herrera	Alterno			Funcionario Promigas	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	21/01/2019	6	Accionistas		0
Aquiles Mercado González	Alterno			Funcionario Promigas	No ejecutivo	No	Sí	Finanzas	3/04/2013	12	Accionistas		2

* La información reportada está actualizada al 31 de diciembre de 2025.
* La información presentada cumple con los criterios establecidos por S&P Global (CSA).
* Ninguno de los Directores ocupa cargos ejecutivos dentro de Cálidda.

TABLA 5 | RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL (GRI 2-21)

Indicador	2023	2024	2025
Ratio de compensación total anual del CEO con respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los colaboradores (excluida la persona mejor pagada)	11.9	11.79	**12.23**
Ratio de compensación total anual del CEO con respecto a la media de la compensación total anual de todos los colaboradores	8.75	8.61	**9.06**
Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual del CEO con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los colaboradores	1	1	**1**

12.2.3. Anticorrupción

TABLA 6 | TABLA 6. OPERACIONES EVALUADAS EN FUNCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN (GRI 205-1)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Total de operaciones	N°	1	1	1	**1**
Operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción	N°	1	1	1	**1**
	%	100	100	100	**100**
Riesgos significativos relacionados con la corrupción e identificados mediante la evaluación del riesgo en el 2025	Cumplimiento al marco ético y regulatorio en materia de cumplimiento				

TABLA 7 | GRUPOS DE INTERÉS COMUNICADOS Y FORMADOS EN POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ANTICORRUPCIÓN* (GRI 205-2)

Grupo de interés	Indicador	2023			2024			2025		
		N.° total	N.°	%	N.° total	N.°	%	N.° total	N.°	%
Miembros del órgano de gobierno	Comunicación en políticas y procedimientos de anticorrupción	14	14	100	13	13	100	**14**	**14**	**100**
	Formación sobre anticorrupción	14	14	100	13	13	100	**14**	**14**	**100**
Colaboradores	Comunicación en políticas y procedimientos de anticorrupción	401	432	107.73	414	425	102.66	**418**	**418**	**100**
	Alta Gerencia	8	8	100	10	10	100	**7**	**7**	**100**
	Gerencia Media	32	33	103.13	33	31	93.94	**30**	**30**	**100**
	Asesoría y/o Coordinación	73	74	101.37	73	43	58.90	**73**	**73**	**100**
	Profesional	273	275	100.73	283	341	120.49	**293**	**293**	**100**
	Soporte/ Apoyo	15	42	280	15	0	0	**15**	**15**	**100**
	Formación sobre anticorrupción	432	432	100	425	422	99.29	**418**	**418**	**100**
	Alta Gerencia	8	8	100	10	10	100	**7**	**7**	**100**
	Gerencia Media	33	33	100	31	31	100	**30**	**30**	**100**
	Asesoría y/o Coordinación	74	74	100	43	42	97.67	**73**	**73**	**100**
	Profesional	275	275	100	341	339	99.41	**293**	**293**	**100**
	Soporte/ Apoyo	42	42	100	0	0	0	**15**	**15**	**100**
Socios de negocio	Comunicación en políticas y procedimientos de anticorrupción	306	306	100	486	486	100	**514**	**514**	**100**
	Asistieron al Evento Anual de Proveedores**	306	159	51.96	486	130	26.75	**514**	**107**	**20.82**
Otros grupos de interés	Cálidda, a través de su página web, pone en conocimiento de todas sus partes interesadas el Código de Ética y Conducta, Código de Ética y Conducta para proveedores y contratistas, Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno, Política de Arquitectura de Control y el Manual del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.									

*El Código de Ética y Conducta, el Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas, la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno, y la Política de Administración de Conflictos de Intereses fueron actualizados y aprobados en la sesión de Directorio de febrero de 2025. Posteriormente, estos documentos fueron socializados con los miembros del órgano de gobierno, los colaboradores y los socios de negocio.

** El Evento Anual de Proveedores se realiza anualmente, y en el 2025 fue presencial y contó con la participación de 107 proveedores. Durante la jornada se abordaron temas clave alineados con los valores de Cálidda —Primero la vida y Hacemos lo correcto—, reforzando la difusión de las políticas de cumplimiento y anticorrupción, el Pacto con la Integridad, la importancia de la sostenibilidad y la experiencia del cliente, en el marco de la estrategia ESENCXIA; además de capacitaciones en temas significativos en medición de Huella de Carbono, diversidad e inclusión, derechos humanos y modelo de prevención.

TABLA 8 | INCIDENTES DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS TOMADAS (GRI 205-3)

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	N°	0	0	**0**
Total de incidentes de corrupción confirmados en los colaboradores fueron despedidos o sancionados		0	0	**0**
Total de incidentes confirmados en donde se terminaron los contratos con socios comerciales, o los mismos no fueron renovados, debido a violaciones relacionadas con la corrupción		0	0	**0**

TABLA 9 | REPORTE DE INFRACCIONES SOBRE EL CÓDIGO DE ÉTICA (GRI 205-3) (DJSI 1.5.5) (DJSI 3.6.2)

Tema	Unidad	2023	2024	2025
Corrupción o soborno	N°	0	0	**0**
Discriminación o acoso		0	0	**0**
Datos de privacidad del cliente		0	0	**0**
Conflictos de interés		0	0	**1**
Blanqueo de capitales o uso de información privilegiada		0	0	**0**
Prácticas anticompetitivas		0	0	**0**

TABLA 10 | MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES (GRI 2-26)

Mecanismo	2025
Mecanismos para que los grupos de interés puedan solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	**Cálidda dispone de un Canal Ético, el que cumple con las garantías establecidas en la regulación local y las buenas prácticas. El Canal Ético es accesible para todos los grupos de interés a través de la página web de Cálidda, vía telefónica, por correo electrónico o por QR. Asimismo, se cuenta con una Guía para la Protección al Denunciante, la que establece las garantías para las personas que utilicen la herramienta Canal Ético, asegurando su confidencialidad y protección.**

12.2.4. Derechos humanos

TABLA 11 | INDICADORES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Colaboradores cubiertos por convenios colectivos	N°	18	19	16	**21**
	%	4.64	4.74	3.86	**5.02**
Consultas o negociaciones realizadas sobre cambios en la Compañía	N°	1	0	0	**0**

12.2.5. Identificación y evaluación de riesgos

12.2.5.1. Seguridad de la información / Datos personales de nuestros clientes

TABLA 12 | VIOLACIONES DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (DJSI 1.8.3)

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Total de violaciones de la seguridad de la información	N°	0	0	**0**
Total de clientes y colaboradores afectados por las violaciones	N°	0	0	**0**

TABLA 13 | CANTIDAD TOTAL DE RECLAMACIONES FUNDAMENTADAS RECIBIDAS RELATIVAS A VIOLACIONES DE LA PRIVACIDAD DEL CLIENTE (GRI 418-1)

Clasificadas por:	Unidad	2024	2025
Reclamaciones recibidas de terceros y corroboradas por la organización	N°	0	**0**
Reclamaciones de autoridades regulatorias		0	**0**
Cantidad total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes		0	**0**

TABLA 14 | INFORMACIÓN DE PRIVACIDAD DEL CLIENTE

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Total de clientes	N°	1'782,596	1'965,520	**2'068,844**
Clientes cuyos datos se utilizan para fines secundarios	N°	421,323	497,134	**761,715**
	%	24	25	**37**

12.2.6. Integridad de la red

TABLA 15 | INSPECCIÓN DE TUBERÍAS **(SASB IF-GU-540a.3)**

Inspección de tuberías	Unidad	2023	2024	2025
Transmisión	% por longitud	No aplica. Solo tenemos concesión para la distribución de Gas Natural.		
Distribución	% por longitud	4.5 (redes de acero, metodología evaluación directa de la corrosión externa (ECDA), acumulado 72.71) 100 (pruebas de presión y hermeticidad, etapa constructiva y puesta en servicio) 0 inspección interna ILI (redes troncales en acero, ejecutado en 2019, próxima inspección en 2024-25)	11.4% (redes de acero, metodología evaluación directa de la corrosión externa (ECDA), acumulado 78.1%)*	**0% (redes de acero, metodología evaluación directa de la corrosión externa (ECDA), acumulado 76.2%)***
			3.3% (redes de acero, metodología evaluación directa de la corrosión interna (DG-ICDA))**	**0% (redes de acero, metodología evaluación directa de la corrosión interna (DG-ICDA), acumulado 3.2%) ****
			0% inspección interna (ILI) (redes troncales en acero, ejecutado en 2019, próxima inspección en 2025)	**100% inspección interna (ILI) (redes troncales en acero, ejecutado en 2025)**
			100% (pruebas de resistencia y hermeticidad, etapa constructiva y puesta en servicio)	**100% (pruebas de resistencia y hermeticidad, etapa constructiva y puesta en servicio)**

Notas 2024:
* Se aplica la metodología para las redes de acero de más de 7 años en operación; por ello, estamos al 78.1% del total.
** Se aplica la metodología para ciertas redes de acero de mayor longitud y presión que no hayan sido inspeccionadas mediante ILI.
Notas 2025:
* Se aplica la metodología para las redes de acero de más de 7 años en operación; por ello, estamos al 76.2% del total.
** Se aplica la metodología para ciertas redes de acero de mayor longitud y presión que no hayan sido inspeccionadas mediante ILI; por ello estamos al 3.2% del total.

12.2.7. Experiencia y satisfacción del cliente como prioridad

TABLA 16 | MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE **(DJSI 3.5.1)**

Medición de satisfacción	Unidad	2022	2023	2024	2025	Meta 2025
Clientes satisfechos	%	47	61	63	**72**	63.5
Cobertura de datos		100				

12.2.8. Diversidad de clientes

TABLA 17 | CLASIFICACIÓN Y NÚMERO DE CLIENTES (GRI 2-6) (SASB IF-GU-000.a)

(INDICADOR PROPIO: TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y ASEQUIBILIDAD AL GAS NATURAL)

Clasificación	Tipo de cliente	Unidad	2023	2024	2025	Acumulado al 2025
Regulados	Residencial	N°	215,434	178,633	**114,039**	2‘043,417
	Comercial		6,718	4,948	**2,589**	38,213
	GNV		3	0	**0**	294
	Industrial		62	62	**69**	972
	GE		0	6	**4**	21
Independientes	Industrial		0	2	**0**	13
	GE		0	0	**0**	18
Total			**222,217**	**183,651**	**116,701**	**2‘082,948**

TABLA 19 | TARIFA MEDIA DE GAS AL POR MENOR PARA CLIENTES: (1)RESIDENCIALES, (2) COMERCIALES, (3) INDUSTRIALES, Y (4) SERCIOS ÚNICAMENTE DE TRANSPORTE (SASB IF-GU-240a.1) (TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y ASEQUIBILIDAD AL GAS NATURAL)

Tipo de cliente	Unidad	2022	2023	2024	2025
Residenciales	USD	11.98	12.35	12.62	**12.47**
Comerciales		8.41	9.02	8.51	**8.43**
Industriales		6.56	7.06	6.84	**6.80**
Gas Natural Vehicular		6.35	6.84	6.65	**6.61**
Generadoras		5.81	6.27	6.17	**6.14**
Servicios únicamente de transporte		No aplica			

TABLA 18 | CANTIDAD DE GAS SUMINISTRADO POR TIPO DE CLIENTES DE GAS NATURAL

(SASB IF-GU-000.B) (INDICADOR PROPIO: TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y ASEQUIBILIDAD AL GAS NATURAL)

Tipo de cliente	Unidad	2022	2023	2024	2025
Residenciales	MMBtu*	7‘317,723	8‘265,968	9‘018,199	**9‘685,725**
Comerciales		2‘251,205	2‘804,753	3‘595,014	**4‘227,390**
Industriales		55‘477,306	51‘006,724	53‘970,635	**55‘719,623**
Vehiculares		24‘633,427	27‘540,356	29‘885,744	**31‘318,565**
Generadores		209‘751,229	227‘238,183	216‘360,218	**214‘201,426**
Total de Gas Natural suministrado		**299‘430,890**	**316‘855,984**	**312‘829,810**	**315‘152,730**
Total de Gas Natural suministrado	MMm^3**	**7,926**	**8,387**	**8,280**	**8,342**

*Millones de unidades térmicas británicas (MMBtu)

**Cantidad de Gas Natural suministrado transferido a un tercero – No aplica

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Toneladas métricas de Gas Natural por kilómetro	(t/km)	317.7	330.0	72.15	**71.96**

12.2.9. Infraestructura para el crecimiento

TABLA 20 | EVOLUCIÓN DE NUESTRA RED DE DISTRIBUCIÓN DE GAS POR AÑO*

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Longitud total red de distribución de gas construido	km	15,968	17,175	18,163	**19,044**

*Kilómetros construidos acumulados.

12.2.10. Impacto social que transforma

TABLA 21 | FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Indicador	2024	2025
N° de actividades de fortalecimiento institucional realizadas	14 actividades de aprendizaje para grupos de interés como parte del Plan de Educación de beneficios y seguridad del Gas Natural.	**2 actividades de aprendizaje para grupos de interés como parte del Plan de Educación de beneficios y seguridad del Gas Natural.**
Principales actividades de fortalecimiento institucional realizadas	Ferias y talleres educativos con metodología de gamificación, en colaboración con municipalidades, donde se educa a población y grupos de interés acerca de los beneficios y seguridad del Gas Natural. Igualmente, se realizaron webinars para amplificar el alcance de la información a vecinos de municipalidades colaboradoras.	**Ferias y talleres educativos con metodología de gamificación, en colaboración con municipalidades, donde se educa a población y grupos de interés acerca de los beneficios y seguridad del Gas Natural. Igualmente, se realizaron webinars para amplificar el alcance de la información a vecinos de municipalidades colaboradoras.**
Principales actores involucrados	Gobiernos locales, bomberos, colegios.	**Gobiernos locales, bomberos, colegios**
Impacto positivo alcanzado	Fortalecimiento del conocimiento sobre los beneficios del Gas Natural en más de 1,100 personas a través de ferias y talleres presenciales y en más de 68,500 personas a través de contenidos digitales, asegurando la promoción del consumo y las prácticas seguras relacionadas con esta fuente de energía.	**Fortalecimiento del conocimiento sobre los beneficios del Gas Natural en más de 1000 personas a través de ferias y talleres presenciales y en más de 380,000 de forma digital, asegurando la promoción del consumo y las prácticas seguras relacionadas con esta fuente de energía.**

TABLA 22 | OPERACIONES CON IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS –REALES O POTENCIALES– EN LAS COMUNIDADES LOCALES (GRI 413-2)

Indicador	Unidad	2024	2025
Cantidad de operaciones totales de la empresa	N°	1	**1**
Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	N°	1	**1**
	%	100	**100**

Ubicación	Descripción de los impactos negativos significativos	Medidas implementadas para mitigar los impactos
Lima y Callao	Como impacto negativo potencial, se puede considerar la rotura y/o afectación al sistema de distribución, resultado de una fuga. El proceso de emergencias no genera fugas, de hecho, las causas provienen principalmente de terceros, por lo que nuestro proceso tiene un impacto positivo de controlarlas en el menor tiempo posible en caso de que lleguen a suceder.	**Se cuenta con un plan de prevención de daños y con el equipo de atención de emergencias.**

12.2.11. Proyectos que marcan la diferencia

12.2.11.1. Comedores Cálidda

TABLA 23 | RESULTADOS DEL PILOTO DE ECONOMÍA CIRCULAR EN EL COMEDOR POPULAR MICAELA BASTIDAS

Categoría	Cantidades
Impacto ambiental	
Total PET Reciclado (kg)	**2**
Total jeans donados y reutilizados	**100**
Toneladas de CO2 eq año aproximadas ahorradas a partir de reutilizar jeans	**2.0**
Metros cúbicos de agua ahorrada (m^3)	**2.0–3.0**
Árboles sembrados eq año	**90**
Impacto económico	
Total de productos bordados a partir del hilo PET Lurigancho-Chosica	**50**
Ingresos por mujer promedio Lurigancho-Chosica (solo bordado)	**200**
Ingresos por comunidad Lurigancho-Chosica (solo bordado)	**2,800**
Total de producto confeccionado Ventanilla (desmantelado y confección)	**120**
Ingresos por mujer promedio Ventanilla (desmantelado y confección)	**171**
Ingresos por comunidad Ventanilla (desmantelado y confección)	**2,400**
Impacto Social	
N.° de mujeres participantes del programa Lurigancho-Chosica	**14**
N.° de horas en capacitación por bordado artesanal Lurigancho-Chosica	**50**
N.° de mujeres participantes del programa Ventanilla	**14**
N.° de horas en capacitación confección Ventanilla	**40**
Zonas de influencia	**Ventanilla / Lurigancho-Chosica**

TABLA 24 | INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS (GRI 203-1)

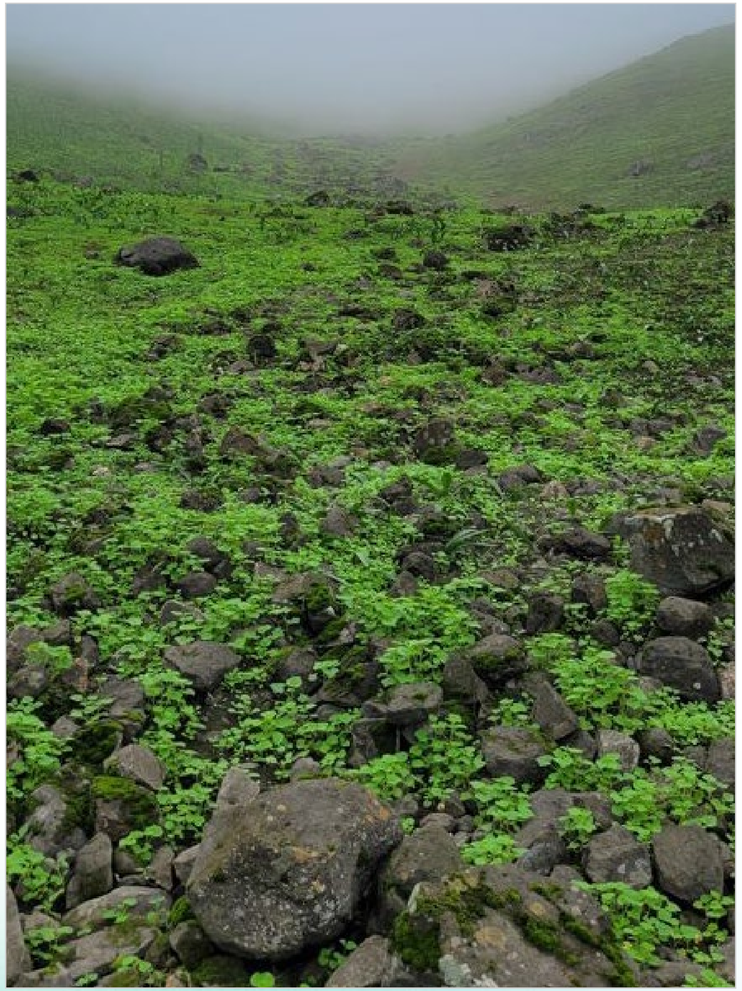
Proyecto	Estado	Inversión en USD	Impactos generados	Beneficiarios directos	Tipo de inversión
		Monto			
Comedores Cálidda 2.0	Ejecutado	326,586	La remodelación de 8 nuevos comedores generó bienestar, seguridad, autosuficiencia alimentaria y la promoción de la accesibilidad inclusiva para las socias y los comensales de estos centros de alimentación gracias a mejoras de infraestructura y equipamiento, y la implementación de biohuertos para la producción de hortalizas y verduras.	**15,200**	Voluntaria
Voluntades Cálidas	Ejecutado	26,560	Los niños atendidos en ANIQUEM mejoraron su experiencia de recuperación y bienestar gracias a la renovación integral de sus espacios, contribuyendo a una atención más digna, segura y adecuada para su proceso de rehabilitación. Las niñas y niños del Albergue Rayitos de Luz hoy cuentan con un entorno más acogedor y funcional tras la remodelación de sus ambientes, la mejora del mobiliario y la siembra de árboles, acciones que fortalecen su calidad de vida y promueven espacios saludables y sostenibles. Los usuarios del CEDIF Pamplona experimentaron un impacto positivo a mayor escala mediante la renovación de infraestructura, la mejora de mobiliarios y el sembrado de árboles, fortaleciendo significativamente el bienestar integral de niños y familias en situación de vulnerabilidad.	**5,310**	Voluntaria
Biodiversidad	Ejecutado	21,458	El proyecto de Atrapanieblas en las Lomas de Villa María ha promovido la conservación de la biodiversidad y el turismo en la zona, protegiendo flora y fauna gracias a la reutilización del agua de niebla y atrayendo visitantes a las lomas.	**2,748**	Voluntaria

12.2.12. Gestión responsable con la sociedad y el ambiente

12.2.12.1. Estrategia Climática

TABLA 25 | RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO QUE TIENEN POTENCIAL PARA GENERAR CAMBIOS SUSTANCIALES EN LAS OPERACIONES, LOS INGRESOS O LOS GASTOS DE CÁLIDDA DEL AÑO 2025 (GRI 201-2)

Categoría	Riesgos	Oportunidades
Descripción	Cambio en las preferencias de los consumidores y a la estigmatización del sector.	Aumento de la demanda energética
Clasificación	Transitorio - Comercial	Transitorio - Comercial
Descripción del impacto	• Las pérdidas potenciales asociadas a riesgos climáticos aumentan cuanto más sostenible es el escenario, maximizándola necesidad de adoptar medidas de mitigación y adaptación. • Los riesgos de transición son significativamente mayores que los físicos, con el mayor impacto asociado al cambio en las preferencias de los consumidores y a la estigmatización del sector.	• Las ganancias potenciales son mayores en el escenario Business As Usual, siendo en este contexto en el que medidas de mitigación y adaptación tendrían un mayor efecto. • La categoría de Productos y Servicios es la más relevante en términos de ganancias potenciales, con el aumento de la demanda energética ganando relevancia en el escenario menos sostenible.
Métodos utilizados para gestionar el riesgo/ oportunidad	Análisis mensual de la competitividad del Gas Natural vs los combustibles sustitutos, Plan de Gestión Climática y Ruta de Descarbonización	Plan de Gestión Climática y Ruta de Descarbonización



12.2.12.2. Incentivos relacionados al cambio climático

Contamos con un sistema de incentivos monetarios orientado a promover la reducción de nuestra huella de carbono y vincular directamente este desempeño ambiental con la remuneración de puestos claves dentro de la organización. Durante el 2025, un total de 13 colaboradores accedieron a este beneficio que forma parte del proceso de Evaluación de Desempeño.

Este sistema cuenta con objetivos específicos, métricas cuantificables y porcentajes de calificación establecidos para cada colaborador, lo que permite evaluar de manera objetiva el aporte individual al cierre del año. Para 2025 hemos definido como meta corporativa la reducción de emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 en 7.99 % respecto al escenario de referencia (BAU, Business as Usual). El sistema de evaluación ha considerado una escala de 0 a 4, en la que 3 ha representado el desempeño esperado y 4 un desempeño sobresaliente.

Gracias a una reducción de nuestras emisiones del 19.1%, hemos alcanzado la calificación máxima y, en consecuencia, hemos otorgado el bono correspondiente. Con este mecanismo buscamos alinear el desempeño individual con los objetivos ambientales corporativos, fortaleciendo una cultura interna orientada a la mitigación del cambio climático y avanzando en el cumplimiento de nuestras metas de descarbonización. **(DJSI 2.5.6)**

Los cargos definidos que pueden acceder al bono son:

- Director General, Director de Operaciones, Director de Gestión de Personas y Sostenibilidad
- Subgerente de Mantenimiento, Subgerente de Mantenimiento y Subgerente de Sostenibilidad
- Coordinador de Gestión Ambiental y Arqueología
- Supervisor de Operaciones
- Analista de Gestión Ambiental
- Técnico de Operaciones y redes

12.2.12.3. Emisiones GEI

TABLA 26 | EMISIONES DE CO_2E DE ALCANCE 1 CATEGORÍA 1 **(GRI 305-1) (GRI 11.1.5)**

Emisiones de GEI – Alcance 1	Unidad	2022	2023	2024	2025	Meta 2025
Emisiones directas brutas	tCO_2e	18,741.29	16,802.02	16,663.80	**23,203.19**	18,724.60*
Emisiones directas netas		17,458.84	15,661.50	15,510.75	**21,578.97**	
Emisiones biogénicas		9.41	6.29	7.88	**6.92**	-
Emisiones de GEI (alcance 1) procedentes de CH4	%	21.87	25.17	24.81	**41.32**	
Cobertura de la información	%	100				

*Incluye alcance 1 y 2.

TABLA 27 | DESGLOSE DE EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)

Desglose de emisiones directas brutas por tipo de fuente	Unidad	2023	2024	2025
Fija	tCO_2e	12,315.24	12,163.97	**13,181.93**
Móviles		189.24	213.46	**228.99**
Venteos		829.75	2,028.20	**1,108.97**
Fugas por parte de terceros		3,346.23	2,071.68	**8,505.82**
Refrigerantes		117.62	182.73	**176**
Extintores		3.78	3.76	**1.46**
Total		**16,801.89**	**16,663.81**	**23,203.19**

TABLA 28 | EMISIONES DE ALCANCE 2 CATEGORÍA 2 (GRI 305-2)

Emisiones de GEI – Alcance 2		Unidad	2022	2023	2024*	2025	Meta 2025
Asociadas a la energía basadas en la ubicación	Emisiones indirectas brutas	tCO_2e	593.52	613.93	573.23	**453.57**	382.36
	Emisiones indirectas netas		0	0	0	**0**	
Asociadas a la energía basadas en el mercado	Emisiones indirectas brutas		593.52	613.93	573.23	**453.57**	
	Emisiones indirectas netas		0	0	0	**0**	
Cobertura de la información		%	100				

*A partir del 2024, Cálidda solo cuenta con objetivos de emisiones para los Alcances 1 y 2.

TABLA 29 | OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE ALCANCE 3 (GRI 305-3) (DJSI 2.5.3)

Emisiones de GEI – Alcance 3	Unidad	2022	2023	2024*	2025
Emisiones indirectas brutas	tCO_2e	3,803.51	4,612.78	4,477.63	**4,403.65**
Emisiones indirectas netas		2,359.48	3,061.77	2,883.91	**3,161.43**

*A partir del 2024, Cálidda solo cuenta con objetivos de emisiones para los alcances 1 y 2.

TABLA 30 | PRINCIPALES CATEGORÍAS DE EMISIONES DEL ALCANCE 3 (CATEGORÍAS 3 Y 4)

Categoría	Desglose del Alcance 3	Unidad	2022	2023	2024	2025
3	Viajes de negocios (viajes aéreos)	tCO_2 eq	62.8	130.25	228.92	**324.82**
	Transporte de trabajadores (desplazamiento de empleados)		73.1	123.45	132.88	**135.99**
	Transporte tercerizado (servicio de taxi)		15.3	29.73	13.05	**18.1**
	Bienes y servicios adquiridos (operación)		951.5	1,952.29	1,665.25	**1,513.51**
	Bienes de capital		576.7	568.44	654.01	**484.21**
4	Disposición final de bienes adquiridos (residuos generados en operaciones)		66	48.37	28.6	**30.9**
	Consumo de papel		29.13	5.98	1.78	**2.11**
	Consumo de agua		0.75	0.38	0.29	**0.31**
	Insumos de impresión (tóner)		0.34	0.35	0.32	**0.34**
	Actividades de combustible y energía (no incluidas en Alcance 1 o 2; incluye consumo de energía upstream y consumo de combustible upstream)		2,058.20	1,774.96	1,752.53	**1,863.51**
Total			**3,803.40**	**4,627.49**	**4,477.62**	**4,373.79**

TABLA 31 | CONSIDERACIONES PARA EL CÁLCULO DE HUELLA DE CARBONO DE CÁLIDDA

Consideraciones para el cálculo de emisiones	2025		
Gases incluidos en el cálculo	**Alcance 1**	**Alcance 2**	**Alcance 3**
	CO_2 (fósil), CH_4, N_2O, HFCs, PFCs, SF_6, NF_3	**CO_2, CH_4, N_2O**	**CO_2 (fósil), CH_4, N_2O**
Fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global	**IPCC – Protocolo de Gases de Efecto Invernadero**		
Año base	**2021**		
Normas, metodologías, supuestos y herramientas de cálculo utilizadas	**ISO 14064, GHG Protocol**		
Verificación de terceros	**La verificación de nuestra huella de carbono se realiza durante el año siguiente al cálculo.**		

TABLA 32 | INTENSIDAD DE EMISIONES DE GEI (GRI 305-4)

Ratio de intensidad de emisiones	Unidad	2023	2024	2025
Cifra absoluta de emisiones	tCO_2e	22,043.27	21,714.67	**28,060.41**
Tipos de emisiones de GEI incluidas en el cálculo		Alcance 1, 2 y 3 Categoría 1,2,3 y 4		
Ratio	ton CO2e / MMBtu	0.0000803	0.0000834	**0.000109**
Denominador: Total de Gas Natural suministrado	MMBtu	274’557,240	260’409,959	**256’397,599.64**
Gases incluidos en el cálculo		CO_2, CH_4, N_20, HFC y PFC		

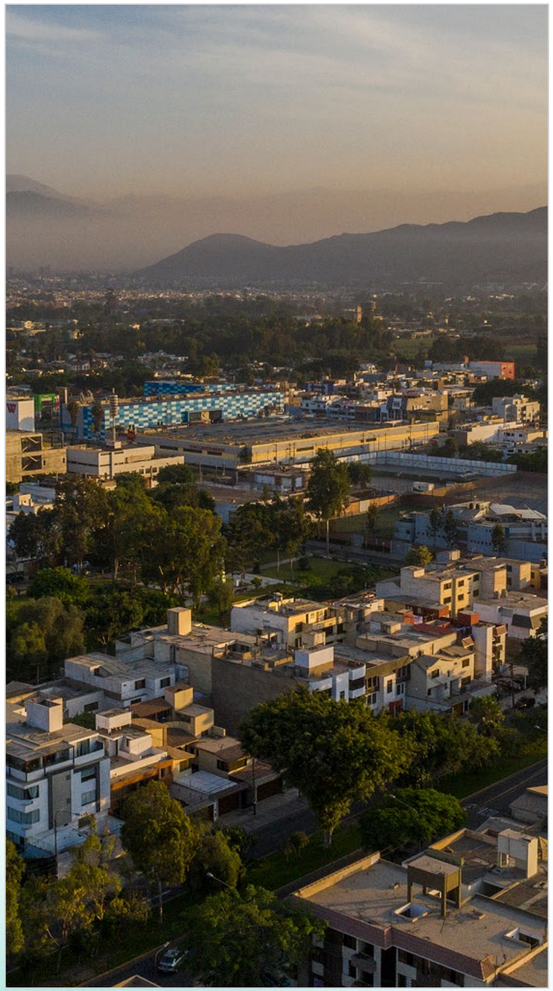


TABLA 33 | INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GEI EN EL 2025 (GRI 305-5)

Iniciativa de reducción	Toneladas de reducción de las emisiones de GEI como consecuencia directa de las iniciativas de reducción en toneladas métricas de CO2 equivalente	Año base o línea base, incluida la justificación de la selección	Los alcances en los que se produjeron las reducciones de emisiones		
			Emisiones directas (alcance 1)	Emisiones indirectas asociadas a la energía (alcance 2)	Otras emisiones indirectas (alcance 3)
Instalación de inodoros eficientes	**0.19**	2021			X
Valorización de residuos	**20.96**	2021			X
Ajustes Operativos (Eficiencia en calentadores)	**2,315.57**	2021	X		
Movilidad eficiente (Conversión de Flota)	**NA**				
Prevención de Daños (PPD-Fugas)	**NA**				
Trabajo híbrido (Consumo de papel)	**20.96**	2021			X
Piloto de Paneles solares (Fuente de energía)	**18.33**	2022		X	
Total	**2,376.01**				

TABLA 34 | ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NOX), ÓXIDOS DE AZUFRE (SOX) Y OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE (GRI 305-7) (IF-EU-120a.1)

Emisiones significativas al aire	Unidad	2023	2024	2025	Tipo de fuente o actividad que genera la emisión
NO_x	tCO_2e	356.99	188.21	**202.10**	Calentadores de CG y ERPs
SO_2	tCO_2e	0.87	0.57	**0.06**	

Factores de conversión	2025
Fuente relativa a los factores de emisión utilizados	Fuentes estacionarias de combustión interna, EPA de EE. UU. - AP 42, Quinta Edición, Volumen I, Capítulo 3.
Estándares, metodologías, suposiciones y herramientas de cálculo utilizados	Se realizaron las conversiones en base a los factores de conversión de la EPA, en la herramienta de cálculo "excel", utilizando como base al consumo de Gas Natural en las calderas de las unidades operativas de los CG y ERPs.

TABLA 35 | PRECIO INTERNO DEL CARBONO (DJSI 2.5.13)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Precio interno del carbono	USD/t	11	11	52.71	**15**

TABLA 36 | ÍNDICE DE FUGAS EN INFRAESTRUCTURA HABILITADA

(DJSI 2.7.3) (INDICADOR PROPIO: INTEGRIDAD DE LOS ACTIVOS Y GESTIÓN DE INCIDENTES CRÍTICOS)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Longitud de la red habilitada	Km	15,266	16,386	17,424	**18,250**
Longitud de la red habilitada respecto de longitud total red de distribución de gas construido	%	96	95	96	**96**
Longitud total red de distribución de gas construido	Km	15,968	17,175	18,163	**19,044**
	%	100	100	100	**100**
Fugas calculadas sobre la longitud total red de distribución de gas construido	% de fugas	0.003	0.003	0.003	**0.007**

Tipos de fuente incluidos	Ventilación, fugitivas y neumáticas.
Obtención de datos	Ratio de fuga es igual a ratio total de fugas / volumen de fugas entregado por TGP.
Fugas consideradas	Operación de compresores, activación de válvulas de alivio, actividades de mantenimiento, daños por terceros, operación de válvulas neumáticas (gas de instrumentación), operación de válvulas de bloqueo.

12.2.13. Ecoeficiencia operativa

12.2.13.1. Energía

TABLA 37 | CONSUMO DE ENERGÍA* (GRI 302-1)

Consumo de energía	Unidad	2022	2023	2024	2025
Consumo de energía procedente de fuentes no renovables	GJ	257,775.34	219,471.65	240,802.86	**237,488.13**
ACPM (Aceite Combustible Para Motores) / Diésel		1,140.60	1,299.82	1,642.02	**2,100.62**
Gasolina		1,108.71	908.46	650.71	**619.03**
Gas Natural		255,526.03	217,263.37	238,510.13	**234,126.87**
Gas Natural Vehicular		0.00	0.00	0.00	**641.61**
Consumo de energía procedente de fuentes renovables		0	51.39	175.15	**386.32**
Consumo de energía fotovoltaica		0	51.39	175.15	**386.32**
Consumo de otros tipos de energía		10,654.32	10,342.90	9,657.22	**9,556.44**
Consumo total de electricidad comprada de la red**		10,654.32	10,342.90	9,657.22	**9,556.44**
Consumo de energía		268,429.66	229,865.94	250,635.23	**247,430.89**

* Cálidda no consume carbón. Así mismo no hace uso de calefacción, refrigeración ni vapor. Asimismo, no vende electricidad, calefacción, refrigeración ni vapor.
*La recopilación de la información de energía se realiza a través de Excel, los cuales son completados mensualmente por los equipos responsables.
*La energía comprada a la red proviene del Sistema Interconectado Nacional peruano y procede de centrales hidroeléctricas, termoeléctricas, solares y eólicas.

Factores de conversión		
Factores de conversión utilizados (Fuente Herramienta de huella de Carbono - INGEI 2012)	Unidad	Valor
Diesel / ACPM (fuentes móviles)	GJ/gal	0.1345
Gasolina (fuentes móviles)	GJ/gal	0.126
Gas Natural	GJ/m3	0.036
Gas Natural Vehicular	GJ/m3	0.036

TABLA 38 | CONSUMO POR TIPO DE ENERGÍA (DJSI 2.2.2)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Consumo de energía no renovable	MWh	74,563.79	63,837.38	69,572.29	**2,654.57**
Consumo de energía renovable		0	14.28	48.65	**107.31**
Cobertura de la información	% de operaciones	100			

12.2.13.2. Agua

TABLA 39 | CONSUMO DE AGUA (GRI 303-3) (GRI 303-5)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Consumo total de agua	megalitros	2.17	1.99	1.91	**2.06**

TABLA 40 | CONSUMO DE AGUA (DJSI 2.4.2)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025*	Objetivo 2025
Retiro: Total de suministros de agua municipales (o de otros servicios de agua)	millones de m^3	0.000002167	0.000001992	0.000001909	**0.00205603**	
Extracción: agua dulce superficial (lagos, ríos, etc.)		0	0	0	**0**	
Extracción: agua subterránea dulce		0	0	0	**0**	
Descarga: Agua devuelta a la fuente de extracción con una calidad similar o superior a la del agua cruda extraída (solo se aplica a B y C		0	0	0	**0**	
Consumo neto total de agua dulce (A+B+C-D)		0.000002167	0.000001992	0.000001909	**0.00205603**	0.00000202
Cobertura de la información	%	100				

*El incremento del consumo de agua en 2025 respecto a 2024 se debe principalmente al mayor consumo registrado en la sede San Borja, asociado al aumento de la presencia de colaboradores, especialmente en el piso 5, donde también se concentra un número significativo de contratistas. Esta explicación aplica únicamente a la sede San Borja; no tenemos visibilidad sobre posibles consumos correspondientes a otras sedes que no gestionamos ni reportamos.
En relación con la reposición de agua (consumo por proyectos u ocasional), en 2025 se observa una disminución frente a 2024. Ello responde a que en 2024 se realizó el mantenimiento del intercambiador del City Gate 2, actividad que implicó un consumo extraordinario de agua. En 2025, el consumo se ha mantenido dentro de parámetros normales de operación.

12.2.13.3. Residuos

TABLA 41 | RESIDUOS GENERADOS (GRI 306-3)

Composición de los residuos	Unidad	2022	2023	2024	2025
Residuos Peligrosos	t	370.78	384.92	199.04	**267.12**
Residuos No Peligrosos		966,782.27	892,313.18	501,383.05	**453,788.72**
Peso de los residuos generados por la empresa		699.89	669.34	526.48	**155.72**
Peso de los residuos generados en los proyectos		966,453.16	892,028.76	501,055.61	**453,900.12**

TABLA 42 | RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN (GRI 306-4)

Tipo de residuo	Unidad	2023			2024			2025		
		En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos										
Preparados para su reutilización*	t	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Reciclado**		2.83	7.44	10.27	3.2	0	3.2	**5.58**	**2.37**	**7.95**
Otras operaciones de valorización		0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Residuos no peligrosos										
Preparados para su reutilización	t	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Reciclado		21.93	27.85	49.77	11.29	27.8	39.09	**21.15**	**86.4**	**107.55**
Otras operaciones de valorización		0	891,500.89	891,500.89	0	498,957.77	498,957.77	**18.89**	**452.88**	**471.77**
Total	t	**24.76**	**891,536.18**	**891,560.94**	**14.49**	**498,985.57**	**499,000.05**	**45.62**	**541.65**	**587.27**

*Preparados para su reutilización, limpieza o reparación mediante las cuales los productos o los componentes de los productos que se han convertido en residuos se preparan para su uso con el fin para el que fueron concebidos.
**Reprocesamiento de productos o componentes de productos que se han convertido en residuos para crear nuevos materiales.

TABLA 43 | RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN (GRI 306-5)

Composición de los residuos	Unidad	2022	2023	2024	2025
Residuos peligrosos	t	361.71	374.65	2,351.65	**259.16**
Residuos no peligrosos		966,741.20	762.52	233.58	**852.19**
Residuos totales		967,102.91	1,137.17	2,585.23	**1,111.36**

TABLA 44 | RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN POR OPERACIÓN DE ELIMINACIÓN* (GRI 306-5)

	Unidad	2023			2024			2025		
		En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos Peligrosos										
Traslado a un vertedero	t	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Otras operaciones de eliminación		300.2	74.45	374.65	566.28	1,785.37	2,351.65	**34.40**	**224.77**	**259.17**
Total		300.2	74.45	374.65	566.28	1,785.37	2,351.65	**34.40**	**224.77**	**259.17**
Residuos no peligrosos										
Traslado a un vertedero	t	344.38	418.14	762.52	15.69	217.89	233.58	**78.72**	**773.47**	**852.19**
Otras operaciones de eliminación		0	0	0	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Total		**344.38**	**418.14**	**762.52**	**15.69**	**217.89**	**233.58**	**78.72**	**773.47**	**852.19**

*Cálidda no destinada residuos a incineración (con/sin recuperación energética).

TABLA 45 | TABLA HISTÓRICA DE RESIDUOS EN TONELADAS MÉTRICAS (DJSI 2.3.2)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Total de residuos reciclados/reutilizados	t	50.14	891,564.89	498,996.86	**452,999.98**
Residuos totales dispuestos		967,102.91	1,137.17	2,585.23	**1,111.36**
Residuos depositados en vertederos		966,741.20	762.52	233.58	**852.19**
Residuos incinerados con valorización energética		0	0	0	**0**
Residuos incinerados sin valorización energética		0	0	0	**0**
Relleno de seguridad - confinamiento/ tratamiento		361.71	374.65	2,351.65	**259.17**
Residuos con método de eliminación desconocido		0	0	0	**0**
Cobertura de datos	%	100			

12.2.14. Investigación y desarrollo

TABLA 46 | GASTO EN INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Ventas	USD	368'497,000	384'397,000	385'651,000	**403´588,000**
Gasto total en I+D		1'063,479	131,124	160,425	**346,530**
N° de puestos de I+D	ETC*	3	3	3	**3**
Gasto en I+D	% de ventas	0.30	0.03	0.04	**0.08**

*ETC: Equivalentes a tiempo completo

12.2.15. Modelo de abastecimiento

TABLA 47 | PRESUPUESTO TOTAL DE ABASTECIMIENTO EN MILLONES DE USD

Indicador	Unidad	2024	2025
Gasto en contratistas	USD	132'482,953.21	**255'194,981.47**
Gasto en Contratistas Nacionales		120'485,116.30	**251'462,463.30**
	%	90.94	**98.54**

TABLA 48 | GASTO EN PROVEEDORES EN USD

Indicador	Unidad	2024	2025
Gasto total en contratistas	USD	132‘482,953.21	**255‘194,981.47**
Gasto total en contratistas significativos de nivel 1		37‘913,676.50	**189‘456,648.00**
Gasto total de contratistas significativos que no son nivel 1		0	**0**
Gasto total en contratistas significativos		-	**189‘456,648.00**
Gasto total en contratistas significativos de nivel 1	%	28.62	**74**

TABLA 49 | PROVEEDORES EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Proveedores significativos en programas de capacitación	N°	159	130	**107**
	%	100	100	**100**

El evento anual de proveedores 2025 se realizó de forma presencial y contó con la participación de más de 107 proveedores donde se trataron temas de relevancia relacionados con los valores de Calidda, como: Primero la vida, Hacemos lo correcto, reforzando la difusión de las políticas de cumplimiento y poniendo énfasis en el pacto con la integridad, la relevancia de la sostenibilidad y la experiencia al cliente, destacando nuestro rol en la estrategia ESENCXIA. Adicionalmente la empresa brindó capacitaciones en medición de Huella de Carbono, diversidad e inclusión, derechos humanos y modelo de prevención a los proveedores significativos.

12.2.16. Selección y evaluación de proveedores

TABLA 50 | PROPORCIÓN DE PROVEEDORES LOCALES Y REGIONALES (GRI 204-1)

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Proveedores totales	N°	492	498	**514**
Proveedores internacionales		49	12	**20**
Proveedores nacionales		443	486	**494**
Proveedores locales		443	486	**494**
	%	90	98	**96**

TABLA 51 | PROVEEDORES DE NIVEL 1

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Proveedores de nivel 1	N°	492	498	**514**
Proveedores significativos de nivel 1		5	19	**9**
Proveedores significativos que no son nivel 1		0	0	**0**
Proveedores significativos		-	19	**9**

TABLA 52 | NUEVOS PROVEEDORES QUE FUERON EVALUADOS CON CRITERIOS AMBIENTALES Y SOCIALES (GRI 308-1) (GRI 414-1) (DJSI 1.7.3)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Total de nuevos proveedores	N°	110	141	148	**104**
Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales	%	100	100	100	**100**
Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales	%	100	100	100	**100**

TABLA 53 | EVALUACIÓN A CONTRATISTAS SIGNIFICATIVOS

Indicador	Unidad	2024	Meta	2025	Meta
Contratistas significativos evaluados a través de evaluaciones de escritorio/ evaluaciones in situ.	N°	19	19	**9**	**9**
Contratistas significativos evaluados.	%	100		**100**	
Contratistas evaluados con impactos negativos sustanciales reales/potenciales.	N°	3		**2**	
Contratistas con impactos negativos sustanciales reales/potenciales con acciones correctivas o planes de mejora acordados.		0		**0**	
Contratistas impactos negativos sustanciales reales/potenciales con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación.		0		**0**	
Contratistas significativos en programas de desarrollo de capacidades.	%	100		**100**	

TABLA 54 | AUDITORÍA A PROVEEDORES

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Proveedores auditados como parte de su evaluación	%	0,04	0.13	**0.17***

*Representan aproximadamente el 89% de nuestro gasto total en proveedores.

TABLA 55 | PROPORCIÓN DE PROVEEDORES QUE REPRESENTAN UN RIESGO PARA LA EMPRESA

Indicador	Unidad	2023	2024	2025
Proveedores con riesgo ASG*	%	0.01	0.006	**0.002**

*Los proveedores con riesgo ASG son 3 contratistas integrales.

12.2.17. Equipo que convierte propósito en acción

12.2.17.1. Composición laboral

TABLA 56 | CANTIDAD DE COLABORADORES POR CATEGORÍA LABORAL, SEXO Y EDAD (GRI 405-1)

Categoría laboral	Unidad	2022			2023			2024			2025		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Número total de colaboradores	N°	287	101	388	289	112	401	294	120	414	**297**	**121**	**418**
	%	73.97	26.03	100	72.07	27.93	100	71.01	28.99	100	**71.05**	**28.95**	**100**
Alta Gerencia	N°	7	2	9	6	2	8	8	2	10	**6**	**1**	**7**
	%	1.80	0.52	2.32	1.50	0.50	2.00	1.93	0.48	2.42	**1.44**	**0.24**	**1.67**
Gerencia Media	N°	20	12	32	20	12	32	21	12	33	**20**	**10**	**30**
	%	6.97	11.88	8.25	6.92	10.71	7.98	7.14	10.00	7.97	**6.73**	**8.26**	**7.18**
Asesor	N°	44	15	59	52	21	73	52	21	73	**51**	**22**	**73**
	%	15.33	14.85	15.21	17.99	18.75	18.20	17.69	17.50	17.63	**17.17**	**18.18**	**17.46**
Profesionales	N°	207	64	271	202	71	273	204	79	283	**211**	**82**	**293**
	%	72.13	63.37	69.85	69.90	63.39	68.08	69.39	65.83	68.36	**71.04**	**67.77**	**70.10**
Soporte/ apoyo	N°	9	8	17	9	6	15	9	6	15	**9**	**6**	**15**
	%	3.14	7.92	4.38	3.11	5.36	3.74	3.06	5.00	3.62	**3.03**	**4.96**	**3.59**

Por edad	Unidad	2022			2023			2024			2025		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Colaboradores menores de 30 años	N°	23	18	41	20	23	43	20	27	47	**20**	**23**	**43**
	%	8.01	17.82	10.57	6.92	20.54	10.72	6.80	22.50	11.35	**6.73**	**19.01**	**10.29**
Colaboradores entre 31 y 50 años	N°	244	80	324	248	85	333	250	90	340	**239**	**94**	**333**
	%	85.02	79.21	83.51	85.81	75.89	83.04	85.03	75.00	82.13	**80.47**	**77.69**	**79.67**
Colaboradores mayores a 51 años	N°	20	3	23	21	4	25	24	3	27	**38**	**4**	**42**
	%	6.97	2.97	5.93	7.27	3.57	6.23	8.16	2.50	6.52	**12.79**	**3.31**	**10.05**

TABLA 57 | CANTIDAD DE COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (GRI 2-7)

Tipo de contrato	Tipo de jornada*	Unidad	2022			2023			2024			2025		
			H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Contrato a término indefinido	Jornada completa	N°	280	97	377	284	107	391	285	113	398	**282**	**113**	**395**
		%	72.16	25.00	97.16	70.82	26.68	97.51	68.84	27.29	96.14	**71.39**	**28.61**	**100**
Contrato a término fijo		N°	7	4	11	5	5	10	9	7	16	**15**	**8**	**23**
		%	1.80	1.03	2.84	1.25	1.25	2.49	2.17	1.69	3.86	**65.22**	**34.78**	**100.00**

TABLA 58 | EJECUTIVOS CONTRATADOS DE LA COMUNIDAD LOCAL (GRI 202-2)

Categoría	Unidad	2022	2023	2024	2025
Altos ejecutivos	N°	9	8	10	**7**
Altos ejecutivos procedentes de la comunidad local	N°	7	6	7	**5**
	%	77.8	75.0	70.0	**71.4**

TABLA 59 | INDICADORES ADICIONALES DE NUESTROS COLABORADORES

Indicador	Unidad	2022			2023			2024			2025		
Por sexo		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Colaboradores en cargos con funciones de generación de ingresos	N°	12	1	13	47	22	69	49	24	73	**43**	**23**	**66**
	%	92	8	100	68	32	100	67	33	100	**65**	**35**	**100**
Colaboradores en cargos relacionados con STEM	N°	24	2	26	0	0	0	15	3	18	**17**	**3**	**20**
		92	8	100	0	0	100	83	17	100	**85**	**15**	**100**

TABLA 60 | INDICADORES DE DIVERSIDAD DE NUESTROS COLABORADORES

Indicadores de diversidad	Unidad	2022	2023	2024	2025
Mujeres en todos los cargos directivos	N°	14	14	14	**11**
	%	34	35	33	**30**
Mujeres en cargos directivos junior	N°	12	12	12	**10**
	%	38	38	36	**33**
Mujeres en cargos de alta dirección	N°	2	2	2	**1**
	%	22	25	20	**14**
Colaboradores con discapacidad	N°	2	2	2	**2**
	%	0.5	0.5	0.5	**0**
Colaboradores de nacionalidad extranjera	N°	ND	7	9	**7**
	%	ND	1.75	2.17	**1.67**
Colaboradores pertenecientes a minorías étnicas/raciales	N°	ND	0	7	**0**
	%	ND	0	1.7	**0**
Colaboradores que se identifican como parte de la comunidad LGBTIQ+	N°	ND	0	4	**0**
	%	ND	0	1	**0**

TABLA 61 | DETALLE DE PUESTOS DIRECTIVOS Y NACIONALIDAD

Nacionalidad de los colaboradores que trabajan en Cálidda	2024				2025			
	Porcentaje de la plantilla total		Participación en todos los puestos directivos incluidos los puestos directivos subalternos, intermedios y superiores		Porcentaje de la plantilla total		Participación en todos los puestos directivos incluidos los puestos directivos subalternos, intermedios y superiores	
	En % de la plantilla total	Como # de la plantilla total	En % del personal directivo total	Como # de la plantilla total de directivos	En % de la plantilla total	Como # de la plantilla total	En % del personal directivo total	Como # de la plantilla total de directivos
Unidad	%	N.°	%	N.°	%	N.°	%	N.°
Colombiano	1.20	5	9.30	3 directores 1 subgerente	**0.72**	**3**	**8.11**	**2 directores**
Chilena	0.20	1	2.30	1 subgerente	**0.24**	**1**	**2.70**	**1 subgerente**
Venezolana	0.70	3	2.30	1 subgerente	**0.72**	**3**	**8.11**	**1 subgerente**

TABLA 62 | METAS CUANTITATIVAS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LA FUERZA LABORAL

Indicador	2024	2025
Meta	**Crecimiento porcentual (%) de mujeres en la compañía, se aspira a tener una composición 60% (M) - 40% (F)**	
Año de estimación de cumplimiento de la meta	**Cada año se viene incrementando el porcentaje de mujeres (en 1%).**	

12.2.18. Clima Laboral

TABLA 63 | RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL (DJSI 3.3.9)

Indicador	Unidad	2024	2025
Colaboradores que respondieron la encuesta	N°	387	**419**
	%	96.03	**94**
Cantidad de colaboradores que indicaron tener el máximo nivel de compromiso, satisfacción o bienestar	N°	348.3	**377.1**
	%	90	**90**
Meta porcentaje de colaboradores con el máximo nivel de compromiso, satisfacción o bienestar	%	90	**90**
Tipo de encuesta realizada	Medición de Great Place To Work Perú		
Seguimiento de métricas de bienestar de colaboradores			
• Satisfacción laboral • Propósito • Felicidad • Estrés			

12.2.19. Bienestar

TABLA 64 | LICENCIA PARENTAL (GRI 401-3)

Prestaciones	Unidad	2022		2023		2024		2025	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Número de colaboradores que tuvieron derecho a licencia parental	N°	15	5	9	4	15	4	**11**	**4**
Número de colaboradores que se acogieron a la licencia parental		15	5	9	4	15	4	**11**	**4**
Número de colaboradores que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su licencia parental		14	5	9	4	15	3	**11**	**4**
Número de colaboradores que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su licencia parental		0	0	8	4	15	3	**11**	**4**
Tasa de regreso al trabajo de colaboradores que se acogieron a la licencia parental	%	93	100	100	100	100	75	**100**	**100**
Tasa de retención de colaboradores que se acogieron a la licencia parental		0	0	100	100	100	133	**100**	**100**
N° de semanas remuneradas ofrecidas al colaborador en Licencia parental - cuidador principal (madre)	N°	ND		14		14		**15**	
N° de semanas remuneradas ofrecidas al colaborador en Licencia parental - cuidador no principal (padre)		ND		2.85		3		**3**	
N° de semanas remuneradas ofrecidas al colaborador en Permiso familiar o de cuidado pagado más allá del permiso parental (cuidado de un hijo, cónyuge, pareja, dependiente, padre, hermano u otra relación designada con una condición de salud física o mental)		ND		ND		10 días hábiles para los padres.		**10 días hábiles para padres y madres.**	

TABLA 65 | PRESTACIONES PARA LOS COLABORADORES EN EL 2025 (GRI 401-2)

Prestaciones que se otorga al colaborador	2024		2025	
	Colaboradores a tiempo completo	Colaboradores a tiempo parcial o temporales	Colaboradores a tiempo completo	Colaboradores a tiempo parcial o temporales
Seguro de vida	Sí	Sí	**Sí**	**Sí**
Asistencia sanitaria	Sí	Sí	**Sí**	**Sí**
Cobertura por incapacidad e invalidez	Sí	Sí	**Sí**	**Sí**
Permiso parental	Sí	Sí	**Sí**	**Sí**

12.2.21. Atracción y selección

TABLA 66 | NÚMERO Y TASA DE CONTRATACIONES POR EDAD, GÉNERO, CATEGORÍA LABORAL, NACIONALIDAD Y ETNIA (GRI 401-1)

Indicador	Unidad	2022		2023		2024		2025	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Por edad									
Menores de 30 años	N°	4	2	9	13	7	7	**12**	**6**
	%	26.67	33.33	42.11	38.46	25	46.67	**52.17**	**46.15**
Entre 31 y 50 años	N°	11	4	13	7	21	8	**10**	**7**
	%	73.33	66.67	57.89	61.54	75	53.33	**43.48**	**53.85**
Mayores de 51 años	N°	0	0	0	0	0	0	**1**	**0**
	%	0	0	0	0	0	0	**4.35**	**0**
Por categoría laboral									
Alta gerencia	N°	1	0	0	0	2	0	**0**	**0**
	%	6.67	0	0	0	7.14	0	**0**	**0**
Gerencia media	N°	0	0	1	0	1	1	**1**	**0**
	%	0	0	5.26	0	3.57	6.67	**4.35**	**0**
Asesor	N°	1	0	2	6	3	2	**2**	**2**
	%	6.67	0	10.53	23.08	10.71	13.33	**8.70**	**15.38**
Profesional	N°	12	4	19	12	21	11	**17**	**10**
	%	80.00	66.67	100	46.15	57.14	46.67	**73.91**	**76.92**
Soporte/Apoyo	N°	1	2	0	2	1	1	**3**	**1**
	%	6.67	33.33	0	7.69	3.57	6.67	**13.04**	**7.69**

Indicador	Unidad	2022		2023		2024		2025	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Por nacionalidad/etnia									
Minorías étnicas/raciales	N°	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
	%	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Nacionalidad país sede empresa	N°	14	6	22	20	27	14	**23**	**13**
	%	93.33	100	116	77	78.57	66.67	**100**	**100**
Nacionalidad extranjera	N°	1	0	0	0	1	1	**0**	**0**
	%	6.67	0	0	0	3.57	6.67	**0**	**0**
Por sexo	N°	15	6	19	26	28	15	**23**	**13**
Total nuevas contrataciones									
Puestos vacantes ocupados por candidatos internos (contratación interna)	N°	10	7	13	9	10	5	**12**	**3**
	%	44.74		32.84		25.86		**29.41**	
Costo medio de contratación por empleado	USD	3,220.40		4,430.00		5,936.00		**10,270.47**	

TABLA 67 | CESES DE COLABORADORES POR EDAD, CATEGORÍA LABORAL, NACIONALIDAD, GÉNERO Y TIPO DE RETIRO (GRI 401-1)

Indicador	Unidad	2022		2023		2024		2025	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Por edad									
Menores de 30 años	N°	6	3	0	2	2	1	**3**	**3**
	%	1.55	0.77	0	0.50	0.48	0.24	**0.72**	**0.72**
Entre 31 y 50 años	N°	18	9	18	7	20	5	**17**	**8**
	%	4.64	2.32	4.49	1.75	4.83	1.21	**4.07**	**1.91**
Mayores de 51 años	N°	1	1	2	0	1	1	**0**	**1**
	%	0.26	0.26	0.50	0	0.24	0.24	**0**	**0.24**
Por categoría laboral									
Alta gerencia	N°	6	3	0	2	0	0	**2**	**1**
	%	1.55	0.77	0	0.50	0	0	**0.48**	**0.24**
Gerencia media	N°	1	0	1	0	1	1	**2**	**2**
	%	0.26	0	0.25	0	0.24	0.24	**0.48**	**0.48**
Asesor	N°	4	1	2	2	5	2	**5**	**1**
	%	1.03	0.26	0.50	0.50	1.21	0.48	**1.20**	**0.24**
Profesional	N°	16	6	16	5	16	3	**9**	**7**
	%	4.12	1.55	3.99	1.25	3.86	0.72	**2.15**	**1.67**
Soporte/Apoyo	N°	3	4	0	2	1	1	**2**	**1**
	%	0.77	1.03	0	0.50	0.24	0.24	**0.48**	**0.24**
Por nacionalidad/etnia									
Minorías étnicas/raciales	N°	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
	%	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Nacionalidad extranjera	N°	1	0	1	0	6	3	**2**	**0**
	%	0.25	0	0.25	0	1.45	0.72	**0.48**	**0**
Por sexo	N°	25	13	20	9	23	7	**20**	**12**
Total de rotaciones	N°	38		29		30		32	
Por tipo de retiro									
Retirados por mutuo acuerdo	N°	7	12	12	14	9	7	**12**	**12**
Fallecidos		1	0	0	0	0	1	**0**	**0**
Retirados por pensión o vencimiento de contrato		0	1	1	0	1	0	**1**	**1**
Traslados entre empresas		0	1	1	0	0	0	**1**	**1**
Retiro voluntario		20	7	7	6	2	20	**7**	**7**
Despido		2	2	2	0	0	2	**2**	**2**

TABLA 68 | TASAS DE ROTACIÓN (GRI 401-1)

Tasas de rotación	Unidad	2022	2023	2024	2025
Tasa de rotación total	%	9.79	7.23	7.25	**7.66**
Tasa de rotación voluntaria		5.15	1.75	2	**2**

12.2.21. Desempeño y desarrollo

TABLA 69 | EVALUACIÓN PERIÓDICA DE DESEMPEÑO DE EMPLEADOS (GRI 404-3)

Indicador	Unidad	2022		2023		2024		2025	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Por sexo									
Colaboradores que recibieron una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional	N°	282	101	282	106	284	116	**288**	**118**
	%	98,26	100,00	97,58	94,64	96,60	96,67	**96,97**	**97,52**
Por categoría laboral									
Colaboradores evaluados Alta Gerencia	N°	9		8		10		**7**	
	%	100,0		100,0		100,0		**100,0**	
Colaboradores evaluados Gerencia Media	N°	32		32		31		**29**	
	%	100,0		100,0		93,9		**96,7**	
Colaboradores evaluados Asesor	N°	58		69		70		**71**	
	%	98,3		94,5		95,9		**97,3**	
Colaboradores evaluados Profesional	N°	267		266		275		**286**	
	%	98,5		97,4		97,2		**97,6**	
Colaboradores evaluados Soporte/ apoyo	N°	17		13		14		**13**	
	%	100,0		86,7		93,3		**86,7**	

TABLA 70 | RATIO ENTRE EL SALARIO BÁSICO Y LA REMUNERACIÓN Y DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN USD (GRI 405-2)

Promedio Salario anual		Unidad	2024		2025	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nivel ejecutivo	Alta Gerencia (Solo salarial base)	USD	179,335	137,777	**209,448**	**172,916**
	Alta Gerencia (Solo salarial base + otros incentivos en efectivo)		220,326	169,269	**257,322**	**212,439**
Nivel gerencial	Gerencia Media - Gerentes y Asesores III (Solo salarial base)		84,416	78,569	**96,742**	**88,933**
	Gerencia Media - Gerentes y Asesores III (Solo salarial base + otros incentivos en efectivo)		103,711	96,527	**118,854**	**109,260**
Nivel no gerencial	Asesores I y II (Solo salarial base)		40,385	37,861	**45,748**	**43,465**
	Asesor I y II (Solo salarial base + otros incentivos en efectivo)		48,462	45,433	**54,898**	**52,158**
	Profesional (Solo salarial base)		23,516	21,839	**26,261**	**24,378**
	Profesional (Solo salarial base + otros incentivos en efectivo)		27,548	25,582	**30,763**	**28,557**
	Soporte/apoyo (Solo salarial base)		17,034	16,579	**18,477**	**20,444**
	Soporte/apoyo (Solo salarial base + otros incentivos en efectivo)		19,954	19,421	**21,645**	**23,949**
Alcance de la información reportada		% de la fuerza laboral	100			

TABLA 71 | INDICADORES SALARIALES DE GÉNERO

Ratio entre salario base de mujeres sobre hombres distribuido por categoría laboral	2024	2025
Alta Gerencia	1.3	**0.83**
Gerencia Media - Gerentes y Asesores III	1.07	**0.92**
Asesor I y II	1.07	**0.95**
Profesional	1.08	**0.93**
Soporte/apoyo	1.03	**1.11**

12.2.22. Formación y capacitación

TABLA 72 | MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR 2025 (GRI 404-1) (DJSI 3.3.1)

Indicador	Unidad	2022		2023		2024		2025	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Hombres	Horas promedio	37.28		36.62		58		**61.73**	
Mujeres		28.68		36.67		35		**36.61**	
Por edad									
Menores de 30 años	Horas promedio	ND		33.37		18.5		**23.69**	**29.02**
Entre 31 y 50 años		ND		36.72		58.76		**69.79**	**40.57**
Mayores de 51 años		ND		41.06		65.4		**56.1**	**41.72**
Por categoría laboral									
Alta gerencia	Horas promedio	15	25	22.06	52.25	22	19	**76.06**	**73**
Gerencia media		41	35	30.6	34.54	63	32	**83.02**	**47.46**
Asesor		40	28	33.19	39.24	72	50	**80.46**	**52.96**
Profesional		37	26	37.79	37.43	63	45	**61.99**	**39.15**
Soporte/apoyo		36	45	22.33	38.83	36	14	**11.56**	**16.54**
Por nacionalidad/etnia									
Minorías étnicas/raciales	Horas promedio	ND		ND		ND		**ND**	
Nacionalidad país sede empresa		ND		ND		51.96		**53.4**	
Nacionalidad extranjera		ND		ND		75.5		**67**	

TABLA 73 | PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN RESUMIDO (GRI 404-1)

Colaboradores formados	Unidad	2022	2023	2024	2025*
Colaboradores que recibieron formación	N°	453	401	494	**500**
Horas dedicadas a formación	N°	13,596	14,691	25,878	**26,822.5**
Colaboradores que recibieron formación	%	116.75	100	119.3	**119.6**
Promedio de horas de formación por colaborador	N°	35.04	36.64	62.51	**64.17**
Promedio de inversión gastado por colaboradore en formación y desarrollo	USD	-	-	748.86	**1,020.00**

* El porcentaje de colaboradores que recibieron formación es superior a 100% debido a fluctuaciones de personal a lo largo del 2024 y 2025.

12.2.23. Seguridad y salud como prioridad

12.2.23.1. Sistema de Seguridad y Salud

TABLA 74 | COBERTURA DEL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (GRI 403-8)

Indicador	2023		2024		2024		2025	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Colaboradores cubiertos por el sistema SST	407	100	421	100	445	100	**444**	**100**
Contratistas cubiertos por el sistema SST	6,741		5,813		6,238		**5,283**	
Colaboradores y contratistas cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría interna o certificación por parte de un tercero	7,148	100	6,234	100	6,683	100	**5,727**	**100**

12.2.23.2. Programas y mecanismos de comunicación

- Seguimos Conectados: Programa interno mediante el cual se comunica periódicamente el avance de los objetivos corporativos, incluida la gestión de SST, con liderazgo directo del Director General.
- Reuniones de Gestión Proactiva con Aliados Estratégicos: Espacios dirigidos a los altos mandos de empresas contratistas para compartir desempeño en SST, reforzar la identificación de riesgos y difundir buenas prácticas preventivas.
- Prácticas Proactivas (Inspecciones SST): Actividad que promueve la participación directa de los trabajadores en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, fortaleciendo su rol en la prevención de incidentes.
- Campañas de SST #PrimeroLaVida: Iniciativas de sensibilización dirigidas a trabajadores, contratistas y proveedores, orientadas a reforzar la prevención como eje central de nuestra cultura de seguridad.
- Boletín Seguridad Integral: Publicación periódica que difunde información relevante sobre acciones, logros y avances en materia de SST.
- Auditoría Interna ISO 45001: Proceso mediante el cual se evalúa la conformidad del Sistema de Gestión Integrado (SGI), involucrando a trabajadores, contratistas y proveedores para verificar el cumplimiento de requisitos y normativas.
- Auditoría Externa ISO 45001: Evaluación realizada por un ente acreditado, que permite medir la eficacia del sistema de gestión y detectar oportunidades de mejora en el control de riesgos.
- Web del Sistema de Gestión Integrado (SGI): Plataforma digital que facilita el acceso a procedimientos, guías y formatos de SST, asegurando disponibilidad inmediata y consulta eficiente.
- Auditorías Integrales de SST a Contratistas: Evaluaciones periódicas que verifican el cumplimiento de nuestros estándares de seguridad por parte de empresas contratistas y proveedores.

- Capacitación en SST: Programas de formación dirigidos a colaboradores y contratistas para fortalecer competencias preventivas y estandarizar prácticas de seguridad.
- Investigación de Accidentes: Procedimiento orientado a identificar causas raíz y aplicar medidas correctivas que eviten la recurrencia de incidentes.
- Actualización de la Matriz IPER: Revisión anual y participativa de la matriz, junto con el Comité de SST y los trabajadores, asegurando que las medidas de control sigan siendo efectivas.
- Medición de la percepción de la cultura de seguridad: Evaluación anual que permite conocer cómo los colaboradores valoran y comprenden las prácticas de seguridad, fortaleciendo el monitoreo de nuestra cultura organizacional.

12.2.23.3. Comité de SST

TABLA 75 | COLABORADORES REPRESENTADOS EN COMITÉS DE SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (GRI 403-4)

Indicador	2022		2023		2024		2025	
Unidad	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Total de colaboradores	407	100	421	100	445	100	**444**	**100**
Colaboradores representados en comités de SST	407		421		445		**444**	

Principales funciones del comité de Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo. (GRI 403-4)

- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Aprobar el plan anual de capacitación de los colaboradores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Promover que todos los nuevos colaboradores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar que los colaboradores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los colaboradores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los colaboradores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
- Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
  - El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
  - La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
  - Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
  - Las actividades trimestrales del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.
- Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan. (GRI 403-4)

12.2.23.4. Normativa en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo

Nuestro Sistema de gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo bajo las siguientes normativas y directrices: **(GRI 403-1)**

- Reglamento Nacional de Edificaciones G.050 Seguridad durante la Construcción.
- Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación, aprobadas mediante Resolución Suprema N° 021-83-TR
- Reglamento de Seguridad para las actividades de hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2007-EM.
- Procedimiento para el reporte y estadísticas en materia de emergencias y enfermedades profesionales en las actividades del subsector hidrocarburos, aprobado mediante Resolución OSINERGMIN N° 172-2009-OS/CD.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Ley N° 29783.
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ley 29783, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR.
- Ley N° 30220 Modificatoria de ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento de los Comités de Seguridad e Higiene Industrial, aprobado mediante Resolución Directoral N° 1472-72-IC-DGI.
- Listado de enfermedades profesionales, establecida mediante la Norma Técnica de Salud NTS N° 068-MINSA/DGSP V.1.
- Ley que establece la obligación de elaborar y presentar planes de emergencia, Ley N° 28851.
- Decreto Supremo N° 023-2018-EM Decreto Supremo que modifica el Reglamento de Protección Ambiental en las actividades de Hidrocarburos.
- Reglamento de Seguridad para el Almacenamiento de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-93-EM.
- Reglamento de Seguridad para el Transporte de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 026-94-EM.
- Reglamento de Comercialización de. Combustibles Líquidos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 030-98-EM.
- Ley Nacional del Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado mediante Ley N° 28256.
- Reglamento Nacional de Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2008-MTC.
- Formato de Hoja de Resumen de Seguridad en el Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, D.S. 2613-2013-MTC/15.

- Reglamento Nacional de Vehículos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 058-2003-MTC.
- Reglamento Nacional de Tránsito, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2009-MTC.
- NTP 399.010-1. Señales de Seguridad.
- NTP 350.043-1. Extintores portátiles.
- Documentos Técnico, protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes médicos obligatorios por actividad RM N° 312-2011 / MINSA.
- Norma Básica de ergonomía RM-375-2008 TR.
- Resolución Ministerial N° 050-2013-TR “Aprobar los formatos referenciales de información mínima para los registros obligatorios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar.
- Resolución Ministerial - modifica protocolos de EMO 571-2014 MINSA (art. 6.7.2 “de la permanencia del Médico en Salud Ocupacional”.
- DS-006- 2014 TR modificatoria al reglamento DS 005 2012 TR (art. 27, 28 y 101).
- DS-012-2014 TR modificatoria al reglamento DS 005 2012 TR (art.110 modificación de formularios 01 y 02).
- Resolución Ministerial RM 087 2015 PCM realización de simulacros.
- Ley N° 28048, “Ley de protección de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto”, del 08-07-2003.
- Decreto Supremo N° 009-2004-TR, “Reglamento de la Ley de Protección de la Mujer Gestante”, del 20-07-2004.
- Manual de construcción elaborado por la SUNAFIL.
- NORMA OSHAS 29 CFR 1926
- Decreto supremo N° 011-2019-TR, “Reglamento de Seguridad y salud en el Trabajo para el Sector Construcción

12.2.23.5. Formación en salud y seguridad en el trabajo

Los cursos SST son obligatorios según el perfil de puesto y programa anual de capacitaciones. Se ofrecen de manera gratuita y se imparten durante horas de trabajo remuneradas. La eficacia de la formación se evalúa mediante exámenes teóricos y pruebas prácticas en caso aplique. **(GRI 403-5)**

TABLA 76 | FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL 2025

Curso	Dirigido a	Descripción
Plan de contingencia de sedes administrativas y almacenes	Todos los colaboradores	Aprender los lineamientos básicos establecidos en el Plan de Contingencia en la Sede San Borja y los almacenes de Calidda para responder de forma oportuna ante una situación de emergencia.
Taller de prevención y extinción de incendios: Uso de extintores portátiles	Directores	Usar adecuadamente los extintores dirigido a al Comité de Directores.
Primeros auxilios básicos	Todos los colaboradores	Concientizar sobre los pasos a seguir para la atención en primeros auxilios básicos.
Medidas preventivas contra los efectos nocivos de la radiación solar	Personal específico	Dar a conocer las medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar.
Identificación de peligros y evaluación de riesgos – Matriz IPER	Todos los colaboradores	Conocer la base legal e importancia de la Matriz IPER, conceptos generales (peligros, riesgo, medidas de control) e interpretación de la Matriz IPER.
Manejo defensivo	Personal específico	Aprender a reconocer las técnicas de manejo defensivo y ser capaces de reconocer los peligros, las actitudes y los comportamientos de los otros conductores y conocer los controles implementados en Calidda para la conducción segura de vehículos y el flujo de comunicaciones en caso de accidentes vehiculares, robos y asaltos.
Charlas de Inducción de SST	Personal específico	Dirigido a nuevos colaboradores. El curso capacita al colaborador sobre temas generales de SST como política, normas, prácticas, conceptos, contexto COVID-19 y seguridad física.
Hostigamiento sexual laboral	Personal específico	Fortalecer conocimientos y actitudes entorno a la identificación de diferentes manifestaciones del hostigamiento sexual laboral, la importancia de prevenirlo y de actuar mediante los mecanismos para reportarlo y defender los derechos de las personas afectadas.
Ergonomía en el Trabajo	Todos los colaboradores	Reforzar la adopción de posturas adecuadas y prácticas de movimiento para reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas, mejorar la comodidad y fomentar una postura corporal saludable durante las actividades laborales diarias.

Curso	Dirigido a	Descripción
Análisis de Trabajo Seguro	Personal específico	Reforzar los conocimientos para identificar los peligros y evaluación de riesgos de las actividades a los que se encuentran los expuestos los trabajadores en sus actividades diarias
Supervisión en Trabajos en Caliente y Frío – Medición de gases	Personal específico	Capacitar al personal en la correcta planificación, control y supervisión de trabajos en caliente, garantizando el cumplimiento normativo y la aplicación segura del Permiso de Trabajo en Caliente (PDT).
Supervisión de trabajo en Espacios Confinados y rescate	Personal específico	Fortalecer las competencias de supervisión de trabajos en espacios confinados, a través del cumplimiento del procedimiento y requisitos para el ingreso y realización de trabajos al interior de un espacio confinado de forma segura.
Supervisión en Izaje de Cargas	Personal específico	Brindar a los participantes los conocimientos y habilidades necesarias para supervisar de manera efectiva las actividades de izaje de cargas, garantizando la seguridad en el trabajo mediante la aplicación de normativas nacionales e internacionales, la correcta utilización de equipos de izaje y la implementación de medidas preventivas y de mitigación de riesgos.
Supervisión de bloqueo y etiquetado (LOTO)	Personal específico	Fortalecer los conocimientos y habilidades del personal de supervisión para identificar, controlar y gestionar de forma segura los diferentes tipos de energías presentes en el sistema de distribución de Gas Natural, aplicando correctamente el procedimiento de bloqueo y etiquetado.
Supervisión de trabajos eléctricos	Personal específico	Capacitar al personal en la correcta supervisión de trabajos eléctricos, asegurando su uso seguro y conforme a estándares técnicos y normativos.
Peligros y Riesgos de GNL	Personal específico	Comprender los peligros y riesgos asociados al Gas Natural Licuado (GNL) en su transporte, regasificación y manipulación, para garantizar operaciones seguras.
Metodología de Estudios de Riesgos PHA (Seguridad de Procesos)	Personal específico	Proporcionar al participante una visión general de los conceptos, criterios, técnicas y metodologías más significativas para la realización de estudios PHA. Esto permitirá a los participantes analizar la importancia de los riesgos de los procesos, hacer recomendaciones iniciales para eliminar o reducir esos riesgos, reducir las consecuencias de potenciales accidentes de los procesos, y para mejorar el nivel general de seguridad de un proyecto o instalación existente.
Inteligencia Artificial aplicada a la SST	Contratistas	Capacitar a los participantes en el uso y aplicación de herramientas de inteligencia artificial para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, optimizando la prevención de riesgos, la validación de procesos y la toma de decisiones, manteniendo siempre el enfoque en la supervisión humana y el trabajo en equipo.
Gerente de Riesgo ISO 31000	Personal específico	Capacitar a los participantes en la implementación y gestión efectiva de un sistema de gestión del riesgo alineado con los estándares internacionales ISO 31000.

TABLA 77 | COLABORADORES Y CONTRATISTAS CAPACITADOS EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (GRI 403-5)

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Colaboradores	N°	407	421	445	**444**
	%	100	100	100	**100**
Contratistas	N°	6,741	5,813	6,238	**5,283**
	%	100	100	100	**100**

12.2.23.6. Desempeño en seguridad

TABLA 78 | PRINCIPALES INDICADORES DE SEGURIDAD PARA COLABORADORES (GRI 403- 9) (GRI 403-10) (DJSI 3.4.3) (DJSI 3.4.4)

Indicador	Unidad	2022		2023		2024		2025	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Total de colaboradores	N°	101	287	118	303	135	310	**137**	**307**
Días trabajados		147,430		143,271		153,881		**160,412**	
Horas trabajadas		1’179,441		1’146,167		1’231,051		**1’283,293**	
Fallecimientos por accidente laboral		0		0		0		**0**	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral		0		0		0		**0**	
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)		0		0		0		**0**	
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)		0		0		0		**0**	
Índice de severidad		0		0		0		**0**	
LTIFR, Días por fuera del trabajo		1		0		0		**0**	
Tasa de lesiones por accidente laboral con pérdida de tiempo (LTIFR)		0.85		0		0		**0**	
Cobertura de datos	%	100							
Principales tipos de lesiones por accidente laboral en el 2025		No aplica							
Enfermedades laborales									
Fallecimientos por enfermedad laboral	N°	0		0		0		**0**	
Total de enfermedades laborales		0		0		0		**0**	
Total de enfermedades laborales registrables		0		0		0		**0**	

TABLA 79 | PRINCIPALES INDICADORES DE SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS (GRI 403-9) (GRI 403-10) (DJSI 3.4.3) (DJSI 3.4.5)

Indicador	Unidad	2022		2023		2024		2025	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Total de colaboradores	N°	6,741		5,813		6,238		**5,283**	
Días trabajados		2’212,113		2’005,505		1’700,544		**1,547,526**	
Horas trabajadas		17’696,906		16’044,037		13’604,352		**12,380,212**	
Fallecimientos por accidente laboral		0		0		1		**0**	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral		0		0		0.074		**0**	
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)		1		2		1		**0**	
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)		0.057		0.125		0		**0**	
Índice de severidad		64.36		89.94		504.03		**0.00**	
LTIFR, Días por fuera del trabajo		11		5		4		**0**	
Tasa de lesiones por accidente laboral con pérdida de tiempo (LTIFR)		0.62		0.31		0.29		**0.00**	
Cobertura de datos	%	100							
Principales tipos de lesiones por accidente laboral en el 2025		Golpes, mordedura de perros, caída de personas, accidentes de tránsito							
Enfermedades laborales									
Fallecimientos por enfermedad laboral	N°	0		0		0		**0**	
Total de enfermedades laborales		0		0		0		**0**	
Total de enfermedades laborales registrables		0		0		0		**0**	

TABLA 80 | TASA TOTAL DE INCIDENTES REGISTRABLES (TRIR), (2) TASA DE MORTALIDAD Y (3) TASA DE FRECUENCIA DE CUASI ACCIDENTES (NMFR)

Indicador	Forma de cálculo	2022	2023	2024	2025
Tasa total de incidentes registrables (TRIR) para las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo	(Recuento estadístico × 200 000) / horas trabajadas	0.91	0.67	0.50	**0.44**
Tasa de mortalidad para fallecimientos relacionados con el trabajo		0.00	0.00	0.01	**0.00**
Tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) para los cuasi-accidentes relacionados con el trabajo		0.18	0.14	0.23	**0.10**

TABLA 81 | INCIDENTES CRÍTICOS

Indicador	Unidad	2022	2023	2024	2025
Eventos TIER 1 (Cálidda + Contratistas)	N°	3	5	1	**2**
Horas-hombre	Horas	18’876,346.88	17’190,203.84	14’835,402.79	**13’663,504.74**
Factor	N°	200,000			
Índice de Frecuencia de Incidentes de Seguridad de Procesos (TIER 1)	Tasa	0.03	0.06	0.01	**0.03**

12.2.23.7. Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales

TABLA 82 | IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DIRECTAMENTE VINCULADOS CON LAS OPERACIONES, PRODUCTOS O SERVICIOS A TRAVÉS DE SUS RELACIONES COMERCIALES, Y LOS PELIGROS Y RIESGOS RELACIONADOS (GRI 403-7)

Descripción del impacto	Medidas de prevención	Medidas de mitigación
Daño parcial o irreversible a la integridad física de los colaboradores.	• Acreditación de SST para la prestación de bienes y servicios (cumplimiento de requisitos de SST). • Aplicación de penalidades por incumplimiento de SST (exigencias contractuales). • Implementación de los controles de la Matriz IPER. • Inspecciones en campo para detectar actos y condiciones subestándares. • Entrenamiento y capacitación del personal.	**Ejecución de planes de contingencias.** **Ejecución de simulacros.**
Incidentes de seguridad de procesos que ocurran en el desarrollo de las operaciones del GEB y sus filiales que ocasionen o tengan potencial de generar consecuencias en personas, en los activos de operación, en infraestructura de las comunidades y/o en el ambiente.	• Ejecución de estudios de riesgos de seguridad, seguimiento de recomendaciones de los riesgos operacionales resultado de estos estudios, seguimiento del inventario y la planificación de estudios de riesgos. • Cálidda cuenta con un programa anual de Seguridad de Procesos con el fin de mejorar sus procesos en las operaciones del sistema de distribución de Gas Natural a fin de mitigar cualquier tipo de incidentes en estas. • Implementación de Disciplina Operacional de las actividades críticas. • Fortalecimiento de la Cultura en Seguridad de Procesos (boletines y momentos de seguridad de Procesos). • Fortalecimiento de las competencias (capacitaciones y especializaciones en SP).	**Ejecución de simulacros de escenarios mayores y/o catastróficos.** **Investigación de eventos de Seguridad de Proceso, seguimiento de los planes de acción, difusión de alertas y lecciones aprendidas.**

12.2.24. Desempeño que fortalece la confianza

TABLA 83 | VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO (GRI 201-1) (DJSI 0.1)

Indicador		Unidad	2022	2023	2024	2025
Valor generado (A)	Ingresos operacionales	Miles de USD	815,459	873,583	897,199	**919,077**
Valor distribuido (B)	Total de valor distribuido		764,688	822,065	836,232	**854,971**
	Costos operacionales		573,018	611,565	620,757	**630,781**
	Costos y gastos de personal		24,811	26,236	27,373	**31,282**
	Impuestos y tributos		48,220	45,612	45,836	**47,765**
	Costos financieros netos		22,944	36,330	40,766	**38,534**
	Dividendos a accionistas		95,695	102,322	101,500	**106,609**
Valor retenido (A-B)			50,771	51,518	60,967	**64,106**

TABLA 84 | ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

Activos	Unidad	2022	2023	2024	2025
Activos corrientes	Miles de USD	280,382	300,049	308,184	**337,497**
Activos no corrientes		1’128,876	1’212,969	1’284,221	**1’335,192**
Activos totales		1’409,258	1’513,018	1’592,405	**1’672,689**

Pasivos y patrimonio	Unidad	2022	2023	2024	2025
Pasivos corrientes	Miles de USD	571,045	204,326	200,729	**256,610**
Pasivos no corrientes		435,313	915,115	991,936	**1’032,793**
Patrimonio		402,900	393,577	399,740	**383,285**
Pasivos totales y patrimonio		1’409,258	1’513,018	1’592,405	**1’672,689**

TABLA 85 | TIPO DE CONTRIBUCIONES (GRI 415-1) (DJSI 1.6.1)

Destino de la contribución	Unidad	2022	2023	2024	2025
Cabildeo, representación de intereses o similar	USD	0	0	0	**0**
Campañas, organizaciones, candidatos políticos locales, regionales o nacionales		0	0	0	**0**
Asociaciones comerciales o grupos exentos de impuestos		71,776	90,402	93,861	**112,455**
Total		71,776	90,402	93,861	**112,455**

TABLA 86 | PRINCIPALES CONTRIBUCIONES POR TEMA EN USD EN EL 2025 (DJSI 1.6.2)

Tema	Posición corporativa	Descripción de la posición corporativa frente a este tema	Unidad	Monto aportado
Impuso de los temas de Gas Natural	Mejora de calidad regulatoria en la emisión de normas	Mejora de calidad regulatoria en normas aplicables al sector del Gas Natural que tengan un impacto con la compañía	USD	**112,455**

TABLA 87 | CONTRIBUCIONES POR ORGANIZACIÓN EN USD EN EL 2025 (DJSI 1.6.2)

Organización	Tipo de organización	Descripción de la organización	Unidad	Monto
Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía	Asociación	Gremio empresarial clave que agrupa a empresas de los sectores minero, de hidrocarburos y eléctrico, promoviendo su desarrollo sostenible, la inversión privada y la competitividad	USD	**66,955**
Sociedad Peruana de Hidrocarburos		Es el gremio que agrupa a empresas de la industria de petróleo y gas dedicadas a actividades de exploración, explotación, transporte y servicios. Surge de la voluntad de un grupo de empresas privadas de crear una institución especializada en hidrocarburos que:		**45,500**

12.3. Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Cálidda ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2023 y el 31 de diciembre del 2025.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándar sectorial GRI aplicable	GRI 11: Sectores Petróleo y Gas 2021
Content Index –Advanced Service	Para el Content Index –Advanced Service, GRI Services ha revisado que el índice de contenidos GRI se haya presentado de forma coherente con los requisitos para la elaboración de informes de acuerdo con los Estándares GRI, y que la información del índice se presente de forma clara y accesible para los grupos de interés. El servicio se ha realizado en la versión en español del Reporte de Sostenibilidad 2025.

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Fundamentos								
GRI 1: Fundamentos 2021								
Contenidos generales								
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	9						
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de Sostenibilidad	9						
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	216						
	2-4: Actualización de la información	216 El Reporte de Sostenibilidad 2025 contiene re-expresiones de información aclaradas a lo largo del documento.						
	2-5: Verificación externa	295 El Reporte de Sostenibilidad 2025 ha pasado verificación externa. **(DJSI 1.1.2)**						G13
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	11, 69, 235 Cabe destacar que no hemos experimentado cambios materiales en nuestra cadena de valor durante el año 2025.						
	2-7: Colaboradores	167, 253						
	2-8: Trabajadores que no son colaboradores	167						
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	33						G5, G11
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	36 El proceso de designación y selección de directores lo puedes encontrar en nuestro Reglamento del Directorio						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	34						
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	37, 39, 40						G1, G7
	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	39						G4, G5
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	39						G1
	2-15: Conflictos de interés	39						
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	37						
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	39						
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	39						
	2-19: Políticas de remuneración	40 Sobre la política de remuneración de los directores, al no ser colaboradores de Cálidda, ellos únicamente reciben dietas por sesión a la que asisten.						G10
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	40 Sobre la política de remuneración de los directores, al no ser colaboradores de Cálidda, ellos únicamente reciben dietas por sesión a la que asisten.						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-21: Ratio de compensación total anual	230	2-21	Restricciones de confidencialidad	Por mantener a salvo la información sensible del CEO, Cálidda este requerimiento no será divulgado en su totalidad. Se ha omitido el requisito C.			
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	7						G1
	2-23: Compromisos y políticas	22						G2, G3, G7, G7.1, HR2, HR2.1, L1.1, L1.2, E1.1
	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	23						
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	56						
	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	41, 232						G8, G8.1
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	46						
	2-28: Afiliación a asociaciones	18						
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	227						
	2-30: Convenios de negociación colectiva	52						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Temas materiales								
GRI 3: Contenidos generales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	217 Nuestros temas materiales son revisados y actualizados anualmente a través de un análisis exhaustivo, priorización y validación, de las cuales participa nuestra Alta Dirección.						G7.1, HR3, L2, E2
	3-2 Lista de temas materiales	218, 219						HR1, E12
Gobierno Corporativo								
GRI 3: Contenidos generales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	Cabe resaltar que nuestro Contrato de Concesión, junto con sus adendas, es de acceso público y está disponible en la página web del Ministerio de Energía y Minas. Tanto la suscripción como cualquier modificación de estos contratos se rigen estrictamente por el Reglamento de Distribución y las normativas de Asociación Público-Privada.				11.19.1 11.20.1 11.22.1		G9, AC1, AC1.1, AC4, AC6, AC7, AC8

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Ética y buena conducta empresarial								
GRI 3: Contenidos generales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	47, 112, 212						
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	230 Durante el 2025, Cálidda no ha identificado operaciones que requieran ser evaluadas en función de los riesgos de corrupción.				11.20.2		G6
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	231				11.20.3		AC3, AC3.1
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	43, 232				11.20.4		AC5
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	47				11.19.2		
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-4: Presentación de informes país por país	212				11.21.4 11.21.7		
GRI 415: Política Pública 2016	415-1: Contribución a partidos y/o representantes políticos	271				11.22.2		
Indicador propio	Ética y buen gobierno Corporativo	43, 47, 212						
Indicador propio	Participación en agenda regulatoria	112						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Desempeño económico sostenible								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	210, 212, 213				11.21.1		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	270				11.14.2 11.21.2		
	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	124, 213, 239						
	201-4: Asistencia financiera recibida del gobierno	La alcaldía de Bogotá cuenta con poco más del 60% del capital social del Grupo Energía Bogotá, principal accionista de Cálidda con el 60% de sus acciones. Sin perjuicio de ello, Cálidda no recibe asistencia financiera de ningún gobierno.				11.21.3		
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1: Enfoque fiscal	212						
	207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Cálidda no cuenta con un enfoque o estrategia fiscal.				11.21.5		
	207-3: Participación de los grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	Cálidda no cuenta con un enfoque o estrategia fiscal.				11.21.6		

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Cadena de suministro								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	154, 158						G6.1
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	249				11.14.6		
GRI 308: Evaluación ambiental de los proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	250						
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	155						
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	51, 155				11.11.7		
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	51, 155				11.13.2		
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	51, 155						
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	51, 155				11.12.2		
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	51				11.18.2		
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	250				11.10.8 11.12.3		
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	155				11.10.9		
Indicador propio	Cadena de suministro	158						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Gestión de riesgos								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	55, 61				11.7.1 11.8.1		
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-3: Derrames significativos	Debido al core de negocio de Cálidda (distribución de Gas Natural) no existe el peligro de derrames significativos de sustancias o residuos peligrosos.				11.8.2		
Indicador propio	Gestión de riesgos y continuidad de negocios	55, 61						
Innovación y transformación								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	151						E8
Indicador propio	Innovación Sostenible	151						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Gestión de personas								
GRI 3: Contenidos generales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	163, 171, 193				11.10.1		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	253				11.11.2 11.14.3		
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal	257, 258				11.10.2		
	401-2: Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	173, 256				11.10.3		
	401-3: Permiso parental	172, 255				11.10.4 11.11.3		

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Gestión de personas								
GRI 402: Relaciones trabajador - empresa 2016	402-1: Plazos mínimos de notificación sobre cambios operativos		402-1	Restricciones de confidencialidad	Cálidda considera confidencial la información solicitada por el indicador.	11.7.2 11.10.5		
GRI 404: Formción y educación 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	260, 261				11.10.6 11.11.4		
	404-2: Programas para mejorar las competencias de los colaboradores y programas de ayuda a la transición	173				11.7.3 11.10.7		
	404-3: Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	259						
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobernanza y colaboradores	251				11.11.5		G11, L7
	405-2: Relación entre salario base y remuneración	259				11.11.6		L8

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Salud y seguridad								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	196, 198				11.9.1		L1, L2, L3, L4, L5, L11, L12
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	196, 263				11.9.2		
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	206, 207				11.9.3		
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	203				11.9.4		
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	197, 262				11.9.5		
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	202, 264, 266				11.9.6		
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	203				11.9.7		
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con las relaciones comerciales	269				11.9.8		
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	196, 261				11.9.9		L6
	403-9: Lesiones por accidente laboral	266, 267				11.9.10		L9, L10
	403-10: Lesión, dolencia o enfermedad laboral	266, 267				11.9.11		

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Relacionamiento y contribución social								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	87, 91, 96				11.14.1 11.17.1 11.15.1		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	89				11.15.2		
	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	63, 89, 237 Cálidda no tiene impactos sobre la salud de las comunidades locales resultantes de la exposición a la contaminación causada por las operaciones o por el uso de sustancias peligrosas. Por el contrario, el Gas Natural, al ser el combustible más limpio, ha permitido que nuestros clientes reduzcan la generación de gases contaminantes como NOx, SO2 o PM2.5 (Estudio de Libélula) en Lima y Callao, mejorando la calidad del aire y teniendo efectos positivos en la salud de la población.				11.15.3		
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	238				11.14.4		
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	102, 105				11.14.5		
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Cálidda no tiene ningún impacto en pueblos indígenas a lo largo de su cadena de valor.				11.17.2		

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Derechos Humanos								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	48, 50				11.11.1 11.12.1 11.13.1 11.16.1		HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L2, L3, L4, L5, L6, L11, L12
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	50, 51				11.11.7		
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	50, 51				11.13.2		
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	50, 51						
GRI 409: Trabajo forzoso u Obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	50, 51				11.12.2		

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Derechos Humanos								
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	50, 51 Si bien el 2022 se implementó en los contratos de Cálidda una cláusula de Derechos Humanos, aun ningún colaborador de fuerza pública, empresas de vigilancia o seguridad privada ha sido capacitado en DDHH, sin embargo, si se ha iniciado con la capacitación del personal de Cálidda, incluyendo el equipo a cargo de los aspectos relacionados con seguridad Física.				11.18.2		
RI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Cálidda no tiene ningún impacto en pueblos indígenas a lo largo de su cadena de valor.				11.17.2.		
Indicador propio	Derechos Humanos	48, 50						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Enfoque al cliente, satisfacción y calidad								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	63, 80						
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1: Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	63				11.3.3		
	416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	63						
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	63						
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	233						
Indicador propio	Enfoque al cliente, satisfacción y calidad	66						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial		ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación				
Estrategia climática									
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	118, 123, 124, 127, 130, 133, 134				11.1.1 11.3.1 11.2.1	11.1.1 11.3.1 11.2.1		E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E21
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	124, 213, 239				11.2.2.			E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	128, 244	Requerimiento b y d	No procede	b. Cálidda no consume combustibles procedentes de fuente renovables. d. Respecto del reporte de electricidad, calefacción, vapor o vapor vendido puesto que no hace parte de la actividad económica de Cálidda.	11.1.2			E10
	302-2: Consumo de energía fuera de la organización	128 Cálidda no mide consumo de energía fuera de su organización				11.1.3			
	302-3: Intensidad energética	128				11.1.4			
	302-4: Reducción del consumo energético	128							

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Estrategia climática								
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	130, 131				11.6.2		
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	130, 131				11.6.3		
	303-3: Extracción de agua	131, 245				11.6.4		E13
	303-4: Vertidos de agua	131				11.6.5		
	303-5: Consumo de agua	131, 245				11.6.6		E13, E14
GRI 101: Biodiversidad 2024	101-1: Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	137				11.4.1		
	101-2: Gestión de los impactos sobre la Biodiversidad	137						
	101-3: Acceso y participación en los Beneficios	137						
	101-4: Identificación de los impactos sobre la biodiversidad		101-4	No procede	Nuestras operaciones se desarrollan principalmente en áreas urbanas, por lo que no impactamos en la estabilidad de los ecosistemas ni desarrollamos nuestras actividades en áreas protegidas o restauradas. Se ha omitido el requisito A			

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Estrategia climática								
GRI 101: Biodiversidad 2024	101-5: Ubicaciones con impactos sobre la Biodiversidad		101-5	No procede	Nuestras operaciones se desarrollan principalmente en áreas urbanas, por lo que no impactamos en la estabilidad de los ecosistemas ni desarrollamos nuestras actividades en áreas protegidas o restauradas. Se ha omitido el requisito A, B, C, D.			
	101-6: Impulsores directos de la pérdida de Biodiversidad Biodiversidad		101-6	No procede	Nuestras operaciones se desarrollan principalmente en áreas urbanas, por lo que no impactamos en la estabilidad de los ecosistemas ni desarrollamos nuestras actividades en áreas protegidas o restauradas. Se ha omitido el requisito A, B, C, D, E, F			
	101-7: Cambios en el estado de la Biodiversidad		101-7	No procede	Nuestras operaciones se desarrollan principalmente en áreas urbanas, por lo que no impactamos en la estabilidad de los ecosistemas ni desarrollamos nuestras actividades en áreas protegidas o restauradas. Se ha omitido el requisito A y B2-5			
	101-8: Servicios de los ecosistemas		101-8	No procede	Nuestras operaciones se desarrollan principalmente en áreas urbanas, por lo que no impactamos en la estabilidad de los ecosistemas ni desarrollamos nuestras actividades en áreas protegidas o restauradas. Se ha omitido el requisito A y B			

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Estrategia climática								
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	240				11.1.5		E6
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	241				11.1.6		E6
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	241				11.1.7		E6, E7, E7.1
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	124, 242				11.1.8		
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	124, 243				11.2.3		
	305-7: Óxidos de nitrógeno (NO), óxidos de azufre (SO) y otras emisiones al aire significativas	124, 243				11.3.2		E18

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Estrategia climática								
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	132, 133				11.5.2		
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	133				11.5.3		
	306-3: Residuos generados	246				11.5.4		E19
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	246				11.5.5		E20
	306-5: Residuos destinados a eliminación	247				11.5.6		E20
Indicador propio	Estrategia climática	119, 126						

Estándar GRI e indicadores propios	Contenido	Número(s) de página(s) y/o respuestas directas	Omisión			Número de referencia Estándar Sectorial	ODS	Principio del Pacto Global
			Requerimiento omitido	Razón	Explicación			
Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos								
Indicador propio	Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos	244						
Transición energética y asequibilidad de la red								
Indicador propio	Transición energética y asequibilidad al Gas Natural	235						

12.4. Índice SASB

Tema	Código	Métrica	Número de página o respuesta
Asequibilidad de la energía	IF-GU-240a.1	Tarifa media de gas al por menor para clientes (1) residenciales, (2) comerciales, (3) industriales y (4) servicios únicamente de transporte	235
	IF-GU-240a.3	Número de cortes del suministro de gas de clientes residenciales por falta de pago, porcentaje de servicios restablecidos en 30 días	Cálidda no cuenta con la información disponible.
	IF-GU-240a.4	Análisis del efecto de los factores externos en la asequibilidad del gas para los clientes, incluidas las condiciones económicas del territorio de servicio	68
Eficiencia del uso final	IF-GU-420a.2	Ahorro en gas por parte de los clientes gracias a las medidas de eficiencia, por mercado	Cálidda no cuenta con la información disponible.
Integridad de las infraestructuras de suministro de gas	IF-GU-540a.1	Número de (1) incidentes a reportar en gasoductos, (2) órdenes de acciones correctivas (CAO), y (3) avisos de posibles infracciones (NOPV)	Durante el año 2024, Cálidda ha tenido 1084 incidentes a reportar en gasoductos, 6 órdenes de acciones correctivas (CAO) y 0 avisos de posibles infracciones (NOPV).
	IF-GU-540a.2	Porcentaje de las tuberías de distribución que son (1) de hierro fundido o pudelado y (2) de acero no protegido	63
			Cálidda no cuenta con tuberías de distribución que son (1) de hierro fundido o pudelado y (2) de acero no protegido.
	IF-GU-540a.3	Porcentaje de (1) tuberías de transmisión y (2) de distribución de gas inspeccionadas	234
	IF-GU-540a.4	Descripción de los esfuerzos para gestionar la integridad de la infraestructura de suministro de gas, incluidos los riesgos relacionados con la seguridad y las emisiones	61
Métricas de la actividad	IF-GU-000.A	Número de: clientes (1) residenciales, (2) comerciales e (3) industriales atendidos	235
	IF-GU-000.B	Cantidad de Gas Natural suministrado a: (1) clientes residenciales, (2) clientes comerciales, (3) clientes industriales y (4) transferido a un tercero	235
	IF-GU-000.C	Longitud de las tuberías (1) de transmisión y (2) de distribución de gas	10

12.5. Carta de aseguramiento (GRI 2-5)

Deloitte.

Deloitte S.A.S.
NIT 860.008.836-7
Carrera 9 nro. 78-31. Piso 1
Bogotá, D. C.
Colombia

Tel: +57 (601) 426 2000
www.deloitte.com/co

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE SOBRE INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD SELECCIONADA INCLUIDA EN EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025 DE GAS NATURAL DE LIMA Y CALLAO S.A.

A la Administración de Gas Natural de Lima y Callao S.A.

Informe de aseguramiento limitado independiente sobre información de sostenibilidad seleccionada incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025 de Gas Natural de Lima y Callao S.A.

Hemos llevado a cabo un trabajo de aseguramiento limitado sobre información de sostenibilidad seleccionada del Reporte de Sostenibilidad 2025 detallada en el Anexo A (en adelante, información objeto de aseguramiento), de acuerdo con los criterios definidos y detallados en al Anexo A de Gas Natural de Lima y Callao S.A. (En adelante "Cálidda" o "Compañía") para el año terminado el 31 de diciembre del 2025.

Nuestro trabajo fue llevado a cabo por un equipo multidisciplinario que incluye profesionales de aseguramiento y especialistas en sostenibilidad y medio ambiente.

Nuestro compromiso de aseguramiento limitado se realizó únicamente en relación con la información seleccionada de sostenibilidad incluida en el Anexo A. Nuestro informe de aseguramiento no se extiende a información de períodos anteriores ni otra información incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025, ni otra información relacionada a dicho reporte que pudiera contener imágenes, audios o videos.

Criterios

Los criterios utilizados por la administración de Cálidda para preparar la información objeto de aseguramiento incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025 fueron establecidos considerando los conceptos, requerimientos y principios expuestos en el Anexo A.

Responsabilidad de la Administración sobre la información objeto de aseguramiento incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025 de Gas Natural de Lima y Callao S.A.

La Administración es responsable de la preparación de la información objeto de aseguramiento incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025 de acuerdo con los criterios establecidos en el Anexo A. Esta responsabilidad incluye el diseño la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación de la información objeto de aseguramiento que esté libre de errores materiales, ya sea debido a fraude o error.

Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante "Entidades Relacionadas") (colectivamente, la "organización Deloitte"). DTTL (también denominada como "Deloitte Global") así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte www.deloitte.com/co para obtener más información.

Deloitte.

Limitaciones inherentes del encargo de aseguramiento

La información de sostenibilidad seleccionada está sujeta a incertidumbre inherente debido al uso de información no financiera la cual es objeto de mayores limitaciones inherentes que la información financiera dada la naturaleza de los métodos utilizados para determinar, calcular, hacer muestreos o estimar dicha información. En la preparación de la información selecciona la entidad efectúa interpretaciones cualitativas sobre la relevancia, la materialidad y la exactitud de la información que están sujetas a supuestos y juicios.

Nuestra Independencia y Control de Calidad

Hemos cumplido con los requerimientos éticos y de independencia del código de ética profesional del contador público emitido por el International Ethics Standard Board for Accountants (IESBA), el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica el International Standard on Quality Management ("ISQM") 1 y, por lo tanto, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de ley y regulaciones aplicables.

Responsabilidad de los profesionales independientes

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la información objeto de aseguramiento con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con la NIEA 3000 (revisada) Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento distintos de la auditoría o de la revisión de información financiera histórica emitida por el "International Auditing and Assurance Standards Board" (IAASB). Este estándar requiere la planeación y realización del trabajo para obtener la seguridad limitada acerca de si la información de la información objeto de aseguramiento incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025 está libre de errores materiales.

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y políticas de informes y acuerdo o conciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del compromiso, hemos realizado los siguientes procedimientos:

a. A través de indagaciones, obtuvimos una comprensión del entorno de control y sistemas de información de Cálidda, relevantes, pero no evaluamos el diseño de las actividades de control particulares ni obtuvimos evidencia sobre su implementación, ni probamos su efectividad operativa.

b. Entendimiento de las herramientas usadas para generar, agregar y reportar la información objeto de aseguramiento mediante indagaciones con los responsables de los procesos relacionados.

c. Pruebas sustantivas sobre una base selectiva aleatoria de la información objeto de aseguramiento, elaborada por la administración, para determinar los estándares e indicadores y corroborar que los datos se hayan medido, registrado, recopilado e informado adecuadamente a través de:

   i. Inspección de políticas y procedimientos establecidos por la compañía.

Deloitte.

   ii. Inspección de documentos soporte de origen interno y externo.

   iii. Recálculos

   iv. Comparaciones de los contenidos presentados por la Administración con lo establecidos en la sección de criterios de este informe.

d. Entendimiento del proceso definido por la Administración para la actualización del análisis de doble materialidad, así como la metodología aplicada y los resultados derivados de dicho proceso, mediante indagaciones con personal clave de la Entidad e inspección de documentación soporte relevante.

En el Anexo A se detalla la información objeto de aseguramiento incluida en el alcance de nuestro trabajo.

Nuestro encargo de aseguramiento limitado se realizó solamente con respecto a la información objeto de aseguramiento incluida en la Anexo A, por el año terminado el 31 de diciembre de 2025; y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto de años anteriores, proyecciones y metas futuras, o cualquier otro elemento de otra información incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025 de Gas Natural de Lima y Callao S.A. por el año terminado el 31 de diciembre de 2025 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión al respecto.

Un trabajo de aseguramiento limitado implica evaluar lo apropiado, en la circunstancia, del uso de los criterios por parte de la administración como base para la preparación de la información objeto de aseguramiento; evalúan todos los riesgos de errores materiales de la información objeto de aseguramiento debido a fraude o error; respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias; y evaluando la presentación general de la información objeto de aseguramiento incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025. El alcance de un trabajo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor que el de un trabajo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgo, incluido un entendimiento del control interno, así como con los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la información objeto de aseguramiento ha sido preparada en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proveer una base para nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

Conclusión del Aseguramiento Limitado

Con base en el trabajo efectuado descrito en este informe, los procedimientos llevados a cabo y la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información objeto de aseguramiento incluida en el Anexo A de Gas Natural de Lima y Callao S.A. por el año terminado el 31 de diciembre de 2025, no ha cumplido en todos los aspectos materiales, de conformidad con lo establecido en la sección de criterios de este informe.

Deloitte.

Restricción del uso y distribución del Informe

Nuestro informe se emite exclusivamente con el propósito expuesto en el primer párrafo y, no debe utilizarse para ningún otro propósito ni ser distribuido a otras partes por sí solo. Este informe se refiere solamente a los asuntos mencionados en las secciones precedentes y la información objeto de aseguramiento incluida en el Anexo A y no se extiende a ninguna otra información financiera y no financiera incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2025 de Gas Natural de Lima y Callao S.A. por el año terminado el 31 de diciembre de 2025, ni a sus estados financieros, tomados en su conjunto.

JUAN DAVID LOPEZ MONTOYA

Digitally signed by JUAN DAVID LOPEZ MONTOYA
Date: 2026.05.11 08:55:40 -05'00'

Juan David López Montoya
Socio Audit & Assurance

Bogotá, 8 de mayo de 2026

Deloitte.

ANEXO A

A continuación, se presentan los criterios de indicadores en alcance al Reporte de Sostenibilidad 2025 preparado por la Administración y el proceso de análisis de doble materialidad:

Métricas GRI

Estándar GRI	Descripción
205-2 (2016)	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
302-1 (2016)	Consumo energético dentro de la organización
101-5 (2024)	Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad
401-1 (2016)	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
404-3 (2016)	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera

Métricas SASB

Estándar SASB	Descripción
IF-EU-120a.1	Emisiones a la atmósfera de los siguientes contaminantes: 1) NOx (excepto el N2O), 2) SOx, 3) material particulado (PM10), 4) plomo (Pb) y 5) mercurio (Hg) • NOX (ton) = 202.10 • SO2 (ton) = 0.06 • PM10 (ton) = 4

Métricas Propias

Estándar propio	Dato
GEB-26 Formación y Desarrollo	• Número total de empleados que recibieron formación = 500 • Número total de horas dedicadas a formación = 26,822
GEB-55 Inversión de Impacto social	Inversión de impacto social, presentado en miles de dólares • $ 594.41
GEB-63 Participación de las inversiones del GEB en transición energética	Inversión en transición energética, presentado en miles de dólares • $ 103,718.8
GEB-43 Consumo de agua por tipo de consumo (regular u ocasional/proyectos)	Consumo total m3 • 2,056 m3
GEB-45 Cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos (residuos regulares y ocasionales) (Ton)	Total residuos (Ton) • 454,055 Ton
GEB-6 Accidentes y fatalidades laborales	Colaboradores • Fatalidades = 0

Deloitte.

Estándar propio	Dato
	• Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral = 0 • Lesiones con grandes consecuencias = 0 • Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = 0 • Tasa de lesiones por accidentes laborales con tiempo perdido = 0 Contratistas • Fatalidades = 0 • Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral = 0 • Lesiones con grandes consecuencias = 0 • Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = 0 • Tasa de lesiones por accidentes laborales con tiempo perdido = 0
GEB-33 KPIs para la selección de proveedores	• Número total de proveedores nivel 1 = 514 • Número total de proveedores significativos o críticos en nivel 1 = 9 • % del gasto de proveedores destinado a proveedores críticos nivel 1 = 74%
GEB-34 KPIs para la evaluación y desarrollo de proveedores	• Número total de proveedores significativos o críticos evaluados mediante evaluaciones documentales / evaluaciones in-situ = 9 • Meta de evaluación de proveedores para 2025 = 9 • Porcentaje total de proveedores significativos o críticos evaluados = 100%
GEB-29 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Ratio con salario base: • Alta Gerencia – 0,83 • Gerencia Media – 0,92 • Asesor – 0,95 • Profesional – 0,93 • Soporte – 1,11 Ratio con salario base + otros incentivos en efectivo: • Alta Gerencia – 0,83 • Gerencia Media – 0,92 • Asesor – 0,95 • Profesional – 0,93 • Soporte – 1,11
Propio 1 – Satisfacción del cliente	Índice de satisfacción de cliente = 72%

Deloitte.

Análisis de doble materialidad	
Análisis de doble materialidad	Lista de temas materiales resultado del ejercicio de doble materialidad: • Cadena de suministro • Desempeño económico sostenible • Transición energética y asequibilidad al gas natural • Gestión de riesgos • Ciberseguridad y gestión de la información • Enfoque al Cliente, satisfacción y calidad • Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos • Ética y Buena conducta empresarial • Gobierno corporativo • Innovación y transformación • Derechos humanos • Salud y seguridad • Relacionamiento y contribución social • Gestión de personas • Estrategia climática • Gestión integral del medio ambiente

Cálidda

Reporte de sostenibilidad 2025

Llevamos energía,
descubrimos historia

www.calidda.com.pe

labuenaenergia.calidda.com.pe