Cálidda

Reporte de sostenibilidad 2024

TRANSFORMANDO VIDAS

20 años



TABLA DE CONTENIDOS

01



Introducción: Cálidda, 20 años de historias de progreso

02



Un propósito que nos sostiene

03



Innovamos para adaptarnos

04



Un compromiso basado en la confianza

05



Llevamos progreso, creamos bienestar

TABLA DE CONTENIDOS

06



Previsión con responsabilidad

07



Una cadena irrompible

08



Desarrollo viable y crecimiento transparente

09



Cuestión de principios y valores

10



Una cultura en equipo

TABLA DE CONTENIDOS

11



Bienestar cotidiano

12



Derechos, deberes y compromisos

13



Anexos

01 Introducción

20 años

de historias de progreso

2004
INICIAMOS OPERACIONES

2005
LLEGAMOS A LOS HOGARES DE LIMA Y CALLAO Y AMPLIAMOS NUESTRA RED

2010
NACEN LOS COMEDORES CÁLIDDA

2016
NUEVA ESTRATEGIA, NUEVAS METAS, NUEVOS PRODUCTOS

2020
LOGRAMOS LA CONEXIÓN 1 MILLÓN

2023
INAUGURAMOS LA PRIMERA ESTACIÓN DE GNV-L

2024
PRIMERA INSTALACIÓN DE GAS NATURAL EN LA LADERA DE UN CERRO



2004

Llevamos energía, creamos sinergias

2024

La llegada del gas natural a nuestro país marca un hito en nuestra historia reciente.

La llegada del gas natural a nuestro país marca un hito en nuestra historia reciente. No solo porque el cambio de la matriz energética impacta de manera positiva tanto en las familias como en los comercios e industrias, sino porque propone una nueva manera de entender el progreso, la eficiencia y la calidad de vida: a través de la colaboración, el diálogo, el intercambio y el consenso.

Cálidda ha impulsado un cambio cultural, social y económico con sus conexiones de gas, pero este no sería posible sin las conexiones humanas en las que se sostiene.

La historia de Cálidda no es lineal ni estática: es dinámica, ramificada y decididamente humana. Si Cálidda ha logrado llegar adonde incluso muchos otros servicios públicos aún no llegan no es únicamente porque lleva una nueva fuente energética para el hogar, la industria y las instituciones. Es porque ha sabido crear sinergias con una amplia y diversa red de stakeholders. No es posible realizar cambios profundos, significativos y sostenibles en ningún entorno o grupo humano sin que todos estén a bordo y remando en la misma dirección.

Cálidda es agente de cambio pero también es socio estratégico. Es impulsor del progreso de millones de peruanos pero también crece de la mano con ellos.

Cálidda trae nuevos estándares en servicios e innovación pero también aprende y adecúa sus prácticas de acuerdo a la realidad. Es una fuente de energía pero, por sobre todas las cosas, es un promotor incansable de sinergias.

Cálidda es desarrollo en equipo, sin distinciones.



2004

INICIAMOS OPERACIONES

Hay un dato revelador que a veces pasa desapercibido: la razón por la que los peruanos tenemos una energía eléctrica confiable y disponible es porque más del 50% de la que se produce en el país proviene de las centrales térmicas que funcionan con gas natural. Hoy, para millones de peruanos en Lima y Callao, quedarse sin suministro de gas natural, es impensable. Pero no siempre fue así.

Aunque el Perú es un país rico en yacimientos de gas natural, su propio consumo era prácticamente inexistente hasta hace dos décadas. El gas no formaba parte de la matriz energética nacional, y llevarlo a la capital y a su provincia constitucional mediante una red de tuberías para usos industriales y domésticos se vislumbraba como un desafío técnico monumental. Sin embargo, detrás de ese reto se encontraba la oportunidad de transformar profundamente la realidad social, económica y cultural del país.

El proyecto de construcción de la red principal arrancó hacia finales del 2002. Y en agosto del 2004 dimos inicio a nuestras operaciones. Es así que el gas de Camisea finalmente llega a nuestro City Gate de Lurín, e iniciamos nuestra operación comercial de distribución con 11 clientes industriales. El dato es relevante, además, porque fue gracias a la alta demanda de energía de esos clientes que pudimos hacer viable la inversión re- querida para tender nuestra red y, eventualmente, llegar a otros segmentos con tarifas verdaderamente accesibles, de las más bajas de la región.

Meses después, Cálidda se lanza como marca comercial, de la mano con nuestro logotipo e identidad. Queríamos que nos conocieran y reconocieran como una empresa comprometida y consistente con sus compromisos.

La experiencia de nuestro primer año de operaciones fue decisiva, pues entendimos que era necesario implementar clusters industriales en zonas estratégicas de Lima y Callao, de alta concentración de plantas y fábricas, para hacer más atractiva y viable la conversión a gas natural.

No fue sencillo tender los primeros 80 km de tuberías de acero en ese primer año para llegar de las industrias a las casas. En realidad, desarrollar un proyecto de esta envergadura en una geografía tan particular como la de nuestra concesión, implica retos constantes. Ampliar nuestra cobertura a lo largo de 2 décadas ha hecho que atravesemos ríos, valles, cerros y desiertos. Es una realidad desafiante y estimulante.

Apenas un año después de iniciar operaciones, empezamos a tender las tuberías de polietileno para llegar a las casas. Y, así, en julio de 2005, en el Cercado de Lima, se conecta nuestra primera clienta de gas natural en una zona residencial.



No fue sencillo tender los primeros 80 km de tuberías de acero para llegar de las industrias a las casas. Hemos atravesado ríos, valles, cerros y desiertos.



2005 LLEGAMOS A LOS HOGARES DE LIMA Y CALLAO Y AMPLIAMOS NUESTRA RED

Tras un año de operaciones en el segmento industrial, era hora de llevar gas natural a las casas de Lima y Callao. Y es así que inauguramos nuestra primera conexión domiciliaria en el Cercado de Lima. Tras nuestro primer año de trabajo ya teníamos más de 1700 conexiones residenciales y comerciales. Fue en ese lapso que también inauguramos nuestra primera estación de GNV.

Al igual que con el tendido inicial de nuestra red, esta ampliación en nuestra base de clientes trajo consigo retos y desafíos que aprendimos a sortear. Por eso, en paralelo con nuestro ingreso a los hogares y otros segmentos en la zona metropolitana, también era importante presentarnos en sociedad.

Por eso también nos comprometimos con educar a la población y las autoridades para cambiar paradigmas y promover la masificación del gas natural. En un principio tuvimos que romper con muchos mitos y resistencias culturales, como que el gas natural era peligroso, a diferencia del balón GLP de toda la vida. Así que empezamos campañas de difusión e información para promover el cambio cultural en la gente, incluyendo esfuerzos conjuntos con el Estado.

Y valió la pena. Ya para el 2007 empezamos a imaginar Lima cubierta por redes de polietileno.

En el 2011 nos propusimos llegar a 100 000 hogares conectados por año, y en el 2014 logramos esa meta que tiempo atrás parecía muy lejana. Con la experiencia adquirida –y cara a los nuevos objetivos que nos planteamos–, a partir del 2016 revisamos la estrategia y nos propusimos superar las 150 000 conexiones al año. El crecimiento exponencial en el segmento residencial se da a partir del 2017, y ya en el 2021 bordeábamos las 200 000 conexiones anuales.

Hoy, casi 2 millones de hogares encienden su cocina sin la necesidad de comprar un balón de gas o engrosar su recibo de electricidad. Y en un tiempo relativamente corto, la confiabilidad de nuestro servicio ha hecho que los usuarios de gas natural realmente no conciban quedarse sin suministro.



Hoy, casi 2 millones de hogares encienden su cocina sin la necesidad de comprar un balón de gas o engrosar su recibo de electricidad.



2010 NACEN LOS COMEDORES CÁLIDDA

Nuestro propósito es claro: somos un equipo comprometido con generar progreso y calidad de vida para más familias. Nuestra labor trasciende la tarea técnica de transformar la matriz energética o proveer una fuente más limpia y accesible de energía. Lo que hacemos tiene un impacto real en las personas, traduciéndose en bienestar social, desarrollo económico y mejoras concretas en su día a día. Somos, en esencia, un servicio público al servicio de las personas.

Con ese espíritu, desde el año 2010 iniciamos el programa Comedores Cálidda. Una iniciativa social que apunta a mejorar la calidad de vida de los comensales y fortalecer el rol de las mujeres líderes de los comedores populares ubicados en las zonas aledañas a nuestras redes de gas natural.

Antes, un comedor promedio gastaba siete balones al mes, representando un costo mensual de más de 200 soles. Hoy, gracias a Cálidda, el gasto mensual promedio no supera los 80 soles. Este ahorro no solo alivia la economía de los comedores, sino que también les permite diversificar sus menús, invertir en mejoras y adquirir más recursos para sus cocinas.

En el año 2022, tras la pandemia, decidimos aprovechar todo el conocimiento adquirido y decidimos dar un paso adelante con el lanzamiento de Comedores Cálidda 2.0: una versión mejorada y fortalecida del programa inicial.

Esta nueva etapa puso el foco en generar un impacto aún mayor para las lideresas de los comedores populares, impulsando su desarrollo y el de sus comunidades.

El trabajo con estas lideresas va mucho más allá de abastecerlas de gas para sus cocinas, pues también brinda herramientas que impulsan su desarrollo, como capacitaciones en temas como nutrición e higiene alimentaria, liderazgo y crecimiento personal. Porque traer progreso es hacer que la cocina, un espacio tan importante para todas las familias peruanas, sea limpia, acogedora y cálida. Gracias a las alianzas claves, como las que tenemos con TECHO, hemos logrado mejorar la infraestructura de muchas de estas cocinas comunitarias.

Al cierre del 2024, 899 comedores populares están conectados gratuitamente por Cálidda y 1,153 conectados por FISE funcionan con una energía más limpia y eficiente, beneficiando directamente a más de 200,000 personas en 26 distritos de Lima y Callao. Y esta historia de impacto y transformación sigue escribiéndose.



El trabajo con estas lideresas va mucho más allá de abastecerlas de gas para sus cocinas, pues también brinda herramientas que impulsen su desarrollo, como capacitaciones en temas como nutrición e higiene alimentaria, liderazgo y crecimiento personal.



2016

NUEVA ESTRATEGIA, NUEVAS METAS, NUEVOS PRODUCTOS

Un poco más de una década después de iniciar operaciones, en 2016, seguimos consolidando nuestra expansión. Ese año, las empresas del Parque Industrial de Puente Piedra finalmente pudieron conectarse a nuestra red, la cual ya alcanzaba cobertura en más de 35 distritos y abastecía a 768 grandes usuarios.

En cuanto a las conexiones residenciales, para entonces habíamos logrado presencia en 19 distritos, ampliando significativamente nuestro alcance en los hogares.

Gracias al trabajo desplegado en 12 años, Perú logró masificar el consumo de gas natural a un ritmo célere, en comparación con otros países. Para ponerlo en perspectiva: a partir del 2015 logramos conectar 90,000 clientes al año, una cifra que se logró en Colombia, recién después de 15 años, y en Bolivia, después de 30. La inversión de recursos financieros, logísticos y humanos comenzaba a rendir frutos notorios. Pero era hora de un cambio si queríamos seguir por esa senda.

Es por ello que en el año 2016 decidimos cambiar nuestra estrategia, por lo que empezamos a desarrollar nuevos negocios como ventas internas y mantenimientos preventivos a industrias, además de la comercialización de gasodomésticos. También pusimos la mira en el lanzamiento de estaciones de ser- vicio GNL y GNC. Pero, sin duda, una de las apuestas estratégicas de la que estamos más orgullosos hasta fecha, por el impacto que ha tenido, es el financiamiento no bancario.

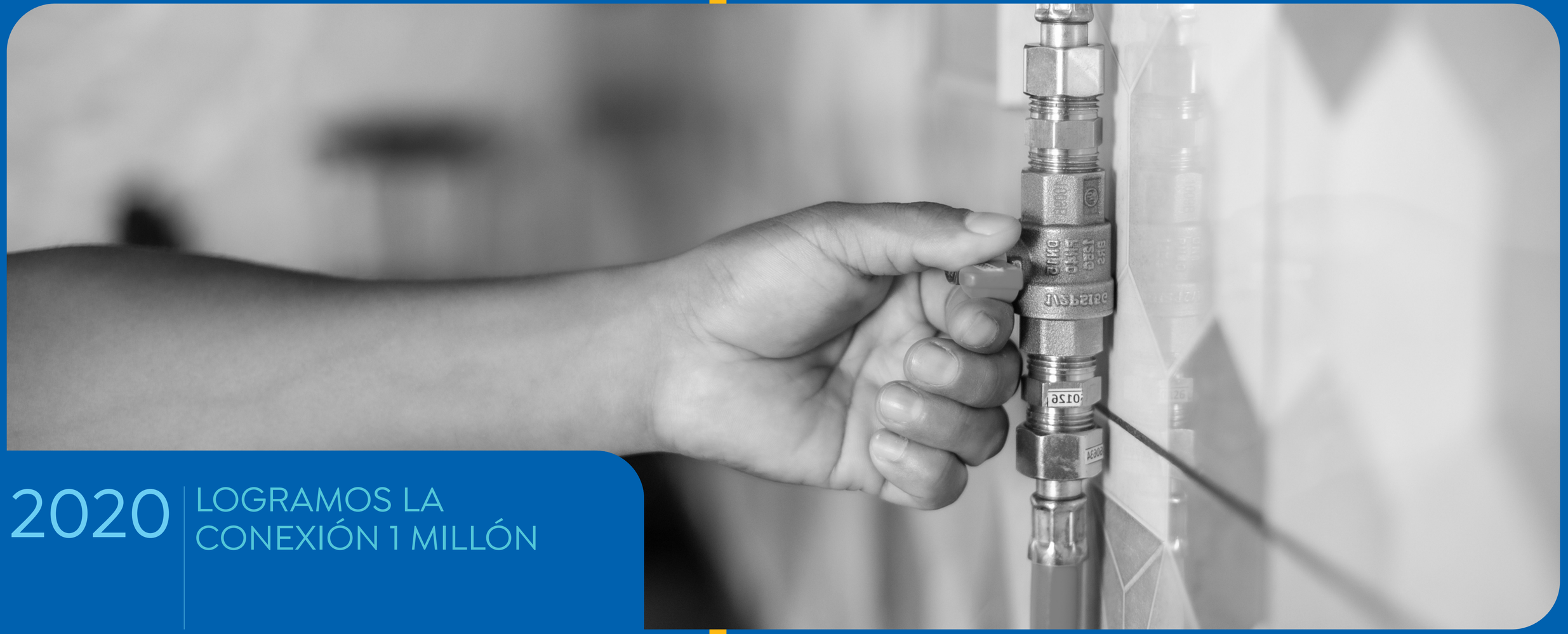
El know-how y la experiencia adquirida con los clientes domésticos nos permitió entender que había una oportunidad de inclusión financiera, fidelización y, sobre todo, mejora sustancial en la calidad de vida ofreciendo acceso al crédito a un segmento tradicionalmente desatendido por la banca local. CrediCálidda es una forma de reconocer el comportamiento puntual de nuestros clientes, dándoles acceso sencillo, sin evaluación financiera y con tasas bajas, a un financiamiento.

Hoy en día, nuestros clientes tienen la oportunidad de acceder a un financiamiento de hasta S/ 5000 para adquirir electrodomésticos, tecnología, celulares, video, muebles, materiales de construcción y acabados para el hogar. Todo con la finalidad de impulsar siempre el crecimiento personal y familiar.

A la fecha hemos otorgado más de 133,113 créditos colocados hasta cierre 2024.



CrediCálidda es una forma de reconocer el comportamiento puntual de nuestros clientes, dándoles acceso sencillo, sin evaluación financiera y con tasas bajas, a un financiamiento.



2020 LOGRAMOS LA CONEXIÓN 1 MILLÓN

Cuando se piensa en clientes grandes de gas natural, lo primero que viene a la mente son fábricas o industrias. Pero el segmento es más amplio. Los hospitales, por ejemplo, necesitan de combustibles confiables y competitivos para el abastecimiento de su energía térmica, se requiere para cocinas, calderas, agua caliente para el tratamiento de los pacientes, lavanderías, esterilizadores, entre otros. En tal sentido, el gas natural representa un ahorro considerable, así como una optimización de espacios, pues el suministro llega a través de tuberías subterráneas.

El 2020 fue un año difícil para el país y el mundo. El COVID-19 puso a prueba los servicios de salud en todas las latitudes y el Perú no fue la excepción. Por ello fue para nosotros doblemente significativo el hecho de que la conexión 1 millón haya sido en el Hospital Alberto L. Barton Thompson, nosocomio que jugó un rol muy importante en la atención de pacientes durante la pandemia.

Gracias a un equipo especializado que lidera el proceso de cambio de matriz energética en hospitales, para ese momento ya habíamos conectado a nuestra red de gas natural a 12 instituciones de salud. Con ello, llegaron a ahorrar, en conjunto, hasta S/ 7 millones. El INEN, la Clínica San Juan de Dios y el Hospital Almenara son algunos de los establecimientos.

Cambiar la matriz energética para 1 millón de clientes marcó un hito que nos llena de orgullo. No solo brindamos acceso a una fuente de energía limpia, segura, eficiente y competitiva, sino que también abrimos la puerta a nuevas oportunidades para que esas personas –y muchas más, por añadidura– tengan la oportunidad de mejorar su calidad de vida y progresar de manera sostenible.

Hoy, gracias al compromiso de distintas entidades estatales y al trabajo en conjunto realizado, hemos extendido este impacto y ya tenemos conectados 4 hospitales de Essalud y 13 del MINSA, permitiendo un ahorro anual estimado de S/ 129 millones y más de S/136 millones, respectivamente. De esa forma, contribuimos a la transformación de su matriz energética y reforzamos nuestro propósito de llevar progreso real y sostenible a más rincones del Perú.



Contribuimos a la transformación de su matriz energética y reforzamos nuestro propósito de llevar progreso real y sostenible a más rincones del Perú.



2023 INAUGURAMOS LA PRIMERA ESTACIÓN DE GNV-L

Además de fábricas, negocios grandes y pequeños, establecimientos de salud y hogares, la masificación del gas natural en el Perú también ha beneficiado enormemente al segmento automotor. En un país cuyo parque automotor tiene una antigüedad promedio de 15 años, la inclusión de un combustible como el GNV genera un cambio significativo en lo que a emisiones de gases se refiere. Y ese es solo uno de sus beneficios.

Es importante precisar que existen distintos tipos de Gas Natural Vehicular. El GNV-C o gas comprimido, por ejemplo, es un combustible que se usa principalmente en vehículos ligeros, como autos particulares y algunos vehículos más pesados, como autobuses. El GNV-L o gas licuefactado, por su parte, es un sustituto más rendidor y limpio del diésel, empleado principalmente para vehículos pesados, como camiones o maquinaria de construcción.

Conscientes de la oportunidad que representa ese último parque automotor, en enero del 2023 inauguramos la primera estación de GNV-L del Perú y Sudamérica, de la mano con la empresa Grifos Espinoza (GESA). Ubicado en el kilómetro 27.5 de la Panamericana Norte, distrito de Puente Piedra el grifo comenzó a operar bajo la marca Cálidda Energía, nuestra subsidiaria enfocada en el desarrollo de nuevos negocios relacionados a soluciones energéticas integrales.

Con este hito contribuimos una vez más a que diversas empresas usen energías limpias de origen nacional. Al momento de lanzar la estación de servicio, 5 marcas de tracto-camiones en nuestro país ya contaban con la tecnología GNV-L. Encontramos ahí la oportunidad de explorar un mercado estimado en aproximadamente 60,000 vehículos. En el evento estuvieron presentes también autoridades del Gobierno y diversos representantes de empresas vinculadas al sector. Otra muestra más de cómo promovemos el consumo de nuevas fuentes de energía muy apoyados en la sinergia con la sociedad.



En enero del 2023 inauguramos la primera estación de GNV-L del Perú y Sudamérica, de la mano con la empresa Grifos Espinoza (GESA). Ubicado en el kilómetro 27.5 de la Panamericana Norte.

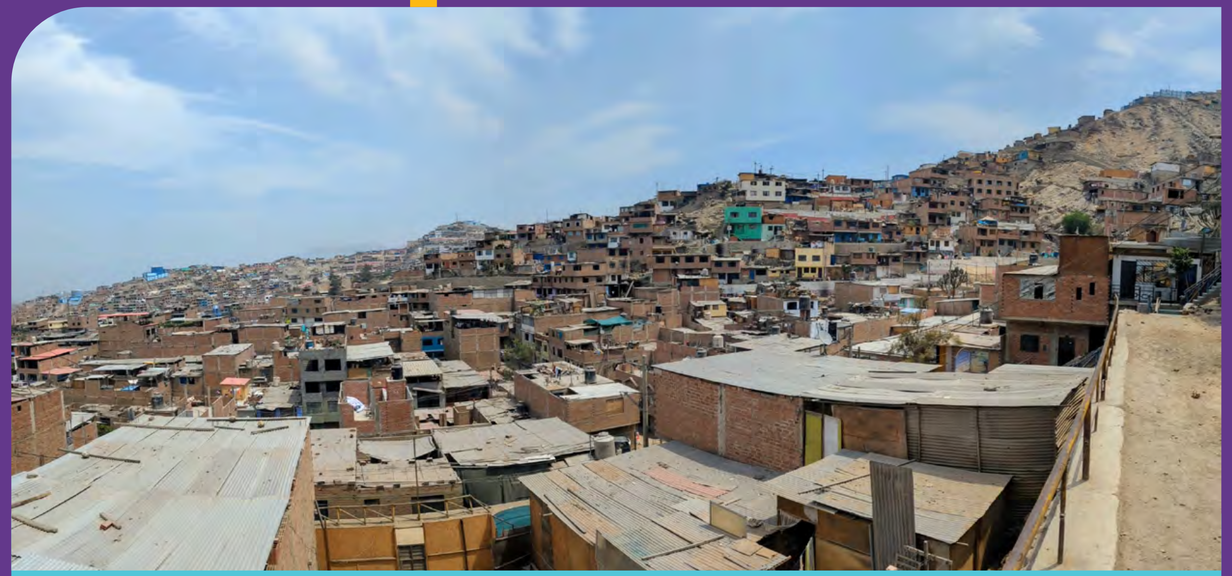


2024 PRIMERA INSTALACIÓN DE GAS NATURAL EN LA LADERA DE UN CERRO

Cumplimos 20 años operando en el Perú con la satisfacción de los logros acumulados, pero constantemente motivados por seguir creciendo, innovando y llevando calidad de vida y progreso a más peruanos, incluso en zonas en las que no han llegado otros servicios básicos. Nuestro propósito –de la mano con la transformación de la matriz energética– ha generado grandes cambios e impactos positivos en la sociedad, pero también en la misma empresa.

Podría decirse que, con cada nuevo plan de expansión y desarrollo, en Cálidda siempre estamos empezando de nuevo. Cada nuevo proyecto presenta nuevos retos y aprendizajes que nos ponen a prueba. Después de todo, queremos ser la mejor empresa de servicio público calificada en el Perú. Siempre buscamos generar nuevas formas de valor mediante la innovación.

Y si bien en 2 décadas de presencia en el Perú hemos tendido una red de 18,000 km de tuberías atravesando toda clase de terrenos y geografías, aún quedan espacios a los que por la topografía y la regulación no ha sido posible ingresar. Al menos así lo fue hasta que en enero de 2024, MINEM y OSINERGMIN autorizaron nuestro piloto de construcción de redes de tuberías en laderas de cerros. La comunidad de Bayóvar, en San Juan de Lurigancho fue la elegida para beneficiarse con este plan piloto.



Las laderas de los cerros son, por definición, zonas de difícil de acceso. Para construir y excavar en ellas, deben tomarse en cuenta diversos aspectos que garanticen la seguridad de las personas.

1.1. Mensaje del CEO (GRI 2-1) (GRI 2-22)



DURANTE ESTOS PRIMEROS 20 AÑOS, HEMOS TRABAJADO ININTERRUMPIDAMENTE GUIADOS POR NUESTRO PROPÓSITO SUPERIOR DE GENERAR PROGRESO Y MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA.

Martín Mejía

Como todos los años, queremos presentarles nuestro Reporte de Sostenibilidad, siendo el 2024 de especial relevancia para Cálidda, pues celebramos 20 años desde que iniciamos nuestra operación comercial. Por ello, este año estamos incluyendo un dossier, a manera de viaje en el tiempo, en el que repasamos algunos de los hitos más significativos y que consideramos han generado un impacto positivo en la sociedad peruana en los años que llevamos operando. Esperamos que sea de su agrado.

Durante estos primeros 20 años, hemos trabajado ininterrumpidamente guiados por nuestro propósito superior de generar progreso y mejorar la calidad de vida de las miles de familias peruanas que hoy se benefician del gas natural. Ese ha sido –y continúa siendo– el motor principal que mueve a nuestra Organización y que nos ha permitido la construcción de nuestra infraestructura de gas natural que hoy supera los 18,000 kilómetros de redes de distribución. Ha sido un trabajo retador, sin duda, pero a la vez gratificante para todos los que trabajamos en Cálidda, ya que nos ha permitido contribuir con el desarrollo de nuestro país.

Los cambios que ha generado la presencia del gas natural en industrias, comercios y hogares de Lima y Callao son de orden cultural, social y económico. Y, con satisfacción, podemos afirmar que Cálidda ha logrado un impacto tangible en cada uno de nuestros usuarios. Este desempeño, además, nos ha obligado a mantener un ritmo sostenido de aprendizaje e innovación para poder adaptarnos a las particularidades de nuestra geografía, las necesidades del mercado y de los distintos stakeholders con los que nos relacionamos.

Si hablamos de aprendizajes, podemos afirmar que durante el tendido de la red de gas natural hemos atravesado un territorio altamente diverso y complejo, y que su desarrollo solo ha sido posible gracias al apoyo de las diversas autoridades estatales, poblaciones, clientes y aliados estratégicos, con los cuales hemos trabajado durante todos estos años. Cada nuevo desafío a lo largo de nuestra historia ha traído consigo la necesidad de entender y adaptarnos a las diversas situaciones, siendo muy importante el diálogo y la cercanía con la finalidad de crear relaciones de confianza.

Uno de los grandes ejemplos de adaptación dentro de nuestra empresa es nuestro compromiso con la sostenibilidad, que se ha convertido en una palanca muy importante para el desarrollo de nuestra estrategia de negocio. Por ello, quiero compartir con ustedes algunos logros e hitos importantes para Cálidda en dicha materia durante el año 2024.



Ser una empresa que apuesta por la sostenibilidad repercute directamente en nuestro desempeño, el mismo que buscamos medir y cuantificar, con la finalidad de verificar nuestro avance e identificar oportunidades de mejora.

Como señalé anteriormente, sabemos que, si queremos consolidar y mejorar de manera continua una verdadera gestión sostenible, necesitamos tener a todo nuestro equipo a bordo. Por ello, el 2024, al igual que en años anteriores, internamente hemos seguido promoviendo diversas actividades como nuestra Semana de la Sostenibilidad, la cual tiene como objetivo promover e incentivar prácticas sostenibles entre todos nuestros colaboradores. En total, se tuvo 510 participaciones de hombres y mujeres en diversos eventos, entre charlas, talleres y capacitaciones sobre diversos temas: desde el reforzamiento de nuestros pilares de sostenibilidad, pasando por la gestión del patrimonio cultural, hasta el desarrollo de talleres de manualidades para sensibilizar sobre la historia de Lima y Callao.

Ser una empresa que apuesta por la sostenibilidad repercute directamente en nuestro desempeño, el mismo que buscamos medir y cuantificar, con la finalidad de verificar nuestro avance e identificar oportunidades de mejora. Muestra de ello es la mejora de 14 puntos en la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa Global (CSA) de S&P, que analiza las consideraciones de sostenibilidad en 3 dimensiones (ambiental, social y económica y de gobernanza) y el impacto que tienen en el crecimiento, la rentabilidad, la eficiencia del capital y la exposición al riesgo de una empresa. El 2024, asimismo, nos hemos medido por cuarto año consecutivo con la Herramienta Empresarial de Género WEP de la ONU, mejorando nuestra evaluación de 79% en 2023, a 82%, siendo este resultado producto del trabajo que venimos desarrollando para lograr nuestras metas de Diversidad e Inclusión (D&I).

Para una empresa como la nuestra, la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) son piezas fundamentales para el fortalecimiento y despliegue de nuestras capacidades organizacionales. Por ello contamos con una Política Interna de Innovación, la cual nos ha permitido desarrollar 24 proyectos de intraemprendimiento en 2024, los cuales contaron con la participación de más de 100 colaboradores de nuestra organización. En esa línea, me gustaría destacar Construyamos Juntos, un programa de ahorro programado y crédito para la compra de materiales pensado en nuestros clientes interesados en remodelar o construir espacios en sus hogares y que inicialmente tiene como objetivo de corto plazo beneficiar a más de 1,200 familias.

Todos nuestros esfuerzos por brindar un servicio de calidad, en el marco de una gestión sostenible y eficiente, tiene como foco la satisfacción de nuestros clientes. Y el 2024, una vez más, constatamos que las diversas iniciativas que venimos realizando empiezan a generar resultados, siendo ello constatado a través de la mejora en nuestro Net Promoter Score (NPS) con el cual medimos la satisfacción de nuestros clientes y que este último año alcanzó un resultado de 62.5%, superando la meta de 60.7% que nos habíamos trazado.

Es importante tener presente que nuestro servicio llega a distintos tipos de clientes, los cuales son segmentados

según sus características y necesidades, estando clasificados en 5 grupos: residencial, comercial, industrial, generación eléctrica (GE) y gas natural vehicular (GNV).

Como hito relevante de la masificación de nuestro servicio residencial, destaco que, gracias a la expansión de nuestra infraestructura, hemos ingresado de forma masiva a nuevos distritos como Punta Hermosa, San Borja, La Molina y Santiago de Surco, logrando en 2024 la construcción de más de 960km y la gasificación de más de 1,030km de redes de polietileno; además de la construcción de 12km de redes de acero y la gasificación de 30 km en dichas redes.

Quiero resaltar el desarrollo de nuestro primer piloto de instalación de redes de distribución de gas natural en laderas de cerros, el cual fue desarrollado en la comunidad de Bayóvar, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho. Este importante hito que nos llena de orgullo ha sido posible gracias al trabajo coordinado entre Cálidda, la población y nuestras autoridades, y nos ha permitido desarrollar un piloto de aproximadamente 2.5 km de redes, desarrollado en 4 etapas, beneficiando con la llegada del gas natural a alrededor de 400 familias vulnerables de nuestra ciudad. Este piloto ha demostrado que es posible desarrollar redes en algunas de las zonas altas de Lima, pero que estas requieren de la ejecución de trabajos especiales dada las características de dichas zonas.

En el segmento de industrias y PYMES, alcanzamos 70 nuevas conexiones, siendo el mayor número de conexiones de dicho segmento realizado en un solo año. Si bien estas industrias son de menor volumen que las inicialmente conectadas, es particularmente relevante seguir conectando este tipo de clientes a la red con la finalidad de ampliar la distribución de gas natural a más residencias en Lima y Callao.

En el caso de movilidad ligera, establecimos relaciones comerciales con 74 talleres de conversión y 60 estaciones de servicio para la comercialización de nuestro programa de financiamiento a conductores con GNV. También convertimos de manera exitosa aproximadamente 40,000 vehículos a GNV. Lo cual nos ha llevado a alcanzar 304,900 vehículos livianos activos a GNV al cierre del 2024. Por el lado de la movilidad pesada, si bien es un segmento en el que aún no se ha logrado un crecimiento importante, hemos alcanzado avances significativos en la gestión de nuevos negocios y soluciones, como la activación de 1,605 vehículos de transporte pesado a GNV, alcanzando un parque total activo de más de 8,000 unidades pesadas a gas natural.

Uno de nuestros objetivos como empresa es desarrollar un negocio sostenible, manteniendo relaciones de confianza a través de un diálogo honesto y transparente con las comunidades en las áreas de influencia. Teniendo en cuenta ello, nuestro programa Comedores Cálidda es, desde el año 2010, uno de nuestros proyectos sociales más emblemáticos, con el que establecemos una relación cercana y colaborativa con comedores populares y las mujeres que los gestionan y lideran. Al término del periodo 2024, se tuvieron 899 comedores populares conectados gratuitamente por Cálidda y 1,153 conectados por FISE a lo largo de 26 distritos de Lima y Callao, impactando positivamente a más de 200,000 personas. Además, gracias a nuestra alianza estratégica con TECHO Perú,

Nuestro programa Comedores Cálidda es, desde el año 2010, uno de nuestros proyectos sociales más emblemáticos, con el que establecemos una relación cercana y colaborativa con comedores populares y las mujeres que los gestionan y lideran.



este año hemos sumado 8 comedores 2.0, alcanzando un total de 28 en Lima y Callao, los cuales cuentan con su infraestructura renovada. Adicionalmente, para extender el impacto positivo de Comedores Cálidda, tenemos alianzas estratégicas con otras entidades públicas y privadas: San Lorenzo, Programa Nacional A Comer Pescado, Mibanco, MIDIS y Pacífico.

Otra forma mediante la cual buscamos contribuir con nuestro entorno de manera positiva es con nuestro programa de voluntariado: Voluntades Cálidas. En el 2024 hemos realizado una inversión de USD 74,647.87, lo que nos ha permitido contar con la participación de 169 voluntarios en las diversas actividades realizadas en nuestros programas sociales. Estas han beneficiado a más de 4,000 personas.

Asimismo, nuestra iniciativa de inclusión financiera CrediCálidda, que proporciona créditos de hasta S/ 5,000 sin evaluación financiera previa a los usuarios que cuentan con un buen historial de pago de nuestro servicio, nos ha permitido entregar créditos a 85,617 familias durante 2024, por un valor de USD 65'673,000. Ello ha sido posible debido a la apertura de diversos canales, a la variedad de productos y a la implementación de nuevas herramientas digitales para el otorgamiento de créditos.

Destaco también que, durante el 2024, participamos activamente en las mesas ejecutivas convocadas por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), como señal de nuestro compromiso de participación en la agenda regulatoria. Además, hemos mantenido un diálogo constante y fluido con grupos de interés clave, como MINEM, FISE, Osinergmin y municipalidades locales.

Dada la naturaleza de nuestras operaciones, identificar y evaluar riesgos de manera constante es vital para el éxito y la sostenibilidad del servicio, siendo nuestra Política de Gestión Integral de Riesgos, el marco que orienta todas nuestras acciones. Durante el 2024, abordamos 2 riesgos emergentes clave. El primero de ellos es Accidentes y eventos catastróficos de seguridad de proceso, que implica el análisis potencial de incidentes significativos relacionados con nuestros procesos operativos que podrían impactar negativamente en la seguridad y la integridad de nuestros colaboradores y las instalaciones. Para minimizar este riesgo reforzamos diversas medidas de mitigación que incluyen estrictos protocolos de seguridad, mantenimiento regular y formación continua del personal. El segundo riesgo está relacionado con incumplimientos normativos a nivel tributario, laboral, ambiental, LPDP y vulneración de DDHH, que abarca posibles incumplimientos de regulaciones y leyes, que podrían llevar a sanciones económicas o daños a nuestra reputación. Para mitigarlo mantenemos un estricto seguimiento a las normas, además de realizar auditorías regulares y fomentar una cultura de ética y transparencia en todas nuestras operaciones.

Durante el año 2024, por otra parte, hemos realizado acciones significativas en nuestra cadena de suministro sostenible, como una estrategia de contratación en colaboración con diversas áreas de la Empresa, abordando tanto las necesidades comerciales como las regulatorias, logrando la incorporación de nuevos contratistas en diferentes categorías.

Añadir valor a nuestra cadena de abastecimiento desde el enfoque aplicado nos ha permitido ser más eficientes en nuestras contrataciones, logrando optimizar



Durante el año 2024, por otra parte, hemos realizado acciones significativas en nuestra cadena de suministro sostenible, como una estrategia de contratación en colaboración con diversas áreas de la Empresa.

85,617

familias beneficiadas con CrediCálidda

recursos y maximizar la eficiencia en cada proceso. También avanzamos en la integración del factor K de sostenibilidad en más de 30 contrataciones, marcando un notable aumento en comparación con el año anterior. Además, obtuvimos calificaciones satisfactorias en la encuesta de desempeño de nuestros clientes externos.

Respecto de nuestra gestión referida a los derechos humanos (DDHH) esta se centra en mantener un compromiso ético y socialmente responsable en todas nuestras operaciones para fortalecer nuestra reputación y nivel de sostenibilidad. Por ello, durante el 2024 hemos realizado capacitaciones sobre DDHH dirigidas al 100% de colaboradores. Asimismo, 11 proveedores estratégicos fueron capacitados sobre la importancia de gestión de derechos humanos en sus empresas.

Desde el frente de nuestra estrategia climática, que tiene como objetivo central la salvaguarda del entorno, la prevención de la contaminación, la mitigación del impacto ambiental y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), durante el 2024 dimos continuidad a nuestra metodología de medición de la Huella de Carbono, siguiendo el estándar internacional ISO14064, en su versión 2018. También continuamos con la implementación de nuestro Plan de Descarbonización al 2030, involucrando activamente a los responsables de cada proceso clave: Operaciones, Mantenimiento, Integridad, Emergencias, Abastecimiento, entre otros. De esta manera, logramos ejecutar diversas iniciativas de reducción de emisiones de GEI, destacando el trabajo realizado en la optimización del uso de los calentadores en nuestras instalaciones operativas.

Adicionalmente, monitoreamos nuestras emisiones fugitivas con un alcance del 100% de las estaciones de regulación de presión de nuestro sistema de distribución de gas natural. Así, por tercer año consecutivo, obtuvimos la primera y segunda estrella de reconocimiento por la medición y verificación de nuestra Huella de Carbono, entregada por el Ministerio del Ambiente.

Asimismo, seguimos trabajando en la diversificación de nuestras fuentes de energía, prueba de ello es la implementación de paneles solares en nuestra City Gate 2 ubicado en Lurín. Este proyecto busca generar energía a partir de la radiación solar, contribuyendo a la reducción de nuestra huella ambiental.

Espero que este texto introductorio los conduzca a revisar en detalle cada uno de los capítulos del presente Reporte de Sostenibilidad, pues los resultados no solamente son satisfactorios para nosotros, sino que dan cuenta de manera minuciosa del compromiso que honramos con nuestros clientes, grupos de interés y la sociedad en su conjunto.

Cumplimos 20 años, muy contentos por el camino recorrido, pero conscientes de nuestra responsabilidad y compromiso con lo que nos queda por recorrer, siempre enfocados en seguir buscando colaborar con nuestro país.

Atentamente,

Martín Mejía del Carpio
CEO

Cumplimos 20 años, muy contentos por el camino recorrido, pero conscientes de nuestra responsabilidad y compromiso con lo que nos queda por recorrer.

1.2. Cálidda en cifras

183,651
nuevas conexiones en el 2024



USD 248.5 millones de EBITDA y **USD 106.6 millones** de utilidad neta (crecimiento de 7.0% y 5.0%)

1’966,247
clientes acumulados al cierre de 2024





83%
de los usuarios no han tenido un crédito formal antes de utilizar CrediCalidda

73pts
CSA del S&P Global (+14 puntos)



62.5%
de NPS General: Índice de satisfacción de clientes

USD 1 millón
en inversión social total

USD 65’673,000
monto desembolsado en CrediCalidda.
133,113 créditos colocados / +85,000 familias beneficiadas

1,380
proveedores y contratistas capacitados en DD. HH.





4,940
socias de comedores populares capacitadas

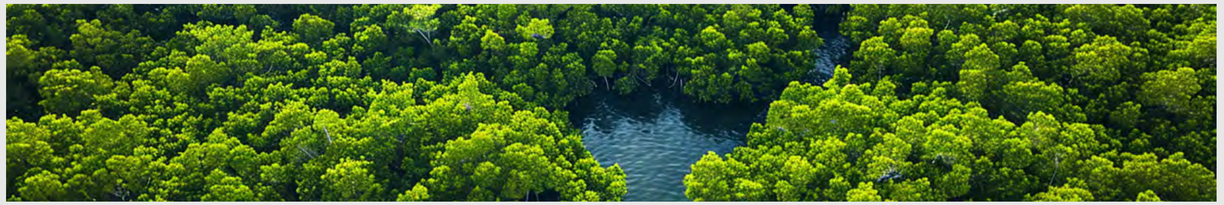
132,617
personas impactadas por nuestros programas sociales



4.69
retorno de la Inversión Social (SROI) durante 2024

99.5%
de nuestros residuos han sido reciclados/ reutilizados en el 2024

Reconocimiento Huella de Carbono Perú
Primera estrella: por la medición
Segunda estrella: por la verificación





24.5%
de emisiones de GEI reducidas vs Business as Usual (BAU)



Reconocimiento de Huella Hídrica

Recertificación por la Autoridad Nacional de Agua

Effie Awards CrediCálidda

2 premios Effie: Oro en la categoría otros servicios y plata en innovación en marketing, por parte de nuestra Campaña de Marketing “Bolsillos Contentos” de CrediCálidda



GPTW 5to lugar en Gestión Sostenible

- **11° lugar** en Producciones y Operaciones
- **11° lugar** en Empresas de 251 a 1,000 colaboradores





Merco Empresas y líderes

- **Puesto 21** en ranking global
- **Puesto 1** en el Sector petróleo y gas

Merco Responsabilidad ESG

Puesto 11

- **Puesto 1** en el sector petróleo y gas.
- *Ranking* ambiental: **Puesto 4**
- *Ranking* social: **Puesto 16**
- *Ranking* gobernanza: **Puesto 29**

1er puesto en sector Hidrocarburos

En Premios Desarrollo Sostenible 2024 con iniciativa de Lomas de Villa María

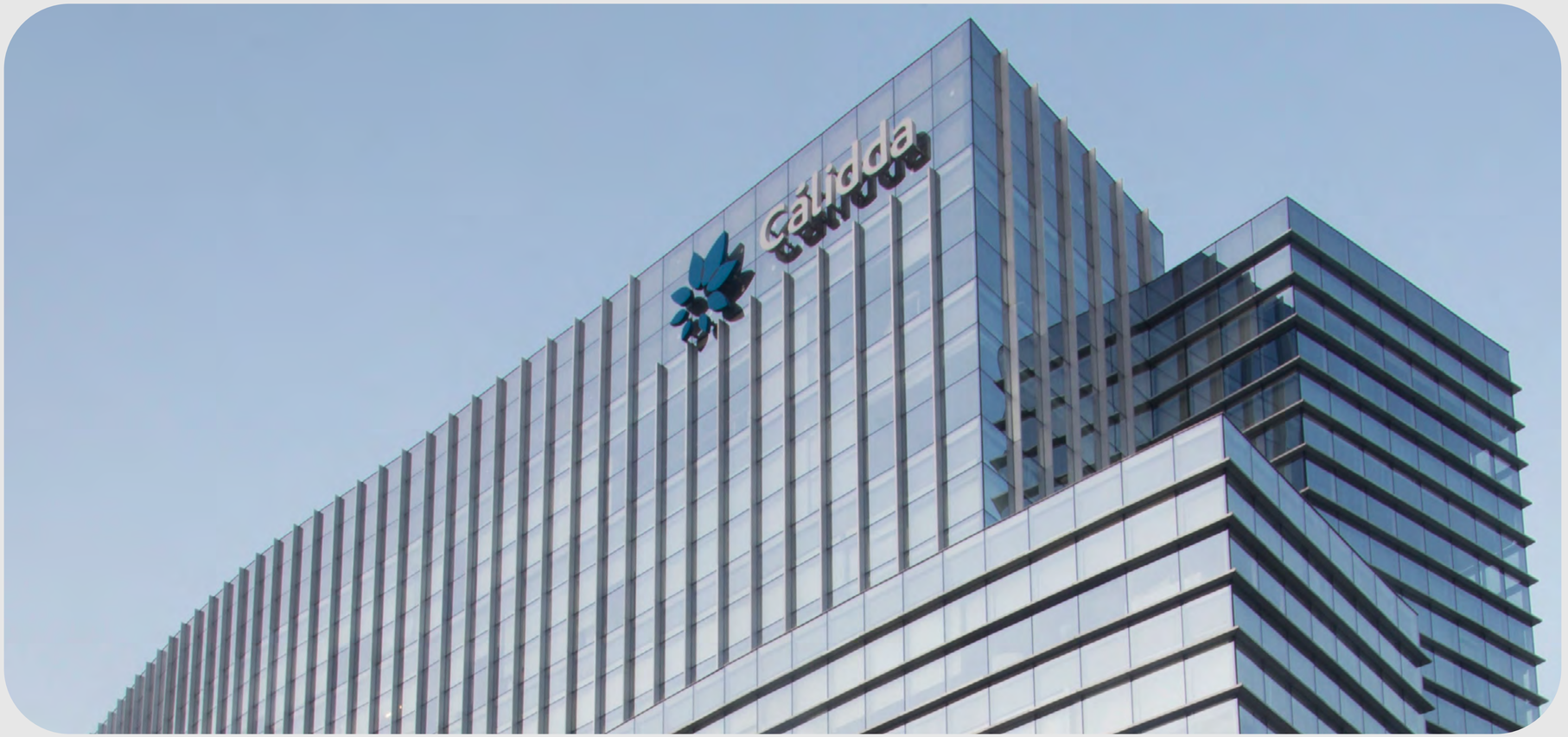
1.3. Perfil de la empresa

Somos Cálidda, (Gas Natural de Lima y Callao S.A.), la empresa peruana pionera en llevar el servicio de gas natural a las familias peruanas. Nuestro propósito: generar progreso y calidad de vida a través de todas nuestras líneas de negocio y de cada una de nuestras acciones. (GRI2-1) (GRI2-2)

Contamos con la concesión del Estado peruano –por un plazo de 33 años renovables– para diseñar, construir y operar el sistema de distribución en el departamento de Lima y El Callao. Iniciamos nuestras operaciones comerciales 20 de agosto del 2004 y ya hemos superado 1.9 millones de conexiones de gas natural, gracias a la construcción de 18,163 kilómetros de redes en nuestra zona de concesión.

Además del servicio de distribución de gas natural, en Cálidda venimos desarrollando diversos productos y servicios que apuntan a la generación de progreso de las familias. Por ejemplo, el financiamiento no bancario para remodelación de espacios y adquisición de productos, lo que contribuye a la inclusión financiera de sectores vulnerables. De igual forma, a través de nuestras iniciativas sociales, promovemos la igualdad de oportunidades para todos.

Tras nuestros primeros 20 años de operación, cumplidos el 2024, estamos convencidos que somos un actor relevante para el desarrollo del Perú, por ello, ponemos toda nuestra experiencia y voluntad a disposición de los peruanos, para seguir construyendo una mejor sociedad.



1.3.1. Cadena de valor

Nuestra red de distribución alcanza un total de 18,163km, cubriendo 49 distritos en Lima y Callao . En el 2024 sumamos 975km en redes de polietileno y 12km en redes de acero, además de realizar 183,651 nuevas conexiones y así cerrar el año con 1'929,378 clientes acumulados. **(SASB IF-GU-000.C)**

Mantenemos contratos a largo plazo con el consorcio de Camisea para la adquisición del gas natural proveniente del Lote 88, y con la empresa TGP para el transporte eficiente de este recurso. Ambos contratos abarcan el periodo contemplado entre el 2004 y el 2033. Esto nos permite planificar con anticipación y mantener la estabilidad en la prestación de nuestros servicios.

18,163 km

de red de distribución de gas acumulada hasta el cierre del 2024 (+988 nuevos km en 2024)

1'966,247

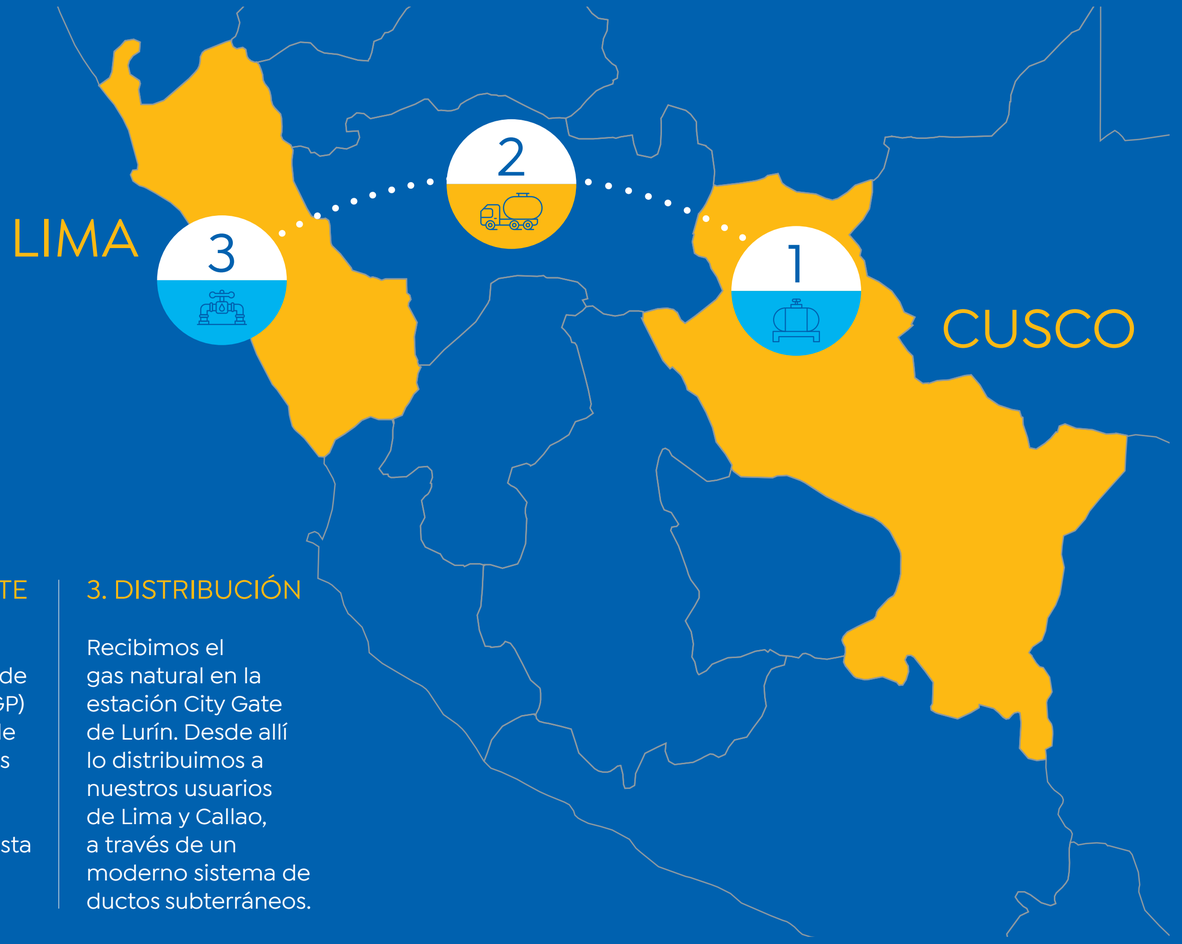
clientes acumulados al 2024

183,651

nuevos clientes en el 2024

INFOGRAFÍA 1. Las 3 fases de nuestra cadena de valor





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 pertinente subrayar que nuestra operatividad como empresa está intrínsecamente vinculada al desempeño de nuestros proveedores. Estos actores, encargados de suministrarnos bienes y servicios, desempeñan un papel fundamental en nuestra cadena de valor. Cultivamos, por eso, relaciones colaborativas y sólidas con ellos; sabemos que es indispensable para garantizar la eficiencia y satisfacción de las necesidades de nuestros clientes.

Nuestra cadena de abastecimiento se compone, principalmente, de los encargados de suministrar y transportar el gas, las empresas especializadas en construcción y también servicios posventa y de mantenimiento.

Los tipos de infraestructura que continuamente requerimos son redes de acero y polietileno, estaciones de regulación de presión y redes internas. Además, contamos con fabricantes y distribuidores de equipos y materiales necesarios para expandir nuestro sistema de distribución.

Con el propósito de ofrecer servicios adicionales a nuestros clientes se están desarrollando diferentes productos de financiamiento no bancario, donde es imprescindible contar con el soporte de aliados estratégicos especialistas en tecnología de la información, ventas y *marketing*.

Estamos comprometidos con asegurar el servicio de gas natural a nuestros clientes y masificar el uso de este recurso en la zona de concesión. Por ello, la colaboración con nuestros proveedores se basa en criterios de sostenibilidad, pues nos preocupamos por mantener condiciones justas, transparentes y de mutuo beneficio. Asimismo, trabajamos de la mano para alcanzar mejores prácticas en derechos humanos, laborales, ambientales y de salud y seguridad .

Nuestros clientes

Los beneficiarios de nuestro servicio se dividen en 2 grandes grupos: **(GRI 2-6)**



< 30,000m³ >



REGULADOS

Son aquellos que consumen menos de 30,000m³ 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 30,000m³ 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.

1.3.2. Propósito, valores y principios éticos

Propósito

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

Valores



Primero la vida

Cuidamos la vida

Estamos comprometidos con el cuidado de las personas. Por eso, creamos un ambiente saludable y seguro que propicia 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. Es en base a ello que 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, aprendemos y nos adaptamos rápidamente. Trabajamos en equipo con responsabilidad individual, siempre enfocados en lograr resultados extraordinarios.

Principios éticos

Transparencia
Respeto
Equidad
Legalidad
Responsabilidad



1.3.3. Reconocimientos y certificaciones

En Cálidda aspiramos a ser líderes en la distribución de energía asequible y en la promoción de prácticas comerciales sostenibles y socialmente responsables. Por ello, materializamos nuestro compromiso con estándares internacionales y buenas prácticas en el sector de gas natural, a través de nuestra adhesión a propuestas de amplio alcance, el establecimiento de alianzas estratégicas y la ejecución de acciones ejemplares.

Adhesiones

Entre las propuestas respaldas, destacamos las siguientes:

Nos encontramos comprometidos con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, adoptando un enfoque integral hacia la sostenibilidad. Así, reafirmamos nuestra responsabilidad en áreas clave como derechos humanos, estándares laborales, ambiente y lucha contra la corrupción.

Somos signatarios del Acuerdo de Acción de París (Paris Pledge for Action) - París 2015, a través del cual reafirmamos nuestro compromiso con un clima seguro y estable y con la masificación del gas natural en Lima y Callao.

Reconocemos la importancia de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a lo largo de todas nuestras operaciones y actividades. La adhesión a estos Principios guía nuestras acciones hacia la creación de un entorno inclusivo y equitativo tanto en el ámbito laboral como en nuestras interacciones con la comunidad.



Materializamos nuestro compromiso con estándares internacionales y buenas prácticas en el sector de gas natural.

Alianzas estratégicas

Generamos sinergias y alianzas estratégicas con nuestros grupos de interés y organizaciones públicas y privadas, con el objetivo de impulsar el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de nuestro país. En el 2024, generamos 15 alianzas para nuestros programas de sostenibilidad, y con ello, un mayor impacto positivo en nuestros grupos de interés. Para el 2025, buscamos seguir generando más alianzas estratégicas con entidades público-privadas y organizaciones no gubernamentales, con el fin de seguir contribuyendo con el desarrollo sostenible de la comunidad.

Entre nuestros aliados más destacadas se encuentran:

15

alianzas para nuestros programas de sostenibilidad generados

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.

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.

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.

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.

MIDIS
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

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.

cerámica SAN LORENZO

Trascendimos nuestra relación comercial, marcada por la eficiencia energética y la reducción de costos, en dirección al trabajo conjunto para mejorar la calidad de vida de las comunidades de Lima y Callao, sobre todo a nivel de infraestructura en sectores vulnerables.

La Asociación de Ayuda al Niño Quemado – ANIQUEM recibe de nuestra parte residuos reaprovechables generados por nuestras actividades, así como en algunas de nuestras campañas como las reciclatones. La recaudación generada a partir de su valorización permite cubrir los costos de terapias físicas, psicológicas y ocupacionales, que requieren sus pacientes.

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.

Tenemos un relacionamiento proactivo con el MINAM, a través del programa Huella de Carbono Perú.

Tenemos un relacionamiento proactivo con la ANA, a través del programa de reconocimiento de Huella Hídrica llamado Certificado Azul.

Generamos sinergias y alianzas estratégicas con nuestros grupos de interés y organizaciones públicas y privadas, con el objetivo de impulsar el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de nuestro país.



Reconocimientos

merco EMPRESAS Y LÍDERES

Puesto 21 en *ranking* global
Puesto 1 en el Sector petróleo y gas

merco RESPONSABILIDAD ESG

Puesto 11
Puesto 1 en el sector petróleo y gas.
Ranking ambiental: **Puesto 4**
Ranking social: **Puesto 16**
Ranking gobernanza: **Puesto 29**

Great Place To Work.

5to lugar en Gestión Sostenible

ISO

Certificaciones ISO
ISO 9001:2015 - Calidad
ISO 14001:2015 - Medio ambiente
ISO 45001:2018 - Seguridad
(Nuestras certificaciones ISO cubren el 100% de nuestras operaciones).

XV PREMIOS CORRESPONSABLES Iberoamérica

Nuestro programa Comedores Cálidda 2.0 ha sido reconocido en los prestigiosos XV Premios Corresponsables, en la categoría de Grandes Empresas. Este premio, obtenido entre 972 iniciativas de 25 países, reafirma nuestra visión de una gestión que transforma vidas y genera valor social en nuestras comunidades.



EMPRESARIOS POR LA INTEGRIDAD

Certificación obtenida por Cálidda por sexto año consecutivo, este es el reconocimiento otorgado por Empresarios por la Integridad a las empresas, con base en una auditoría que realiza un tercero independiente de reconocida trayectoria, como prueba de su adhesión a la propuesta de fortalecer una cultura de integridad como valor empresarial para prevenir y combatir la corrupción.

La Certificación Anticorrupción tiene un alcance de doce delitos: Soborno (Cohecho activo genérico, Cohecho activo transnacional, Cohecho activo específico), Colusión (Simple, Agravada), Corrupción Privada (Corrupción en el ámbito privado, Corrupción al interior de entes privados), Lavado de activos (Lavado de activos, Actos de conversión y transferencia, Actos de ocultamiento y tenencia), Tráfico de influencia, Contabilidad paralela.

effie AWARDS

Implementamos un exitoso plan de posicionamiento para CrediCálidda, ampliando su conocimiento y aceptación entre nuestros usuarios. Destaco en este periodo la obtención de 2 premios Effie: Oro en la categoría otros servicios y plata en innovación en marketing, por parte de nuestra Campaña de Marketing “Bolsillos Contentos” de CrediCálidda. 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)



02 Un propósito que nos sostiene

Estrategia, modelo, pilares y herramientas para la sostenibilidad

Creemos en la sostenibilidad como un eje central para nuestra gestión y operaciones, pues no hay progreso ni calidad de vida posibles si es que no son sostenibles.

Contamos con un marco estratégico para asegurar que la sostenibilidad sea un eje transversal en todas las áreas de Cálidda con el que todos nuestros colaboradores están comprometidos. Nuestro desempeño y la percepción que se tiene sobre nosotros en ese sentido lo evidencian.

Ser una empresa sostenible nos obliga a estar en constante actualización y mejora, así como en permanente comunicación y coordinación con nuestros grupos de interés. Pero, principalmente, a continuar desafiándonos para asegurar que el progreso y la calidad de vida sea una aspiración sostenible para cada vez más familias peruanas.

2.1. Estrategia de sostenibilidad

2.1.1. Modelo de sostenibilidad

En Cálidda comprendemos nuestro entorno y nos comprometemos con este mediante una gestión sostenible transversal a toda la Empresa.

Este enfoque, alineado con los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG), ha impactado positivamente en el desarrollo de nuestras operaciones y nos ha permitido mejorar nuestra capacidad para analizar, evaluar y gestionar riesgos desde nuestra estrategia de sostenibilidad.

Por otro lado, como parte de la estrategia, hemos considerado desarrollar inversiones bajo el enfoque de las finanzas sostenibles. Además, hemos fortalecido nuestra cultura corporativa hacia un crecimiento también con sostenibilidad, garantizando la continuidad del negocio más allá de la distribución de gas.

INSTRUMENTOS SOSTENIBLES

Contamos con políticas diversas que refuerzan nuestras prácticas y compromisos con los grupos de interés desde nuestro enfoque sostenible y estratégico.

Es importante resaltar que nuestras políticas son accesibles a todos los grupos de interés. Para el caso específico de nuestros colaboradores, contamos con el Sistema de Gestión Integrado (SGI), plataforma web donde se encuentran las políticas, procedimientos y compromisos que nos guían como Cálidda.

Asimismo, reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y la inclusión a través de acciones estratégicas, capacitaciones, y comunicaciones internas. De esta manera, promovemos una cultura de respeto, legalidad, ética y transparencia. (GRI 2-23) (GRI 2-24)

En Cálidda comprendemos nuestro entorno y nos comprometemos con este mediante una gestión sostenible transversal a toda la Empresa.



Política de sostenibilidad
Estamos comprometidos con el objetivo de operar con excelencia y generar valor, respetando los derechos humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Buscamos un equilibrio entre el bienestar de las comunidades, nuestros colaboradores, y la minimización del impacto ambiental.

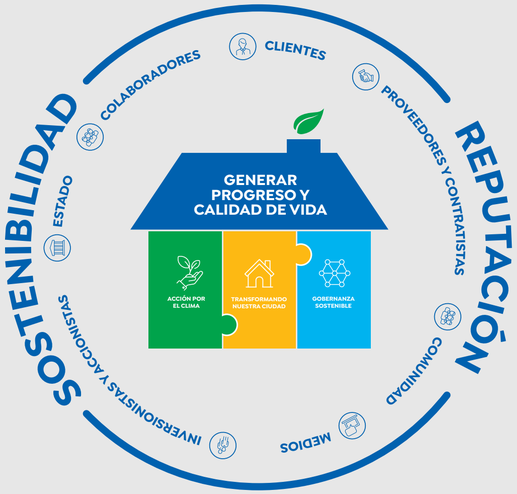
Política de derechos humanos (DD. HH.)
Centrada en el respeto a los DD. HH. como eje principal, hemos establecido lineamientos claros para asegurar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales, enfatizando los Principios Rectores de la ONU.

Política de diversidad e inclusión
Promovemos un ambiente laboral basado en la igualdad de oportunidades y libre de discriminación, reflejando nuestro compromiso con la igualdad entre todos nuestros grupos de interés.

Política ambiental
Como distribuidores de gas natural, nos comprometemos a implementar los más altos estándares de gestión ambiental, aminorando los impactos de nuestras operaciones sobre el ambiente.

2.1.2. Pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad

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



Acción por el clima

- **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.
- **Gestión de residuos:** usamos los recursos naturales de manera sostenible y con valorización de los residuos.

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, incrementando su conocimiento, habilidades y experiencia.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

UN GLOBAL COMPACT

PARIS2015 UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE COP21·CMP11

2.1.3. Herramientas de monitoreo y gestión

Supervisamos y vigilamos de manera constante nuestra gestión sostenible. Es por ello que utilizamos distintas herramientas y matrices para seguir de cerca la implementación y el impacto de nuestro Plan Anual de Sostenibilidad.

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)**



PIGA (PLAN INTEGRAL DE GESTIÓN AMBIENTAL):

integra compromisos ambientales en una tabla de control y seguimiento.

MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE CONTACTO CON COMUNIDADES:

mitiga impactos constructivos a través de la identificación de líderes comunitarios y comunicación constante.

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.

MATRIZ DE INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD:

monitorea programas como Comedores Cálidda y Voluntades Cálidda, demostrando el impacto positivo de nuestras acciones.

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.

2.1.4. Semana de la sostenibilidad

Con la finalidad de fomentar prácticas sostenibles entre nuestros colaboradores, celebramos anualmente la Semana de la sostenibilidad. Este evento refuerza una cultura empresarial alineada con nuestro valor Conciencia social y los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Adicionalmente, en el 2024 hemos tenido 5 actividades destacadas vinculadas a una temática sostenible. En total, se tuvo 510 participaciones de parte de nuestros colaboradores.

510

participaciones de colaboradores en 5 actividades



- **Feria de emprendimientos**
  230 ventas a colaboradores, quienes han experimentado y promovido la compra sostenible, alcanzando ventas de 1,242.74 dólares en productos responsables con impacto socioambiental positivo.



- **Feria de la sostenibilidad Sembrando Futuro "Un Viaje al Corazón de la Sostenibilidad"**
  104 colaboradores han sido involucrados de manera interactiva en la comprensión de los pilares de sostenibilidad y de la ruta de descarbonización que viene impulsando Cálidda.



- **Renovación de muestras arqueológicas en oficina e invitación a muestras inclusivas**
  106 colaboradores han tenido un acercamiento innovador a los hallazgos más recientes de nuestro Programa de Gestión Sostenible de Patrimonio Cultural gracias a la tecnología de realidad aumentada. Esta oportunidad también se ha aprovechado como punto de difusión de las nuevas muestras inclusivas impulsadas por el programa.



- **Taller de manualidades**
  "Peluche arqueológico: Un viaje en costura": 20 colaboradores han participado en el taller virtual de manualidades con el objetivo de sensibilizar de manera lúdica sobre la historia de Lima. Los colaboradores inscritos han recibido un kit de costura para crear un peluche de Cuchimilco, una figurina representativa de la cultura Chancay, inspirada en un hallazgo arqueológico realizado por Cálidda en Puente Piedra. El taller contó con la guía informativa de una de nuestras arqueólogas.



- **Campaña "Reciclando con Propósito" en colaboración con Aniquem**
  logramos la participación de 50 colaboradores, resultando en 20 kg de papel reciclado con Aniquem. Hemos reconocido también la participación activa de nuestros colaboradores en la reciclatón, promoviendo prácticas sostenibles a través de dinámicas.

2.1.5. Comité de Sostenibilidad y Reputación

Entendemos que es vital comunicar a todo nuestro personal de manera clara y constante nuestros planes y acciones sostenibles. Por ello, nuestro comité de Sostenibilidad y Reputación se centra en la divulgación interna de compromisos hacia los grupos de interés y en velar por la protección de los DDHH, fomentando espacios de diálogo y gestionando proactivamente la reputación de la Empresa.

Está conformado por los subgerentes de diversas áreas clave como Sostenibilidad, Relaciones Laborales, Legal, entre otros. Participan activamente, además, el Oficial de Cumplimiento y el Coordinador de Asuntos Corporativos, quienes cuentan con una permanencia de 2 años, lo que ha brindado una continuidad valiosa a nuestro trabajo. Esta estabilidad en la participación contribuye a una mayor coherencia y eficacia en la implementación de políticas y prácticas sostenibles.

Como empresa sostenible, en este último año hemos experimentado un proceso de consolidación, marcado por un notable trabajo en equipo y un crecimiento en nuestra madurez organizativa. Nuestro comité ha desempeñado un papel clave en la integración y supervisión de nuestras iniciativas sostenibles, bajo el liderazgo de la directora de Sostenibilidad y Reputación, y con la Subgerente de Reputación y Comunicación Externa como secretaria.



Nuestro comité de Sostenibilidad y Reputación se centra en la divulgación interna de compromisos hacia los grupos de interés y en velar por la protección de los DD. HH.

FUNCIONES CLAVE

- **Socialización de planes y metas:** difusión del Plan de trabajo anual de sostenibilidad y reputación. Incluye metas, directrices y lineamientos.
- **Gestión de riesgos:** identificación y manejo de riesgos reputacionales y de sostenibilidad. Establece acciones preventivas y de mejora.
- **Reporte de Sostenibilidad:** contribución en la consolidación del Reporte anual a través de la recopilación de información relevante de cada área.
- **Cultura corporativa:** promoción activa de una cultura de sostenibilidad en la empresa liderada por sus principales ejecutivos.
- **Iniciativas de sostenibilidad:** validación y co-creación de iniciativas de sostenibilidad en colaboración con los grupos de interés.
- **Monitoreo de indicadores:** seguimiento constante de los indicadores de Reputación y Sostenibilidad.
- **Cumplimiento de políticas:** aseguramiento del respeto y ejecución de políticas, estrategias y planes vinculados a la sostenibilidad y reputación.
- **Actualización de datos:** contribución a la actualización de los cuadros de mando con datos pertinentes.
- **Política de Derechos Humanos:** garantizar que nuestras operaciones no afectan en ningún sentido lo establecido en los principios rectores de las naciones unidas para la protección de los DD. HH.

IMPACTOS POSITIVOS DEL COMITÉ

- **Gestión de reputación:** identificación proactiva y gestión de riesgos para la reputación de la Empresa.
- **Cultura de sostenibilidad:** fortalecimiento de la cultura interna de sostenibilidad a través de la cocreación y despliegue de iniciativas relevantes.
- **Compromiso con el desarrollo sostenible:** refuerzo de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, fomentando relaciones sólidas y confiables con diversos grupos de interés.
- **Vocería interna:** establecimiento de portavoces internos para la promoción y monitoreo de iniciativas de sostenibilidad y reputación, asegurando una comunicación efectiva y alineada con los valores de la empresa. (DJSI 3.7.1)



LOGROS 2024

- **Subimos 14 puntos en nuestra evaluación CSA del S&P Global:** este ha sido el segundo año consecutivo en que nos hemos evaluado en el CSA, que analiza las consideraciones de sostenibilidad en 3 dimensiones (ambiental, social, y económica y de gobernanza) y el impacto que tienen en el crecimiento, la rentabilidad, la eficiencia del capital y la exposición al riesgo de una empresa.

- **Herramienta Empresarial de Género WEP:** nos hemos medido por cuarto año consecutivo con la Herramienta Empresarial de Género WEP de la ONU, subiendo 3 puntos, de 79% (2023) a 82% (2024). Con este resultado, evidenciamos que hemos continuado superando nuestra meta en Diversidad e Inclusión (D&I).

2.1.6. Relacionamiento con grupos de interés

La confianza es el cimiento de todas las relaciones que establecemos como empresa para conducir un negocio sostenible. Por eso estamos comprometidos a cultivar un vínculo confiable en la manera con la que nos relacionamos con nuestros grupos de interés. Este compromiso se nutre mediante un diálogo continuo, que ofrece mensajes transparentes y honestos y, sobre todo, una escucha activa.





UN VÍNCULO EN CONSTANTE EVOLUCIÓN

Reconocemos que la interacción con nuestros grupos de interés evoluciona con el tiempo, por lo cual contamos con una Guía de Relacionamiento con Grupos de Interés. En este documento establecemos directrices, funciones y responsabilidades para las distintas áreas involucradas en estas relaciones. La guía establece pautas para generar alianzas de impacto y relaciones confiables, respaldando nuestro compromiso a través de reuniones estratégicas, mediciones y capacitaciones.

La Dirección de Sostenibilidad y Reputación supervisa la participación de los grupos de interés y mapea las interacciones. Este proceso se encuentra respaldado por un equipo dedicado, liderado por profesionales especializados en sostenibilidad y relaciones comunitarias.

Nuestra estrategia de participación de grupos de interés se fundamenta en un diálogo diverso, abarcando desde entidades gubernamentales y privadas hasta ONG y la academia. Buscamos generar alianzas y relaciones sólidas, fomentando espacios de diálogo estratégico con gobiernos locales, líderes distritales de comedores populares, comunidades y aliados.

Nuestra estrategia de participación de grupos de interés se fundamenta en un diálogo diverso, abarcando desde entidades gubernamentales y privadas hasta ONGs y la academia

Para identificar adecuadamente a nuestros grupos de interés, contamos con un proceso de identificación respaldado por entrevistas al equipo directivo y personal clave. Esta información se valida mediante grupos focales y encuestas. La identificación, así como las necesidades y expectativas de los grupos, están en constante revisión, realizando un análisis exhaustivo cada dos años.

En un esfuerzo constante por subrayar la importancia del trabajo colaborativo, hemos establecido un espacio mensual fundamental: el conversatorio con los equipos de relaciones comunitarias de todas nuestras contratistas. Consideramos que este espacio es una plataforma crucial, pues nos permite compartir de manera abierta y constructiva indicadores de cumplimiento, iniciativas innovadoras y análisis de casos presentados.

DESEMPEÑO 2024

- Realizamos un seguimiento mensual al cumplimiento de procedimientos de la Guía de Relaciones Comunitarias, con un mínimo esperado de 95%. El promedio anual fue del 96.07%. **(DJSI 3.7.2)**
- Mediante conversatorios mensuales con nuestras empresas contratistas, compartimos indicadores del mes anterior y fomentamos la presentación de acciones de innovación y mejora.

Nuestros grupos de interés



Para conocer más sobre nuestro Enfoque de participación con los grupos de interés, diríjase a nuestro anexo 13.2.1.

03 Innovamos para adaptarnos

Desarrollo y mejora constante basados en investigación e innovación

Desde el inicio de nuestras operaciones en Perú hemos abrazado la innovación como un concepto indesligable en todo lo que hacemos. Los vertiginosos cambios y avances tecnológicos y científicos que impactan a nuestro negocio constantemente así lo demandan.

Estamos convencidos de que apostar por prácticas y procesos innovadores con una mirada estratégica hace que nuestras operaciones sean más sostenibles, eficientes y amigables con el ambiente. Para ello promovemos activamente una cultura de intraemprendimiento dentro de la Empresa, con una mirada centrada en la Investigación y Desarrollo (I+D).

Valoramos mucho el talento y potencial de las personas para gestar cambios significativos y valiosos. Estamos convencidos del poder de la creatividad humana para encontrar soluciones que beneficien al negocio y a la sociedad por igual, por esto también establecemos alianzas y colaboraciones estratégicas con otros actores.

La importancia de innovar

La innovación sostenible nos ha permitido abordar los desafíos actuales y construir un futuro energético más resiliente y respetuoso con el ambiente. Incorporando prácticas innovadoras hemos optimizado nuestros procesos para ofrecer soluciones eficientes y eco amigables. Así, nos mantenemos a la vanguardia en un sector que demanda constantes avances tecnológicos y ambientales.

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 la competitividad y sostenibilidad de nuestra empresa. En paralelo, llevamos a cabo diversas acciones en materia de innovación sostenible, como la difusión y promoción del intraemprendimiento en la Compañía.



3 pilares Renergy:

- BRINDAR FORMACIÓN EN METODOLOGÍAS ÁGILES
- DESARROLLAR PROYECTOS REALES EN SOLO 16 SEMANAS
- IMPULSAR UNA CULTURA DE INNOVACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Renergy
Crece, innova e impacta

Programa de Intraemprendimiento Renergy

Hemos liderado Renergy enfocándonos en 3 pilares: brindar formación en metodologías ágiles; desarrollar proyectos reales en solo 16 semanas; y, sobre todo, impulsar una cultura de innovación dentro de la Organización. El resultado fue el desarrollo exitoso de 3 productos mínimos viables que nos ayudaron a resolver desafíos estratégicos y fortalecer las habilidades de nuestros colaboradores.

El Programa ofrece a nuestros equipos oportunidades únicas para crecer, aprender nuevas metodologías y recibir reconocimiento por su esfuerzo. Además, los proyectos en los que han trabajado han sido tan diversos como retadores, lo que ha enriquecido su experiencia. Desde nuestra perspectiva, hemos observado cómo la cultura innovadora se ha fortalecido significativamente, al igual que la eficiencia operativa y la mejora en varios procesos internos.

Estamos especialmente orgullosos de los resultados: obtuvimos un Net Promoter Score (NPS) de 82, que refleja una gran aceptación y entusiasmo por el Programa. También superamos con creces el puntaje de barrera de 3.9 en la medición de Gestión del Cambio con el modelo ADKAR, alcanzando valores destacados en conciencia, deseo, conocimiento, habilidad y refuerzo.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE NUESTRA GESTIÓN EN INNOVACIÓN

RIESGOS

Reconocemos el riesgo potencial de enfrentar burocracia interna, lo que podría ralentizar la ejecución de proyectos de innovación. Además, el temor al error podría limitar nuestras oportunidades al centrarnos solo en métricas tradicionales en lugar de abrazar iniciativas experimentales que impulsen el crecimiento.

OPORTUNIDADES

Nuestras oportunidades estratégicas se presentan al explorar nuevas iniciativas más allá de nuestro núcleo empresarial. Nos permitirá mantenernos a la vanguardia de la innovación, abordar problemas clave para nuestros usuarios y mejorar la calidad de vida de nuestros clientes.

LOGROS 2024

Gracias al enfoque de nuestra gestión en innovación hemos podido cosechar logros en distintos frentes, que nos llenan de orgullo y nos alientan a perseverar por esa senda.

> **Intraemprendimiento**
- Acumulado de 24 proyectos.
- Participación activa de 112 colaboradores.
- Desarrollo de 16 prototipos.
- Creación exitosa de 8 productos mínimos viables.

> **Escalamiento de pilotos a productos y servicios**
- 4 pilotos de innovación fueron escalados con éxito, convirtiéndose en iniciativas comerciales lanzadas al mercado.

> **Lanzamiento del Modelo de Emprendimiento Corporativo (Venture Builder)**
- En el último *quarter* del 2024 se hizo oficial el lanzamiento del Corporate Venture Studio que nos permite validar hipótesis de nuevos negocios de manera ágil y eficiente.
- Hemos acelerado el crecimiento de proyectos innovadores que surjan dentro de la Compañía.

PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES PARA EL 2025

> **Consolidación de la Cultura de Intraemprendimiento**
- Entrenar a más de 150 colaboradores, representando el 40% de la Organización.
- Fomentar una cultura que promueva la generación de ideas innovadoras desde todos los niveles de la Empresa.

> **Fortalecimiento del Modelo de Emprendimiento Corporativo (Venture Builder)**
- Validar hipótesis de nuevos negocios de manera ágil y eficiente.
- Acelerar el crecimiento de proyectos innovadores que surjan dentro de la organización.

> **Participación en programas de innovación abierta**
- Colaborar en tres programas de innovación abierta.
- Establecer conexiones y colaboraciones externas para impulsar la innovación en la industria del gas natural.



El Programa ofrece a nuestros equipos oportunidades únicas para crecer, aprender nuevas metodologías y recibir reconocimiento por su esfuerzo.

3.1. Investigación y desarrollo

La investigación y el desarrollo (I+D) son fundamentales para crear soluciones avanzadas y efectivas en la distribución y comercialización de gas natural. A través de la I+D, buscamos constantemente métodos innovadores, tecnologías más limpias y eficientes, y prácticas que refuercen la seguridad y la sostenibilidad en todas nuestras operaciones.

I+D



Para más información sobre Investigación y Desarrollo, diríjase a nuestro anexo 13.2.2

Nuestros enfoques de gestión

En Cálidda, hemos adoptado 3 enfoques clave para potenciar nuestro impacto y contribuir al desarrollo del conocimiento externo.

1. Intraemprendimiento
2. Autohack (un espacio para automatizaciones)
3. Venture Builder

Cada uno de estos enfoques ha fortalecido nuestra capacidad para generar soluciones creativas, optimizar procesos y establecer conexiones valiosas con actores clave en el ámbito de la innovación.

Nuestra área de Coordinación de Innovación y Estrategia realiza un seguimiento detallado de los costos asociados con investigación, pilotos, prototipos, experimentos y el desarrollo de productos y servicios (existentes o nuevos). Estos datos se consolidan en un tablero de control de indicadores de innovación, alineado con nuestro Plan de Trabajo Anual de Innovación, y reflejan nuestro compromiso con la innovación sostenible.

INDICADORES CLAVE DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

USD 160,425
de gasto total en I+D en el 2024

3 puestos de I+D

Logros y avances por enfoque

1. Intraemprendimiento

Durante el programa de intraemprendimiento Renergy 2024 se han implementado 10 iniciativas de innovación, de las cuales 4 han logrado desarrollar un producto mínimo viable (MVP, por sus siglas en inglés) y realizar pruebas en el mercado, sentando las bases para convertirse en negocios rentables para la Compañía.

Un ejemplo destacado es la iniciativa Construyamos Juntos, un programa de ahorro programado y crédito para la compra de materiales, pensado para clientes interesados en remodelar o construir espacios en sus hogares. Gracias a este proyecto se beneficiaría a más de 1,200 familias.

La colaboración con UTEC Ventures garantizó la orientación de expertos, mientras que los equipos multidisciplinarios promovieron sinergias y creatividad. La inversión de USD 5,000.00 por equipo fue clave para desarrollar prototipos.

Los impactos de Construyamos Juntos son tangibles y cuantificables.

- Aumento de la eficiencia: creación de un nuevo servicio comercial incorporado en Cálidda.
- Reducción de costos y generación de ingresos: proyección financiera sólida.
- Desarrollo de capital humano y tecnología: fortalecimiento del talento interno y ampliación de redes profesionales.

2. Autohack

Desarrollar un programa de automatizaciones que ofreciera a los colaboradores de Cálidda una herramienta accesible para optimizar tareas recurrentes fue una tarea que hemos asumido este último año. En el tercer trimestre de 2024 se lanza Autohack, un espacio donde cualquier colaborador puede, con el apoyo de un especialista, automatizar procesos en tan solo 6 horas.

Hasta la fecha se han implementado 7 automatizaciones y hay 10 adicionales listas para ser desarrolladas, sumando un total de 17 solicitudes atendidas en distintas áreas de la Compañía. Algunas tareas automatizadas que destacan son las siguientes.

- Procesos de salud y seguridad en el trabajo (SST).
- Alertas y actualizaciones de pendientes en el equipo contable.
- Envío programado y personalizado de correos de respuesta.
- Envío automatizado de reportes a proveedores.

El impacto directo de estas automatizaciones incluye un NPS del 100%, 42 horas invertidas en 7 automatizaciones y un ahorro proyectado de 1,050 horas-hombre por mes.

3. Venture Builder

En Cálidda sabemos que para enfrentar los retos del mercado y liderar el sector energético en la próxima década, la innovación, la sostenibilidad y la experiencia del cliente tienen que ser ejes estratégicos.

Con este propósito, hemos comenzado a diversificar nuestro portafolio más allá del negocio regulado, alineándonos con tendencias globales como la sostenibilidad y la digitalización. Venture Builder fue concebido como un vehículo específico para desarrollar nuevos negocios y acelerar iniciativas surgidas en nuestros programas de intraemprendimiento o en las áreas de negocio de la Compañía.

3.2. Iniciativas de innovación

Si buscamos mantenernos a la vanguardia de la industria, el desarrollo de iniciativas de innovación es clave para lograrlo. Con estas podemos resolver problemas reales y mejorar la calidad de vida de nuestros clientes.

Además, al fomentar la creatividad y la participación tanto interna como externa, generamos soluciones efectivas que abordan desafíos específicos, consolidando nuestra posición como líderes en innovación sostenible. A continuación, compartimos algunos ejemplos de ello.

Aprovechamiento de caídas de presión: Waste Pressure to Clean Energy

A través de nuestro Programa de Innovación abierta, el 2024 hemos impulsado un estudio para evaluar el potencial de generación de energía eléctrica aprovechando las caídas de presión en nuestras instalaciones operativas. Este estudio abarcó el análisis de 7 instalaciones, estimando un potencial conjunto de 4.1MW y una posible reducción de emisiones de aproximadamente 7,000 tCO_2e.

El estudio permitió explorar estas opciones para rentabilizar la energía generada.

- Autoconsumo interno.
- Venta de energía al distribuidor o a terceros con alto consumo energético en la zona.
- Producción de hidrógeno (H2) o licuefacción de gas natural (GNL).

Pilotos innovadores escalados a proyectos comerciales

En 2024 hemos consolidado y escalado 2 iniciativas innovadoras, provenientes tanto de programas de innovación abierta como de intraemprendimiento, que se lanzaron como proyectos comerciales operativos.

1. IMPLEMENTACIÓN DE VOICEBOTS EN LA GESTIÓN DE COBRANZA

Realizamos un piloto de VOICEBOTS en colaboración con nuestro aliado innovador VOZY, una *startup* especializada en asistentes de voz para generar conversaciones a escala.

Con ello hemos desarrollado un flujo conversacional basado en experiencias comprobadas de éxito. Probamos la efectividad de LiLi, el asistente virtual de VOZY –que mejora la experiencia de los usuarios en canales de voz, disminuyendo su frustración–, en comparación con nuestra herramienta actual de SMS, y analizamos su impacto en los indicadores clave de éxito. Asimismo, contamos con WebVozy, una plataforma de autogestión para crear y centralizar campañas, información y reportes.

2. INICIATIVAS DE INTRAEMPRENDIMIENTO CON MVP Y VENTAS GENERADAS

Como señalamos anteriormente, a través del programa de intraemprendimiento Renergy 2024 hemos desarrollado 10 iniciativas enfocadas en satisfacer necesidades de los clientes y crear negocios sostenibles. De estas, 6 lograron generar prototipos y 4 alcanzaron un MVP con validación en el mercado, demostrando su viabilidad como modelos de negocio sostenibles, como se detalla a continuación.

- Cálidda Training. Escuela de entrenamiento para colaboradores de contratistas de Cálidda y otras empresas, fortaleciendo capacidades técnicas en el sector.
- LavaCálidda. Conexión de lavanderías multifamiliares mediante un *chatbot*, con financiamiento para equipos a gas en lavanderías de barrio.
- Flexy. Plataforma que conecta emprendedores y *freelancers* con empresas que necesitan personal por periodos cortos, promoviendo el trabajo flexible.
- Quinqueventas. Canal de ventas que aprovecha las visitas técnicas quinquenales para ofrecer productos adicionales a los clientes.



Generamos soluciones efectivas que abordan desafíos específicos, consolidando nuestra posición como líderes en innovación sostenible

3.3. Colaboraciones y alianzas

Establecer y fortalecer sinergias ocupa un lugar central en nuestra estrategia de innovación sostenible, ya que nos brinda acceso a conocimientos externos, recursos especializados y tecnologías disruptivas. Al asociarnos con diversas entidades, desde instituciones académicas hasta *startups* y organizaciones especializadas, ampliamos nuestra red de innovación y aceleramos el desarrollo de soluciones que impactan positivamente en la comunidad y el medio ambiente.

Resultados satisfactorios

Nuestro compromiso de insertar a Cálidda en el ecosistema local de innovación abierta ha resultado en el cumplimiento de nuestra meta anual de generar 2 interacciones significativas con actores locales.
(GRI 3-3) (GRI Innovación sostenible) (Indicador propio: Innovación sostenible)

Cálidda ha colaborado activamente con FLIT y CCL, plataformas peruanas reconocidas por conectar startups, empresas e instituciones en torno a la tecnología y la innovación. Estas colaboraciones son posibles gracias a que hemos fortalecido un ecosistema de innovación abierta. Nuestra participación reafirma el valor de construir relaciones estratégicas dentro del ecosistema de innovación. Este tipo de colaboraciones refuerzan nuestro compromiso con el progreso tecnológico y la sostenibilidad, a la par que generan un impacto positivo, tanto en nuestra compañía como en el sector energético en general.



FLIT

Colaboración con Feria Latinoamericana de innovación y tecnología (FLIT)

INNOVATION DAYS
INSPÍRATE · COLABORA · CRECE

Día de Innovación de la Cámara de Comercio de Lima (CCL)

Destacamos la oportunidad que hemos tenido de participar en un evento clave para fomentar la creatividad y el desarrollo tecnológico en el sector energético, como la Feria Latinoamericana de Innovación y Tecnología (FLIT) que se llevó a cabo en Arequipa. Nuestro coordinador de Innovación y Estrategia, Jorge Miranda, ha participado como panelista, destacando los logros que hemos alcanzado en Cálidda a través de programas de intraemprendimiento e innovación abierta. Esta exposición nos ha permitido posicionar a Cálidda como un referente en innovación sostenible en el rubro de gas y energía, generando reconocimiento entre actores clave del ecosistema. Las dinámicas de colaboración y alianzas descritas, sin duda, repercuten positivamente en cómo nos perciben, pero también en nuestro crecimiento y desarrollo, así como en la eficiencia y gestión sostenible de nuestras operaciones.

3 IMPACTOS POSITIVOS

AUMENTO DE NUESTRA VISIBILIDAD EN EL ECOSISTEMA DE INNOVACIÓN

Al conectar con startups de alto impacto, hemos abierto nuevas oportunidades para alianzas estratégicas que han impulsado el desarrollo de soluciones innovadoras.

FOMENTO DEL APRENDIZAJE Y EL DESARROLLO DE NUESTROS COLABORADORES

La interacción con emprendedores ha permitido a nuestro equipo adquirir perspectivas frescas y fortalecer habilidades clave para abordar desafíos en un entorno dinámico y colaborativo.

ACCESO A UNA BASE DE DATOS DE *STARTUPS* TECNOLÓGICAS

Este recurso ha ampliado nuestras posibilidades de implementar nuevas soluciones que han contribuido a la eficiencia y sostenibilidad de nuestras operaciones.

Las dinámicas de colaboración y alianzas descritas, sin duda, repercuten positivamente en cómo nos perciben, pero también en nuestro crecimiento y desarrollo, así como en la eficiencia y gestión sostenible de nuestras operaciones.



Incorporación estratégica de Wayra

Hemos formalizado la adhesión al contrato de servicios de innovación del corporativo con Wayra Colombia, gestionado por Grupo Energía Bogotá (GEB). Esta colaboración estratégica tiene como objetivo la ejecución de programas, experimentos y pilotos de innovación para potenciar nuestro liderazgo en la industria del gas natural. De esta manera, logramos generar los siguientes beneficios.



wayra

ACCESO A RED DE EMPRENDEDORES Y *STARTUPS*

Al formar parte de la red de Wayra Colombia, hemos obtenido acceso a una amplia red de emprendedores y startups especializadas en innovación. Esta conexión directa con el ecosistema emprendedor nos abre oportunidades para colaborar con empresas emergentes que ofrecen soluciones y tecnologías innovadoras.

DESARROLLO ÁGIL DE PILOTOS Y EXPERIMENTOS

La colaboración con Wayra Colombia agiliza la ejecución de programas experimentales y pilotos de innovación. Esta agilidad nos permite probar nuevas tecnologías y enfoques en un entorno controlado, evaluando su viabilidad antes de implementarlos a gran escala. Esta flexibilidad es fundamental para mantenernos a la vanguardia en la adopción de tecnologías emergentes.

IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DISRUPTIVAS

Wayra Colombia se especializa en la identificación y respaldo de soluciones disruptivas. La adhesión a este contrato de servicios de innovación amplía nuestras posibilidades de descubrir tecnologías y enfoques que podrían revolucionar la forma en que operamos en la industria del gas natural, brindándonos una ventaja competitiva.

POTENCIAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA OPERATIVA

La colaboración con Wayra Colombia tiene el potencial de generar mejoras significativas en nuestra eficiencia operativa. Esto podría manifestarse a través de la optimización de procesos internos, la implementación de nuevas tecnologías para la distribución de gas y la mejora general de la cadena de suministro. **(Indicador propio: Innovación sostenible)**

04 Un compromiso basado en la confianza

Atendemos y satisfacemos a nuestros clientes con un servicio confiable de alta calidad

Desde nuestros inicios hemos sido una empresa pionera en el Perú, no solamente porque proveemos un servicio público que no existía con anterioridad, sino porque hemos hecho posible que, por primera vez en la historia, millones de peruanos cuenten con una fuente de energía más limpia, económica y sostenible.

A partir de ahí asumimos un compromiso elemental con nuestros clientes y la sociedad: generar confianza. Y eso solo es posible con trabajo sostenido y sostenible. Por ello nos hemos puesto altos estándares como proveedores de un servicio hoy esencial para millones de familias.

A la par que medimos el nivel de satisfacción de todos nuestros clientes (personas, empresas, industrias, entidades estatales, etc.) también medimos nuestro desempeño, siempre buscando nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

Ello repercute también dentro de nuestra industria y fuera de ella. Creciendo con la confianza de nuestros clientes podemos generar cadenas de valor diversas. Cadenas que traen, de manera directa e indirecta, progreso, desarrollo y calidad de vida para todos.

4.1. Enfoque hacia la satisfacción del cliente

4.1.1. Medición de la satisfacción del cliente

Brindar un servicio de calidad, con una atención del más alto nivel, tiene una repercusión directa en la satisfacción del cliente. Y en Cálidda siempre buscamos tener clientes satisfechos, que confíen en nosotros.

Como proveedores de energía, entendemos que la confianza de nuestros clientes en la seguridad, fiabilidad y eficiencia de nuestro servicio es lo que sustenta nuestra reputación y éxito en el mercado. En el pasado año, hemos reafirmado que escuchar y atender eficazmente las necesidades de la clientela mejora nuestra relación con esta y refuerza nuestra posición competitiva en el sector energético.

(Indicador propio: Calidad del Servicio, Atención y Satisfacción del Cliente)

GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA UN SERVICIO DE CALIDAD

Nuestra estrategia denominada ESENCXIA Cálidda es una pieza clave para entender cómo gestionamos las expectativas y la satisfacción de nuestros clientes. También contamos con políticas como el Manual de Experiencia de Cliente y El ABC de la Experiencia WOW, que han guiado a nuestros colaboradores y contratistas por esta ruta. Así, todos nuestros esfuerzos se han enfocado en fortalecer la cultura de servicio y en asegurar un estándar consistente en todos los puntos de contacto.

CUMPLIMIENTO Y CRECIMIENTO

El Net Promoter Score (NPS) ha sido el indicador que hemos utilizado para medir la satisfacción del cliente. Nos habíamos fijado una meta de alcanzar un NPS General de 60.7%, y hemos logrado un NPS General de 62.5%, reflejando una mejora significativa en la percepción del cliente hacia nuestros servicios.

Para garantizar el cumplimiento de nuestra gestión en calidad del servicio, los comités de seguimiento han jugado un papel fundamental en el monitoreo continuo de los estándares de servicio. Hemos llevado a cabo programas de formación para nuestros colaboradores y contratistas y, utilizando la retroalimentación de los clientes, hemos implementado planes de acción para mejorar tanto procesos como la experiencia general del cliente.

PRÓXIMOS PROYECTOS O ACCIONES

Mejorar aún más la experiencia del cliente es un objetivo para el año 2025. Para lograrlo, hemos planeado la implementación de proyectos tales como la ampliación de la digitalización para mejorar la accesibilidad y la eficiencia de nuestros servicios.



Como proveedores de energía, entendemos que la confianza de nuestros clientes en la seguridad, fiabilidad y eficiencia de nuestro servicio es lo que sustenta nuestra reputación y éxito en el mercado.

Indicador clave de satisfacción del cliente

62.5%

de nuestros clientes están satisfechos con nuestro servicio en el 2024

También hemos introducido un sistema de fidelización y recompensas que potencie la lealtad y la satisfacción a largo plazo con los siguientes componentes.

- Programa de Fidelización y Lealtad
- Proyecto Tukuy - Fase III
- Proyecto Medición de Experiencia de Cliente Interno
- Diseño e Implementación de Manuales de Selección y Desempeño a Contratistas
- Super APP
- Customer Journey Map segmentos, procesos y canales
- Rediseño de interacciones y protocolos
- Modelo de reconocimiento de experiencia de cliente para colaboradores
- Segmentación de clientes residenciales
- Cierre de PQRs con sustento/evidencia obligatoria
- Nueva zona “Historial del Estado de cuenta” en canales digitales
- Programa Líderes ESENCXIA 2025
- Programa de Salidas a Campo Directores/ Líderes/ Colaboradores
- Plan de refuerzo de Modelo de Servicio al Cliente: Colaboradores y Contratistas.

(Indicador propio: Calidad del Servicio, Atención y Satisfacción del Cliente)

Para más información sobre satisfacción de clientes, diríjase a anexo 13.2.3.

4.2. Clientes

Nuestro servicio llega a distintos tipos de clientes, sobre la base de sus características y necesidades . Nuestros clientes se dividen en 2 grandes grupos: regulados e independientes . En el primer caso atendemos a clientes residenciales, comerciales y estaciones de GNV que consumen menos de 30,000m^3 de gas natural por día. Mientras que para el caso de independientes atendemos a clientes industriales y grandes empresas que consumen más de 30,000m^3 de gas natural por día.

Importante mencionar que estos 5 subgrupos están diferenciados por número total de conexiones y volumen de gas suministrado.



183,651
nuevos clientes en el 2024



1’966,247
Clientes acumulados desde el inicio de nuestras operaciones hasta el cierre 2024 (1’965,296 clientes regulados y 951 clientes independientes)



183,581
nuevos clientes regulados en el 2024



178,633
nuevos clientes residenciales en el 2024



4,948
nuevos clientes comerciales en el 2024



70
nuevos clientes independientes en el 2024

64
nuevos clientes industriales en el 2024

6
nuevos clientes de GE en el 2024





Para más información de nuestros indicadores de clientes, diríjase a nuestro anexo 13.2.4.

Testimonio



Rosa Elvira Arroyo De Sierra
Primera cliente

Fuimos la tercera casa en recibir la consulta, y después de que nos explicaran bien todo sobre la seguridad del servicio, no lo dudamos y dijimos que sí. Han pasado 20 años desde esa decisión, y de verdad que no nos arrepentimos. Gracias al gas natural, hemos podido ahorrar más del 50 % del presupuesto que antes destinábamos al gas, tanto para nuestro negocio como para la casa.

Con el tiempo hemos incorporado más artefactos, como la terma a gas, y seguimos viendo los beneficios en el ahorro mes a mes. Siempre hemos invitado a más personas a que se sumen a Cálidda, porque todo lo que hemos vivido como familia ha sido positivo.

¡Felicidades por estos 20 años y que vengan muchos más!

Rosario Sierra Arroyo, hija de la primera clienta

4.2.1. Asequibilidad de la energía

Es importante resaltar que, más allá de nuestra gestión y operaciones, existen diversos factores externos que tienen un efecto directo en la asequibilidad del gas. Se listan, a continuación, algunos de ellos.

- La tarifa de distribución la regula 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)**

4.2.2. Industrias y grandes comercios

Estamos comprometidos con la distribución de gas natural a un mayor número de clientes, impulsando su progreso, ahorro para su negocio y una mejor calidad de vida.

Para ello buscamos habilitar a la mayor cantidad de empresas industriales, de modo que puedan cambiar su matriz energética a una más ecoamigable. En tal sentido, las industrias y las PYMES han sido un punto focal decisivo en nuestro desempeño del 2024, como se aprecia a continuación.



INDICADOR CLAVE DE TARIFA MEDIA AL POR MENOR PARA CLIENTES EN USD EN EL 2024

12.62 Residenciales	**8.51** Comerciales	**6.84** Industriales	**6.65** Gas Natural Vehicular
6.17 Generadoras			

Para más información sobre nuestro indicador de tarifa media de gas al por menor, diríjase a nuestro anexo 13.2.4.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE LLEGAR A UN MAYOR NÚMERO DE CLIENTES

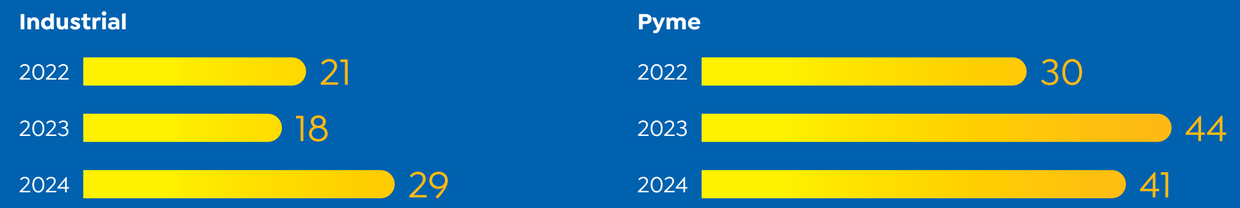
Riesgos
Cambios políticos o de entidades que no permitan los permisos ni la construcción de los proyectos.

Oportunidades
Aumento en el costo tarifario del GLP, generando potencial para captar más clientes.

Industrias y PYMES

- **Objetivo:** aumentar la cantidad de conexiones industriales.
- **Meta:** incrementar en un 12% el número de conexiones respecto a 2023.
- **Desempeño:** Se ha cumplido el objetivo de alcanzar 70 conexiones nuevas, siendo la primera vez que se ha logrado esta cantidad en el área de industrias.

GRÁFICO 1. Habilitaciones clientes industriales 2022-2024





LOGROS 2024

- **Cierre de contrato de OPP Film, donde se construirán 3 suministros nuevos de GE.**
- **Habilitación de cliente Owens Illinois y Porcelanato Latino.**
- **Habilitación de los primeros clientes en Parque Industrial de Ancón.**
- **Firma de contrato de más de 75 nuevos clientes.**
- **Nuevos clientes de generación eléctrica.**

PRÓXIMOS PROYECTOS O ACCIONES

- Implementación de los nuevos productos de financiamiento a clientes industriales.
- Habilitación de más clientes de generación eléctrica.
- Posicionarnos con el 60% de market share en construcción de internas.

4.2.3. Movilidad

Movilidad ligera

La demanda de Gas Natural Vehicular (GNV) en vehículos livianos, incluyendo automóviles, SUVs y mototaxis es creciente. Y queremos atenderla oportuna y eficientemente. Para lograrlo, buscamos expandir la distribución de gas natural y crear soluciones específicas, adaptadas a las necesidades de cada nicho de mercado.

GESTIÓN CON FOCO

Nuestra gestión se orienta hacia el desarrollo focalizado de la demanda de GNV en el sector de movilidad ligera. Por ello, establecemos relaciones comerciales estratégicas con talleres de conversión, estaciones de servicio, y aliados comerciales.

Se busca masificar el uso del GNV y fidelizar a los clientes a través de diversos canales de comercialización. En ese sentido, manejamos los siguientes indicadores.
(Indicador propio: Calidad del Servicio, Atención y Satisfacción del Cliente)

- Número de talleres de conversión y estaciones de servicio conectadas a la red de distribución.
- Cantidad de vehículos convertidos a GNV.
- Alianzas comerciales establecidas y su contribución a la colocación de financiamientos.

Durante el año 2024 realizamos acciones significativas en la gestión de nuevas soluciones para la movilidad ligera.

- Establecimos relaciones comerciales con más de 60 talleres de conversión y 74 estaciones de servicio para la comercialización del programa de financiamientos a conductores con GNV.
- Convertimos de manera exitosa cerca de 40,000 vehículos a GNV. Lo cual nos ha llevado a alcanzar los 304.9k vehículos livianos activos a GNV al cierre del 2024.
- Firmamos acuerdos con 3 aliados comerciales adicionales a los 4 ya existentes para impulsar la colocación de financiamientos y fidelización de clientes.
- A Diciembre 24 se han habilitado 6 grifos nuevos.

PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES

Tenemos planeado ejecutar diversas acciones para fortalecer la gestión de nuevas soluciones para el sector de movilidad ligera en el 2025.

- **Seguros:** colocación de seguros personalizados para vehículos a GNV.
- **App de saturación:** desarrollo de software para conductores GNV con la intención de brindar información sobre la saturación y precios de las estaciones de servicio en Lima y Callao.
- **Financiamiento de vehículos nuevos:** otorgar financiamientos a personas jurídicas para la adquisición de vehículos nuevos a GNV.
- **Gestión comercial de talleres:** derivación con un bróker comercial que gestione la colocación comercial de financiamientos con los talleres de GNV (Mantenimiento, planchado y pintura, etc).
(Indicador propio: Calidad del Servicio, Atención y Satisfacción del Cliente).

RIESGOS Y OPORTUNIDADES ASOCIADAS A LA MOVILIDAD LIGERA



Riesgos
Posibles restricciones en el libre tránsito de vehículos, incluyendo la amenaza de nuevos brotes pandémicos y eventos sociales como bloqueos de carreteras y paralizaciones por huelgas. Se reconoce que estos riesgos podrían tener un impacto medio o alto. Así como posibles fraudes con el uso indebido de chips o vulneración a las acometidas de los clientes de gas natural.

Oportunidades
La oportunidad identificada consiste en superar las barreras actuales en la movilidad a GNV mediante iniciativas, como el financiamiento del derecho de conexión, seguros para conductores, un esquema de financiamiento de vehículos nuevos y una app de saturación de grifos a GNV contribuyendo a la expansión del uso de GNV en vehículos livianos.

Movilidad pesados

La masificación del gas natural en el sector del transporte pesado es también un componente esencial de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible. Este enfoque se alinea con nuestra búsqueda de brindar acceso al GNV, tanto a transportistas como empresarios.

ACCIONES COORDINADAS

Nuestro enfoque de gestión implica colaborar estrechamente con el Consorcio Camisea y diversas alianzas para proporcionar acceso al GNV a través de programas de incentivo, campañas de comunicación y colaboraciones con marcas relevantes. La estrategia busca acelerar la adopción del GNV en el transporte pesado mediante acciones concretas. En ese sentido, manejamos los siguientes indicadores.

- 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.

Asimismo, participamos activamente en eventos y foros para fortalecer nuestra posición en el impulso de la movilidad sostenible en el sector de transporte pesado.

DESEMPEÑO 2024

Durante el año 2024, hemos logrado avances significativos en la gestión de nuevos negocios y soluciones para el sector de movilidad pesada:

- **Ingreso a importantes cuentas y empresas.** Hemos incorporado cuentas clave como AJE, Prosegur, Induamérica, Shalom, Consorcio Lima Bus y Transportes Martínez al uso de GNV.
- **Año récord de unidades activadas.** Se activaron 1605 vehículos de transporte pesado a GNV, alcanzando un parque total activo de 8110 unidades pesadas a gas natural.
- **Participación en foros y eventos.** Tuvimos una presencia destacada en distintos foros y eventos relacionados con la movilidad sostenible como Expotransporte 2024, Transporte Sostenible 2024 y el Congreso de la Asociación de Grifos, consolidando nuestro compromiso en el sector. (DJSI 1.9.1)

PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES

Tenemos planificado ejecutar proyectos y acciones específicas para fortalecer nuestra presencia en el sector de movilidad pesada en el 2025.

- **Lanzamiento de Página Web.** Orientada a informar al mercado sobre los vehículos pesados a GNV disponibles en Perú, los beneficios del GNV y los planes de incentivo que tenemos.
- **Campaña de comunicación GNV transporte pesado.** Enfocada en informar y derribar mitos sobre el GNV en el transporte pesado.
- **Financiamiento directo para compra de vehículos a GNV.** Lanzamiento oficial de un producto financiero que facilite la adquisición de vehículos pesados a GNV y acelere la masificación del GNV.
- **Grifos propios a GNV para ampliación de cobertura.** Coordinación con otras distribuidoras y empresas de la cadena del Gas Natural, para que se abran grifos GNV y así la cobertura de gas natural para los transportistas en rutas estratégicas de comercio y pasajeros. (GRI 3-3) (Calidad del Servicio, Atención y Satisfacción del Cliente)

OPORTUNIDADES ASOCIADAS A LA MOVILIDAD PESADOS



Oportunidades

- La variabilidad del precio del diésel puede incentivar la transición hacia combustibles más económicos como el GNV.
- Empresas más comprometidas con prácticas ambientales pueden ver en el GNV una alternativa atractiva.
- La incipiente adopción de otras tecnologías en el mercado peruano abre oportunidades para consolidar al GNV como una opción más establecida.

4.3. Expansión de infraestructuras

En Cálidda, la expansión disciplinada de nuestra red de distribución es crucial. Enfrentamos la demanda creciente de energía en Lima y Callao y la necesidad de llegar a nuevos distritos. La expansión de la red busca beneficiar a más peruanos a través de un suministro confiable de gas natural, respaldando el desarrollo sostenible y contribuyendo a la matriz energética del país.

GESTIÓN ROBUSTA

Nuestra gestión se enfoca en una planificación cuidadosa, políticas claras y sistemas de gestión robustos. Implementamos un Plan Quinquenal que guía nuestra expansión, adaptándolo según las necesidades y desafíos emergentes. Además, contamos con planes Anuales que van detallando los compromisos a ejecutar año a año.

Contamos con procedimientos sólidos y comités de seguimiento para garantizar la eficiencia y calidad en la construcción de infraestructura.

Nuestro indicador clave es el número de kilómetros de red construida y gasificada.

18,163

km de red de distribución de gas (17,175 km en 2023)

Para más información sobre nuestra red de distribución diríjase a nuestro anexo 13.2.5.

La expansión de la red busca beneficiar a más peruanos a través de un suministro confiable de gas natural.



OPORTUNIDADES Y RIESGOS ASOCIADOS AL TEMA

Oportunidades
Construcción de nuevas redes a través del programa Bonogas (FISE), expansión a nuevas regiones, laderas de cerros y distritos de estrato alto.

Riesgos
Barreras burocráticas, denegatorias, contingencias sociales, fenómenos naturales, entre otros. Estamos tomando medidas proactivas para mitigar riesgos, como la gestión eficiente de permisos y la diversificación geográfica para aprovechar oportunidades emergentes. También el desarrollo de nuevos sistemas alternativos que se requieren para hacer nuevas propuestas técnicas que nos permitan llegar a las zonas más altas de Lima y Callao.

DESEMPEÑO 2024

- Hemos ingresado de forma masiva a nuevos distritos como Punta Hermosa, San Borja, La Molina y Santiago de Surco, construyendo extensas redes de polietileno en distritos de mayor estrato socioeconómico con distintas problemáticas. También hemos habilitado 2 ERP (Estaciones de Regulación de Presión) para reforzar las zonas norte y este de Lima y cumplimos con los objetivos anuales en redes de acero y polietileno.
- Al cierre del 2024, construimos 966 km y gasificamos 1,038 km en redes de polietileno; también, construimos 12 km y gasificamos 30 km en redes de acero. Aunque enfrentamos complicaciones, mantenemos nuestro compromiso con los objetivos anuales y quinquenales.

LOGROS 2024

- **Este año hemos logrado ingresar de forma masiva con redes residenciales a los distritos AB; como La Molina (37 km en redes de polietileno), San Borja (56 km en redes de polietileno) y Santiago de Surco (55 km en redes de polietileno).**
- **Hemos ingresado con redes residenciales a un nuevo distrito del sur de Lima, Punta Hermosa, (27 km en redes de polietileno); y se continuó en el avance masivo de redes residenciales en el distrito de Lurigancho (310 km en redes de polietileno).**
- **Se han habilitado 2 ERP (Estaciones de Regulación de Presión), la ERP Ancón y la ERP San Antonio, para asegurar el suministro de gas natural a los clientes residenciales y comerciales de la zona norte y este de Lima, respectivamente.**
- **Se ha logrado ejecutar el Proyecto piloto Laderas de cerro – Bayóvar, con aprox. 2.5 km de redes desarrollados en 4 etapas, que buscan beneficiar alrededor de 400 familias. Este proyecto surge por la necesidad que tenemos de atender las zonas más vulnerables de Lima y Callao en donde, a la fecha, aun no iniciamos construcción. Ello se debe a la dificultad técnica y de seguridad que estas zonas representan. Se requiere implementar, además, nuevos sistemas alternativos que se requieren para hacer viable la construcción.**
- **Firma del "Convenio para ejecutar las inversiones en bienes de capital con recursos del FISE para el suministro de gas natural de usuarios residenciales en la Concesión de Lima y Callao" a través del programa Bonogas, el cual involucra proyectos a ejecutar en el 2025.**
- **Se logró la ejecución de 3 cámaras de medición para la instalación de Medidores de Contraste a grandes clientes, a fin de realizar el seguimiento del consumo y evidenciar posibles pérdidas no operacionales.**

PRÓXIMOS PROYECTOS O ACCIONES

Para el periodo 2025, nos comprometemos a cumplir con el Plan Quinquenal y el Plan Anual, priorizando la expansión en zonas previamente identificadas y nuevas áreas. Gestionaremos variaciones y ejecutaremos zonas FISE adicionales con el fin de atender nuevos requerimientos de comunidades.

También exploraremos diseños innovadores para presentar al Estado, a fin de continuar atendiendo a las denominadas laderas de cerro, siempre que se cuente con la aprobación por parte de las entidades regulatorias de los nuevos diseños y costos requeridos. **(GRI 3-3) (Ampliación de la red, nuevos negocios y soluciones para clientes) (Indicador propio: Ampliación de la red, nuevos negocios y soluciones para clientes)**

05 Llevamos progreso, creamos bienestar

La gente, su desarrollo y calidad de vida nos inspira y nos motiva

A lo largo de estas 2 décadas de trabajo ininterrumpido en el Perú, tenemos la satisfacción de haber apostado siempre –y, ante todo– por las personas. Si aspiramos a traer progreso y calidad de vida, tenemos que entender cómo son las vidas e historias de las personas a las que vamos a impactar de esa manera.

En Cálidda gestionamos nuestros diversos nexos con la sociedad (clientes, proveedores, competidores, ciudadanía, Estado, etc.) bajo una misma mirada. Creemos en el acercamiento y el entendimiento basado en la comunicación clara y siempre de buena fe.

Esto nos ha permitido establecer diversas con la comunidad, dependiendo de las zonas, contextos y características en las que tenemos presencia. También hemos podido generar diversos programas e iniciativas que nos llenan de orgullo, entre los que podemos mencionar a Comedores Cálidda y Voluntades Cálidda. A la par, hemos desarrollado mecanismos de relacionamiento, gestión y rendición de cuentas con nuestros grupos de interés.

Imposible dejar de mencionar a CrediCálidda, una iniciativa en la que decidimos crear un producto financiero para aquellos que no han podido tener acceso al sistema financiero y que hoy sigue cambiando la vida de muchas familias.

5.1. Impacto social

Cerrar la brecha energética y promover el acceso equitativo al gas natural en el Perú es un compromiso fundamental que tenemos como empresa. Nuestro enfoque está en brindar soluciones sostenibles y económicas para los usuarios.

Según el estudio realizado por Centrum PUCP, "Relevancia del Gas Natural en la Economía Peruana y su Contribución Potencial para Reducir la Pobreza", la adopción de gas natural en los hogares puede impactar en 2 canales.

El primero es el monetario, pues el consumo de gas natural en los hogares permite la liberación de recursos económicos, aumentando su nivel adquisitivo y permitiéndoles ahorros anuales significativos. El segundo es un canal multidimensional más allá del aspecto económico. Por ejemplo, la eliminación de contaminación intradomiciliaria con efecto positivos en la salud en general. Así como facilitar tareas domésticas, por el uso múltiple que tiene el gas natural en diversos electrodomésticos utilizados en el hogar.

El uso de gas natural en lugar de GLP (Gas Licuado de Petróleo) para la cocción de alimentos o la electricidad para la terma y secadora, puede resultar en ahorros sustanciales para los hogares. De acuerdo con Macroconsult, al cierre de 2024 un hogar limeño sin conexión a gas natural gastaría en promedio S/ 1,873 anuales en energía. Al cambiar a gas natural, este gasto se reduciría significativamente. Por ejemplo, para la cocción de alimentos se generaría un ahorro de S/ 329 al año o S/ 27 mensuales.

La expansión sostenida del gas natural en los hogares peruanos durante el periodo 2023-2030 podría tener los siguientes resultados.

28%

de los hogares peruanos se abastecerían con gas natural a nivel nacional.

62%

del sector residencial tendría cobertura de gas natural, generando ahorros promedio anuales acumulados de S/ 1,000 millones en los presupuestos familiares.

Permitiría reducir el índice de privación energética a nivel nacional de 26.9% en 2022 **a 20.7% en el 2030.**
(SASB IF-GU-240a.4)

Cerrar la brecha energética y promover el acceso equitativo al gas natural en el Perú, es un compromiso fundamental que tenemos como empresa.



Para más información, puede acceder al estudio de Centrum aquí.

5.2. Relaciones comunitarias

Nuestro compromiso con las comunidades en las áreas de influencia es esencial. Entendemos la importancia de fomentar el diálogo y el intercambio de información con la población, especialmente en las áreas beneficiadas con la construcción de infraestructura, y en los sectores que aún no están programados para recibir nuestros servicios. Nuestro objetivo es desarrollar un negocio sostenible, manteniendo relaciones de confianza a través de un diálogo honesto y transparente.

INDICADORES DE GESTIÓN

- **Impacto ambiental:** según el estudio de Libélula, el uso de gas natural por parte de nuestros clientes ha reducido significativamente la generación de gases contaminantes, beneficiando la calidad del aire y la salud de las comunidades locales.
- **Seguimiento de relaciones comunitarias:** utilizamos una matriz de seguimiento y emitimos informes periódicos para evaluar la eficacia de nuestras relaciones comunitarias.

MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO

- **Plan de prevención de daños:** contamos con un plan de prevención y un equipo de atención de emergencias para controlar posibles fugas y afectaciones al sistema de distribución.
- **Guías de relacionamiento:** establecemos procedimientos claros para identificar, prevenir, mitigar y controlar los impactos sociales de nuestras actividades. (GRI 413-1) (GRI 413-2)

Recursos de comunicación y relacionamiento

Interacción con la comunidad

Trabajamos con juntas de vecinos y organizaciones sociales para difundir los beneficios del gas natural. Nuestro equipo y los contratistas cuentan con una guía de relacionamiento para gestionar nuestros impactos sociales.

Diálogo permanente

Promovemos un ambiente de diálogo constante sobre la ejecución de proyectos y programas de desarrollo sostenible e inversión social en Lima y Callao.

Participación local

Buscamos ser articuladores del desarrollo, con la participación activa de actores locales. Esto nos permite desarrollar soluciones de negocio con un enfoque social. (GRI 3-3) (GRI 413)



DESEMPEÑO 2024

Al cierre del año, hemos gestionado un total de 459 reclamaciones. De estas, las más frecuentes han sido 187 relacionadas con afectaciones a otros servicios y 64 vinculadas a la falta de limpieza y recojo de desmonte en las áreas de trabajo. Es importante destacar que damos respuesta y solución al 100% de estas reclamaciones, demostrando nuestro compromiso con las comunidades y la eficiencia de nuestras medidas preventivas y de gestión.

Si bien existe un proceso regular de reclamaciones, en la línea de prevención de estos, hemos implementado una estrategia proactiva que nos permite reducir los posibles reclamos. Para ello, el equipo de relaciones comunitarias mantiene un diálogo constante con las comunidades afectadas por nuestros proyectos constructivos. Este enfoque nos permite monitorear de cerca los posibles impactos de nuestros proyectos y brindar un soporte efectivo y rápido para resolver cualquier incidencia que pueda surgir. Como resultado de esta interacción directa y constante, hemos logrado una significativa reducción en el número de reclamaciones que llegan a nuestro sistema formal.

5.3. Nuestros proyectos e iniciativas comunitarias

5.3.1. Comedores Cálidda

Este es un proyecto que tiene especial valor y significado para nosotros como empresa. Los comedores populares cumplen un rol clave en nuestro país porque abordan desafíos socioeconómicos y actúan como elementos vitales de apoyo durante diversas crisis. Más allá de proveer alimentos asequibles, su gestión comunitaria fomenta la autonomía local y refuerza el tejido social, contribuyendo a la existencia de una sociedad más equitativa y resiliente. Frente a ello, desde Cálidda planteamos nuestra participación activa en respaldo a los comedores populares como parte de nuestro compromiso con la sociedad. **(GRI 3-3) (GRI 203)**

LOS PRIMEROS COMEDORES

En el 2010 implementamos con éxito el programa Comedores Cálidda, una de nuestras iniciativas más robustas hasta la actualidad. Al encontrarse alineada a los 4 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), marca un impacto integral en las áreas clave del desarrollo sostenible: **(DJSI 3.7.2)**



Desplegamos nuestro programa a lo largo de nuestras zonas de influencia, permitiéndonos establecer un vínculo significativo con las comunidades usuarias de comedores populares. Así, materializamos nuestro compromiso al proporcionar conexiones gratuitas de gas natural a estos centros, garantizando su acceso a una fuente de energía sostenible. De esta manera, contribuimos al ahorro de costos y al incremento de la seguridad en las personas encargadas de su gestión diaria. **(GRI 3-3) (GRI 413)**



COMEDORES CÁLIDDA 2.0

Desde un enfoque proactivo y de mejora continua, seguimos fortaleciendo nuestro programa a través de Comedores Cálidda 2.0, mediante la identificación de necesidades fundamentales en los comedores con los que trabajamos.

Con el propósito de establecer un modelo de gestión ejemplar, diseñamos 4 líneas de acción: infraestructura, salud, desarrollo de negocios y cuidado ambiental. Esto nos brinda nuevos caminos para generar alianzas, empoderar a las lideresas que sostienen los comedores populares y ampliar el alcance de nuestro impacto positivo hacia más comunidades. Al mismo tiempo, permite a estos espacios consolidar su papel como agentes de cambio duradero en sus respectivos entornos.

2.0 comedores cálidda



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.

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.

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.

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.

LOGROS 2024

Al término del periodo 2024, se tuvieron 899 comedores conectados gratuitamente por Cálidda y 1,153 conectados por FISE a lo largo de 26 distritos de Lima y Callao. Así, beneficiamos a las más de 200,000 personas que diariamente se alimentan en estos centros.

Asimismo, nuestra gestión de Comedores Cálidda durante el año 2024 ha alcanzado logros significativos en cada una de las líneas de acción del programa.

- **Infraestructura.** Gracias a nuestras alianzas estratégicas con TECHO Perú, este año 8 comedores populares más cuentan con infraestructura renovada. Al cubrir criterios de seguridad, estos espacios benefician a más de 1,000 personas en 7 distritos: San Juan de Miraflores, Carabayllo, Lurín, Ventanilla, Villa El Salvador, El Agustino, San Juan de Lurigancho y Ancón. (GRI 203-1)
- **Salud.** En colaboración con Pacifico Salud hemos realizado talleres con la finalidad de desarrollar acciones de coordinación y cooperación para la gestión de proyectos en beneficio de los comedores populares, especialmente para generar un modelo de desarrollo que permita contribuir en la prevención, recuperación y sensibilización de la anemia en comunidades vulnerables y extrema pobreza donde se desarrolla el programa Comedores Cálidda.

Así, hemos brindado capacitaciones sobre prevención de anemia y promoción de alimentación saludable del programa Tan Fuertes como el Hierro, a cargo de Pacífico Salud. Así, logramos sensibilizar a 364 mujeres en los distritos de Independencia y San Juan de Lurigancho, con un total de 6 horas y con el 85% y 88% de conocimientos adquiridos sobre prácticas que pueden mejorar su salud y calidad de vida.

En el marco del Programa Nacional A Comer Pescado, del Ministerio de la Producción – PRODUCE, hemos realizado 12 talleres sobre el valor nutricional del pescado y su uso adecuado. Esta iniciativa nos permitió convocar a 1,692 comedores populares y 2,259 ollas comunitarias, beneficiando a un total de 3,951 socias.

Por otro lado, hemos financiado el transporte de 14,027 toneladas de pescado, logrando que su entrega se realice a un precio social. Con esta acción impactamos positivamente a 12 distritos: Ate, El Agustino, Carabayllo, San Juan de Lurigancho, Villa María de Triunfo, Lurín, Comas, Puente Piedra, Villa El Salvador, Independencia, Puente Piedra, Cieneguilla y San Juan de Miraflores.

Mesa de Trabajo MIDIS – Comedores Cálidda 2.0. Renovamos nuestro convenio con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social para continuar con la implementación de Comedores Cálidda 2.0. En la mesa trabajo se reunieron el ministro Julio Demartini; la viceministra de Prestaciones Sociales, Jessica Niño de



Guzmán; nuestro director general, Martin Mejía del Carpio; y representantes de empresas aliadas como Cerámicas San Lorenzo, Sodexo, Delosi, TECHO Perú, Mibanco, Auna, Intercorp Retail – Inspira Perú.

Asimismo, en este espacio se reafirmó el compromiso de seguir trabajando bajo este exitoso modelo público-privado en favor de los comedores populares, en donde diariamente se alimentan miles de personas en situación de vulnerabilidad.

- **Voluntariado Ambiental.** Comprometidos con nuestro valor conciencia social, unimos esfuerzos con 30 voluntarios para plantar 40 árboles en el distrito de Santa Anita. Así, contribuimos al desarrollo de más bosques urbanos creando pulmoncitos verdes que mejorarán la calidad de vida de 96 familias y 517 estudiantes de la zona.

- **Economía Circular en comedores populares.** Para promover el empoderamiento femenino, ejecutamos un piloto de economía circular en el comedor popular Micaela Bastidas de Jicamarca, Lurigancho-Chosica, y en la asociación cultural Qikyusisa de Ventanilla, Callao. En el marco de nuestro programa Comedores Cálidda 2.0, capacitamos a 28 lideresas en técnicas de costura, otorgándoles la oportunidad de dar una segunda vida a jeans en desuso mediante la elaboración de nuevos artículos con bordados inspirados en iconografía de la cultura Lima.

Durante la producción artesanal se emplearon 2 kg de hilo PET –proveniente de material reciclado–, asegurando la sostenibilidad ambiental a lo largo de todo el proceso. Asimismo, involucramos de manera estratégica a nuestro proveedor ACI, fortaleciendo la cadena de valor y garantizando la calidad del piloto. El proyecto genera impacto en tres ámbitos:



RESULTADOS DEL PILOTO

IMPACTO AMBIENTAL

83
jeans donados y reutilizados

1.6 tCO_2e
al año, aproximadamente, ahorradas a partir de reutilizar jeans

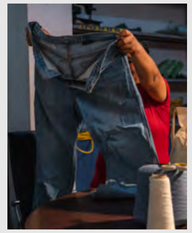
IMPACTO ECONÓMICO

200
de productos sostenibles generados en Ventanilla y Lurigancho-Chosica

S/ 6,000
en ingresos generados para las comunidades participantes.

IMPACTO SOCIAL

40
horas en capacitación por bordado artesanal en Lurigancho-Chosica



45
horas en capacitación confección Ventanilla

Mas información sobre los resultados del piloto, diríjase a nuestro anexo 13.2.7

Testimonio



Participar en el piloto de economía circular en el comedor Micaela Bastidas fue una experiencia muy bonita y especial para mí. Aprendimos a darle una nueva vida a las prendas con nuestras propias manos, usando hilo hecho de botellas recicladas. Nunca imaginé que podríamos crear productos tan lindos y útiles, como bolsos y monederos, con materiales que antes se desechaban.

Este proyecto no solo nos ayudó a generar un ingreso extra para la Navidad, que fue de gran ayuda para nuestras familias, sino que también nos motivó muchísimo. Nos hizo sentir más fuertes, más unidas y capaces. Como madres y mujeres, fue muy valioso darnos cuenta de todo lo que podemos lograr cuando se nos da la oportunidad. Nos empoderó y nos dejó con ganas de seguir aprendiendo y creciendo.

Ysabel Castillo- Presidenta del Comedor Micaela Bastidas - Jicamarca

5.3.2 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

Gracias a la generación de conciencia social entre nuestros colaboradores, en cada periodo recibimos aportes voluntarios a partir de los cuales realizamos donaciones a instituciones clave enfocadas en el desarrollo social.

IDEAS QUE TRANSFORMAN

Esta estrategia nos permite contribuir con el crecimiento y desarrollo de las lideresas mediante el impulso de emprendimientos, el desarrollo de mentorías y la mejora de áreas en comedores populares.

BIODIVERSIDAD URBANA

Interesados en el cuidado del ambiente y la salud de las personas, fomentamos la participación activa de nuestros colaboradores en la creación y conservación de espacios verdes urbanos. **(GRI 3-3) (GRI 203)**



Durante el año 2024 potenciamos la sostenibilidad de Voluntades Cálidas mediante la inversión de USD 74,647.87[1]. A través de las actividades que componen el programa, hemos obtenido resultados significativos en la contribución al bienestar de la comunidad y al cuidado del entorno.

LOGROS 2024

A través de **Ideas que transforman**, hemos convocado a 16 colaboradores que han competido en equipo con representantes de 4 comedores populares, para diseñar ideas de negocio que fortalezcan los emprendimientos ya existentes de las lideresas. Esto les ha permitido obtener un ingreso de más de 1,900 soles en su periodo de seguimiento. Nuestros voluntarios han liderado la mejora de la infraestructura en el comedor del equipo ganador y la implementación de los 2 emprendimientos ganadores. Este último punto último ha sido respaldado por un capital semilla de S/ 5,000 y S/ 12,500, destinado a la infraestructura.

Desde **Biodiversidad urbana,** en el marco del Día Mundial del Medio Ambiente, hemos implementado la iniciativa Un árbol para mi ciudad, en colaboración con Ciudad Viva en el Parque 1 de la Asociación La Encalada en el distrito de Santa Anita. Para ello, se llevó a cabo una jornada de arborización donde se desarrollaron actividades protocolares y educativas donde plantamos 20 árboles y 20 arbustos, con la participación de 29 voluntarios.

[1]Monto 2023: 71,442.84

Testimonio



Desde siempre he sentido el deseo de ayudar a los demás; es algo que me mueve y que ha sido parte de mi vida desde muy joven. Estoy convencida de que todos, en algún momento, necesitamos de alguien, y por eso me llena poder dar una mano cuando más se necesita.

Ser parte del voluntariado de Cálidda ha sido una de las experiencias más gratificantes que he vivido. Ya son 15 años participando, y cada actividad me ha dejado aprendizajes únicos, pero sobre todo, me ha recordado el poder que tienen la solidaridad, la empatía y el compromiso con quienes acompañamos en su camino hacia una mejor calidad de vida con el gas natural.

Lo más valioso es que no solo llevamos donaciones: llevamos tiempo, dedicación y cariño. Cada granito de arena cuenta, y saber que podemos aportar aunque sea un poco al bienestar de otros, es lo que más me llena el alma.

Me emociona ver cómo Cálidda sigue fortaleciendo su conciencia social, impulsando el desarrollo sostenible desde el corazón de su gente.

VOCERA VOLUNTARIA- Linda Arredondo

5.3.3. Gestión externa de la diversidad, inclusión y equidad de género

En Cálidda, fomentamos una cultura de tolerancia y respeto por la diversidad, promoviendo activamente la inclusión en todos nuestros grupos de interés. Reconocemos que la diversidad y la inclusión son esenciales para crear una sociedad más equitativa y sostenible.

INICIATIVAS PROACTIVAS

Implementamos una serie de iniciativas orientadas a la educación y sensibilización sobre temas de Formación financiera, formación de proyectos y salud. Esto incluyó:

- Capacitaciones en educación financiera a 625 personas en comedores populares, en colaboración con Mibanco.
- Economía Circular: 28 mujeres capacitadas con el objetivo de fomentar el desarrollo personal fortaleciendo las capacidades y habilidades técnicas en Bordado a Mano y confección textil de las líderes y puedan generar sus propios ingresos.

MECANISMOS DE GESTIÓN Y CUMPLIMIENTO

Nuestras acciones externas se centraron en promover una cultura de inclusión y diversidad. Realizamos:

- Talleres de diversidad e inclusión para proveedores, capacitación a un número significativo de mujeres de comedores populares en finanzas y desarrollo de emprendimientos.
- Implementación de cuotas de género en nuestro programa de Instaladores de Gas Natural IG-1.
- Participación en diversas iniciativas para compartir y aprender prácticas que contribuyan a una mejor sostenibilidad empresarial.

Reconocemos que la diversidad y la inclusión son esenciales para crear una sociedad más equitativa y sostenible.



LOGROS 2024

Los logros clave en la gestión de diversidad, inclusión y equidad de género en 2024 fueron:

- **Sensibilización y capacitación a proveedores mediante el boletín trimestral “Gestión Sostenible de Proveedores Cálidda”.**
- **Capacitación a 625 lideresas de comedores populares sobre educación financiera y digitalización, teniendo como enfoque el desarrollo de emprendimientos y liderazgo femenino, beneficiando a un número significativo de mujeres.**

5.3.4. Retorno de inversión social

El retorno de la inversión social representa el impacto positivo y sostenible que generamos en la sociedad y el entorno en el que operamos. Al invertir en iniciativas sociales, no solo cumplimos con nuestra responsabilidad corporativa, sino que también contribuimos al desarrollo y bienestar de las comunidades.

De tal forma, consolidamos nuestra reputación y relaciones con los stakeholders y creamos un entorno propicio para nuestro crecimiento a largo plazo. Además, el retorno de la inversión social puede manifestarse en la mejora del capital humano, la mitigación de riesgos sociales y la creación de un ambiente propicio para la operación sostenible de nuestro negocio.

El análisis del Retorno social de la inversión (SROI, por sus siglas en inglés) mide el valor de los beneficios sociales con relación a los costos incurridos para obtener dichos beneficios o impactos, siendo una ratio que se establece como cociente entre el Valor Actual Neto de los Beneficios Sociales (VAN) y el Valor Actual Neto de la inversión.

Esta metodología destaca porque dentro del valor que estima incorpora valores sociales y ambientales, componentes que a menudo se excluyen del análisis costo-beneficio de un proyecto.

La utilidad de esta metodología está en la toma de decisiones basadas en la optimización de sus impactos sociales y medioambientales. (GRI 3-3) (GRI 203) (GRI 203-2)

En Cálidda aplicamos el análisis SROI durante el 2024 para definir el valor social de los siguientes programas.

- Comedores Cálidda 2.0
- Educación sobre el Gas Natural
- Voluntades Cáliddas
- Gestión Sostenible del Patrimonio Cultural
- Biodiversidad

Este análisis nos permitió estimar económicamente los impactos y beneficios asociados a nuestros programas y entender nuestro proceso de generación de valor, de modo que podamos establecer que por cada dólar invertido en iniciativas sociales se crea un valor social promedio en el entorno de USD 4.69, logrando beneficiar a 132,617 personas.

Para más información de nuestro SROI, diríjase a anexo 13.2.8



132,617
personas beneficiadas en 2024

4.69
retorno de la inversión social en USD

5.3.5 Financiamiento no bancario

Este programa es especialmente relevante para atender a la población de niveles socioeconómicos más bajos. Cerca del 95% de nuestros clientes tiene la posibilidad de beneficiarse de programas como CrediCálidda, contribuyendo al progreso y bienestar de las comunidades vulnerables.

INCLUSIÓN E INNOVACIÓN

Nuestra gestión se ha centrado en el programa CrediCálidda, una iniciativa de inclusión financiera que proporciona crédito sin evaluación financiera previa. Los usuarios necesitan un historial de buen comportamiento de pago con nuestro servicio de gas natural para acceder a este beneficio, el cual otorga una línea de crédito aprobada de hasta S/ 5,000, monto con el que pueden financiar una gran variedad de productos para potenciar las condiciones de sus hogares.

Dentro de las principales facilidades se destacan las siguientes.

- La agilidad para otorgar el crédito en el punto de venta en menos de un minuto.
- Cuotas bajas al tener una tasa efectiva anual del 36%, inferior a la tasa máxima regulada, además, siendo de las más bajas del mercado.
- Un plazo de pago de hasta 60 meses, siendo uno de los más amplios del mercado para este tipo de créditos de consumo, donde el promedio es de 16 meses.



USD 65’673,000
monto desembolsado en el 2024

133,113
créditos colocados en el 2024

85,617
familias beneficiadas en el 2024

Este enfoque permitió una rápida colocación de créditos y ofreció tasas y plazos muy competitivos en el mercado.

Además, creemos firmemente en el empoderamiento económico y la equidad de género. Por ello, nos esforzamos para que nuestras acciones estén orientadas a la generación de inclusión financiera y contribuyan también a la independencia económica de todos nuestros beneficiarios y a su capacidad para tomar decisiones financieras informadas.

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

- Tener un mayor control sobre sus finanzas, lo que les da más seguridad y estabilidad económica.
- Acceder a servicios financieros formales, como cuentas de ahorro.
- Invertir en el crecimiento y sostenibilidad de sus negocios, así como en el desarrollo de sus comunidades.
- Planificar a largo plazo, como la capacidad de ahorrar para emergencias o inversiones futuras.

Medimos el número de usuarios potenciales, la tasa de aceptación del programa, y la cantidad de productos financiados como indicadores clave. Esto nos ha permitido medir el impacto directo en la calidad de vida de nuestros usuarios y el éxito de nuestras alianzas comerciales.

Garantizamos el cumplimiento mediante la revisión continua de nuestras políticas de crédito y ajustes basados en el comportamiento de pago. También llevamos a cabo auditorías internas y evaluaciones de riesgo para prevenir el fraude y la morosidad, asegurando así la integridad del programa.

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

PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES

- **Campañas de posicionamiento y educación financiera.** Continuaremos con campañas de educación financiera y segmentación para mejorar la tasa de conversión y la efectividad comunicativa.
- **Plan de Fidelización.** Desarrollaremos un plan de fidelización que ofrecerá beneficios adicionales y fomentará una mayor interacción con nuestros usuarios.
- **Expansión de seguros y asistencias.** Buscaremos aumentar la penetración de seguros y asistencias, lanzando nuevos productos y aprovechando las sinergias con programas de crédito existentes.

LOGROS 2024

- **Digitalización del crédito.** La implementación de nuevas herramientas digitales para originar el crédito a través de la validación biométrica facial para la verificación de identidad ha permitido haber optimizado los procesos de venta y, sobre todo, haber brindado seguridad a nuestros clientes.
- **Inclusión de nuevas categorías de productos.** Las categorías de textil, calzado y salud oral han sido una adición significativa al programa, logrando alianzas con 6 proveedores estratégicos y con más de 60 puntos de venta, lo cual ha permitido haber incrementado de manera importante las colocaciones del programa.
- **Fortalecimiento de Canales Digitales.** El lanzamiento del nuevo canal Credichat, una nueva forma de solicitar el crédito por WhatsApp nos ha permitido estar más cerca de nuestros a nuestros clientes, además de brindar seguridad para la compra de sus productos a través de la validación biométrica facial que se encuentra inmersa en el proceso de venta. De esta manera, esta iniciativa representa un notable incremento en la colocación del CrediCálidda y mejora la experiencia de nuestros clientes.
- **Fortalecimiento del producto de Seguros.** Inclusión del seguro Vida Crédito en los financiamientos de nuestros clientes, con la finalidad de salvaguardar su deuda pendiente frente algún siniestro. Además, se ha logrado implementar un canal venta directo de *call center* para el otorgamiento de Asistencia Hogar que nos permitirá tener un incremento en las afiliaciones de este servicio.
- **Fortalecimiento en grandes superficies.** Aumentamos nuestra presencia en grandes superficies comerciales, lo que se reflejó en una importante porción de la colocación total del crédito.
- **Mejora de procesos de venta.** Optimizamos la plataforma de ventas y el proceso de crédito, fortaleciendo la confianza y seguridad en la transacción para nuestros usuarios.
- **Posicionamiento de marca.** Implementamos un exitoso plan de posicionamiento para CrediCálidda, ampliando su conocimiento y aceptación entre nuestros usuarios. Destacan en este periodo la obtención de 2 premios Effie: Oro en la categoría otros servicios y plata en innovación en marketing, por parte de nuestra Campaña de Marketing Bolsillos Contentos, de CrediCálidda. Los premios Effie Awards son el mayor reconocimiento a las estrategias de marketing basadas en una creatividad sobresaliente y resultados de negocio.

5.3.6. Arqueología

El reconocimiento y la preservación de nuestra historia y patrimonio cultural son aspectos fundamentales para nosotros, especialmente en un sector tan intrínsecamente vinculado al subsuelo urbano, donde convergen nuestras operaciones con un rico legado arqueológico e histórico. En el contexto de Lima y Callao, la salvaguarda de este patrimonio no solo responde a obligaciones legales, sino que también refuerza nuestro compromiso corporativo y la conexión significativa con la comunidad que servimos.

La preservación del patrimonio cultural es uno de los pilares centrales de nuestra estrategia de sostenibilidad. Este compromiso no solo se traduce en el cumplimiento normativo, sino que va más allá, abrazando la responsabilidad de ser custodios de la historia que compartimos con la población local. Estamos comprometidos con la construcción de un legado compartido que enriquece la identidad de Lima y Callao.

El trabajo realizado en el ámbito del patrimonio cultural es esencial en múltiples niveles, y entendemos la importancia de integrar a la comunidad en este proceso. Es a través de la colaboración y la participación activa que podemos, no solo respetar y proteger nuestro legado compartido, sino también, contribuir a la conciencia histórica y cultural de la población. Este enfoque refuerza nuestro compromiso no solo con la distribución segura y eficiente del gas natural, sino también con la construcción de un futuro donde el respeto por nuestra historia sea un legado sostenible para las generaciones venideras.



El trabajo que se ha venido realizando es necesario e importante en diferentes niveles.

- **Normativo.** Cumplimos con el marco regulatorio aplicable en favor de la protección del patrimonio cultural a fin de poder operar.
- **Compromiso.** Tenemos el compromiso de atender el patrimonio cultural de la ciudad en la que operamos. Dar a conocer nuestro actuar en la comunidad es una de nuestras principales responsabilidades como empresa.
- **Servicio.** No solo distribuimos energía, vamos más allá: educamos y sensibilizamos a los vecinos de Lima y Callao en torno a su patrimonio cultural y reforzamos su identidad y orgullo como limeños y chalacos. De esta manera, colaboramos en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 y la Política Nacional de Cultura al 2030.
- **Innovación.** Una de nuestras principales herramientas es nuestra página web Gran Museo Cálidda.
- **Difusión.** En el 2024 hemos realizado exposiciones arqueológicas itinerantes y permanentes en los distritos de Puente Piedra, Santa Anita, Ate, Jesús Maria, San Miguel, Surquillo, Cercado de Lima, Miraflores, Chaclacayo, Lurigancho, Pachacamac, San Borja y San Martín de Porres.

GESTIÓN DEL PATRIMONIO

Gestionamos el trabajo arqueológico a través del Programa de Gestión Sostenible del Patrimonio Cultural (PGSPC), dedicado a educar acerca de la historia prehispánica de Lima y Callao. El PGSPC está conformado por 3 grandes procesos.

Ejecución de las intervenciones arqueológicas necesarias para la operación de nuestra empresa.

Investigación y conservación del material arqueológico recuperado por nuestra compañía.

Difusión de la historia de Lima y Callao y de los hallazgos arqueológicos de nuestra compañía.



La preservación del patrimonio cultural es uno de los pilares centrales de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Este programa nos permite salvaguardar el patrimonio arqueológico de acuerdo con la Ley General del Patrimonio Cultural de la Nación, posibilitando la operación de la compañía mediante Planes de Monitoreo Arqueológico.

Asimismo, en el marco del programa hemos podido presentar los resultados de nuestro trabajo de análisis, restauración, conservación e investigación de manera sostenible ante la sociedad civil, mediante innovadoras actividades y formatos de divulgación (páginas web, aplicativos, exposiciones en espacios públicos, entre otros), en colaboración con aliados estratégicos como el Gobierno Central, Gobierno local y la sociedad civil organizada.

Hemos recuperado a la fecha más de 2,100 hallazgos en los Planes de Monitoreo en los distritos de Lima Metropolitana, Provincia Constitucional del Callao y en los distritos de Chilca e Imperial, y San Vicente de Cañete en la provincia de Cañete. Por otro lado, tenemos vigentes 3 convenios de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio de Cultura, la Municipalidad Distrital de Pachacamac y la Autoridad de Transporte Urbano, las cuales vienen ejecutando distintas acciones de promoción y divulgación del patrimonio arqueológico recuperado por nuestra compañía. **(GRI 3-3) (GRI 413)**

También hemos llevado a cabo diversas actividades de difusión cultural en el marco de los convenios de cooperación interinstitucional entre nuestra empresa y las municipalidades de Puente Piedra, Surquillo y Pachacamac. Además, hemos difundido los hallazgos a través de prensa y televisión con cobertura nacional e internacional, recuperando este año 202 hallazgos arqueológicos en coordinación con el Ministerio de Cultura.

Por otro lado, hemos participado en conferencias, congresos, coloquios y seminarios web de temas culturales, en coordinación con municipalidades, universidades, organizaciones estudiantiles y el Ministerio de Cultura. También hemos continuado repotenciando el Museo Municipal de Puente Piedra, el cual se incorporó al Sistema Nacional de Museos del Estado peruano del Ministerio de Cultura en el 2022.

Asimismo, hemos inaugurado la sala de exposición Pukllawasi en el Huaca Pucllana, este espacio es una sala inclusiva que cuenta con recursos museográficos para todo tipo de público (personas con habilidades diferentes, niños, adultos mayores y público en general). Renovamos la sala de exposiciones permanentes en las instalaciones de Cálidda y realizamos 2 exposiciones temporales con gran impacto en la estación central del metropolitano y en las instalaciones de la oficina central del RENIEC.

Hemos recuperado a la fecha más de 2,100 hallazgos en los Planes de Monitoreo en los distritos de Lima Metropolitana, Provincia Constitucional del Callao y en los distritos de Chilca e Imperial, y San Vicente de Cañete.



LOGROS 2024

- **Hallazgos arqueológicos:** Hemos recuperado más de 200 hallazgos dentro de los Planes de Monitoreo Arqueológico en el departamento de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. Estos descubrimientos corresponden a diferentes desarrollos culturales, que cuentan con más de 2,000 años de historia de la costa central del Perú. Este material viene siendo analizado y conservado en nuestros laboratorios para posteriormente ser dado a conocer a través de diferentes plataformas.

- **Programa de Gestión Sostenible del Patrimonio Cultural:** Gracias a las diferentes actividades y exposiciones realizadas en los marcos de convenios de cooperación, hemos tenido 44,676 beneficiarios directos. Muchos vecinos de Lima y Callao han podido conocer más de la historia de su ciudad y conectar con su pasado a través de experiencias en exposiciones en la vía pública, muestras arqueológicas, conversatorios virtuales, entre otros.

- **Difusión en redes sociales:** Hemos logrado más de 245,000 reproducciones en redes sociales (Facebook y YouTube) sobre los descubrimientos arqueológicos que realizamos durante el año. A través de estos medios, la población de Lima y Callao ha conocido de forma indirecta un poco sobre su pasado, su ciudad y su localidad.

- **Gran Museo Cálidda:** Desde su publicación en el 2019, más de 350,000 visitantes han navegado por nuestra página web, dónde han podido encontrar información sobre más de 100 sitios arqueológicos que aún se preservan en la ciudad. La historia de estos sitios arqueológicos es complementada con datos de hallazgos arqueológicos recuperados por Cálidda en las calles y avenidas contiguas a estas huacas. Asimismo, Gran Museo Cálidda cuenta con publicaciones de acceso libre que amplía el conocimiento sobre la historia prehispánica de la ciudad, y detalles sobre exposiciones y talleres que hemos hecho con colaboradores y con los vecinos limeños y chalacos. Estas iniciativas han establecido al Gran Museo Cálidda como una fuente líder en información arqueológica actualizada de Lima y Callao.



- **Convenios de cooperación:** Durante el 2024, firmamos un convenio de cooperación con la Autoridad de Transporte Urbano, que desarrolla actividades para la difusión del patrimonio cultural y generar espacios culturales de acceso gratuito a 700,000 usuarios diarios que utilizan el Metropolitano.

- **Museo en tu cole:** Hemos apoyado de manera técnica la creación del Museo Distrital de Puente Piedra y su incorporación en el Sistema Nacional de Museos del Estado, mediante la Resolución Directoral N.° 0053-2022- DGM/MC, convirtiéndose así en el primer Museo Municipal de Lima Norte. Gracias a su gran acogida en el distrito, se implementó la muestra itinerante “Museo en tu Cole”, dirigida a colegios y gracias a la alianza con el Proyecto arqueológico Cajamarquilla y la Municipalidad de Lurigancho se ha llevado muestras itinerantes en diferentes colegios de Lima Este. Durante el 2024 hemos logrado impactar a 12,464 escolares de Lima.

+200

hallazgos recuperados

245,000

reproducciones en redes sociales

350,000

visitantes han navegado por nuestra página web

5.4. Participación en la agenda regulatoria

5.4.1. Participación en políticas públicas

Reconocemos la importancia de nuestra participación en la agenda regulatoria, con el propósito de contribuir al fortalecimiento del sector. Asimismo, destacamos la transparencia en el proceso como esencial para mantener una gestión responsable y alineada con nuestros valores.

GESTIÓN COLABORATIVA

La gestión de la agenda regulatoria en Cálidda se realiza a través de la Dirección de Regulación y Legal – Subgerencia de Regulación Energética y Financiera con un enfoque colaborativo y transparente, involucrando a varias áreas internas de la compañía. Esta agenda se nutre de las contribuciones de diferentes departamentos y se avanza tanto de manera directa como a través de la colaboración con gremios y asociaciones del sector, como la Sociedad de Minería, Petróleo y Energía y la Sociedad Peruana de Hidrocarburos. Este enfoque colectivo es crucial ya que los desafíos y temas regulatorios que enfrentamos no son exclusivos de nuestra Compañía, sino que impactan a todo el sector de distribución.

Durante el año 2024, hemos participado de manera activa en las mesas ejecutivas convocadas por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM). Además, hemos mantenido un diálogo constante y fluido con grupos de interés clave, tales como MINEM, FISE y Osinergmin.

Asimismo, se han efectuado diversas gestiones con el MINEM y FISE para mantener la continuidad del programa Bonogas Residencial. Asimismo, se ha logrado cerrar el Convenio FISE Cápex Punche 3, que permitirá la construcción de redes de distribución en nuevas zonas con recursos del FISE.

PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES

Para el 2025 mantendremos nuestra participación en el desarrollo de la agenda regulatoria, impulsando normas y temas que contribuyan al sector del gas natural. Nos comprometemos a continuar ejerciendo nuestro derecho de participación de manera responsable y transparente, alineados con nuestros valores y contribuyendo al desarrollo sostenible del sector.

CLAVES DE NUESTRA AGENDA REGULATORIA

Trabajo conjunto con áreas internas y externas
Las áreas internas de Cálidda alimentan la agenda, y se trabaja en coordinación con otras empresas del sector y gremios para abordar temas que afectan a toda la industria.

Relaciones con entidades del estado
Mantenemos un enfoque de transparencia y ética en nuestras interacciones con entidades gubernamentales. Las reuniones se realizan exclusivamente en las oficinas de la entidad estatal correspondiente, salvo excepciones, y siempre con la participación de más de una persona para garantizar transparencia y evitar cualquier malentendido o situación inapropiada. Para ello, hemos creado y velamos por el cumplimiento de la Guía de Relacionamiento con autoridades gubernamentales y el registro de las reuniones en la matriz de reuniones.

Protocolos establecidos
Seguimos protocolos claros y estrictos en nuestras interacciones, incluyendo reglas sobre obsequios y reuniones. No se permite ofrecer regalos a funcionarios públicos, y todas las reuniones se documentan detalladamente, registrando los participantes, los temas tratados y los involucrados, para garantizar trazabilidad y transparencia.

Prevención de corrupción
Con un sistema robusto para documentar y seguir todas las interacciones con entidades del Estado, minimizamos el riesgo de corrupción. Nuestras relaciones con el Estado son públicas y transparentes, y las prácticas adoptadas reducen significativamente la posibilidad de actos corruptos.

Cambio climático
Las actividades que ejecutan los grupos de presión se encuentran alineadas a los objetivos y compromisos del Acuerdo de Paris. La Sociedad Peruana de Hidrocarburos y la Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía impulsan la emisión de políticas públicas que incentiven la masificación del gas natural, considerando que es el combustible con menor índice de nocividad.
(GRI 3-3) (Participación en agenda regulatoria) (Indicador Propio: Participación en agenda regulatoria)

06 Previsión con responsabilidad

Gestionamos nuestros riesgos de manera vigilante, constante y continua

Por el tipo de industria en la que nos desenvolvemos, entendemos plenamente que tenemos una responsabilidad muy grande en la gestión y prevención de riesgos. Particularmente aquellos que puedan tener un impacto negativo en la vida y la salud de las personas, pero también aquellos que representen un potencial peligro ambiental o que atente contra el patrimonio histórico del Perú.

Por ello contamos con procesos, protocolos, sistemas y prácticas que identifican y evalúan de manera periódica y oportuna los diversos riesgos operacionales, tanto para la integridad de nuestra red, como para la seguridad de nuestros clientes.

Estar siempre un paso adelante del riesgo nos ha permitido diseñar e implementar distintos planes de mitigación y continuidad para distintos escenarios potenciales. Nos anticipamos basándonos en datos y evidencia.

6.1. Identificación y evaluación de riesgos

6.1.1. Identificación y evaluación de riesgos

La identificación y evaluación de riesgos son procesos de gran importancia para el éxito y la sostenibilidad de nuestras operaciones. La gestión efectiva de riesgos nos permite anticipar posibles amenazas y nos brinda la capacidad de aprovechar oportunidades que fortalecen nuestro desempeño.

Conscientes de la complejidad de nuestras actividades y de la dinámica del sector de gas natural, abordamos este tema con seriedad y compromiso, asegurando la continuidad operativa, la protección de nuestros colaboradores, la seguridad de nuestros usuarios y la preservación de nuestro entorno.

MIRADA MULTIDIMENSIONAL

Diseñamos nuestra Gestión Integral de Riesgos, un enfoque estratégico que abarca todas las áreas de nuestra operación. Para ello, empleamos una Matriz de Riesgos Estratégicos, un consolidado de los principales riesgos estratégicos y los controles existentes para su mitigación. Vinculamos la identificación y evaluación de riesgos con la toma de decisiones, la planificación y la implementación de medidas preventivas y correctivas. Así, comprendemos y gestionamos los posibles factores de riesgo desde una perspectiva global, considerando tanto los aspectos operativos como aquellos económicos, sociales y ambientales.



En ese sentido, contamos con las siguientes directrices.

- Política de Gestión Integral de Riesgos
- Procedimiento de gestión del riesgo estratégico
- Procedimiento para gestión de riesgos y oportunidades de procesos
- Plan de Continuidad de Negocios
- Manual de Gestión de Continuidad de Negocios
- Instructivo de Gestión de riesgos de Iniciativas de negocio

Gracias a ello, podemos afirmar que, a la fecha, contamos con controles específicos orientados a prevenir cualquier impacto negativo en el ambiente derivado de nuestras operaciones.

Cabe mencionar que nuestra Política de Gestión Integral de Riesgos contempla lineamientos orientados a garantizar el reporte oportuno de los riesgos materializados. **(GRI 3-3) (Gestión de Riesgos y Continuidad) (Indicador propio: Gestión de Riesgos y Continuidad)**

La gestión efectiva de riesgos nos permite anticipar posibles amenazas y nos brinda la capacidad de aprovechar oportunidades que fortalecen nuestro desempeño.

GOBERNANZA

Nuestra Política de Gestión Integral de Riesgos establece el marco necesario para orientar todas nuestras acciones a este respecto, garantizando una gestión coordinada. (DJSI 3.6.1C)

La responsabilidad de la Gestión de Riesgos Estratégicos se distribuye en varios de nuestros niveles organizativos clave. El Directorio y su respectivo comité de Auditoría y Riesgos lideran esta gestión a nivel estratégico, asegurando supervisión efectiva. El director general y el comité Directivo implementan las estrategias en línea con los objetivos, mientras que las subgerencias, especialmente la subgerencia de Planeamiento Estratégico, contribuyen a la definición y despliegue de nuestros lineamientos. (DJSI 3.6.1b)

La gestión de riesgos operacionales es responsabilidad de nuestra área de Sistemas Integrados de Gestión, la cual guía sus acciones a partir de la Metodología que consta en el procedimiento de Gestión de Riesgos estratégicos y en el Instructivo de Gestión de Riesgos RYOS. (DJSI 3.6.1F)

Asimismo, las acciones ejecutadas en el marco de nuestra Gestión Integral de Riesgos se reportan directamente a nuestra Dirección de Finanzas. De esta manera, aseguramos la integración efectiva de las estrategias financieras y la gestión de riesgos en nuestra organización.

En cuanto a nuestros mecanismos de seguimiento y supervisión, realizamos auditorías internas de nuestra Gestión Integral de Riesgos de acuerdo con el plan de trabajo del Auditor Interno y revisiones periódicas de la exposición al riesgo de la Empresa anualmente, con el objetivo de mantener un control efectivo y una gestión proactiva de los factores de riesgo que puedan afectar nuestras operaciones. (GRI 2-25) (DJSI 1.4.1)

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La ejecución de nuestra estrategia de ciberseguridad se encuentra a cargo de la Subgerencia de Operación de TI y Seguridad de la Información bajo un enfoque de gestión de riesgos y es el Director de Tecnología y Transformación Digital quien lidera el seguimiento a esta gestión.

Por otro lado, para el tratamiento ético y seguro de los datos personales de nuestros clientes, contamos con la Policita Web de Privacidad y el Informativo adicional de Sistemas de Videovigilancia. Enmarcado en ello, hemos cumplido con incluir la cláusula correspondiente en los contratos de nuestros clientes. (DJSI 1.8.3)

Hasta la fecha no hemos identificado incidentes en la protección de la privacidad de nuestros clientes. Sin embargo, por norma, si la seguridad de su información se viese afectada, es nuestro deber reportarlo a la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales – APDP. (DJSI 3.6.2)

Para más información sobre nuestros indicadores de seguridad de la información y manejo de datos personales, diríjase a nuestro anexo 13.2.9

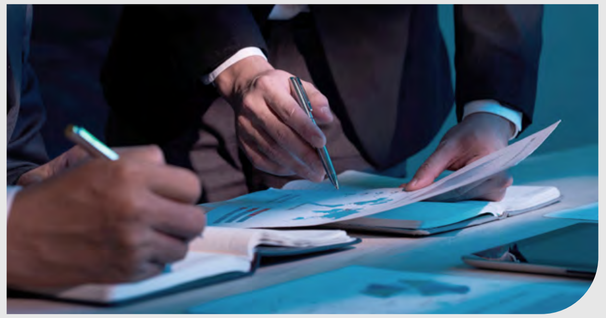
RIESGOS EMERGENTES

En el 2023, abordamos 2 riesgos emergentes clave.



ACCIDENTES Y EVENTOS CATASTRÓFICOS DE SEGURIDAD DE PROCESO

Este riesgo implica el potencial de incidentes significativos relacionados con nuestros procesos operativos que podrían impactar negativamente en la seguridad y la integridad de nuestros colaboradores y las instalaciones. Implementamos medidas de mitigación que incluyen estrictos protocolos de seguridad, mantenimiento regular y formación continua del personal para minimizar este riesgo.



OTROS INCUMPLIMIENTOS NORMATIVOS A NIVEL TRIBUTARIO, LABORAL, AMBIENTAL, LPDP Y VULNERACIÓN DE DD. HH.

Este riesgo abarca posibles incumplimientos de regulaciones y leyes, que podrían llevar a sanciones económicas o daños a nuestra reputación. Para mitigarlo, mantenemos un estricto cumplimiento legal, realizamos auditorías regulares y fomentamos una cultura de ética y transparencia en todas nuestras operaciones. (DJSI 1.4.2)

En el presente periodo 2024, en nuestra empresa, abordamos 4 riesgos emergentes clave.

- Interrupción en la distribución de gas.
- Interrupción de la cadena de suministro.
- Riesgos relacionados al modelo de negocio Financiamiento.
- Respuesta de la Compañía ante situaciones.

Hemos logrado avances significativos en la gestión de estos, mediante acciones concretas como el análisis de alternativas ante los escenarios de interrupción, fortalecimiento de la ciberseguridad y aseguramiento del cumplimiento relacionados a financiamiento y la implementación de un protocolo de respuesta ante escenarios catastróficos que nos permite la parada segura del proceso de distribución de gas. (DJSI 1.4.2)

Con el propósito de fortalecer nuestro sistema de gestión de riesgos, trazamos una serie de metas para este periodo 2024, alcanzando los siguientes resultados significativos.

- Implementación del proceso de Identificación de Riesgos Emergentes.
- Fortalecimiento del grupo de trabajo interdisciplinario mediante reuniones mensuales y seguimiento de acuerdos, relacionado a la gestión de Riesgos.
- Avance significativo en el plan de cierre de brechas relacionadas a Gestión de Riesgos y Continuidad de negocio
- Ejecución de pruebas de continuidad de negocio de acuerdo con los planificado en el presente periodo y la planificación del periodo 2025

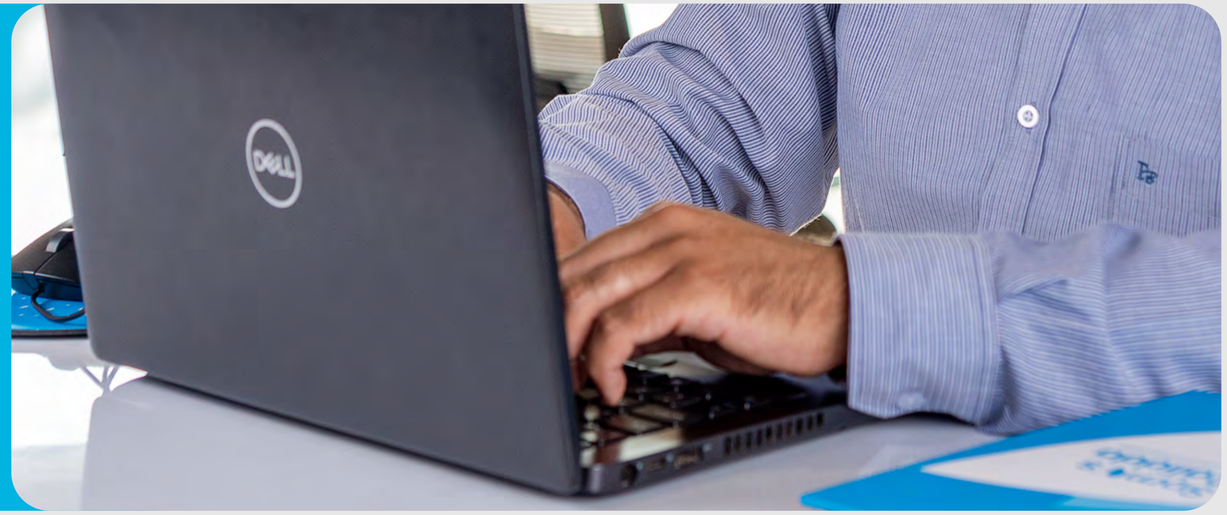
Hemos gestionado diferentes estrategias relacionadas a la gestión de riesgos emergentes identificados en el periodo anterior, tales como el fortalecimiento de las estrategias de ciberseguridad, por la implementación de nuevos negocios y canales de atención, la formación de grupos de trabajo para la atención de los riesgos relacionados a interrupción del Negocio.

PRÓXIMOS PROYECTOS O ACCIONES

Entre los principales proyectos orientados al fortalecimiento de la gestión de riesgos para el año 2024, podemos mencionar los siguientes.

- Plan de fortalecimiento de la Cultura de Riesgos en la organización.
- Proyecto de implementación de una herramienta de gestión de riesgos.
- Actualización de la Matriz de Riesgos Estratégicos e identificación de riesgos emergentes
- Mejora en el grado de resiliencia ante escenarios de interrupción en el proceso de Distribución de gas.

Hemos gestionado diferentes estrategias relacionadas a la gestión de riesgos emergentes identificados en el periodo anterior, tales como el fortalecimiento de las estrategias de ciberseguridad.



Integridad de la red

Preservar la integridad de nuestra red de distribución de gas natural es esencial para mantener nuestro compromiso con la seguridad y la eficiencia. Por ello, nuestro sistema de tuberías está diseñado con múltiples capas de seguridad y se construye bajo estrictas normativas nacionales e internacionales supervisadas por Osinergmin.

Nuestro Sistema de Integridad de Ductos actualiza el diagnóstico para identificar amenazas, evaluar riesgos y aplicar medidas preventivas y correctivas. Para esto, ejecutamos planes específicos, tales como:

- Plan de Gestión de Integridad
- Plan de Desempeño
- Plan de Gestión del Cambio
- Plan de Control de Calidad
- Plan de Comunicaciones

En Cálidda, mantenemos un Sistema de Integridad de Ductos dedicado a actualizar el diagnóstico de la integridad de nuestra infraestructura. Este sistema identifica y gestiona amenazas, valora riesgos y los mitiga mediante prácticas preventivas y de reparación. Nuestros planes incluyen la gestión de integridad, desempeño, gestión del cambio, control de calidad y comunicaciones. Además, contamos con un plan de capacitación del personal conforme a la norma ASME B31Q.

(GRI 3-3) (Indicador propio: Gestión de Riesgos y Continuidad)



Asimismo, nos encontramos adheridos a estándares y normativas clave

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

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE NUESTRA RED

- **Diseño y construcción de las redes de distribución:** se realiza con altos estándares nacionales e internacionales, con la finalidad de asegurar la integridad de la infraestructura en todo el ciclo de vida.
- **Material:** utilizamos tuberías de acero para redes alta y media presión, los cuales cuentan con sistemas de protección que son sus principales barreras contra la corrosión externa mediante su recubrimiento protector y el uso de un sistema de protección catódica que mantiene contralada dicha amenaza. Asimismo, utilizamos tuberías de polietileno para redes de baja presión, reconocida por su durabilidad y resistencia. Preferimos este material por sus cualidades de adaptabilidad y por presentar menos riesgos de corrosión y fugas en comparación con otros materiales. Es importante mencionar que el Sistema de Distribución no cuenta con tramos sin protección o manufacturados de hierro fundido.
- **Protección y señalización:** aplicamos rellenos especializados para proteger y estabilizar la tubería, y mantenemos una señalización clara para facilitar la identificación y el mantenimiento preventivo de la red.
- **Sistema SCADA:** contamos con un sistema de control y adquisición de datos (SCADA), que nos permite monitorear la red las 24 horas del día, asegurando una supervisión constante y una respuesta rápida ante cualquier anomalía.
- **Válvulas de bloqueo automatizadas:** estas válvulas juegan un papel crucial en el control del flujo de gas y en la prevención de incidentes, permitiendo una gestión eficiente y segura 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.



- **Equipos técnicos especializados:** nuestro equipo de técnicos especializados garantiza que todas las instalaciones y mantenimientos se realicen bajo los más altos estándares de seguridad.
- **Programa anual de mantenimiento:** la ejecución del programa implica varias tareas que incluyen el mantenimiento de toda la infraestructura del sistema de distribución, con el objetivo de garantizar el óptimo funcionamiento de los equipos, la continuidad del negocio y la seguridad de la infraestructura.
- **Línea de emergencia 1808:** disponible de manera permanente. Esta línea es un recurso vital para responder de inmediato a cualquier incidencia relacionada con nuestra red. De esta manera tenemos asegurada una respuesta rápida y efectiva ante estas situaciones.
- **Válvulas de exceso de flujo:** instaladas en conexiones residenciales y comerciales, con el objetivo de detener o reducir la propagación de gas en caso de fugas, garantizando la seguridad en hogares y negocios.
- **Programa de prevención de daños:** está dirigido a empresas o instituciones externas que realizan actividades de excavación en la vía pública para instalar otros servicios, como telefonía, agua, luz y desagüe. Con este programa, buscamos reducir la posibilidad de daños causados por terceros y promover una colaboración coordinada con estas empresas excavadoras, con el objetivo de prevenir cualquier daño a los ductos.
- **Programa de calificación de personal:** su objetivo es brindar capacitaciones y calificar a los colaboradores que realicen actividades en el sistema de distribución y sus contratistas.
- **Programa de educación:** consiste en educar sobre la cultura del gas natural, uso seguro y los beneficios que proporciona. Dirigido a organismos de interés como los bomberos, municipalidades y público en general.



PREVENCIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS

PLAN DE PREVENCIÓN DE DAÑOS

Este plan es parte integral de nuestra estrategia de seguridad y prevención, y se complementa con la colaboración constante del Cuerpo General de Bomberos.

CAPACITACIÓN Y EJERCICIOS DE RESPUESTA

Realizamos capacitaciones y simulacros regulares para asegurarnos de que nuestro equipo esté siempre preparado para cualquier eventualidad



Nuestro equipo de mantenimiento detecta y controla sistemáticamente fugas de gas natural. Seguimos procedimientos rigurosos para detectar y corregir emisiones fugitivas, cumpliendo con los más altos estándares de seguridad y normativas.

La integridad de nuestra red es el resultado de una infraestructura avanzada, procesos de supervisión detallados y una cultura de prevención y seguridad, que aseguran un suministro de gas natural confiable y seguro para todos nuestros usuarios. Por ello, cabe resaltar que nuestro sistema de distribución no cuenta con tramos sin protección o manufacturados de hierro fundido. **(GRI 413-2) (GRI 3-3) (GRI 416) (GRI 416-1) (GRI 416-2) (SASB IF-GU-540a.2)**

Para más información sobre la inspección de nuestra red de distribución, diríjase a nuestro anexo 13.2.10

Durante el año 2024 no se han presentado multas, sanciones o advertencias relacionados a salud y seguridad de los clientes, o incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a información de los servicios o etiquetado de los productos como publicidad engañosa. **(GRI 416-2) (GRI 417-1)**

6.1.2. Seguridad de los clientes

En Cálidda, estamos comprometidos con la seguridad de nuestros clientes. Esto se refleja en nuestra gestión, nuestros programas educativos y nuestra colaboración con entidades reguladoras. De esta manera, trabajamos continuamente para garantizar que los estándares de seguridad se cumplan y sean parte integral de nuestra operación.

¿CÓMO LO GESTIONAMOS?

Evaluación de Productos y Servicios: En nuestra línea de financiamiento CrediCálidda, nos enfocamos en sugerir la adquisición de productos que cumplan con estándares de eficiencia energética y calidad.



6.2. Planes de mitigación

Reconocemos la importancia fundamental de identificar los riesgos emergentes relativos a nuestras operaciones y, sobre todo, de realizar una descripción y especificación detallada de su impacto potencial. Conscientes de la necesidad de anticiparnos a los desafíos, sostenemos un enfoque proactivo al plantear acciones mitigadoras específicas.

Nuestra gestión

En Cálidda, entendemos que la gestión efectiva de los riesgos es fundamental para asegurar la sostenibilidad a largo plazo y el cumplimiento normativo. La mitigación de estos riesgos es una prioridad estratégica, especialmente en un entorno cada vez más dinámico y regulado.

Uno de los riesgos identificados en el subproceso de gestión del aprendizaje y conocimiento es la falta de formación y entrenamiento adecuado. Para mitigar este riesgo hemos establecido los siguientes controles:

Controles de mitigación

Plan Integral de capacitación anual

Nuestro documento estratégico que define la capacitación regulatoria y la organización de la formación a lo largo del año.

Matriz de capacitaciones

Documento que reúne la información cuantitativa e indicadores de gestión de la formación que permite realizar seguimiento y control al equipo de Talento.

***Dashboard* de capacitaciones**

Este año promoviendo la mejora continua, salimos en vivo con nuestro *dashboard* de capacitaciones, un panel interactivo que consolida y presenta a los líderes de la organización información sobre el avance, progreso y cursos pendientes de los equipos, de esta manera, descentralizamos la información y generamos la corresponsabilidad del líder y su equipo en el cumplimiento de los cursos regulatorios.

Incentivos relacionados al cumplimiento

Establecemos objetivos vinculados a la gestión de riesgos, con horizontes de cumplimiento ajustados a la complejidad de cada objetivo. Para garantizar su seguimiento efectivo, llevamos a cabo evaluaciones trimestrales ejecutadas por nuestros responsables de procesos, quienes desempeñan un papel clave en la supervisión y el logro de estas metas.

Estos controles se consolidan en nuestra Matriz de Riesgos Operativos, garantizando así la efectividad en la gestión de riesgos en el ámbito del aprendizaje y desarrollo de nuestros colaboradores.

PRÓXIMOS PROYECTOS O ACCIONES

Como parte de nuestras futuras acciones nos hemos propuesto el culminar la adopción de la Gestión de Seguridad de procesos e incrementar el grado de madurez, siendo este uno de los retos asumidos en el presente periodo y siguiente, para lo cual se cuenta con una hoja de ruta consistente en 4 hitos de avance de la gestión:

- Gestión de los incidentes de seguridad de procesos
- Análisis de Riesgos de los Procesos- ARPs
- Gestión de Escenarios de Alta Consecuencia
- Disciplina Operacional- DO

Es nuestra prioridad para el siguiente periodo la mitigación de los posibles riesgos relacionados a afectaciones de gravedad de nuestras operaciones. **(GRI 3-3) (Gestión de Riesgos y Continuidad) (Indicador propio: Gestión de Riesgos y Continuidad)**

6.3. Planes de continuidad

Garantizar nuestra operatividad continua frente a diversos factores de riesgo es un compromiso que asumimos ante la comunidad y el país. Por ello, nos enfocamos en diseñar estrategias que nos permitan responder eficazmente ante situaciones imprevistas como eventos climáticos extremos o crisis sanitarias. Su implementación constante asegura la protección de nuestros usuarios y la estabilidad de nuestras operaciones.

Al haber desarrollado nuestro Plan de Continuidad de Negocios y nuestro Manual de Gestión de Continuidad de Negocios, contamos con un instructivo enfocado en la identificación de riesgos en las iniciativas de negocio con distintas finalidades. **(DJSI 1.8.3)**

- Brindar seguridad en el proceso de alcanzar nuestros objetivos estratégicos.
- Garantizar la continuidad en la provisión del servicio de gas natural y demás productos a nuestros clientes.
- Mantener la continuidad y viabilidad de nuestro negocio dentro del mercado peruano.
- Sostener una actitud de alerta constante ante la identificación de riesgos emergentes relacionados con nuestras actividades de negocio.

PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES

En el periodo 2024, hemos logrado importantes avances en la gestión de riesgos y continuidad, tales como:

- Identificación de Riesgos Emergentes.
- Planificación de ejercicios de Continuidad de Negocio.
- Fortalecimiento de grupos de trabajo, enfocados en gestión de riesgos y continuidad.
- Seguimiento de acuerdos y oportunidades de mejora.
- Avances importantes en el plan de cierre de brechas de la gestión, entre otros.

Con miras a continuar fortaleciendo nuestra estrategia de continuidad, para el periodo 2025, tenemos proyectos relacionados a incrementar el grado de resiliencia de la Organización, identificando puntos únicos de falla y cumplir con el plan de pruebas de continuidad del negocio. Asimismo, tenemos proyectado proporcionar capacitaciones a todos nuestros colaboradores en la supervisión de habilitaciones residenciales. **(GRI 3-3) (Gestión de Riesgos y Continuidad) (Indicador propio: Gestión de Riesgos y Continuidad)**



07 Una cadena irrompible

Insumos, servicios y proveedores alineados con nuestra visión para añadir valor

Cultivamos una relación con nuestros proveedores, contratistas y aliados estratégicos basada en la confianza, pero también en compartir valores y buenas prácticas que repercuten positivamente en un círculo virtuoso.

Nuestra gestión de proveedores y suministros está en sintonía con nuestra mirada y estrategia sostenible como empresa. Nos aseguramos de que cada eslabón de las cadenas que establecemos con distintas empresas enganche a la perfección con los estándares y procedimientos que aplicamos en nuestras operaciones.

Para ello, promovemos de manera activa y con incentivos las mejores prácticas en todos nuestros proveedores de productos y servicios, de todas las áreas de la Compañía.

7.1. Selección y evaluación de proveedores

La gestión sostenible de la cadena de suministro es fundamental para nosotros, ya que asegura que las prácticas de los proveedores estén alineadas con los estándares sociales, ambientales y de derechos humanos de la Compañía. Esto reduce riesgos y fortalece nuestra aspiración de posicionarnos como una empresa que contribuye a la sostenibilidad de su cadena de valor. Es importante mencionar que Cálidda opera en la concesión de distribución de gas natural ubicada en Lima y Callao, por tanto, las operaciones significativas suceden en estas 2 provincias. Sobre proveedores o contratistas locales, son todas aquellas empresas conformadas en el territorio nacional.

Gestión y planificación

La gestión de abastecimiento se encuentra presente transversalmente en la organización, coordinando estrechamente con todas las direcciones de la empresa, las cuales desarrollan estrategias de mediano y largo plazo que impactan en los flujos del negocio y que se traducen en procesos más eficientes.

Durante el 2024 se instaló el HUB de Abastecimiento en Cálidda, desde donde se gestionan las contrataciones para todas las filiales del Grupo Energía Bogotá establecidas en Perú, con el propósito de aprovechar las sinergias y economías de escala en el Grupo.

A nivel de supervisión, contamos con un comité de Contratación en el que participan 7 directores que realizan un seguimiento de todas las acciones relacionadas a las prácticas de abastecimiento de la empresa.

Entre las funciones del comité se encuentran la aprobación del Plan Anual y Plurianual de Contrataciones, y el seguimiento de los procesos de contratación igual o mayor a USD 100,000. Para aquellos iguales o mayores a USD 8 millones, la instancia de aprobación es nuestro Directorio. **(DJSI 1.7.2) (DJSI 1.7.3)**

Para regular estos procesos, nuestro Modelo Estratégico de Abastecimiento se sostiene en los siguientes lineamientos.

- Política de Sostenibilidad
- Política de Abastecimiento
- Manual de Contratación y Control de Ejecución
- Política de Control Interno y Prevención de Fraude y la Corrupción
- Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas **(DJSI 1.7.1)**

Para mayor detalle sobre los documentos señalados, puede ingresar aquí.

Contamos con un Manual de Salud y Seguridad en el Trabajo para contratistas, y con el Manual de Manejo Ambiental. En estos documentos se precisan los requisitos a cumplir por parte de nuestros proveedores y contratistas. Adicionalmente, incorporamos una cláusula sobre Derechos Humanos en las condiciones de contratación. **(DJSI 1.7.2)**

Nuestro proceso de abastecimiento es sometido a auditorías constantes por parte del equipo de auditoría interna, así como por auditores externos. Esta práctica asegura la integridad y conformidad de nuestros procesos en la cadena de suministro.

Por otro lado, el número de proveedores locales y extranjeros está registrado en la plataforma SAP. Validamos la información de los proveedores solicitando datos que se verifican en SUNAT, centrales de riesgo, Formato Registro de Proveedor y certificación bancaria. Es importante señalar que esta información no es validada por terceros.

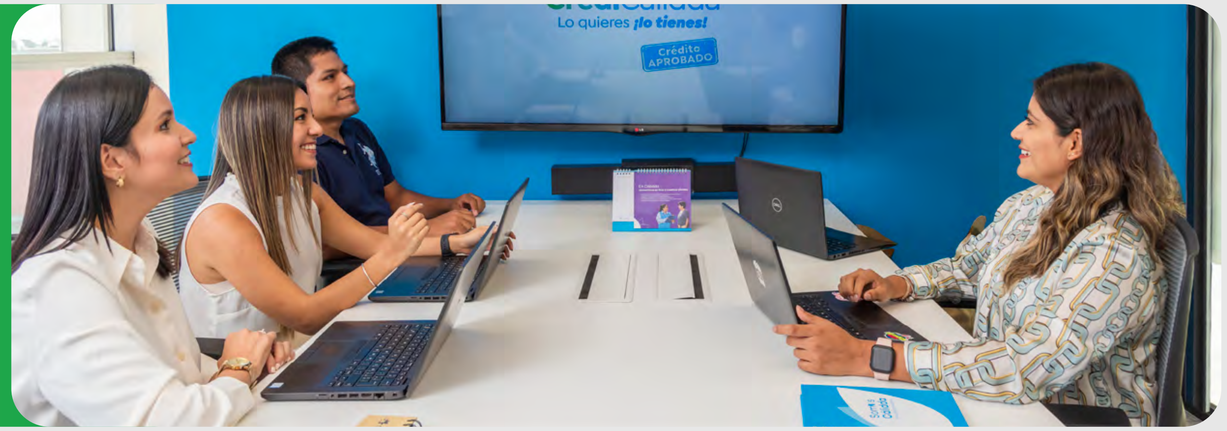


LOGROS 2024

Durante el año 2024, hemos realizado acciones significativas en nuestra cadena de suministro sostenible.

- **Desarrollamos una estrategia de contratación en colaboración con diversas áreas de la empresa, abordando tanto las necesidades comerciales como las regulatorias, logrando la incorporación de nuevos contratistas en diferentes categorías.**
- **Implementamos un HUB de Abastecimiento manteniendo la continuidad de las contrataciones con resultados positivos en materia de ahorros y reducción en los tiempos de contratación.**
- **Organizamos el VIII Encuentro de Proveedores. Este evento nos permitió reforzar conceptos con nuestros proveedores sobre uno de nuestros valores "Primero la Vida", componentes del sistema de prevención, así como sobre nuestros elementos de gestión ética: el Código de Ética y Conducta a Proveedores y Contratistas, la Política de Obsequios y Atenciones, el Canal Ético y los lineamientos sobre relacionamiento con funcionarios públicos. Asimismo, transmitimos nuestros valores y principios éticos; y abordamos la importancia de la sostenibilidad, el impacto en el medio ambiente de las actividades que realizamos y un llamado a la acción para preservar el lugar donde vivimos.** (GRI 3-3) (GRI 308) (GRI 3-3) (GRI 414)
- **Hemos ahorrado alrededor de USD 17.90 millones en nuestras contrataciones, un logro que refleja nuestra capacidad para optimizar recursos y maximizar la eficiencia en cada proceso. Este hito subraya nuestra excelencia operativa y nuestro compromiso con la generación de valor sostenible.**
- **En coordinación con Empresarios por la Integridad, 4 contratistas estratégicas han logrado certificarse como Pymes Embajadoras de la Integridad, robusteciendo los principios de integridad y cumplimiento a lo largo de la cadena de abastecimiento.**
- **Capacitamos a proveedores estratégicos en Diversidad e Inclusión, a través de 2 talleres con Aequales. Tuvieron la oportunidad de realizar un autodiagnóstico y plan de trabajo.** (DJSI 1.7.2) (DJSI 1.7.3)
- **Avanzamos en la integración del factor K de sostenibilidad en más de 30 contrataciones, marcando un notable aumento en comparación con el año anterior.**
- **Más del 70% de las contrataciones proyectadas en el Plan Anual de Compras fueron ejecutadas con éxito.**
- **Obtuvimos calificaciones satisfactorias en la encuesta de desempeño de nuestros clientes externos.**
- **Se logró reducir el tiempo de evaluación de ofertas de procesos competitivos en 40%, acelerando la implementación de condiciones más favorables como la reducción de costos.** (GRI 3-3) (Cadena de suministro sostenible) (Indicador propio: Cadena de suministro sostenible)

Hemos logrado ahorrar alrededor de USD 17.90 millones en nuestras contrataciones, un logro que refleja nuestra capacidad para optimizar recursos y maximizar la eficiencia en cada proceso.





INDICADORES CLAVE DE NUESTROS PROVEEDORES

498
proveedores totales



5
proveedores significativos de nivel 1

12
Proveedores internacionales



486
proveedores nacionales (locales)

98%
de nuestros proveedores totales son locales

Mas información sobre nuestros indicadores de nuestros proveedores, diríjase a nuestro anexo 13.2.11

INDICADORES CLAVE DE PRESUPUESTO DE ABASTECIMIENTO

90.94%
del gasto de abastecimiento se realiza en proveedores locales (USD 120´485,116.30)

29%
del gasto total en proveedores significativos de nivel 1 (USD 37´913,676.50)



Mas información sobre nuestros indicadores de nuestros proveedores, diríjase a nuestro anexo 13.2.12

INDICADORES CLAVE DE CAPACITACIÓN DE NUESTROS PROVEEDORES

100%

de nuestros proveedores significativos han participado en programas de capacitación

Mas información sobre nuestros indicadores de nuestros proveedores, diríjase a nuestro anexo 13.2.13

INDICADOR CLAVE DE AUDITORÍA A PROVEEDORES

0.13%

de nuestros proveedores han sido auditados como parte de su evaluación

Mas información sobre nuestros indicadores de nuestros proveedores, diríjase a nuestro anexo 13.2.14

La gestión sostenible de la cadena de suministro es fundamental para nosotros, ya que asegura que las prácticas de los proveedores estén alineadas con los estándares sociales, ambientales y de derechos humanos de la Compañía.



7.1.1. Modelo de abastecimiento

Dentro de nuestro modelo de gestión de abastecimiento estratégico, incluimos criterios ambientales, sociales y de gobernanza para la selección de nuestros proveedores y contratistas.

El proceso de registro de proveedores incluye la validación de la existencia de la empresa y verificación en listas restrictivas de la razón social, accionistas y representantes legales, entre otros.

Se dio continuidad a la aplicación de un factor K de sostenibilidad, mediante el cual se premia al proveedor que cuente con dicho factor ponderándolo como criterio de selección en las categorías de bienes o servicios relacionadas con sostenibilidad y cambio climático.

Adicionalmente, medimos el desempeño de proveedores y contratistas que cuentan con un contrato igual o mayor a USD 100,000 en aspectos administrativos, técnicos, ambientales, sociales y relacionamiento comunitario, a través del Instructivo de Evaluación de Desempeño.

Ejes de acción y grandes procesos



100%

de nuestros proveedores al cierre del 2024 han pasado una verificación de las áreas de salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente, riesgos y tecnología de la información. Además, una vez emitida la orden de compra o contrato, el proveedor pasa por un proceso de homologación técnica, SST y MA para asegurar el cumplimiento de los requisitos antes de iniciar el servicio.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- **Requisitos:** durante la fase de planeación se establecen requisitos sociales (incluyen requisitos de SST) y ambientales específicos para cada servicio.
- **Selección:** se adjuntan requisitos técnicos, sociales y ambientales en la documentación, Además, los oferentes deben demostrar su cumplimiento. Para contrataciones superiores a USD 100,000, remitimos la Política de Sostenibilidad y Cumplimiento, que debe ser firmada y devuelta al proveedor como muestra de adhesión.

SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO

- **Proceso de homologación.** Una vez otorgado el servicio, implementamos un proceso detallado de homologación para asegurar que nuestros proveedores cumplan con los estándares necesarios antes de iniciar el trabajo requerido.
- **Interventoría y supervisión en campo.** Garantizamos el cumplimiento de las condiciones contractuales a través de una supervisión constante y evaluamos el desempeño de nuestros proveedores con el Instructivo de Evaluación de Desempeño.
- **Instrumentos de Gestión Ambiental (IGAs).** Los proveedores con impactos ambientales negativos significativos identificados (potenciales o reales) son aquellos contemplados dentro del alcance de nuestros IGAs aprobados para las etapas de construcción, operación mantenimiento y abandono del sistema de distribución. A estos proveedores, además de asignarles el cumplimiento de los compromisos establecidos en los IGAs, se les solicitan los siguientes requerimientos adicionales según aplique.

(GRI 3-3) (GRI 308) (GRI 3-3) (GRI 414) (GRI 3-3) (GRI 204) (DJSI 1.7.3)

NUESTRO DESEMPEÑO

Durante el periodo 2024, realizamos las siguientes acciones en materia de evaluación de nuestros proveedores.

- Hemos incorporado a 148 nuevos proveedores a nuestra red. Cada uno de ellos fue sometido a una rigurosa verificación de áreas críticas como salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente, riesgos, y tecnología de la información, según lo ameritara el caso.
- Se ha implementado la guía para la atención de nuevos proveedores y se actualizó el Instructivo para el Registro de Proveedores con el propósito de contar con un número mayor de proveedores preseleccionados y agilizar las contrataciones.
- 4 proveedores estratégicos han sido certificados como Pymes Embajadoras de la Integridad.
- Más de 50 proveedores firmaron el Pacto con la Integridad durante la VIII Edición del Encuentro con Proveedores.
- Nos propusimos realizar evaluaciones ambientales para al menos el 80% de nuestros nuevos proveedo-



Riesgos asociados al tema
Los impactos ambientales significativos identificados corresponden a fugas y potencial explosión o incendio como parte de la operación del sistema de distribución. Cabe mencionar que este riesgo es abordado directamente desde nuestra gestión.

res, superando la expectativa, logramos un alcance del 100%.

- Se fomentó el uso de la Plataforma de Sostenibilidad de PAR Servicios, que incluye un cuestionario de autodiagnóstico en cuatro dimensiones: Gobierno y Estrategia, Económico, Ambiental y Social. Esto permitió que 81 proveedores evaluaran su cumplimiento y establecieran planes de acción. (DJSI 1.7.4)
- Se ha enviado un boletín de proveedores a más de 800 socios comerciales, destacando buenas prácticas, acciones socioambientales, y proporcionando consejos para una comunicación inclusiva.
- Con respecto a los contratistas integrales, sus trabajos principalmente están asociados a temas constructivos por lo que algunos de los impactos generados por sus actividades son significativos. Sin embargo, la gran mayoría de estos están asociados a eventos potenciales solo en casos de contingencias como derrames e incendios. Además de pactar mejoras con ellos, nuestra relación no se ha finalizado o interrumpido. (DJSI 1.7.2)
- No identificamos riesgos potenciales en temas sociales, ambientales o de Derechos Humanos significativos en nuestra cadena de suministro. (GRI 308-2) (GRI 414-2) (GRI 406-1) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1)



CERO

Contratistas identificados en los que los derechos de los trabajadores a ejercer la libertad de asociación o negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo significativo.

Contratistas identificados con riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil y trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.

Contratistas identificados con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES

- **Factor K de sostenibilidad:** aplicamos criterios de selección que premian las buenas prácticas en sostenibilidad, ejecutados en varias contrataciones. (DJSI 1.7.3)
- **Planes para 2025:** continuaremos fortaleciendo la cadena de suministro sostenible a través de la aplicación de criterios sostenibles en la selección de proveedores y capacitaciones en temas de sostenibilidad orientados a la medición de huella de carbono. Asimismo, tenemos planeado incorporar un mayor número de proveedores en la certificación de Empresarios por la Integridad.

INDICADORES CLAVE DE EVALUACIÓN DE CONTRATISTAS

0.006%

de proveedores tienen riesgos ASG

100%

de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales y sociales

Para más información sobre nuestros indicadores de nuestros proveedores, diríjase a nuestro anexo 13.2.15

08

Desarrollo viable y crecimiento transparente

Nuestro desempeño económico como reflejo de nuestra mirada sostenible

Conducimos nuestro negocio teniendo como un eje central el crecimiento y el manejo sostenible de nuestras finanzas. Adoptamos estándares e indicadores internacionales debidamente auditados y reportados.

Ello fortalece y consolida nuestra reputación a nivel local e internacional, generando beneficios directos para el negocio a través de la creación y distribución de valor económico.

Actuamos siempre de manera íntegra, aplicando mecanismos de control, gestionando responsablemente nuestros riesgos y comunicando de manera oportuna y transparente a todas las partes interesadas, además de los potenciales inversores y la sociedad en su conjunto.

8.1. Resultados financieros

El desempeño económico sostenible es crucial para nosotros, ya que asegura nuestra viabilidad y continuidad, al mismo tiempo que contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de las comunidades en donde operamos. La integridad financiera y la transparencia son fundamentales para mantener la confianza de los inversores y otros grupos de interés.

Nuestras políticas y compromisos en relación con el desempeño económico están estructuradas en 4 ejes.

4 EJES DE NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO

INTEGRIDAD

Se aplica el principio de honestidad y transparencia en todos los procesos financieros.

CONTROL

Se realizan análisis y evaluaciones rigurosas para garantizar la eficacia en la gestión financiera.

GESTIÓN DE RIESGOS

Se implementa un enfoque integral de riesgos para asegurar una administración eficiente.

COMUNICACIÓN

Se fortalece la comunicación con el mercado financiero para fomentar la confianza en los inversores.

La integridad financiera y la transparencia son fundamentales para mantener la confianza de los inversores y otros grupos de interés.



DESEMPEÑO 2024

- **Creación y distribución de valor económico.** Los ingresos operacionales de la Compañía para el 2024 sumaron USD 897.2 millones, un incremento de 2.7% en comparación con los resultados del año anterior. Asimismo, el EBITDA y la Utilidad Neta totalizaron en USD 248.5 millones y USD 106.6 millones, un crecimiento de 7.0% y 5.0%, respectivamente. Este sólido y sostenido crecimiento es reflejo de la madurez de la compañía y los precios competitivos del gas natural en comparación a sustitutos, los cuales garantizan flujos estables en el tiempo.
- **Desempeño superior**. En el año 2024 logramos realizar 183,651 nuevas conexiones, lo cual nos permitió cerrar el año con 1'966,247 clientes acumulados. Cabe destacar que, del total de conexiones, 178,633 corresponden a hogares y dentro de ese grupo, aproximadamente 74% pertenece a los estratos menos favorecidos del país. Adicionalmente, construimos 975 km de redes de polietileno en baja presión y 12 km de redes de acero en alta presión. Con estas adiciones, el sistema de distribución de Cálidda cuenta con 18,156km de redes subterráneas.

Para conseguir lo anterior, obtuvimos un desembolso de financiamiento por un total USD 90 millones. Este es el cuarto préstamo bajo un marco de sostenibilidad y con el que nos comprometemos a una reducción del ratio de intensidad de nuestra huella de carbono (kg de CO2 por cliente) hacia el 2029, así como a continuar con el proceso de masificación de gas natural en Lima y Callao.

Por último, buscamos impulsar la masificación del gas natural en el Centro Sur del país a través de una propuesta al Estado que conllevaría a una inversión de más de USD 400 millones en 7 regiones de Perú, la construcción de 2 City Gates y más de 2,500 km de redes. Esta propuesta generaría un impacto positivo en el empleo de más de 9,000 personas, más de USD 420 millones de ahorros para la población y una reducción de 175,000t de CO_2. **(GRI 3-3) (GRI 201)**

El desempeño económico sostenible es crucial para nosotros, ya que asegura nuestra viabilidad y continuidad, al mismo tiempo que contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de las comunidades en donde operamos.

INDICADORES CLAVE DE NUESTROS RESULTADOS FINANCIEROS

USD 897.2 millones

de valor generado (Ingresos operacionales)

USD 836.2 millones

de valor distribuido

USD 61.0 millones

de valor retenido

Para más información sobre nuestros Resultados financieros, diríjase a nuestro anexo 13.2.16

LOGROS 2024

- Venimos trabajando de la mano con el Consorcio Camisea para educar y facilitar la conversión de vehículos a GNV. Así, al primer trimestre, el parque automotor de vehículos pesados a GNV aumentó en más de 1,200 vehículos vs. el 1T 2023 (+21%), generando ahorros y reduciendo las emisiones de CO_2.
- Durante el segundo trimestre obtuvimos el premio Yanapay por tercer año consecutivo dentro de la categoría Ecoeficiencia al haber recolectado más de 47 toneladas de residuos aprovechables durante el 2023. Con el reciclaje de estos residuos, se recaudó más de S/20,000 que contribuyeron con terapias fundamentales para 38 niños pacientes, así como evitar la tala de 271 árboles.
- En el tercer trimestre, conseguimos un desembolso de USD 90 millones con Bank of Nova Scotia, bajo un marco de sostenibilidad, para continuar con el proceso de masificación del gas natural.
- Se presentó una nueva propuesta al Estado para masificar el Gas Natural en el Centro Sur del país a través de una inversión de más de USD 400 millones y la construcción de más de 2 500 km de redes.
- Se logró mejorar la calificación de sostenibilidad otorgada por la consultora S&P Global ESG, pasando de 59 a 73 puntos. Asimismo, se dio una mejora en las dimensiones Económica & Gobernanza de 48 a 60 puntos, Social de 72 a 84 puntos y Medioambiental de 57 a 73 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.



8.2. Enfoque fiscal

Nos ayuda a garantizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y asegura nuestra transparencia e integridad en las operaciones financieras. Este enfoque respalda la estabilidad y reputación de la empresa en el sector energético mediante diversos mecanismos y acciones.

- **Políticas y compromisos.** Operamos bajo un Convenio de Estabilidad Jurídica, que asegura el cumplimiento del régimen tributario y evita la modificación de las condiciones dispuestas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Impuesto a la Renta aprobado en el Decreto Supremo N.° 054-99-EF, el cual se encontraba vigente en diciembre del 2000, fecha de celebración del convenio. (GRI 3-3) (GRI 207)
- **Gestión de cumplimiento.** Se enfoca en la integridad y el control, asegurando que todas las operaciones y decisiones financieras cumplan con la normativa vigente.
- **Contratación de especialistas fiscales.** Para garantizar el cumplimiento y la correcta gestión tributaria.
- **Auditorías externas.** Son revisiones independientes del capítulo fiscal por una firma auditora de reputación.
- **Seguimiento del Canal Ético.** Para gestionar conductas no éticas y cumplir con los procedimientos fiscales.
- **Transparencia.** Mantenemos un acercamiento con transparencia total ante las autoridades para cualquier requerimiento o tema de revisión.

LOGROS 2024

- Cumplimiento cabal de las normativas fiscales bajo el esquema de estabilidad tributaria.
- No tener sanciones por aspectos tributarios. (GRI 207-1) (GRI 207-4)



Testimonio



Durante estos 25 años de trabajo, he tenido la satisfacción de contribuir al impacto positivo que hemos generado en la vida de casi 8 millones de personas gracias al servicio de gas natural. Mi propósito siempre ha sido ofrecer soluciones a quienes me rodean, y eso es justamente lo que hacemos en Cálidda: promovemos el bienestar y mejoramos la calidad de vida de nuestros usuarios.

El compromiso y la confianza son ideas fuertes, indesligables de la historia de Cálidda. Podemos hablar de un verdadero viaje de transformación y pasión, del cual me siento profundamente orgulloso de haber formado parte. Todo lo que hemos construido hasta ahora refleja ese propósito compartido que ha guiado cada paso de este camino.

Edwin Vegas
Director de Operaciones

8.3. Financiamiento sostenible

El financiamiento sostenible ha jugado un papel crucial en nuestras operaciones, alineándose con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la mitigación del cambio climático. Este enfoque refuerza nuestro posicionamiento en el mercado y nos permite acceder a condiciones de financiamiento competitivas, reflejando la confianza de los inversores en nuestras prácticas sostenibles.

Durante el año, buscamos financiar las inversiones en la masificación del gas natural mediante la obtención de un préstamo con cláusulas de sostenibilidad que nos incentiven a cumplir metas ASG en el corto y mediano plazo. Asimismo, hemos cumplido con todos los compromisos pactados en los préstamos sostenibles de años pasados. Las medidas adoptadas y nuestro compromiso sólido y constante con prácticas sostenibles y responsables se evidencian en la evaluación anual de nuestra calificación ASG. **(GRI 3-3) (GRI 201) (GRI 201-2)**

PRÉSTAMOS VIGENTES

- **Préstamo con Bank of Nova Scotia.** Este préstamo de USD 200 millones desembolsado en diciembre del 2021 tiene como KPI la calificación anual ASG.
- **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 CO2 sobre redes del sistema de distribución en 18% al 2028 comparado con la línea base del 2019.
- **Préstamo con Bank of Nova Scotia.** En agosto del 2024, recibimos un préstamo de USD 90 millones, cuyo cumplimiento está vinculado a dos indicadores clave: mantener una calificación anual mínima en criterios ASG y reducir en un 30% la intensidad de emisiones de CO_2 por cliente acumulado al 2029, en comparación con la línea base de 2022.



LOGROS 2024

Los indicadores clave para medir nuestro desempeño en financiamiento sostenible incluyeron los que se listan a continuación.

- **Calificación ASG Anual.** Mantuvimos y mejoramos nuestra calificación ASG, llegando a 73 puntos en la evaluación S&P ESG Score de octubre 2024, lo cual representa una mejora de 14 puntos respecto a la calificación de 59 alcanzada en diciembre del 2023. Con este resultado superamos ampliamente los puntajes requeridos de 53, 58 y 62 puntos del financiamiento sostenible con Bank of Nova Scotia (2021), Línea de Crédito con CAF (2023) y financiamiento con Bank of Nova Scotia (2024), respectivamente.
- **Intensidad de Emisiones de CO_2.** Al cierre del 2024, hemos logrado una reducción del 39% en la intensidad de emisiones de CO_2 en las redes del sistema de distribución y del 27% en la intensidad de emisiones sobre clientes acumulados, lo que nos posiciona en la trayectoria correcta para cumplir nuestros objetivos de largo plazo.
- **Cumplimiento de Compromisos Contractuales.** Cumplimos con los compromisos establecidos en los contratos de financiamiento, lo que reflejó nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa. **(GRI 3-3) (GRI Desempeño Económico Sostelible)**

09 Cuestión de principios y valores

La ética y el buen Gobierno Corporativo como cimientos de la Empresa

Al ser una compañía que ha basado su prestigio y crecimiento en la confianza, una gestión ética y anclada en sólidos valores es fundamental para nosotros. Por eso tenemos un sistema de gobernanza en el que nuestro Programa y Código de Ética constituyen herramientas fundamentales.

Una sólida estructura organizacional, de la mano con férreos procesos de debida diligencia y mecanismos de control interno, aseguran un desempeño ético de los más altos estándares en todos los niveles de la Empresa. Una responsabilidad que honramos con seriedad, siempre.

Cultura, ética y valores sostenibles

La sostenibilidad de la Compañía y la generación de confianza en nuestros grupos de interés son cruciales. Para lograrlo nos apoyamos en una cultura de legalidad, ética y transparencia, alineada con nuestro valor: “Hacemos lo correcto”. Nuestros estándares de comportamiento ético son esenciales para la creación de valor y la consolidación de relaciones de confianza con nuestro entorno.

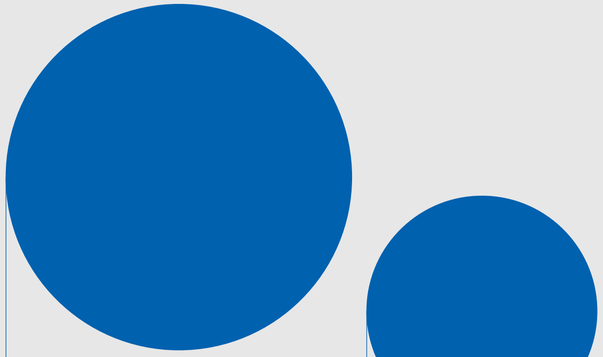
Nuestra gestión se basa en nuestro programa de Ética y Transparencia y es orientado por nuestro Código de Ética y Conducta, que establece los estándares de comportamiento esperados de todos nuestros colaboradores. Estamos firmemente comprometidos con la aplicación de nuestros valores corporativos y principios éticos, que proporcionan un marco para el comportamiento ético e íntegro, esencial en la gestión de relaciones con diversos grupos de interés. (DJSI 1.5.3)



9.1. Estructura de Gobierno

9.1.1. Nuestros accionistas

Los principales inversionistas de nuestra empresa son Grupo Energía Bogotá y Promigas, que cuentan con una participación de 60 y 40%, respectivamente. Ambos son destacados conglomerados empresariales de Colombia, dueños de una sólida presencia en el sector energético de América Latina.



60%

Grupo Energía Bogotá

40%

PROMIGAS

9.1.2. Nuestro Directorio

De acuerdo con nuestros estatutos, el Directorio es el órgano encargado de la administración de la Empresa, por lo que posee amplias facultades de gestión y representación, sujetas únicamente a los referidos estatutos y a las regulaciones peruanas.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y COMPOSICIÓN

Nuestro Directorio es elegido por la Junta General de Accionistas, la misma que considera criterios como la experiencia en finanzas, derecho o ciencias afines, así como actividades relacionadas con el sector de servicios públicos y las operaciones de la Compañía. Además, se evalúa el perfil del candidato, incluyendo trayectoria, reconocimiento, prestigio, disponibilidad, liderazgo, buen nombre y reconocimiento por idoneidad e integridad.

En nuestros estatutos establecemos el procedimiento para la elección del Directorio, compuesto por 7 miembros principales y 7 miembros suplentes. Asimismo, la designación se realiza por períodos anuales, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

Durante el 2024 nuestro directorio estuvo compuesto de la siguiente manera. **(GRI 2-9)**

14

DIRECTORES EN EL DIRECTORIO 2024

7 directores titulares

- 1 independiente no ejecutivo[2]
- 6 ejecutivos

7 directores suplentes

- 0 independientes
- 7 ejecutivos no independientes

[2] N° de directores independientes con experiencia en el sector: 2024: 1; 2023: 1 ;2022: 1; 2021: 2.
En septiembre de 2024, el señor Alfonso Bustamante, considerado director independiente no ejecutivo, presentó su renuncia. En su reemplazo, se designó al señor Juan Jiménez. Si bien no forma parte de la alta dirección de los accionistas ni de Cálidda, el formó parte del Directorio de Contugas, empresa vinculada a Cálidda, hasta el año 2022-2023.

NUESTROS DIRECTORES

JUAN RICARDO ORTEGA LÓPEZ
Presidente del Directorio – Director titular (GRI 2-11)

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.

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 se desempeñó como director ejecutivo de Banca de Inversión (2009-2011) y como 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. Fue vicepresidente de Inversiones de Corficolombiana. Actualmente se desempeña como vicepresidente de crecimiento del GEB.

JORGE ANDRÉS TABARES ÁNGEL
Director titular

Ingeniero civil por la Escuela de Ingeniería de Antioquia 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 FEDERICO JIMÉNEZ MAYOR
Director titular

Es un 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).

MARÍA LORENA GUTIÉRREZ BOTERO
Directora titular

PHD en Finanzas de la Universidad de Tulane en Estados Unidos. Ingeniera industrial de profesión de la Universidad de los Andes y MBA de esa misma Universidad. Ocupó cargos ministeriales del Gobierno de la República de Colombia desde el 2014 al 2018. Asimismo, ha realizado una gran cantidad de consultorías tanto para el Gobierno Colombiano como para diferentes organismos internacionales. Actualmente se desempeña como presidenta del Grupo Aval.

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.

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 S.A., PROMIGAS S.A. E.S.P., GAS NATURAL DE LIMA Y CALLAO, JARAMILLO MORA CONSTRUCTORES SA 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.

ALVARO VILLASANTE LOSADA
Director alterno

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Máster en Gestión Estratégica de Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca y 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.

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, 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 ha ocupado el Viceministerio de Justicia. Es árbitro por el Centro de Conciliación y Arbitraje de la PUCP.

CARMEN DUILIA PRIETO GÓMEZ
Directora 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.

GUSTAVO RAMÍREZ GALINDO
Director alterno

Ingeniero eléctrico de la Universidad de los Andes de Bogotá, 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.

WILSON 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.

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

Promedio de años de permanencia de los miembros del directorio para el 2024 **(DJSI 1.2.7)**

5.64[3]

[3] Para el año 2023 el promedio de permanencia de los miembros de nuestro directorio fue de 5.24 años.

Para más información sobre nuestro Directorio, diríjase a nuestro anexo 13.2.17

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)

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 periódicamente (4 veces al año) la matriz de riesgos de la compañía, que identifica todos los riesgos potenciales y los controles establecidos para mitigarlos.

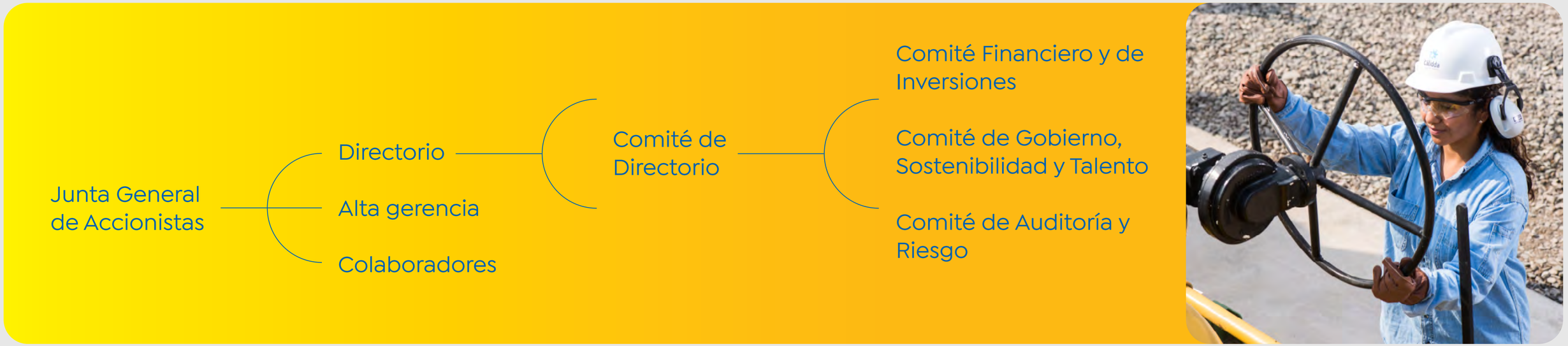
En lo que respecta a sostenibilidad, la Alta Dirección monitorea los procesos, actividades, objetivos e iniciativas a través del comité de Gobierno, Sostenibilidad y Compensaciones, que se reúne 4 veces al año. Durante estas reuniones, se realiza un seguimiento de los objetivos mediante un tablero de control que muestra los niveles de avance y cumplimiento de las actividades comprometidas. (GRI 2-12)

En lo referido al 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 se reúne 4 veces al año.

GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD

En colaboración con la Alta Gerencia, el Directorio establece la estrategia corporativa y los objetivos que esta debe cumplir para llevarla a cabo. Buscando profundizar en el enfoque de sostenibilidad, el Directorio cuenta con el comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento, que supervisa el cumplimiento de las medidas de gobernanza de la compañía y el enfoque de sostenibilidad dentro de la estrategia corporativa.

Durante el año 2024, el señor Juan Ricardo Ortega López, quien también es el presidente del Grupo Energía Bogotá (GEB), continuó ocupando la presidencia de nuestro Directorio. Es importante destacar que el presidente del Directorio no es un funcionario de la Compañía. (DJSI 1.2.3)



Comités del Directorio[4]

COMITÉ FINANCIERO Y DE INVERSIONES

MIEMBROS

Principales	**Suplentes**
Jorge Andrés Tabares Ángel (P)	Juan Ricardo Ortega López
Andrés Baracaldo Sarmiento	Juan Manuel Rojas Payán
Aquiles Mercado González	Wilson Chinchilla Herrera
Gustavo Ramírez Galindo	VACANTE

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.

COMITÉ DE GOBIERNO, SOSTENIBILIDAD Y TALENTO

MIEMBROS

Principales	**Suplentes**
Juan Manuel Rojas Payán (P)	VACANTE
María Lorena Gutiérrez Botero	Alvaro Villasante Losada
Juan Ricardo Ortega López	Gustavo Ramírez Galindo
Carmen Duilia Prieto	Wilson Chinchilla Herrera

Tiene 3 objetivos principales.

a. 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.
b. 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 esos 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.
c. Hacer seguimiento al cumplimiento de la Política Corporativa de Cambio Climático, la Estrategia Climática y la Gestión Ambiental.

COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS

MIEMBROS

Principales	**Suplentes**
Gustavo Ramírez Galindo	Juan Ricardo Ortega López
VACANTE	Jorge Andrés Tabares Angel
VACANTE	Aquiles Mercado Gonzáles

Tiene por objeto supervisar y evaluar el cumplimiento del plan anual de auditoría interna, que incluye los riesgos del negocio y los procesos de la sociedad. Asimismo, supervisa y evalúa el Sistema de Control Interno para recomendar y emitir un concepto al Directorio. Por otro lado, cumple las demás funciones que le corresponden conforme a la Ley, los estatutos y este reglamento. Adicionalmente, el comité de Auditoría y Riesgos supervisará el cumplimiento del programa de auditoría interna, el cual deberá tener en cuenta los riesgos del negocio y la evaluación integral de la totalidad de nuestras áreas, considerando la priorización de acuerdo con los riesgos significativos.

Asimismo, velará por la preparación, presentación y revelación de la información financiera y que esta se ajuste a lo dispuesto en la ley.

[4] Importante mencionar que nuestros comités aún tienen vacantes disponibles debido a la salida de Alfonso Bustamante y Walter Sciutto. Aún el Directorio no ha aprobado la nueva composición de sus comités, se espera se realice en la sesión de enero del año 2025.

SESIONES DEL DIRECTORIO

El Directorio sesiona una vez al mes y el orden del día de las sesiones se prepara sobre la base del Plan Anual de Trabajo previamente aprobado. Cada sesión cuenta con un espacio dedicado al reporte de coyuntura, en el que se informan los temas más relevantes que impactan de manera positiva o negativa a la Compañía.

REVISIÓN DE MATRIZ DE RIESGOS

Adicionalmente, Cálidda cuenta con una matriz de riesgos que se encuentra en constante revisión y que contempla una serie de controles en caso llegara a materializarse alguno de los riesgos identificados. El comité de Auditoría y Riesgos revisa periódicamente dicha matriz y evalúa la pertinencia de recomendar al Directorio alguna modificación. (GRI 2-12) (GRI 2-13)

No se han reportado temas críticos, más allá del recuento de los riesgos contemplados en la matriz de riesgos de la compañía que se expone trimestralmente en sesiones de auditoría y riesgos. Adicionalmente, en noviembre se inició el proceso de actualización anual de la matriz de riesgos estratégicos, considerando los principales riesgos, globales, del sector y de la coyuntura actual del negocio.

APROBACIÓN DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Antes de la aprobación de la Junta General de Accionistas, la Alta Gerencia comparte el Reporte de Sostenibilidad con el comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento, y con el Directorio, para su revisión y aprobación. (GRI 2-14)

POLÍTICAS DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los lineamientos sobre conflictos de interés están desarrollados en el Código de Ética y Conducta, la Política de Administración de Conflictos de Interés y el Procedimiento de Análisis y Resolución de Conflictos de Interés. Promovemos la transparencia y la gestión adecuada de este tipo de conflictos, mediante una clasificación clara y un procedimiento para su reporte. (GRI 2-15)

CAPACITACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTORIO

El Directorio recibe capacitaciones anuales sobre el Código de Ética y Conducta y el modelo de prevención de delitos. Además, realiza autoevaluaciones anuales para revisar el cumplimiento de sus funciones y la gestión de sus comités. (GRI 2-17) (GRI 2-18)

14 DIRECTORES

11 directores hombres

3 directoras mujeres

14 directores mayores de 50 años

1 director independiente

3 directores con nacionalidad distinta a la colombiana

Para más información sobre la composición de nuestro Directorio, diríjase a nuestro anexo 13.2.17

9.1.3. Gestión ejecutiva

Respaldado por la plana gerencial, el gerente general administra nuestros negocios y ejecuta las disposiciones del Directorio y la Junta General de Accionistas. Asimismo, reporta mensualmente al Directorio sobre el avance de los objetivos económicos y de sostenibilidad. **(GRI 2-12)**

INCENTIVOS Y COMPENSACIÓN EJECUTIVA

Nuestros altos ejecutivos reciben bonos por desempeño basados en objetivos, que incluyen componentes de competencia como el ambiente y la gestión de personas. La compensación sigue la metodología Mercer y está aprobada por el comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento. **(GRI 2-19) (GRI 2-20)**



9.2. Ética

9.2.1. Código de ética y conducta

El Código de Ética y Conducta está basado en nuestros principios éticos de transparencia, respeto, equidad, legalidad y responsabilidad; y en nuestros valores: Primero la vida, Conciencia social, Pasión por el cliente, Desempeño superior y Hacemos lo correcto.

El desarrollo de nuestras operaciones, el relacionamiento con nuestros grupos de interés y las actuaciones en los mercados donde desarrollamos nuestros negocios, se configuran y llevan a cabo bajo nuestros valores, los principios de comportamiento y los lineamientos de actuación establecidos en nuestro Código de ética y Conducta.

Por su parte, el Código de Ética y Conducta rige la conducta de los miembros del Directorio y de nuestros colaboradores, así como de los beneficiarios y familiares de nuestros colaboradores, clientes, aliados y todas las contrapartes de Cálidda. (DJSI 1.5.4A)

CANALES ADICIONALES

Contamos con diversos mecanismos mediante los cuales los colaboradores pueden hacer llegar sus inquietudes o buscar asesoramiento.

- Por temas de seguridad y salud en el trabajo pueden acudir al comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Por temas de hostigamiento sexual, pueden acudir a la dirección de Gestión de Personas, al correo creado para este fin o al comité.
- Por temas de ética o cumplimiento, pueden acudir al Oficial de Cumplimiento o al Canal Ético.
- Por temas relacionados a beneficios, pueden acudir al área de Bienestar.

En general, los colaboradores pueden acudir a sus líderes para realizar o canalizar cualquier consulta. (DJSI 1.5.4B)



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 cumplimiento
Órgano colegiado que hace cumplir las garantías del Canal Ético, las cuales son: 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)

El Código de Ética y Conducta está basado en nuestros principios éticos de transparencia, respeto, equidad, legalidad y responsabilidad.

9.3. Gestión de cumplimiento y anticorrupción

9.3.1. Gestión de cumplimiento

La gestión de cumplimiento es vital para mitigar riesgos y asegurar el compromiso de nuestros colaboradores y las contrapartes involucradas. Con políticas y lineamientos claros buscamos gestionar eficientemente este programa, crucial para nuestra operación y reputación.

El programa se gestiona a través de la identificación y evaluación de los riesgos de cumplimiento asociados a los procesos de Cálidda. De esa forma, quedan establecidos los riesgos y controles mitigantes en la matriz de riesgos de proceso de Cumplimiento.

Adicionalmente, se cuenta con una política de cumplimiento normativo, que aborda tanto normas ya existentes como 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)

Por otro lado, es preciso destacar que cada una de nuestras políticas es aprobada por el director general. Además, contamos con diversos comités conformados por equipos multidisciplinarios encargados de garantizar su cumplimiento.

CAMBIOS ORGANIZACIONALES PARA EL 2024

Desde enero del 2023, la identificación de normas generales, de SST y de ambiente está siendo liderada por la Subgerencia de Asuntos Corporativos. Esto ha permitido dar un mejor soporte a las áreas responsables de su cumplimiento, gracias a la delimitación de responsabilidades sobre la base del conocimiento experto de la Dirección de Regulación y Legal.

Asimismo, el monitoreo de cumplimiento de la normativa correspondiente a temas ambientales es evaluada anualmente por un experto independiente. Dicho ejercicio ha sido replicado durante el 2024 para el monitoreo de cumplimento de la normativa correspondiente a temas SST, dejando el monitoreo de las normas generales a cargo de nuestra Subgerencia de Cumplimiento.



LOGROS 2024

- **Registramos sanciones ascendentes a USD 296,00 impuestas o confirmadas en vía administrativa y que han sido aplicadas por el Osinergmin por un valor de USD 278,000 y OEFA por USD 18,000.**
- **No registramos paralizaciones de nuestras operaciones o proyectos por incumplimientos ambientales.**
- **Durante el 2024, se ha efectuado un pago total de USD 294,000, de procesos iniciados antes del 2024. Asimismo, el detalle del pago corresponde a multas por Osinergmin por USD 276,000 y OEFA por USD 18,000.**
- **Gestionamos cinco casos relacionados con el supuesto incumplimiento del plan quinquenal de inversiones 2014-2018. De estos, tres se encuentran en proceso judicial y uno en vía administrativa, mientras que un caso ha sido concluido de manera definitiva y favorable para Cálidda. Las sanciones en disputa ascienden a un total de USD 55 millones.** (GRI 2-27)

Para más información, diríjase a nuestro anexo 13.2.18

9.3.2. Competencia desleal

La gestión de la competencia desleal es crucial debido al riesgo inherente en nuestro rol como distribuidores de gas natural en un mercado regulado. Reconociendo nuestra posición de monopolio natural, es esencial mantener prácticas comerciales éticas para prevenir abusos de posición dominante y asegurar la confianza en el mercado y entre los consumidores.

El área de Cumplimiento se encarga de realizar capacitaciones periódicas a toda la Compañía con relación al cumplimiento del Código de Ética y Conducta.

Es relevante recordar que la distribución de gas natural constituye un servicio público, por lo cual es altamente regulado en el aspecto de la relación con los usuarios. **(GRI 3-3) (GRI 206)**

Cálidda no ha sido objeto de denuncia alguna relacionada a competencia desleal en el 2024*. **(GRI 206-1)**

* Se tuvo 1 denuncia confirmada sobre competencia desleal en 2021. No se tuvo denuncias confirmadas en 2022 y 2023. **(Indicador propio: Ética y buen gobierno Corporativo)**

9.3.3. Anticorrupción

La lucha contra la corrupción es esencial para asegurar la integridad y la confianza en nuestras operaciones. En tal sentido, nos enfocamos en prevenir cualquier forma de fraude, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, mitigando así riesgos legales y reputacionales.

POLÍTICAS Y COMPROMISOS

Hemos mantenido una política de tolerancia 0 frente a la corrupción, evidenciada en documentos claves, como los que se listan.

- Código de Ética y Conducta
- Política Arquitectura de Control
- Política de Ética Empresarial Anticorrupción y Antisoborno
- Política de Obsequios y Atenciones
- Manual del Sistema de Gestión Antisoborno y Anticorrupción
- Manual SPLAFT (Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo)

NUESTRA GESTIÓN

Contamos con un Sistema de Gestión Antisoborno y Anticorrupción y un Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT).

Dentro de nuestros riesgos estratégicos, hemos identificado el riesgo de incumplimiento al Marco Ético y Regulatorio. Mitigamos este riesgo a través de nuestro Programa de Ética y Transparencia, guiado por nuestro Código de Ética y Conducta. En el marco de nuestro Sistema de Prevención, mitigamos también la potencial materialización de los riesgos de corrupción, fraude y LAFT, cumpliendo la normativa vigente que resulte aplicable. Asimismo, contamos con la Certificación Antisoborno otorgada por Empresarios por la Integridad – ExI.

Asimismo, el Canal Ético y el comité de Ética y Cumplimiento (referidos y detallados en el ítem 9.2.1) constituyen indispensables herramientas para prevenir la comisión de actos o comportamientos contrarios a la ética e integridad.

Para nuestros proveedores contamos con un Código de Ética y Conducta para Contratistas y Proveedores. Además, asumimos el compromiso de brindarles capacitaciones en materia de ética y anticorrupción, así como de hacerles llegar nuestras políticas y procedimientos anticorrupción en cada proceso competitivo cerrado o abierto.

En lo que respecta a nuestra cadena logística, buscamos generar valor mediante diversas iniciativas. Una de ellas es el Programa PYMES Embajadoras por la Integridad, en el que invitamos a participar a un grupo de nuestras empresas contratistas. Estas obtuvieron la certificación como PYME Embajadora de la Integridad después de completar un programa de 18 meses liderado por Empresarios por la Integridad y de haber pasado una auditoría final para la certificación.

Durante el periodo 2024, vale destacar, no registramos ningún incidente de corrupción. Por lo tanto, no tenemos casos relacionados a corrupción que hayan motivado la resolución de contratos. **(GRI 205-3) (Indicador propio: Ética y buen gobierno Corporativo)**

Todos nuestros colaboradores, incluyendo nuevos ingresos, anualmente reciben formación en materia de anticorrupción e integridad.

Nos enfocamos en prevenir cualquier forma de fraude, corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, mitigando así riesgos legales y reputacionales.

LOGROS 2024

Hemos obtenido la renovación de la certificación como Empresa Antisoborno, emitida por la asociación sin fines de lucro Empresarios por la Integridad. Nuestras políticas y procedimientos del Programa de Ética y Transparencia se encuentran publicadas en nuestro portal web, en la sección Ética y Transparencia.

PRÓXIMOS PROYECTOS

- Robustecer la sensibilización de la cultura ética y de integridad sobre la base de nuestros valores y principios éticos, a partir de los hitos del programa.
- Reforzar el valor corporativo “Hacemos lo correcto”.
- Obtener la séptima recertificación como Empresa Cero Soborno.
- Iniciar las gestiones para la obtención de la certificación en ISO 37001. **(GRI 3-3) (GRI 205)**



100%

de colaboradores que han recibido comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción

socios que han recibido comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción

de colaboradores a los que se ha capacitado en las políticas y procedimientos anticorrupción

de nuestros colaboradores y contratistas han sido capacitados en nuestro Código de Ética a través de capacitaciones y material escrito

CERO CASOS REPORTADOS EN:

Corrupción o Soborno, Discriminación o Acoso, Datos de privacidad del cliente, Conflictos de interés, Blanqueo de capitales o uso de información privilegiada y Prácticas anticompetitivas en los últimos dos años.

Para más información sobre nuestra gestión de Anticorrupción, diríjase a nuestro anexo 13.2.19

10 Una cultura en equipo

Cómo gestionamos el trabajo con las personas

En Cálidda, lo que nos une como equipo es una cultura basada en principios y valores que compartimos con todos los colaboradores a través de la vivencia cotidiana.

Siempre con nuestro propósito como horizonte común, nos preocupamos por cultivar un clima y un ambiente de trabajo que sea estimulante y desafiante para todas las áreas. Esto nos convierte, además, en un espacio atractivo y con buenas perspectivas de desarrollo para el mejor talento.

Somos una empresa en la que el desempeño del talento humano es fundamental para garantizar un servicio óptimo, seguro, confiable y sostenible. Atraemos y contribuimos al desarrollo de diversos perfiles profesionales para todas las áreas de la Compañía mediante estímulos, capacitaciones y formación constante.

Nuestras instalaciones, tanto en oficinas como en planta, son espacios en los que nos enorgullecemos de promover activamente la diversidad, la inclusión y la equidad de género.

10.1. Modelo de gestión de personas

La gestión de personas es clave para una empresa del sector energético como la nuestra, donde el capital humano es fundamental para la innovación, operación segura y eficiente. La atracción, retención y desarrollo del talento son esenciales para mantener la competitividad y el crecimiento sostenible.

Para ello nos centramos en la modernización y flexibilización de procesos mediante herramientas como la Web del SGI. La política de licencia de paternidad extendida, el trabajo híbrido formalizado, y la promoción del equilibrio vida-laboral reflejan nuestro compromiso con un enfoque humano y sostenible.

Medimos el éxito de nuestra gestión de personas a través de indicadores como la participación en programas de bienestar, el uso efectivo de nuevas políticas, y la evaluación del equilibrio salarial, corroborado mediante encuestas salariales. Aseguramos la implementación y cumplimiento mediante el comité de Administración Salarial, el comité de Intervención ante Hostigamiento Sexual, y la actualización constante de políticas y procedimientos, en línea con las normativas legales y éticas. **(DJSI 1.5.4A)**

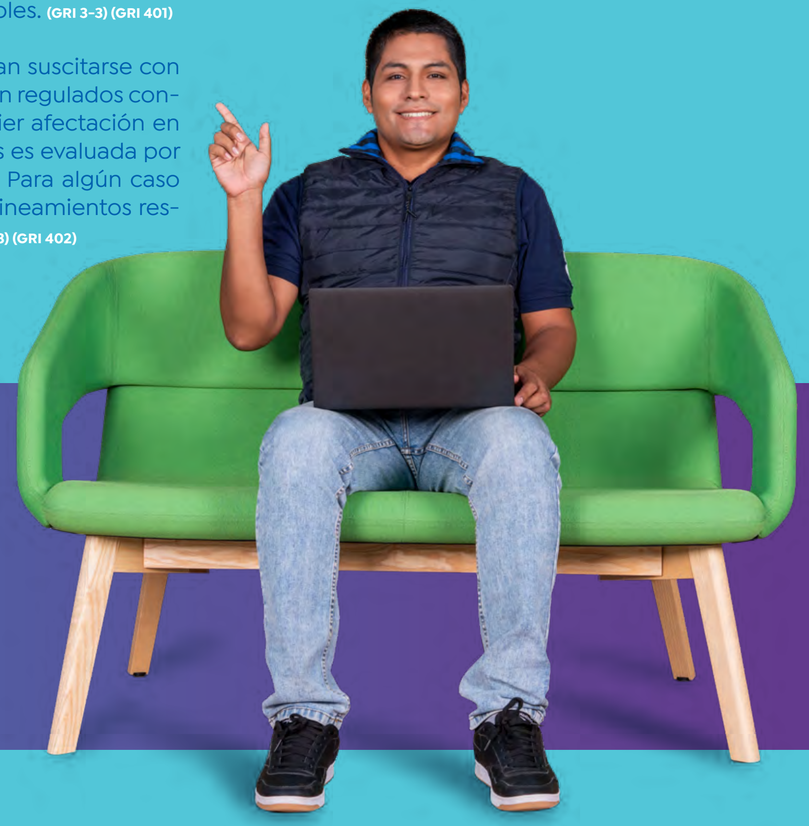
Los procedimientos y políticas de Recursos Humanos son esenciales para mantener el orden, promover la transparencia y garantizar el cumplimiento de normativas legales y éticas. Por tal motivo, nos enfocamos en la claridad y accesibilidad de nuestros procedimientos y políticas, destacando la importancia de manuales actualizados y disponibles para todos los colaboradores.

De manera complementaria, evaluamos la efectividad de nuestra gestión a través de indicadores como la implementación exitosa de procedimientos y políticas, medido por la participación de los colaboradores y el uso adecuado de los recursos disponibles. **(GRI 3-3) (GRI 401)**

Por otro lado, los cambios que pudieran suscitarse con las empresas contratistas se encuentran regulados contractualmente. En ese sentido, cualquier afectación en mano de obra de nuestros contratistas es evaluada por la Dirección de nuestra organización. Para algún caso de reorganización, contamos con los lineamientos respectivos debidamente definidos. **(GRI 3-3) (GRI 402)**

A continuación, listamos las políticas con las cuales contamos en nuestra área de Gestión de Personas.

- POLÍTICA DE COMPENSACIONES
- POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO
- POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO
- POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
- POLÍTICA SALARIAL
- POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



DESEMPEÑO 2024

Durante el año 2024, hemos alcanzado significativos logros en el ámbito de la Gestión de Personas, consolidando nuestro compromiso con la excelencia laboral y la sostenibilidad. A continuación, destacamos los principales hitos y resultados obtenidos:

- Para el 2024 nos propusimos alcanzar un nivel de madurez en la Gestión de Personas en Cálidda de 3.63 habiendo alcanzado 3.7, y esto principalmente por la gestión y mejora continua de Reorganizaciones e incremento de la velocidad en cobertura de vacantes.
- **Reorganizaciones:** Implementación exitosa del Proyecto Synergy – Modelo mediante el cual se implementa un HUB basado en empresas del grupo en Perú que prestan servicios a las demás empresas en Perú -. A la fecha el HUB y sus operaciones se encuentran estabilizados. Algunos datos relevantes: 6 posiciones cubiertas, 20 personas movilizadas, 53 procesos actualizados, 96/91 Trust Index, ningún riesgo materializado.
- **Incremento de velocidad en Cobertura de Vacantes:** Las áreas de Compensaciones y Estructura y Selección trabajaron en el 2024 en un proyecto cuyo objetivo principal fue mejorar los tiempos en la cobertura de vacantes en Cálidda, haciendo más ágil, dinámico y entendible el proceso para los usuarios. Como resultado obtuvimos una satisfacción del cliente interno del 4.35/5 y un NPS de 88.

  Las eficiencias generadas en este proceso, medidas en términos de ANS, y considerando los tiempos de cobertura de vacantes por niveles en la organización, son las siguientes: Estratégicos: 16%, Tácticos: 11%, Operativos: 14%.



- **Equidad Salarial:** realizamos análisis y encuesta salariales en colaboración con Mercer, lo cual en el 2024 ha confirmado el éxito de la gestión de nuestra política salarial y nuestro plan de cierre de brechas. Con respecto a la equidad remunerativa, en Cálidda está sobre el 78%, superando así el estándar saludable del 70%.
- **Beneficios educativos:** En Cálidda contamos con el beneficio de Inglés, mediante el cual los colaboradores pueden estudiar este idioma y la empresa les cubre un porcentaje de la pensión, en el 2024 tuvimos 83 estudiantes. También contamos con el beneficio de becas para trabajadores que estudian pregrado y postgrado, mediante el cual la empresa les otorga un importe siempre que cumplan con las condiciones establecidas, principalmente un promedio de nota específica; en el 2024 se beneficiaron 21 trabajadores.
- **Equilibrio personal:** En Cálidda 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 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.
- **Modernización tecnológica:** la mejora continua es de suma importancia en la actualización tecnológica, y en Gestión de Personas seguimos en ese camino, es por ello que en el 2024 se fortaleció el uso de la Web del SGI. Esta plataforma sirve como un espacio centralizado para mantener actualizados y disponibles todos los documentos relevantes de Cálidda, mejorando la accesibilidad y la autogestión para todos nuestros colaboradores. El uso de esta herramienta ha facilitado el acceso a la información del Sistema Integrado de Gestión por parte de todos los trabajadores y asimismo es una herramienta muy utilizada en las auditorías.
- **Automatización y eficiencia:** las automatizaciones de las herramientas del SGI, como la SAM, indicadores y matriz RYOS, en el 2024 se han consolidado fortaleciendo la eficiencia en nuestra gestión interna. Esto no solo optimiza nuestros procesos, sino que también contribuye a la transparencia y consistencia en la toma de decisiones, así como la trazabilidad correspondiente.
- **Programas de desarrollo y reconocimiento:** hemos fortalecido programas como el ciclo de talleres para líderes, la inducción cultural y el programa de reconocimiento, contribuyendo a un ambiente laboral motivador.
- Impulso a la evolución cultural hacia la innovación y el enfoque hacia el cliente logrando un resultado de 49.84 (+2.58 vs 2023) en los cuadrantes de Colaboración e Innovación
- Conservar la Confianza y el Compromiso de los colaboradores logrando un incremento del indicador de Clima Laboral “Trust Index” del 90% a 91% de satisfacción.
- Fortalecimiento de la capacitación y desarrollo logrando hrs de capacitación 25, 878 hrs para 494 colaboradores en el 2024.

LOGROS 2024

Nuestra Encuesta Salarial, realizada en colaboración con Mercer, ha confirmado el éxito de nuestra Política salarial y nuestro Plan de Cierre de Brechas. Más del 78% de nuestros colaboradores ahora disfruta de una equidad remunerativa, superando el estándar saludable del 70%. **(GRI 3-3) (Gestión de personas)**

La atracción, retención y desarrollo del talento son esenciales para mantener la competitividad y el crecimiento sostenible.

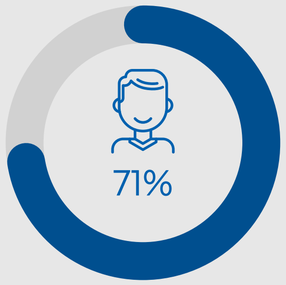


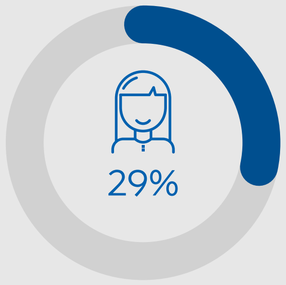
10.2. Nuestra fuerza laboral

10.2.1. Composición laboral

Durante el 2024 nuestra fuerza laboral estuvo compuesta por 414 colaboradores, de los cuales 294 son hombres (71%) y 120 mujeres (29%). El 82.13% de nuestros colabores tiene entre 30 y 50 años, seguido de los colaboradores menores de 30 años que representan 29.30%. Finalmente, el 6.52% de colaboradores son mayores de 50 años. (GRI 2-7)

Por otro lado, nuestra fuerza laboral indirecta (contratistas) estuvo compuesta por 5,057 colaboradores, los cuales están dedicados mayoritariamente a construcción de redes externas, internas y mantenimiento. (GRI 2-8)





INDICADORES CLAVE DE NUESTRA FUERZA LABORAL EN EL 2024

414
(+13 vs. 2023) colaboradores.
3.2% + (401 colaboradores en el 2023)

294
(71.0%) hombres. 1.7% + (289 colaboradores hombres en el 2023)

120
(29.0%) mujeres. 7.1 % + (112 colaboradores mujeres en el 2023)

29.30%
de nuestros colaboradores tienen menos de 30 años



82.13%
de nuestros colaboradores tienen entre 30 y 50 años

6.52%
de nuestros colaboradores son mayores de 50 años

96.14%
de nuestros colaboradores cuenta con contrato a término indefinido

3.86%
de nuestros colaboradores cuenta con contrato a término fijo



7 de 10 (70%)
altos directivos son procedentes de la comunidad local

5,057
contratistas. 2.3% - (5,178 contratistas en el 2023)

Para más información, sobre nuestra composición laboral diríjase a nuestro anexo 13.2.21

10.3. Somos Cálidda: energía con propósito

INDICADOR CLAVE DE CLIMA LABORAL

91%

de colaboradores con el máximo nivel de compromiso, satisfacción, bienestar o puntuación neta del promotor de los colaboradores (eNPS)

96%

de colaboradores respondieron la encuesta

Para más información, sobre nuestro clima laboral diríjase a nuestro anexo 13.2.22

10.3.1. Clima laboral

Un entorno de trabajo positivo y saludable es fundamental para el éxito y sostenibilidad de una compañía, ya que influye directamente en el bienestar de los colaboradores, la productividad y la retención del talento.

En Cálidda promovemos y cultivamos un clima laboral positivo que fomenta la motivación, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores, generando un ambiente donde las personas se sienten valoradas y empoderadas para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, a través de una adecuada gestión buscamos fortalecer la comunicación y mejora la colaboración entre equipos, lo que se traduce en un desempeño más eficiente y resultados de mayor calidad. Además, un buen clima laboral ayuda a atraer y retener talento, ya que sabemos que los talentos hoy en día buscan empresas donde puedan desarrollarse en un entorno saludable y equilibrado.

Por ello, nos esforzamos constantemente por mejorar y mantener un clima laboral que motive, inspire y refleje nuestros valores compartidos en Cálidda.

LOGROS 2024

- **Hemos logrado un 91% de colaboradores en el máximo nivel de compromiso, aumentando en 1% con respecto al 2023.**
- **Hemos obtenido nuestra cuarta certificación como Great Place to Work® (GPTW), consolidándonos como una empresa de clase mundial en la gestión de nuestro ambiente laboral, alcanzando un destacado resultado del 91%.**
- **Adicionalmente, hemos sido reconocidos en el Ranking de las Mejores Empresas para trabajar.**



10.3.2. Bienestar

Un equipo saludable y satisfecho contribuye a un ambiente laboral positivo e impacta directamente en la productividad y eficiencia de una empresa. Es por ello que el bienestar de nuestros colaboradores constituye una prioridad, que, además, está enmarcada en nuestro compromiso con la calidad de nuestras prácticas laborales.

Guiados por nuestro Manual de Beneficios, en Cálidda promovemos la salud física y mental de nuestros colaboradores, así como contribuimos a su estabilidad emocional y financiera.

Materializamos nuestro compromiso con el bienestar financiero de nuestros colaboradores al término de su relación laboral con nuestra empresa a través de nuestro Programa de incentivos para el cese. Este programa se compone de los siguientes beneficios.

Indemnización de acuerdo con los años de servicio

Proporcionamos indemnizaciones que aumentan conforme a los años de servicio, asegurando una transición financiera más suave al término del empleo. Reconocemos, de esa manera, la dedicación y lealtad de nuestros colaboradores.

Suma graciosa compensable

De acuerdo a una cantidad determinada de años como colaborador de la empresa, brindamos una compensación adicional y gratificante al momento del cese.

Seguro médico vigente post cese

Proporcionamos un seguro médico que se extiende después del cese, que tiene mayor tiempo de vigencia para los colaboradores que se retiran con 50 años o más.
(GRI 3-3) (GRI 401)



Un equipo saludable y satisfecho contribuye a un ambiente laboral positivo e impacta directamente en la productividad y eficiencia de una empresa.

DESEMPEÑO 2024

Entre los beneficios laborales establecidos destacamos el seguro de vida, la atención médica, la cobertura por incapacidad o invalidez, el permiso parental y el permiso por enfermedad o fallecimiento de familiares cercanos. Al 31 de diciembre de 2024, logramos un alcance de 100% de nuestro equipo para cada uno de estos casos, correspondiendo el 98% a colaboradores de tiempo completo y el 2% a colaboradores de tiempo parcial o temporales.

Asimismo, en el marco de nuestro respeto y apoyo a la vida familiar, durante el año 2024 garantizamos la continuidad de beneficios claves orientados al bienestar integral de nuestros colaboradores y sus parientes.



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, promoviendo 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 2.85 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, brindando a nuestros colaboradores 10 días hábiles flexibles adicionales. Esto refuerza nuestro compromiso con el bienestar familiar.

Por otro lado, durante el periodo 2024 mejoramos y fortalecimos la gestión del bienestar en nuestros colaboradores mediante la implementación de acciones desde 5 aristas distintas vinculadas a la calidad de vida de las personas.

Entre los beneficios laborales establecidos destacamos el seguro de vida, la atención médica, la cobertura por incapacidad o invalidez, el permiso parental y el permiso por enfermedad o fallecimiento de familiares cercanos

Gestionar el estrés

- Preocupados por nuestros equipos con turnos rotativos, impartimos capacitaciones sobre calidad del sueño.
- 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.

Cuidar la salud

- Nuestras iniciativas para fomentar la salud incluyeron: campaña de vacunación, chequeo preventivo *in house*, descarte de diabetes y 4 campañas de masajes.
- 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.

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.

Equilibrar el trabajo y el hogar

Hicimos efectiva la modalidad parcial de teletrabajo, con un enfoque híbrido. Nuestros colaboradores prestan servicios de forma presencial 2días a la semana y teletrabajan 3 días.

2.52%

de los colaboradores a tiempo completo fueron indemnizados dentro de nuestro Programa de Retiro Voluntario. **(GRI 404-2) (GRI 401-2)**



INDICADORES CLAVE DE BIENESTAR

3

N.° de semanas remuneradas ofrecidas al colaborador en licencia parental - cuidador no principal (padre)

14

N.° de semanas remuneradas ofrecidas al colaborador en licencia parental - cuidador principal (madre)

15

Colaboradores hombres han tenido derecho y se han acogido al permiso parental (9 colaboradores han tenido derecho, se han acogido al permiso parental en el 2023)

4

Colaboradoras mujeres han tenido derecho y se han acogido al permiso parental (4 colaboradores hombres han tenido derecho, se han acogido al permiso parental en el 2023)

100%

de nuestros colaboradores hombres (15) continúa en Cálidda 12 meses después de haber finalizado su licencia parental

75%

de nuestras colaboradoras mujeres (3) continúa en Cálidda 12 meses después de haber finalizado su licencia parental



Para más información, sobre nuestros indicadores de bienestar laboral diríjase a nuestro anexo 13.2.23

10.4. Atracción y selección

El talento que incorporamos a la Empresa debe ser uno que esté alineado con nuestra cultura y metas organizacionales. Estamos convencidos de que una selección cuidadosa e inclusiva garantiza la formación de equipos eficientes, a la par que fortalece nuestra identidad como empresa, consolidando nuestra posición como referentes en el sector. Valoramos tanto las habilidades técnicas, como el compromiso y la integridad de las personas que comparten nuestros valores y visión de crecimiento y sostenibilidad.

Cada nuevo integrante contribuye a alcanzar los objetivos estratégicos y también aporta nuevas ideas y perspectivas que enriquecen nuestra Organización. Este enfoque integral nos permite adaptarnos a los retos del entorno cambiante, promoviendo una cultura de innovación y colaboración. En Cálidda, estamos comprometidos con construir un entorno donde el talento crezca y cada persona encuentre oportunidades para desarrollarse, tanto personal como profesionalmente.

Como empresa, promovemos un ambiente laboral y una cultura corporativa con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de prácticas discriminatorias y garantizando la igualdad entre todas las personas.

Tenemos la convicción profunda de que la diversidad e inclusión son clave para lograr el desarrollo sostenible y progreso de los países, el bienestar de la sociedad, así como el crecimiento de las empresas. Por ello, con-



tinuamos construyendo ese camino, donde nuestras prácticas permitirán que nuestro proceso de Reclutamiento y Selección sea el medio para acceder al mejor talento, sin estereotipos ni etiquetas.

Aprender a valorar la diversidad es parte de nuestra esencia: es un proceso a partir del cual fomentamos una mayor apertura a la diversidad e inclusión. Buscamos generar oportunidades reales de inserción laboral, valorando las diferencias para garantizar que el propósito de esta práctica contribuya a seguir creando espacios donde prevalezca el talento y la diversidad.



CV INCÓGNITO

El equipo de Talento en Cálidda está integrado por especialistas altamente calificados para implementar la práctica del CV incógnito. Esta técnica consiste en eliminar datos personales del curriculum vitae como género, sexo, edad, fotografía, nombre, discapacidad, nacionalidad, centro de estudios, dirección, preferencias políticas y estilo de vida. En ese sentido, migraremos a un formato estándar denominado “Ficha de CV Incógnito Codificada”, en la cual, el líder podrá acceder a la información relacionada con la trayectoria profesional, la experiencia del candidato y sus proyectos personales. Estamos seguros de que valorando las diferencias garantizamos el propósito de esta práctica del CV incognito que contribuirá a seguir creando espacios donde prevalezca el talento y la diversidad.

Para efectos de esta iniciativa, tuvimos que revisar y replantear nuestro proceso de reclutamiento y selección. Fue necesario también revisar los momentos claves y metodología de trabajo para lograr un proceso ágil, trasparente e inclusivo.

BENEFICIOS DEL CV INCÓGNITO

a. Cuando hay aceptación de la diversidad ocurren cambios positivos en el clima y cultura de la organización .
b. La Empresa identifica mejores talentos haciendo un proceso de selección a partir de las habilidades.
c. La inclusión de personas con discapacidad en la Empresa abre posibilidades de innovación y eficiencia y nos invita a trabajar con diversidad.

Para trabajar esta iniciativa elaboramos diversos materiales de soporte dirigidos a los líderes para guiarlos en esta nueva práctica.

a. Guía de selección inclusiva
b. Descriptivo de puestos sin sesgos
c. Guía de entrevista estructurada

Adicionalmente a nuestras iniciativas de diversidad e inclusión en nuestros procesos de selección, trabajamos nuestras entrevistas con un Panel Diverso (una mujer debe de integrar el poll en el rol de entrevistador) y ternas preferentes (por lo menos una mujer en la terna final para ser seleccionados) en nuestros procesos de selección. Listamos algunos de los beneficios que conllevan dichas prácticas.

- Reducción de sesgos. Estos se dan de manera inconsciente en la toma de decisiones
- Ampliar el criterio de evaluación. El panel diverso puede considerar una variedad de habilidades, experiencias y enfoque y así tener una evaluación más completa de los candidatos.
- Incrementar la transparencia y equidad.
- Mayor representatividad. Un panel diverso puede ayudar a asegurar que el proceso de selección refleje la diversidad de la Organización.
- Mejorar la toma de decisiones en la selección de personal.
- Mayor objetividad, las decisiones se basan en habilidades y competencias.
- Incrementar la satisfacción de nuestros colaboradores, teniendo un proceso de selección justo y transparente.
- Como compañía demostramos compromiso con la diversidad y la inclusión.
- Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo.

Estos son los programas con los que contamos en el área de CV incógnito.

Talento con Energía

Queremos atraer a los mejores practicantes del mercado, brindándoles una etapa formativa que nos permitirá tener una mayor cantidad de jóvenes preparados y con potencial para conformar nuestra cantera de talento y cubrir futuras posiciones en la Compañía.

Ferias laborales (presenciales o virtuales), activación mediante redes sociales como LinkedIn, entre otros, son los recursos que utilizamos para convocar jóvenes talentos y puedan participar de este programa mediante un proceso riguroso de selección. Este comienza con el filtro curricular, seguido de evaluaciones técnicas, Assessment, entrevistas personales, selección de finalista e incorporación a la Compañía. Buscamos que siempre prevalezca el talento.

En Talento con Energía trabajamos y buscamos que la permanencia en la Empresa sume en la formación personal y profesional. Por tal motivo, los practicantes elaboran un proyecto de mejora que consiste en optimizar o automatizar procesos en el área, el cual es trabajado de la mano de su líder a lo largo del Programa y es expuesto frente a un jurado calificador, que premia a los mejores proyectos.

Finalmente, este programa nos permite mostrar nuestra Marca Empleadora en distintas instituciones mediante webinars o Ferias laborales en las que participamos, además de lograr poner en marcha las ideas transformadoras o innovadoras que fueron plasmadas en sus proyectos de mejora.

Además, contar con este programa nos brinda la posibilidad de tener una cantera de Talentos para futuras posiciones en la compañía.



Talento con Energía – *Trainee* de Operaciones

Seguimos trabajando firmemente para desarrollar nuestro talento joven femenino en el campo de la ingeniería. Por ello, este programa está diseñado para formar a las futuras líderes en el área de Operaciones, un sector históricamente dominado por hombres. Nuestro objetivo es no solo formar a estas jóvenes talentosas, sino también integrarlas en nuestra cultura, donde su aporte y perspectivas sean valorados.

Este proceso comprende 5 pasos.

Paso 1: revisión de perfil y convocatoria y publicación de la oportunidad.

Paso 2: revisión comparativa de perfiles y currículos y evaluaciones técnicas y psicológicas.

Paso 3: dinámica grupal y entrevista personal.

Paso 4: referencias laborales e informe psicológico.

Paso 5: comunicación de ingreso.

Asimismo, durante sus prácticas, nuestras jóvenes talento femenino recibirán los siguientes beneficios.

a. Mentoría personalizada: cada *trainee* contará con un mentor que facilitará su aprendizaje y desarrollo profesional.
b. *Onboarding* enfocado: un programa de inducción que incluye procesos clave de la Compañía, especialmente en la operación.
c. Plan de Desarrollo Individual: le permitirá trabajar en potenciar sus fortalezas y trabajar sus oportunidades de mejora.
d. Proyecto de mejora: desarrollarán un proyecto que les desafíe y contribuya a la mejora de procesos en su área.

Nuestro objetivo es no solo formar a estas jóvenes talentosas, sino también integrarlas en nuestra cultura, donde su aporte y perspectivas sean valorados



GESTIÓN PARA LA SELECCIÓN

En Cálidda, implementamos un riguroso proceso de selección y contratación para garantizar la incorporación eficiente y efectiva de nuevos colaboradores. Este enfoque nos permite integrar colaboradores que se alineen con nuestra visión y objetivos organizacionales, siempre con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación, y garantizando la igualdad entre todas las personas, promoviendo activamente la diversidad del talento.

5 ETAPAS CONFORMAN NUESTRO PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- **Etapa 1:** Planificación
- **Etapa 2:** Reclutamiento
- **Etapa 3:** Evaluación
- **Etapa 4:** Selección
- **Etapa 5:** Contratación

Contamos con lineamientos para atraer y seleccionar a las personas idóneas para ocupar las posiciones vacantes, asegurando la continuidad operativa y las estrategias del negocio.

Desde el área de talento, promovemos primero mirar al talento interno para las coberturas de vacantes, esto nos permite identificar y desarrollar el talento en Cálidda, teniendo beneficios tales como los que se listan.

- Retención de Talento
- Desarrollo de habilidades y liderazgo, al asumir mayores responsabilidades
- Mejora el clima laboral, al final los colaboradores ven sus esfuerzos y méritos reconocidos

Por otro lado, los procesos de atracción, selección, crecimiento y desarrollo de la Compañía deben priorizar el crecimiento interno y desarrollarse según nuestra política de Diversidad e Inclusión.



Desde el área de talento, promovemos primero mirar al talento interno para las coberturas de vacantes, esto nos permite identificar y desarrollar el talento en Cálidda.

INDICADORES CLAVE

Contratación

34
nuevas contrataciones (42 nuevas contrataciones en 2023)

15
(44.12%) puestos vacantes ocupados por candidatos internos (contratación interna). 22 (61.11%) puestos vacantes ocupados por candidatos internos (contratación interna) en 2023

67.65%
de nuestros nuevos colaboradores son hombres

32.35%
de nuestros nuevos colaboradores son mujeres



USD 5,936
es el costo medio de contratación por colaborador



Retiros

30
retiros (29 retiros en 2023)

23
de los retiros fueron colaboradores hombres

7
de los retiros fueron colaboradoras mujeres

Para más información, sobre atracción y talento diríjase a nuestro anexo 13.2.24

10.5. Desempeño y desarrollo

Nuestro Ciclo de Gestión del Desempeño busca Evaluar el desempeño de nuestros colaboradores a lo largo de un año. En ese lapso se promueve una cultura de desempeño superior, que asegure la alineación de los objetivos individuales con los de la Compañía, así como trabajar en el desarrollo de nuestros colaboradores.

Además, el modelo de desempeño de Cálidda forma parte de nuestro modelo de gobierno. Los objetivos estratégicos son aprobados por el comité de Compensaciones y el Directorio de la Compañía. Una vez aprobados son comunicados por el director general y la directora de Gestión de Personas a nuestros colaboradores en una reunión denominada Despliegue.

El modelo de desempeño consta de 2 componentes.

1. OBJETIVOS

Buscan valorar nuestra contribución y se definen bajo metodología SMART, a la vez que se desprenden de nuestro mapa estratégico y bajan en cascada a todos los niveles de la Organización. En la definición de objetivos es relevante poder tener conversaciones previas con las áreas para revisar su alcance y a las personas involucradas para lograrlos. Esta buena práctica de revisar objetivos cruzados nos ayuda a buscar sinergias y trabajar en equipo bajo un mismo objetivo.

2. COMPETENCIAS

Buscan valorar la manera como alcanzamos nuestros objetivos. Esto con el fin de poner en valor, no solo lo que logramos, sino también la manera en la que alcanzamos nuestras metas.

Finalmente, nos preocupamos por alcanzar la excelencia y lograr un Desempeño Superior en los resultados globales de cada evaluación y por retribuir el esfuerzo y dedicación de nuestros colaborades destacados. En ese sentido y, en concordancia con la evaluación, anualmente otorgamos el bono por desempeño, haciéndose efectivo sobre la base del cumplimiento de requisitos y condiciones previamente establecidas.

Nuestro proceso de Evaluación del Desempeño busca que los colaboradores conozcan el nivel en el que se encuentran y con ello buscar eficiencias en sus procesos.

Gestionar de manera eficiente los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño en la compañía beneficia tanto al colaborador como a la Compañía. Algunas instancias de beneficios compartidos destacables se listan a continuación.

- Facilitar la contribución de los colaboradores con las metas de la Compañía.
- Contar con un espacio de conversación y retroalimentación de doble vía.
- Identificar oportunidades de mejoramiento en los procesos y en el desarrollo.
- Mapear el talento de nuestros colaboradores.
- Tomar decisiones de talento basados en data y bajo los mismos criterios.
- Impulsar el Desempeño Superior.

Nuestra gestión del desempeño es una herramienta que nos permite contar con información relevante y objetiva para la toma de decisiones de talento, promoviendo siempre nuestros principios de equidad, transparencia y meritocracia.

Tener un proceso de desempeño ordenado y desarrollado en etapas nos ayuda a compartir con nuestros colaboradores de manera transparente los resultados y *feedback* constante del desarrollo de su trabajo a lo largo del año, que finalmente se ve reflejado con un bono de desempeño por el alcance de objetivos.



METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Nuestro Ciclo de Evaluación del Desempeño se basa en el modelo 3K, que incluye 5 etapas distintas.

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

En esta fase, los directores comunican los objetivos estratégicos a todos los colaboradores, asegurando su alineación con la visión de la Empresa. A través de talleres enfocados en fortalecer la capacidad de establecer metas desafiantes y claras, se definen objetivos bajo la metodología SMART. Estos guían el rendimiento y el crecimiento profesional, basados en un método que busca contar con objetivos bien elaborados, que sean medibles en el tiempo solicitado, que sean alcanzables y que puedan retar el trabajo de cada uno.

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

Esta etapa consiste en evaluar el progreso del avance de los objetivos consignados a cumplirse en el año en curso y ofrecer retroalimentación de parte de los líderes. Como buena práctica en la Compañía, antes de iniciar esta etapa trabajamos con los líderes mediante talleres, infografías o material de apoyo que les permita trabajar con sus colaboradores una sesión de *feedback*, revisión y alcances a la fecha de las metas propuesta, en donde también se puedan resaltar las fortalezas y trabajar en las oportunidades de mejora. Se trata de un momento clave para realizar los ajustes necesarios y redoblar esfuerzos para el logro de objetivos. La sesión busca que el líder pueda motivar a los colaboradores a alcanzar su máximo potencial.

EVALUACIÓN 360° PARA LÍDERES

En este punto buscamos potenciar el desarrollo de nuestros equipos a través de nuestra Evaluación 360°, esta es una herramienta de desarrollo que tiene como objetivo evaluar las competencias y fortalecer la gestión del desempeño dede las posiciones de liderazgo. Además, dicha evaluación permite que el colaborador se autoevalúe, lo evalúe su líder, sus pares, reportes directos, entre otros.

EVALUACIÓN DE CIERRE DE FIN DE AÑO

Finalizamos nuestro proceso de Evaluación del Desempeño con la Evaluación de Fin de Año. En esta etapa evaluamos el cumplimiento de los objetivos que fueron trazados a inicio de año, así como las competencias (comportamientos esperados).

Como una buena práctica de corporaciones globales Cálidda incluye la “calibración” con la siguiente finalidad:

- Alinear y homologar conceptos como desempeño extraordinario, medio y bajo.
- Reducir posibles sesgos inconscientes o puntos ciegos de los evaluadores con la ayuda de la revisión colectiva y el consenso.
- Asegurar un proceso más justo, preciso y equitativo de la evaluación del desempeño al promover la consistencia del desempeño con base en sustentos objetivos.

RETROALIMENTACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Al cierre del ciclo anual, los colaboradores reciben retroalimentación constructiva y son reconocidos por su desempeño, destacando sus logros y áreas de mejora.



97%

de nuestros nuevos colaboradores han pasado por evaluaciones de desempeño

Para más información, sobre Desempeño y desarrollo diríjase a nuestro anexo 13.2.25

10.6. Formación y capacitaciones

¿Por qué es importante para Cálidda?

La formación y capacitación continua de nuestro equipo es una prioridad estratégica para cumplir con nuestro Propósito. Por ello creemos firmemente que el aprendizaje constante no solo contribuye al crecimiento profesional, sino que también está directamente relacionado con la mejora del desempeño individual y colectivo.

La formación dentro de nuestra Organización no se limita con la oferta formativa, pues también promueve un ambiente de corresponsabilidad entre líder y colaborador. Al fomentar el liderazgo como un factor clave en el proceso de aprendizaje, nuestros líderes no solo se encargan de guiar a sus equipos, sino que también son responsables de impulsar su desarrollo, identificando oportunidades de aprendizaje y proporcionando el apoyo necesario para su éxito. Esta corresponsabilidad fortalece el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores con la organización.

Nuestra estrategia de capacitación se fundamenta en el modelo 70:20:10, una metodología que optimiza el proceso de aprendizaje al combinar distintos enfoques para el desarrollo de nuestros colaboradores. Este modelo se explica de la siguiente manera:

70%

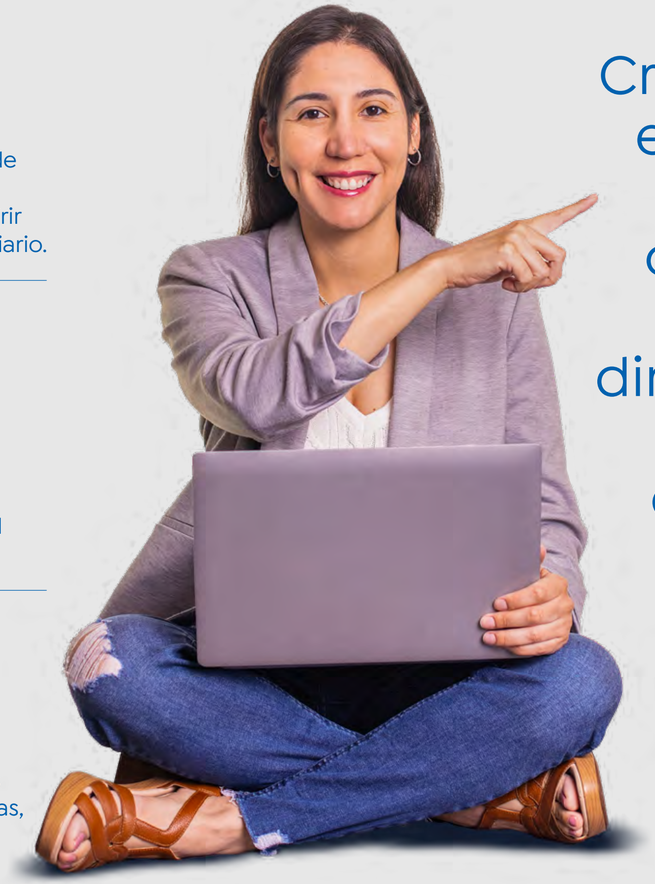
del aprendizaje se basa en la experiencia, en donde los colaboradores aprenden haciendo, enfrentando desafíos y situaciones reales que les permiten adquirir nuevas habilidades y conocimientos en su trabajo diario.

20%

se genera a través del aprendizaje social, fomentando la interacción entre colaboradores, el intercambio de ideas y el trabajo en equipo, lo cual facilita el aprendizaje en un entorno colaborativo.

10%

restante proviene de experiencias formales tales como cursos, talleres y capacitaciones estructuradas, que ofrecen conocimientos técnicos, normativos esenciales, habilidades blandas, entre otros.



Creemos firmemente que el aprendizaje constante no solo contribuye al crecimiento profesional, también está directamente relacionado con la mejora del desempeño individual y colectivo.

Este enfoque nos permite ofrecer una formación que no solo es relevante, sino también dinámica, flexible y adaptada a las necesidades individuales y de nuestra Organización. Promover el autodesarrollo de nuestros colaboradores a través de este modelo les otorga autonomía, empoderándolos para tomar un papel activo en su propio crecimiento profesional.

La apuesta por el aprendizaje continuo es clave para mantenernos competitivos, innovadores y en constante adaptación a los retos del mercado y las normativas de nuestro sector.

TALENTO GESTIONADO

Contamos, además, con una Política de Gestión del Talento en la que expresamos nuestro compromiso con la Gestión del Conocimiento, además de garantizar que las acciones formativas sean eficaces y estén orientadas a la mejora continua. En esa línea, también implementamos el Procedimiento de Gestión del Aprendizaje y Conocimiento, que establece los lineamientos generales para la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades formativas. Su objetivo es asegurar la calidad de los procesos de aprendizaje, optimizando los recursos disponibles y garantizando que las capacitaciones respondan a las necesidades tanto del colaborador como de la organización.

A partir de estos lineamientos cocreamos el Plan Anual de Capacitaciones con los líderes de las áreas. Este abarca aspectos más relevantes para el desarrollo de nuestros colaboradores.

1. FORMACIÓN NORMATIVA

En esta categoría se agrupan los cursos y capacitaciones obligatorias, alineadas con las normativas y regulaciones internas y externas de nuestro sector y de nuestros accionistas. Estas formaciones son esenciales para garantizar el cumplimiento de los estándares legales, operativos y de seguridad, y son una parte clave de nuestra estrategia para mitigar riesgos y asegurar la sostenibilidad de nuestras operaciones.

2. FORMACIÓN HABILIDADES BLANDAS Y TÉCNICAS

Esta categoría se centra en el fortalecimiento de las habilidades blandas y técnicas que contribuyen al desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores. Incluye formaciones orientadas a mejorar el desempeño, habilidades de liderazgo, innovación y gestión.

Durante el 2024, se continuó apostando por el autodesarrollo a través del lanzamiento de programas virtuales en alianza con la plataforma digital Coursera, ofreciendo contenido de universidades e instituciones de prestigio enfocado en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades blandas.

Mediante la formación técnica, alineada con nuestro propósito, potenciamos conocimientos a través de certificaciones y actualizaciones que nos permiten asegurar la distribución del gas natural de manera continua, eficiente y segura.

Implementamos el Procedimiento de Gestión del Aprendizaje y Conocimiento, el cual establece los lineamientos generales para la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades formativas



OPORTUNIDADES DE MEJORA

En paralelo a nuestros avances consistentes en materia de formación y capacitación de nuestros colaboradores, mantenemos un enfoque proactivo hacia la mejora continua. En ese sentido, identificamos las siguientes oportunidades.

- **Integración de nuevas tecnologías de aprendizaje.** Explorar el uso de plataformas de aprendizaje adaptativa o gamificación que permitan a los colaboradores interactuar de manera más dinámica y efectiva con los contenidos.
- **Desarrollo de programas de liderazgo.** Los líderes deben prepararse para afrontar retos del negocio y gestionar cambios organizacionales que surjan en nuestro sector.
- **Incluir mentorías y coaching personalizado.** Implementar programas de mentoría o coaching para aquellos colaboradores que busquen orientación personalizada en su carrera profesional. Esto puede ayudar a potenciar las capacidades individuales, especialmente en áreas como la toma de decisiones y la gestión del cambio.
- **Inclusión de programas.** Deben abarcar temas de transición energética y sostenibilidad.
- **Fomento de actividades.** Incluyen participación en proyectos, rotación de roles y *shadowing*.

DESEMPEÑO Y LOGROS 2024

Nos trazamos el objetivo de implementar el Plan de Capacitación y Desarrollo 2024. Así, a lo largo de nuestra gestión, logramos desplegar las siguientes iniciativas.

- **Programa Upskilling.** Está enfocado en la mejora de las competencias relacionadas directamente con aquellos conocimientos que agregan valor a las áreas gracias a identificación de necesidades que realizamos junto a los líderes. Se logró implementar 50 capacitaciones, impactando a 254 colaboradores con temas relacionados a la innovación, automatización, análisis de datos, gestión de proyectos, certificaciones técnicas, comunicación efectiva, habilidades directivas, entre otros.

  Este programa contribuye al crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores e involucra al líder en el impulso del desarrollo de su equipo. Además, refuerza la cultura organizacional, promoviendo la innovación y mejora el desempeño. De esta manera, apoyamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, promoviendo el crecimiento a través de un talento humano capacitado y preparado para los retos actuales y futuros.

- **Plan de Cursos Normativos.** Se trata de una iniciativa que nos permite reafirmar nuestro valor de Desempeño Superior mientras cumplimos con nuestras obligaciones regulatorias a través de una capacitación esencial. Comienza con la identificación de las necesidades específicas de cada área utilizando una metodología de diseño instruccional que conecte con nuestros colaboradores.

  Para lograrlo organizamos mesas de trabajo con especialistas de diversas áreas. Juntos definimos metas de aprendizaje y creamos contenido valioso que no solo mejora las funciones diarias, sino que también asegura el cumplimiento normativo. Esta propuesta incluye tanto formación síncrona como asíncrona, brindando a nuestros colaboradores la flexibilidad necesaria para adaptarse a sus horarios y estilos de aprendizaje.

  Durante el 2024 logramos llevar a cabo 26 capacitaciones normativas, alcanzando una cobertura promedio de 98.1%, logrando mantener la meta planteada con un NPS de 92.5%.

- **Coursera – Nueva Era Digital.** A lo largo del año pasado continuamos con la implementación de Coursera, otorgando acceso gratuito a todos nuestros colaboradores a más de 80 cursos en la plataforma diseñados para impulsar el crecimiento profesional y personal. A través de estos, nuestros colaboradores pueden obtener certificados de prestigiosas universidades como la Universidad de Michigan, Yale, la Universidad Autónoma de Barcelona, entre otras, lo que refuerza sus habilidades y fortalece su trayectoria.



Además, para fomentar el aprendizaje dentro del horario laboral, también instauramos La Hora Coursera, que brinda un espacio exclusivo a toda la Compañía para dedicar una hora a la semana a aprender a través de esta plataforma.

> **Programa de Becas para Brillar.** En el 2024 seguimos impulsando el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores a través de este programa que ofrece becas parciales o totales a aquellos colaboradores que cumplen con los requisitos de buen desempeño, tanto laboral como académico.

De esta forma, reconocemos el desempeño superior y creamos oportunidades equitativas de desarrollo para todos nuestros colaboradores. Cada semestre, personal de distintos niveles –desde técnicos hasta profesionales–, puede acceder a este beneficio, siempre que demuestre un alto rendimiento académico y laboral. En el 2024 hemos becado a 12 colaboradores, cubriendo hasta el 100% del costo de sus estudios en algunos casos.

> **Proyectos corporativos.** Nos ayudan a fomentar un ambiente de crecimiento continuo, donde cada miembro de la Organización pueda desarrollar su potencial y contribuir al éxito global del grupo:

- **Becas internacionales Fabio Chaparro.** Brindan la oportunidad a todos los colaboradores, sin distinción, de estudiar en el exterior con todo pagado, buscando transformar el futuro energético a través de una formación avanzada. Por ello promovemos la participación de nuestros talentos, ofreciendo acompañamiento durante todo el proceso de postulación.

Aquí se reúne a los talentos más destacados de todas las filiales del Grupo, permitiéndoles acceder a un postgrado en universidades de cualquier parte del mundo, con un enfoque en áreas clave para la transición energética. Esta beca no solo cubre los estudios de maestría, sino también la estadía para el colaborador y su familia mientras dure la formación en el extranjero.

Durante el 2024 una de nuestras colaboradoras de Cálidda fue becada para la realización de un máster de Cambio Climático en Universidad Manchester – Reino Unido.

- **Programa Yo Soy Experto.** Busca contribuir al cumplimiento de nuestros objetivos, al tiempo que desarrolla las competencias y habilidades blandas de sus integrantes. Una de las principales ventajas que ofrece a los colaboradores seleccionados es un diplomado completamente subvencionado, con una duración de 90 horas académicas en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia. Asimismo, a través de este programa buscamos fortalecer la formación interna, promoviendo que los colaboradores de áreas se conviertan en referentes dentro de sus equipos, capaces de transmitir y expandir el conocimiento, desarrollar habilidades blandas, como la comunicación efectiva y el liderazgo. Durante el 2024, 8 de nuestros colaboradores se graduaron del programa.



- **Champions Digitales.** Se trata de una iniciativa clave para fortalecer el conocimiento y la capacidad del personal en áreas fundamentales para la mejora continua y la optimización de procesos. Por ello capacitamos a colaboradores seleccionados de las filiales en herramientas y metodologías que son esenciales para mantener y elevar la eficiencia operativa del Grupo. Uno de los componentes clave es la introducción a Lean, que les permite identificar y eliminar desperdicios en los procesos, mejorando la eficiencia y reduciendo costos. Esta metodología facilita la creación de procesos más ágiles y enfocados en el valor real para nuestros clientes y para el Grupo, lo que se traduce en una mayor competitividad. Durante el 2024, 3 colaboradores de Cálidda lograron participar del programa.
- **Proyecto Gestión del Conocimiento.** Este proyecto se ha iniciado de manera corporativa con el equipo de Operaciones, considerando su rol clave en la mejora continua de nuestros procesos operativos. A través de esta iniciativa, se busca fortalecer la capacidad de nuestro equipo para gestionar, compartir y aplicar el conocimiento de manera eficiente, lo que nos permitirá mejorar la toma de decisiones, la resolución de problemas y la innovación en nuestras operaciones diarias.

> ***Dashboard* de Capacitación.** Desde Talento y Cultura realizamos diversos esfuerzos por optimizar los procesos internos. Por ello implementamos el *dashboard* de Capacitación en Power BI. Esta herramienta está diseñada para facilitar el seguimiento y la gestión de las capacitaciones de manera ágil y sencilla. El *dashboard* permite a los líderes de los equipos monitorear de forma clara y eficiente el cumplimiento de las capacitaciones dentro de sus áreas, mejorando así la visibilidad y el control sobre los avances de sus equipos. Gracias a su interfaz intuitiva y su capacidad para generar informes, los líderes pueden tomar decisiones informadas y actuar con rapidez para garantizar el cumplimiento de cursos normativos, contribuyendo a la mejora continua.

> **Visita a sedes como parte de la inducción cultural a Cálidda.** Gracias a nuestros líderes y expertos, implementamos al 100% las visitas guiadas a nuestras sedes en los distritos de San Borja y Lurín, permitiendo a nuestros nuevos colaboradores conocer de cerca el funcionamiento de nuestras instalaciones. Fortalecemos así, además, su comprensión sobre el Sistema de Distribución de Gas Natural y el papel clave de áreas como el Centro de Control y Emergencias. Cerramos las visitas del 2024 con un NPS de 98%

> **Plataforma para aliados y contratistas.** A través de esta plataforma, contratistas y aliados tienen acceso a cursos diseñados para fortalecer su conocimiento en los principales procesos que les corresponden para garantizar un suministro seguro y de acuerdo a las regulaciones de nuestro sector, garantizando una mayor alineación con nuestros estándares y mejores prácticas. Ofrecemos una formación accesible, gratuita y de alta calidad para aquellos que, aunque no son parte directa de la Organización, cuentan con un rol fundamental en el servicio y atención directa a nuestros clientes.

> **Proyecto Piloto Educativo para contratistas.** Durante el 2024 iniciamos nuestro piloto educativo para un grupo focalizado de nuestras contratistas a través de la aplicación Excuela Se implementa a través de una aplicación móvil, con el objetivo de obtener información valiosa sobre las mejores prácticas de aprendizaje de nuestros contratistas y cómo optimizar los contenidos educativos. A través de esta iniciativa buscamos entender las preferencias y necesidades de aprendizaje de nuestros contratistas de manera ágil. También nos permite entregarles información para que puedan reforzar sus planes de formación.

Además, estamos enfocando este proyecto en un tema clave para la seguridad y eficiencia operativa: el manejo de maquinarias de línea amarilla. Este aspecto es fundamental para mejorar las competencias y reducir los riesgos asociados con la operación de maquinaria pesada en nuestros proyectos.

> **Identificación de sucesores y retención de talento.** Logramos la identificación de sucesor para el 92% de nuestros puestos críticos, respaldando la continuidad operativa. Además, diseñamos y aprobamos estrategias de retención para talentos clave, asegurando un equipo sólido y comprometido. Esto garantizó la estabilidad y el crecimiento constante de nuestra fuerza laboral.

Adicionalmente, desarrollamos talleres para fortalecer el Proceso de Gestión del Desempeño 3K, proporcionando entrenamiento en la Definición de Objetivos y Feedback motivador en colaboración con líderes y expertos de áreas clave. También lanzamos con éxito 2 programas formativos clave para impulsar la Diversidad e Inclusión: el Programa de Selección Inclusiva y el Programa MujerEs Energía Talento, enfocado en inspirar a los talentos femeninos.



PRÓXIMOS PROYECTOS O ACCIONES

Enfocados en fortalecer el compromiso con el desarrollo de nuestro equipo, hemos planteado las siguientes metas para el año 2025.

- Impulsar la continuidad de implementación del Programa de Liderazgo, enfocándonos en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de liderazgo de los subgerentes de la organización.
- Promover a través del soporte estratégico de aprendizaje el impulso de una cultura de innovación con el desarrollo del plan de innovación y digital.
- Realizar análisis sobre el progreso y la utilidad de los cursos ofrecidos en Coursera, basándose en la retroalimentación y desempeño de los colaboradores.
- Iniciar proyecto de gamificación en nuestra oferta formativa de cursos normativos.
- Impulsar el fortalecimiento del proyecto de Gestión del conocimiento en el área de operaciones para transformar el conocimiento en un activo estratégico que impulse la eficiencia y la innovación en las operaciones.
- Elaborar un plan de capacitación con enfoque en el fortalecimiento de las habilidades técnicas para los puestos críticos, destacando la seguridad de procesos.
- Reforzar la construcción del Plan de Desarrollo Individual en aras de impulsar el desempeño superior de nuestros colaboradores, considerando las oportunidades de aprendizaje disponibles.

INDICADORES CLAVE DE FORMACIÓN Y CAPACITACIONES

52.38
horas promedio de formación por colaborador

494
colaboradores recibieron formación

58
horas promedio de formación en colaboradores hombres



35
horas promedio de formación en colaboradoras mujeres

100%
de colaboradores recibieron formación

USD 748.86
promedio de inversión por colaboradores en formación y desarrollo



Para más información sobre formación y capacitaciones diríjase a nuestro anexo 13.2.26

PROGRAMAS DE AYUDA A LA TRANSICIÓN

En Cálidda contamos con un programa de incentivos para el cese, el mismo que cuenta con beneficios diferenciados para los trabajadores que tienen de 50 años a más.

Es importante indicar que estos beneficios diferenciados para los mayores de 50 años tienen base en que a partir de esa edad, los trabajadores podrían optar por la jubilación voluntaria y adelantada. **(GRI 404-2)**

En Cálidda contamos con un programa de incentivos para el cese.

10.7. Gestión interna de la diversidad, inclusión y equidad de género

Tenemos una convicción profunda: el verdadero potencial de nuestra Organización se produce cuando cada persona, sin importar su identidad o rol, se siente valorada y empoderada. Por ello, para nosotros la diversidad e inclusión son esenciales para el éxito y sostenibilidad ya que promueven un entorno en el que cada persona se siente valorada, respetada y empoderada para aportar su máximo potencial. Vale precisar que adoptar la diversidad e inclusión no solo es un acto de justicia social, sino también una estrategia fundamental para alcanzar un crecimiento sostenible y generar un impacto positivo en la sociedad.



En un mundo cada vez más interconectado, contar con equipos diversos permite integrar perspectivas únicas, impulsando la creatividad, la innovación y la toma de decisiones más efectivas. Además, la inclusión fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y equitativo, donde se construyen relaciones basadas en el respeto y la confianza mutua, mejorando el bienestar de los colaboradores y fortaleciendo el clima organizacional. En términos empresariales, estas prácticas atraen y retienen el mejor talento, mejoran la reputación corporativa y conectan a las organizaciones con una base de clientes más amplia y diversa.

Hemos recorrido un camino transformador, guiados por nuestra estrategia de Diversidad e Inclusión a través de una hoja de ruta sólida, que contempla un proceso de maduración progresiva. Como primer paso iniciamos con la sensibilización y capacitación sobre sesgos inconscientes y el significado de diversidad e inclusión en el comité y el equipo de proyecto y posteriormente hacia los líderes y colaboradores. Asimismo, trabajamos en promover el respeto y garantizar un ambiente libre de hostigamiento sexual y laboral a través de una serie de acciones de sensibilización, de la mano de expertos.

El siguiente desafío fue abordar la equidad de género, un reto importante en una industria mayormente masculina. En simultáneo, y sin dejar de lado este reto, también nos centramos en reforzar la inclusión de grupos minoritarios, abarcando aspectos como etnia, personas con discapacidad y la comunidad LGTBIQ+. Siempre en línea con las mejores prácticas de las instituciones con las que hemos colaborado.

Asimismo, entendemos que la equidad no es solo una meta, sino una forma de vida. En virtud de ello, desde el 2020 hemos avanzado 35 puntos en los Women Empowerment Principles (WEP). Dicho logro constituye un reflejo del compromiso de nuestra alta dirección y la participación de todos nuestros colaboradores.

Para nosotros la diversidad e inclusión son esenciales para el éxito y sostenibilidad, ya que promueven un entorno en el que cada persona se siente valorada, respetada y empoderada para aportar su máximo potencial.

Iniciativas como el CV incógnito (50% del total de procesos), las listas cortas con mayor presencia de perfiles femeninos (71%), el panel paritario (64%) y la terna con presencia femenina (43%) han permitido que en el 2024 el 33.3% de nuestras vacantes hayan sido cubiertas con talento femenino. Cada paso nos acerca más a una cultura donde la diversidad es celebrada y cada persona tiene la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

Lo repetimos y reafirmamos: cada acción, iniciativa y conversación cuenta. Nuestros colaboradores están cada vez más comprometidos y promueven estas prácticas, reflejando un deseo colectivo de ser parte activa de este cambio. Esta mejora en el ambiente y el clima laboral también atrae a la nueva fuerza laboral, que busca en Cálidda un espacio para aprender, intercambiar ideas y contribuir al crecimiento de una organización inclusiva.

ESTRATEGIA Y CULTURA PARA LA GESTIÓN

En Cálidda realizamos la gestión de la Diversidad e Inclusión (D&I) mediante una estrategia integral. Esta se basa en una cultura corporativa de igualdad de oportunidades y respeto, alineada también a nuestra política de D&I corporativa. Este enfoque, establecido desde octubre de 2020 con el apoyo de la plataforma Empresarial de Género WEPs del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), nos permite consolidar y visualizar de manera integrada las acciones individuales de distintas áreas.

La línea de base inicial, obtenida en 2020, nos ayudó a establecer un punto de partida claro y a identificar áreas susceptibles de mejora. A partir de ahí, implementamos estrategias y acciones que fomenten un ambiente laboral equitativo, respetuoso y representativo de las distintas identidades, experiencias y perspectivas. Este proceso comienza con el compromiso de la alta dirección y el desarrollo de políticas claras que reflejen los valores de diversidad e inclusión en todos los niveles de la Empresa.

Una gestión efectiva incluye diagnosticar la situación actual a través de auditorías y encuestas, identificar áreas de mejora y establecer objetivos medibles. Se implementan iniciativas como la capacitación en sesgos inconscientes, programas de sensibilización y creación de protocolos para prevenir cualquier forma de discriminación o acoso. Además, es clave garantizar la igualdad de oportunidades mediante prácticas como el CV anónimo, procesos de selección inclusivos y la promoción de talento diverso en posiciones de liderazgo.

La gestión también contempla el diseño de programas específicos para la inclusión de grupos minoritarios, como personas con discapacidad, comunidades LGTBIQ+ o etnias subrepresentadas, asegurando accesibilidad y respeto.

Es fundamental medir nuestro progreso en dichos frentes mediante indicadores claros y reportar los resultados de forma transparente, pues refuerza el compromiso con una cultura inclusiva y sostenible de manera estratégica. De esa forma, las organizaciones crean entornos que potencian la innovación, fortalecen su reputación y promueven el bienestar de sus colaboradores.

En Cálidda realizamos la gestión de la Diversidad e Inclusión (D&I) mediante una estrategia integral. Esta se basa en una cultura corporativa de igualdad de oportunidades y respeto, alineada también a nuestra política de D&I corporativa.



COMITÉ DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y DERECHOS HUMANOS (DD. HH.)

La creación de este comité ha sido uno de los hitos más significativos en nuestra estrategia de Diversidad, Inclusión y DD. HH. Se trata de un órgano estratégico encargado de liderar la cocreación, diseño e implementación de acciones alineadas con nuestra Política de Diversidad e Inclusión y la Política de Derechos Humanos. El comité no solo marca la dirección de nuestra evolución cultural, sino que también asegura que cada decisión promueva un entorno más inclusivo y equitativo. Además, garantiza la coherencia y efectividad de nuestras políticas y acciones.

Durante el 2024, nuestro comité sesionó 3 veces durante el año para aprobar el Plan de Trabajo Anual, revisar los resultados de estudios o diagnósticos recientes y tomar decisiones sobre nuevos programas y prácticas a implementar. Está compuesto por la directora de Gestión de Personas –quien preside el comité–, la directora de Sostenibilidad y Reputación, el director de Regulación y Legal, el director de Operaciones, el director Comercial de Clientes Masivos y Financiamiento, el subgerente de Transporte Pesado, la subgerenta de Sostenibilidad y la subgerente de Talento y Cultura. Asimismo, se extiende una invitación al director general, quien participa en todas las sesiones.

En estos espacios se comparten los avances del plan de diversidad e inclusión 2024, donde se presentan indicadores de gestión.

COMITÉ DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HSL)

Nos comprometemos a ofrecer un entorno laboral seguro y libre de acoso sexual. Creemos firmemente que nuestro equipo debe sentirse protegido y respetado mientras desarrolla sus actividades y, por ello, hemos establecido este comité. Se constituyó en noviembre de 2022 mediante elecciones, que incluyeron a representantes de los colaboradores y de la Compañía.

El principal propósito de este comité es identificar y abordar cualquier acto de hostigamiento sexual que pueda ocurrir en el marco de las relaciones laborales. En caso de que se presenten denuncias, el comité está preparado para tomar las acciones necesarias y responder de manera oportuna y justa.

Para garantizar su efectividad, el comité ha recibido capacitación en contenidos relevantes sobre hostigamiento sexual y en el análisis equitativo de la información en el último año. Esto asegura que cualquier caso sea manejado con la seriedad y sensibilidad que merece, promoviendo un trato justo y el cumplimiento de la ley.

Número de integrantes del comité

4 titulares y 4 suplentes

(representantes de los colaboradores)

4 titulares y 4 suplentes

(representantes de la empresa)

HOJA DE RUTA PARA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Se estructura en torno a 6 pilares fundamentales.

6 PILARES FUNDAMENTALES

ASUNTOS INSTITUCIONALES

Nos enfocamos en asegurar que nuestras políticas y procedimientos reflejen nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión en todos los niveles institucionales.

EQUIDAD DE GÉNERO

Priorizamos la equidad de género en todas nuestras prácticas laborales, desde la contratación y promoción hasta el desarrollo profesional y la toma de decisiones.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aseguramos la accesibilidad y la inclusión en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad, proporcionando los recursos y el apoyo necesario para su plena participación.

RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN INCLUSIVA

Elaboramos y desplegamos nuestra Política de reclutamiento y selección, que permite a todos los candidatos tener las mismas oportunidades, independientemente de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro factor de diversidad.

LGTBIQ+

Fomentamos un ambiente laboral inclusivo y respetuoso para esta comunidad, promoviendo la conciencia y el respeto por la diversidad sexual y de género.

ARTICULACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Mantenemos un diálogo constante y constructivo con todos nuestros grupos de interés, con lo que nos aseguramos de que las necesidades y perspectivas de diversidad sean consideradas y abordadas adecuadamente.
(GRI 3-3) (GRI 405)

En el 2024, para garantizar el avance de los ejes, se ha ejecutado un plan de trabajo con actividades que impulsan cada uno de ellos.

- **Asuntos institucionales**
  - Reforzar la difusión de la Política de Diversidad e Inclusión y DDHH.
  - Línea Base Diversa.
  - Lanzamiento del curso sobre Derechos humanos para todos los colaboradores.
- **Equidad de género**
  - Plan de prevención de hostigamiento sexual.
  - Promoción de ModoCálidda: Comunidades de Pasatiempos.
  - Identificación de brechas salariales de género o a través del estudio salarial 2024.
- **Reclutamiento y promoción inclusiva**
  - Programa MujerEsEnergía: Talleres para impulsar el Talento Femenino.
  - Prácticas de Selección Inclusiva (CV incógnito, Panel paritario, Terna con presencia femenina).
  - *Trainee* de Operaciones con Talento Femenino en STEM.
- **Personas con discapacidad**
  - Piloto de Selección de personas con discapacidad.
  - Charla de Sensibilización sobre personas con discapacidad (sesgos y mitos).
  - Implementación de mejoras de infraestructura.
  - Implementación del sistema de comunicación inclusiva en los Centros de atención al cliente.
  - Muestras culturales inclusivas.
- **LGTBIQ+**
  - Difusión del canal ético como canal de denuncias en caso de discriminación.
  - Comunicación Día del Orgullo LGTBIQ+.
- **Articulación con grupos de interés**
  - Boletín de proveedores.
  - Talleres de D&I con proveedores estratégicos priorizados y diagnóstico DEI con la herramienta WEPS (BID Invest) más entrega de *toolkit*.

Para más información, sobre Ratio de salarios base y remuneraciones salarial diríjase a nuestro anexo 13.2.27

11 Bienestar cotidiano

Salud y seguridad ocupacional como una prioridad, siempre

Operamos en un rubro donde la salud y la seguridad de nuestros colaboradores y proveedores son una prioridad fundamental. Asumimos este compromiso con seriedad y rigor, por lo que cumplimos con diversas normativas estrictas en materia de seguridad laboral.

Nuestra política interna en materia de Seguridad y Salud establece procesos, reglamentos y lineamientos con los que garantizamos siempre –y ante todo– la integridad de las personas que trabajan con nosotros. Además, también promovemos el cuidado de la salud y el bienestar mediante diversos programas, servicios e iniciativas para los colaboradores de la Empresa, así como para sus familias.

Somos una compañía que pone primero la vida, que trabaja con ética y una profunda conciencia social, que confía, empodera y desarrolla a su gente motivándola a trabajar con pasión y empatía hacia sus clientes, impulsando el logro de lo extraordinario.

11.1. Gestión de la salud ocupacional

Fomentamos un ambiente saludable y seguro que promueve el talento, la energía positiva y el respeto por la vida. Nuestro valor “Primero la vida” refleja nuestro compromiso inquebrantable con la seguridad y la salud dentro de la Organización. Nos aseguramos de cumplir estrictamente con las normativas y directrices aplicables para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

La gestión de seguridad y salud (SST) en el trabajo la desarrollamos según nuestro modelo de SST, el cual abarca 11 elementos para fortalecer nuestra cultura de SST y Seguridad de Procesos y mantener una visión de Zero accidentes.

ELEMENTOS DEL MODELO

1. **Liderazgo y compromiso.** La cultura de SST 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.
11. **Gobernanza y análisis crítico.** Supervisamos el desempeño general del sistema, llevando a cabo revisiones críticas para garantizar su eficacia y adecuación a los objetivos estratégicos.



Es fundamental destacar que todos los colaboradores cuentan con representación de comité de SST (órgano bipartito y paritario conformado por representantes tanto de nuestra Organización como de nuestros colaboradores, quienes eligen a estos miembros mediante votación, asegurando así una representación equitativa y democrática), asegurando la participación activa y la comunicación eficaz para promover un ambiente laboral seguro y saludable. (GRI 3-3) (GRI 403) (GRI 403-4)

Para más información, sobre el comité de SST salarial diríjase a nuestro anexo 13.2.28

Para asegurar la efectividad de nuestro Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, contamos con los siguientes recursos.

- Diversas normativas nacionales e internacionales, incluyendo el Reglamento Nacional de Edificaciones, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, normativas sobre hidrocarburos, y regulaciones específicas para el transporte y almacenamiento de materiales peligrosos.
- Procedimientos específicos para la evaluación de riesgos, respuesta a emergencias, investigación de incidentes, y capacitación en salud y seguridad ocupacional.

Para más información, sobre normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo diríjase a nuestro anexo 13.2.30

INDICADORES DE GESTIÓN

- **Índice de Frecuencia de Accidentes Incapacitantes (IFI AT):** tiene como finalidad evaluar la cantidad de accidentes con tiempo perdido por cada 240,000 horas-hombre trabajadas.
- **Índice de Desempeño Proactivo (IDP):** su objetivo es validar el cumplimiento de prácticas proactivas como observaciones de comportamiento, mínimos operacionales de riesgos críticos, reuniones de gestión proactiva con aliados estratégicos y reglas que salvan vidas.
- **Índice de Frecuencia de Incidentes de Seguridad de Procesos (IFSP):** sirve para medir la cantidad de incidentes de seguridad de procesos por cada 1,000,000 horas-hombre trabajadas.
- **Hitos de Seguridad de Procesos:** se consideran para validar el cumplimiento de acciones clave o etapas estratégicas para la implementación de seguridad de procesos.



ALCANCE DEL SISTEMA

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un alcance total, abarcando todos los procesos que se ejecutan en las oficinas administrativas (sede principal San Borja y centros de servicio al cliente), los centros operativos del Sistema de Distribución de Gas Natural (cámara de válvulas, City Gates y estaciones), los nuevos proyectos y los servicios ejecutados por las contratistas y proveedores (construcción de redes, mantenimiento, servicios generales, etc.).

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN, CONSULTA Y COMUNICACIÓN EN SST

Estos incluyen programas internos para informar a los colaboradores sobre objetivos de la compañía y gestión de SST, liderados por el director general. Las campañas de SST buscan concientizar al personal sobre la prevención de riesgos. Además, empleamos correos corporativos y boletines para difundir información relevante de SST, y realizamos auditorías internas y externas para evaluar la conformidad con normas internacionales y mejorar los sistemas de gestión. También realizamos reuniones proactivas con aliados estratégicos (contratistas), enfocadas en el conocimiento del desempeño en SST y la identificación de riesgos.

Adicionalmente, realizamos una medición anual de la percepción de cultura de seguridad para evaluar cómo los colaboradores valoran y comprenden las prácticas y comportamientos relacionados con la seguridad dentro de la organización.

Estos mecanismos están dirigidos a nuestros colaboradores, contratistas y proveedores, con el fin de fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable. (GRI 3-3) (GRI 403)

LOGROS 2024

- **Cumplimiento de Observaciones de Comportamiento (ODC) estratégicas.** El personal del nivel estratégico (directores y subgerentes) ha demostrado su liderazgo en la ejecución de observaciones de comportamiento (ODC) para identificar en forma sistemática comportamientos, actitudes seguras e inseguras de las personas durante la ejecución de sus trabajos con un avance del 100%.

- **Liderazgo visible.** La Alta dirección de Cálidda y Aliados Estratégicos (directores, gerentes, subgerentes) ha demostrado su compromiso con la SST a través de la ejecución de prácticas proactivas; también ejecutando observaciones de comportamiento (ODC); participando en y liderando reuniones de gestión proactiva (REMPAC) para difundir el desempeño de la SST; y generando conocimiento y tomando acciones preventivas. Asimismo, en estas prácticas, se reforzaron las 11 Reglas que Salvan Vidas, lecciones aprendidas de accidentes de trabajo y desviaciones en materia de SST.

- **Recertificación internacional del ISO 45001:2018.** Cálidda mantuvo la certificación internacional del ISO 45001:2018 del Sistema de Gestión de SST. Se realizó una auditoría externa a nuestro Sistema de Gestión de SST por parte de una empresa de acreditación ISO 45001:2018, cumpliendo con los criterios de evaluación (0 hallazgos).



- **Reducción de los accidentes de trabajo.** En el 2024 se han reducido los accidentes de trabajo en un 36% y los accidentes incapacitantes en un 20% con respecto al 2023.

- **Nueva regla que Salva Vida.** En base a la fatalidad del mes de agosto, se implementó una nueva regla (“Benavides”) para evitar el riesgo de atropello y reforzar los lineamientos cuando se operan maquinarias pesadas.

- **Superamos el Assessment SG-SST del GEB.** La gerencia de Sostenibilidad de TGI evaluó nuestro Sistema de Gestión de SST con la finalidad de monitorear el cumplimiento de las 11 prácticas del modelo de SST. Para esto utiliza una escala de valoración de 0 a 4 sobre los criterios exigidos. Este 2024 hemos obtenido una calificación de 4, la mejor de los últimos 3 años.

- **NEBOSH de Seguridad de Procesos**. 9 miembros de la dirección de Operaciones y 6 de la Subgerencia de Seguridad integral lograron obtener la certificación NEBOSH de Seguridad de Procesos para implementar estrategias que minimicen incidentes, optimicen las operaciones y garanticen la seguridad y sostenibilidad de las instalaciones.

  NEBOSH es una cualificación con reconocimiento Internacional otorgada por la National Examination Board in Occupational Safety and Health del Reino Unido, altamente valorada en la industria, especialmente en sectores de Petróleo y Gas, Químicos, Farmacéuticos y otros donde los procesos industriales conllevan riesgos inherentes. Esta certificación se enfoca específicamente en la gestión de la seguridad en procesos industriales, proporcionando a los profesionales los conocimientos y habilidades necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados con estos procesos.

- **Kick-Off Proyecto de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos:** En el mes de agosto, mediante la realización de un Kick – Off se dio inicio al Proyecto de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos (SGSP), marcando un hito clave y crucial para gestionar estratégicamente los riesgos asociados con materiales peligrosos en nuestras operaciones. Este evento sentó las bases para fortalecer la cultura de seguridad, alineando a todos los niveles de la Organización con

los estándares internacionales y las mejores prácticas de la industria. Como resultado, establecimos objetivos claros, roles definidos y un compromiso colectivo para garantizar la seguridad operativa, minimizando riesgos y promoviendo la sostenibilidad de nuestras instalaciones.

Las principales actividades desarrolladas en el 2024 fueron:

- Asesoría técnica especializada durante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos para brindar soporte durante la implementación, asegurando el cumplimiento normativo, la mitigación de riesgos y el fortalecimiento de la cultura de seguridad.
- Revisión de la gestión de seguridad en el diseño de las instalaciones del SDGN para evaluar y garantizar que el diseño de las instalaciones y procesos de Cálidda cumpla con las políticas internas, los requisitos legales y las mejores prácticas de seguridad, identificando y mitigando puntos débiles que puedan generar riesgos de fugas, incendios o explosiones.
- Revisión e identificación de mejoras de estudios de los análisis de riesgos de procesos (PHA) para evaluar la calidad de los PHA en Cálidda, asegurando que los análisis de riesgos sean completos, precisos y cumplan con los estándares normativos, con el objetivo de identificar áreas de mejora y fortalecer la gestión de riesgos para optimizar la seguridad operacional.

> **Adquisición de equipos de protección personal para emergencias operativas.** Velando por la integridad física de nuestros colaboradores, gestionamos la adquisición y entrega de equipos industriales a los técnicos de operaciones, garantizando que cuenten con herramientas adecuadas para enfrentar posibles emergencias operativas. Este esfuerzo fue respaldado de inmediato por la dirección de finanzas, que asignó los recursos necesarios, demostrando nuestro compromiso con la seguridad y alineación con nuestros valores culturales.

> **Participación en el Congreso Internacional de SST – Universidad San Marcos.** Hemos participado en el 4to Congreso Internacional de SST, donde se presentó la conferencia Más allá de la SST: Seguridad de Procesos para la prevención de accidentes mayores, a cargo del ingeniero Aldo Renato Espinoza Cerna.

> **Comité de Seguridad de Procesos.** En noviembre, se creó el nuevo comité de Seguridad de Procesos con el objetivo de garantizar la integridad de las operaciones y del sistema de distribución de gas natural, bajo los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos (SGSP). Este comité cuenta con el respaldo activo de la Alta Dirección, asegurando su compromiso en la implementación y sostenibilidad del modelo. **(GRI 3-3) (GRI 403)**



INDICADORES DE COBERTURA DEL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

100%

de colaboradores propios están cubiertos por el sistema de SST (445 colaboradores)

100%

de trabajadores que no son colaboradores (contratistas) están cubiertos por el sistema de SST (6,238 trabajadores que no son colaboradores (contratistas))

Para más información, sobre la cobertura del sistema de SST diríjase a nuestro anexo 13.2.31

11.2. Programas de seguridad

En nuestra búsqueda por cumplir con los requisitos legales y normativos de seguridad en cada operación, reconocemos también que nuestra gestión contribuye directamente al bienestar de nuestros colaboradores, la eficiencia operativa y la continuidad del negocio en un sector que requiere la aplicación de estándares excepcionales.

Para gestionarlo, externalizamos el servicio de Salud Ocupacional a través de una clínica. De esta manera, hemos colocado a disposición de nuestros colaboradores a un Médico Especialista, un Médico Supervisor Responsable de Cuenta y un Médico Operativo en Cálidda. El equipo conformado cuenta con profesionales especializados para elaborar la Línea de Base de Salud Ocupacional, el Plan Anual de Salud Ocupacional y el Programa de Vigilancia de Salud de los Trabajadores. Asimismo, se encarga de implementar y mantener actualizados el archivo médico de nuestra organización y el Procedimiento de Exámenes Médicos, siempre guardando la confidencialidad del caso.

En cuanto a sus labores rutinarias, destacamos las siguientes.

- Validar las aptitudes de nuestros colaboradores considerando los peligros y riesgos del puesto y la eficiencia requerida.
- Coordinar las reevaluaciones médicas de casos de sospecha de enfermedades ocupacionales.
- Evaluar riesgos ergonómicos y psicosociales en las diversas áreas de trabajo.
- Brindar atención médica en caso de emergencias a colaboradores tanto internos como externo.

Realizar vigilancia médica ocupacional de nuestros colaboradores mediante reuniones individuales y brindar recomendaciones para mejorar sus condiciones de salud.

Nuestros colaboradores pueden realizar sus consultas al médico ocupacional en cualquier momento. Asimismo, son beneficiarios de exámenes médicos periódicos: para quienes ocupan puestos operativos la dinámica es anual, mientras que para los encargados de labores administrativas es cada dos años.

Esta clínica se encuentra registrada y autorizada por la Dirección General de Salud – DIGESA. Además, realizamos auditorías para asegurar el cumplimiento de nuestro Programa de Salud Ocupacional. (GRI 403-3)

11.2.1. COMPROMISO CON LA SALUD DE LOS COLABORADORES

El bienestar y la salud de nuestros colaboradores son prioritarios. En tal sentido, proporcionamos programas de prevención y promoción de la salud que incluyen seguro médico familiar privado, seguros de vida, seguro oncológico, seguro para padres, programa de maternidad, asesoría nutricional personalizada y soporte emocional.

Servicios de salud en el trabajo (GRI 403-3) (GRI 403-6)

Nuestra estrategia de gestión de personas se enfoca en mejorar la experiencia de los colaboradores. Ello incluye la provisión de servicios de salud como los que se listan.

- **Asesoría de médico ocupacional.** Brindamos asesoramiento continuo en salud ocupacional y cumplimos con todas las normativas relevantes.
- **Exámenes médicos ocupacionales.** Realizamos exámenes periódicos conforme a la legislación.
- **Seguro médico familiar y oncológico.** Ofrecemos cobertura total del seguro médico familiar, incluyendo seguro oncológico.
- **Seguro de padres.** Proporcionamos una póliza especial para los padres de nuestros colaboradores.
- **Seguro médico para hijos mayores de 18 años.** Brindamos seguro médico a los hijos de nuestros colaboradores cuya edad oscilan entre 18 y 28 años de edad.
- **Asesoría nutricional y emocional.** Disponemos de asesoría nutricional y emocional tanto presencial como virtual.
- **Médico de tópico.** Ofrecemos servicios de médico general cubiertos al 100% por la empresa.
- **Campañas de prevención de salud.** Ejecutamos campañas de vacunación y chequeos preventivos.

Proporcionamos programas de prevención y promoción de la salud que incluyen seguro médico familiar privado, seguros de vida, seguro oncológico, seguro para padres, programa de maternidad, asesoría nutricional personalizada y soporte emocional.

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Gestionamos los siguientes programas de prevención y promoción de la salud y bienestar.

- **Programa de Salud Ocupacional.** Previene enfermedades relacionadas con el trabajo a través de la gestión de riesgos laborales.
- **Programa "Yo Vivo Saludable".** Fomenta ambientes de trabajo y estilos de vida saludables, incluyendo el bienestar físico y mental.

Cabe destacar que, desde el área de Bienestar, ofrecemos una variedad de beneficios destinados a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.

- **Pasatiempos con energía: comunidades.** El programa consiste en brindar espacios de integración a los colaboradores, quienes se unen a las comunicades de acuerdo con los gustos en común o intereses relacionados a deportes, o aficiones. Cálidda como parte de su plan de balance de vida – trabajo, alquila canchas de futbol, vóley, tenis y básquet para sus colaboradores, con ello respondemos a la necesidad de generar un entorno saludable de balance Vida y trabajo, anteponiendo el valor primero la vida.
- **Becas para brillar**. Forma parte de nuestra estrategia de desarrollo profesional. El objetivo del programa es reconocer el desempeño superior de nuestros colaboradores buscando mejorar la calidad de vida desde el crecimiento personal y profesional. Semestralmente se otorgan becas para estudios de pregrado, maestrías y doctorados.
- **Modo Cálidda: trabajo hibrido.** Se inició con un plan piloto desde los últimos meses del año 2022 y se implementó formalmente en el mes de abril 2023. El plan además tiene como componente principal la Flexibilidad. Los colaboradores previo acuerdo con su líder pueden asistir a la oficina hasta un máximo de 2 días a la semana y los 3 días restantes pueden realizar trabajo remoto desde casa, lo que significa la promoción del equilibrio entre la vida profesional y personal, ahorro económico y contribuir con el medio ambiente. Adicionalmente, dentro del paquete de beneficios brindamos 4 cupones de días libres y viernes corto durante el año. Adicionalmente, dentro del paquete de beneficios brindamos 4 cupones de días libres y viernes corto durante el año.
- **Inglés para todos**. El programa tiene como finalidad desarrollar las habilidades en un segundo idioma entre nuestros colaboradores. Asimismo, está alineado a nuestro propósito, con énfasis en el bienestar y calidad de vida. Se trata de un beneficio disponible para todo el personal de la Compañía, que incluye un subsidio de hasta 70% del valor mensual del curso. El programa se apertura 2 veces al año. Adicionalmente, se incluyen los siguientes beneficios.
  - Libros gratis desde el inicio del ciclo.
  - Matrícula gratis.
  - Examen inicial gratis.
  - Talleres gratuitos de conversación.
- **Licencia de paternidad extendida.** Esta iniciativa busca generar un ambiente de trabajo único, al promover la equidad de género, la corresponsabilidad de la crianza de los hijos, la valoración del trabajo y rol del varón. Este beneficio ofrece 10 días de licencia adicionales a los de ley.



11.3. Desempeño en seguridad

Priorizamos siempre la seguridad en nuestras operaciones. Creemos firmemente que cada accidente, enfermedad ocupacional o daño a la integridad de nuestras instalaciones es prevenible. Así, no solo garantizamos el bienestar de nuestros colaboradores, sino que contribuimos a la rentabilidad de nuestra organización al reducir costos, continuidad de negocio, fortalecer la reputación y fomentar una cultura de seguridad integral.

Gestionamos responsablemente y con valores

Seguimos el modelo de Visión Zero Accidentes y nos ceñimos a nuestro valor fundamental “Primero la vida”, orientando nuestro enfoque hacia la prevención de cualquier impacto negativo en nuestros trabajadores, en el ambiente o nuestras instalaciones operativas.

Además, la incorporación del área de seguridad de procesos ha sido un paso fundamental para fortalecer nuestro sistema de gestión de seguridad integral. Su enfoque sistemático ha permitido identificar oportunidades de mejora, estandarizar procedimientos y garantizar el cumplimiento de estándares, alineándose con los objetivos estratégicos de la Organización. Con ello nos aseguramos de que cada proceso esté diseñado para proteger a las personas, la integridad de los activos y el ambiente. De esa manera impulsamos también la mejora continua en todos los niveles de la Empresa.

Para recopilar los indicadores, se consolidan las horas hombre (HH) de Cálidda de manera mensual y también las HH de las contratistas reportadas mensualmente por una plataforma digital. La totalidad de esta información se procesa para obtener los indicadores de forma manual y automática.

En cuanto a la gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo con nuestras contratistas, recibimos el reporte de sus indicadores, tales como accidentes y HH, a través de formularios virtuales establecidos. En el caso de Seguridad de Procesos, nuestra área de Emergencias y Operaciones nos reporta los incidentes. Almacenamos estos datos y la mantenemos actualizada en base a las investigaciones de los eventos.

Destacamos, además, que ningún colaborador se encuentra excluido de estos procesos.

Asimismo, contamos con medidas de prevención y mitigación frente a los posibles factores de riesgo identificados para la Salud y Seguridad en el Trabajo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Exigimos acreditación en SST a las contratistas para la prestación de bienes y servicios a nuestra organización.
- Aplicamos penalidades por incumplimiento en materia de SST como parte de nuestras exigencias contractuales.
- Implementamos los controles de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER relacionados a la SST.
- Realizamos inspecciones en campo para detectar actos y condiciones subestándares.
- Contamos con programa anuales que contempla un conjunto de actividades de prevención al respecto. Se establece cada año y se alinea a los objetivos de nuestra empresa para garantizar un trabajo seguro.

PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (IPER)

Contamos con un procedimiento estructurado de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), que guía la elaboración de la matriz IPER. Esta matriz se revisa anualmente o ante cualquier cambio en instalaciones, equipos, procedimientos de trabajo o normativas. **(GRI 403-2)**



GESTIÓN DE CAMBIOS EN LA MATRIZ IPER

Al surgir cambios que afectan la Matriz IPER, convocamos una reunión con el responsable del proceso y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Se analizan los peligros y riesgos asociados, evaluando su criticidad. Según la jerarquía de control, implementamos controles operacionales necesarios. En caso de riesgos no aceptables, se aplican controles para riesgos residuales.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

Los colaboradores tienen el derecho y la responsabilidad de reportar cualquier peligro o situación de riesgo laboral a su jefe inmediato, en coordinación con el área de SST y el comité SST. Estos reportes llevan a la evaluación de riesgos y la posible actualización de la matriz IPER.

Además, los colaboradores pueden paralizar actividades o abandonar lugares en caso de riesgo grave e inminente, según lo estipulado en el Reglamento Interno de SST (RISST). Están protegidos contra actos de hostilidad o medidas coercitivas por parte de la empresa derivadas de sus funciones en SST. (DJSI 1.8.2)

REGISTRO DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE INCIDENTES

Cálidda tiene un procedimiento para el Registro de Investigación y Análisis de Incidentes. Los colaboradores reportan incidentes a sus jefes inmediatos y al área de SST. Se convoca a una reunión con los involucrados, incluyendo el Ingeniero de SST y el miembro del comité SST, para realizar un análisis de causas usando la metodología de control de pérdidas. Los resultados se documentan en un formato con un plan de acción, responsables y plazos de ejecución. Esta evaluación determina si es necesario actualizar la Matriz IPER. (GRI 403-2)

INDICADORES CLAVE EN SALUD Y SEGURIDAD PARA COLABORADORES

CERO

- 0 fallecimientos por accidente laboral en colaboradores
- 0 accidentes laborales con grandes consecuencias en colaboradores
- 0 índice de severidad en colaboradores
- 0 en Tasa de lesiones por accidente laboral con pérdida de tiempo (LTIFR) en colaboradores
- 0 enfermedades laborales en colaboradores
- 0 fallecimientos por enfermedad laboral

INDICADORES CLAVE EN SALUD Y SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS

1
fallecimiento por accidente laboral en contratistas

1
accidente laboral con grandes consecuencias en contratistas

502.71
Índice de severidad en colaboradores

0.29
en tasa de lesiones por accidente laboral con pérdida de tiempo (LTIFR) en colaboradores

0
Enfermedades laborales en contratistas

0
Fallecimientos por enfermedad laboral

Para más información, sobre indicadores claves en salud y seguridad diríjase a nuestro anexo 13.2.32

12 Derechos, deberes y compromisos

Nuestra mirada integrada en materia de derechos humanos, estrategia climática y gestión ambiental

Parte fundamental de nuestro enfoque estratégico de sostenibilidad es el respeto irrestricto por los derechos humanos en nuestra gestión. Por eso contamos no solamente con la debida diligencia del caso, sino con una serie de mecanismos y procedimientos internos para la negociación colectiva.

Asumimos también un compromiso ambiental irrenunciable, en el que nuestra estrategia climática es un componente clave, entre otras razones, para lograr la descarbonización al año 2030.

Tales compromisos son parte también de nuestro alineamiento con los ODS, en sintonía directa con nuestro propósito, que nos permite brinda una mejor calidad de vida para cada vez más personas en el Perú.

Buscamos la ecoeficiencia operativa a través de un adecuado manejo de nuestros recursos energéticos y consumo de agua. Pero también de la manera en la que gestionamos nuestros residuos. En paralelo, tenemos lineamientos específicos para la conservación y cuidado de la biodiversidad en las zonas en las que operamos y a las que llegamos.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Trabajamos bajo un enfoque de respeto hacia los DDHH. En tal sentido, estamos comprometidos con el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales. Esto incluye un énfasis particular en los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

En 2011 firmamos la carta de compromiso con el Pacto Mundial, expresando nuestro apoyo a los 10 principios de esta institución en derechos humanos, laborales, de ambiente y la lucha contra la corrupción.

Adicionalmente, contamos con una Política de Derechos Humanos Corporativa que establece nuestro marco de actuación en todos los ámbitos de relacionamiento y territorios donde operaban el GEB y sus filiales. Además, venimos cumpliendo con la normativa sociolaboral a cabalidad, velando por la continuidad y el fortalecimiento de los sindicatos de nuestros colaboradores y basando nuestra estrategia de gestión de talento y la gestión sindical en brindar legitimidad y confianza. **(DJSI 3.1.1)**



POLÍTICAS Y MECANISMOS DE RESPETO A LOS DD. HH.

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Tiene como objetivo asegurar que las operaciones de nuestro negocio se desarrollen con excelencia y generen valor compartido. De ese modo aseguramos el respeto por los DDHH 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. **(GRI 3-3) (Derechos Humanos) (Indicador propio: Derechos Humanos)**

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Establece lineamientos a cumplir en materia de Derechos Humanos para asegurar, en todos los ámbitos de relacionamiento donde Cálidda y sus socios estratégicos, el total compromiso de acoger, respetar, y, reparar, cuando sea necesario, los DD. HH. consagrados en la Declaración Universal.

12.1. Gestión de los DD.HH.

La importancia que le damos a la gestión de los derechos humanos se centra en mantener un compromiso ético y socialmente responsable en todas nuestras operaciones para fortalecer nuestra reputación y nivel de sostenibilidad. Este enfoque nos permite construir relaciones sólidas y positivas con colaboradores, comunidades y socios, y es un pilar clave para garantizar una gestión empresarial justa y respetuosa.

Nuestra Política de Derechos Humanos Corporativa establece el marco de actuación para garantizar el respeto y la promoción de los DD. HH. en todas las áreas de relación y territorios en donde opera el Grupo de Energía de Bogotá y sus filiales. En este contexto, llevamos a cabo diversas acciones.



LOGROS Y DESEMPEÑO 2024

- **Realizamos un taller para proveedores estratégicos con el fin de darles a conocer la importancia de la gestión en Derechos Humanos, capacitando a representantes de un total de 11 empresas.** **(DJSI 3.2.1)**
- **Promovemos la importancia y formación de nuestros colaboradores a través de un curso obligatorio en la Universidad Cálidda, logrando capacitar en Derechos Humanos al 96% de colaboradores.**
- **Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestros colaboradores y contribuimos a una sociedad mejor a través de la ruta Vivamos la Diversidad e Inclusión.**
- **Hemos desarrollado módulos informativos sobre temas de derechos humanos para contratistas y proveedores. Estos consisten en 9 cápsulas informativas y una de resumen que se comparten en las reuniones mensuales con al equipo de Relaciones Comunitarias. Además, la cápsula resumen fue compartida por los equipos de relaciones comunitarias de las empresas contratistas hacia todos sus colaboradores, llegando la información a 1,369 colaboradores de 4 empresas.** **(GRI 3-3) (GRI 406) (GRI 407) (GRI 408) (GRI 409) (GRI 410)**

Con respecto a nuestros procedimientos de implementación, estos incluyen capacitaciones y ajustes en el reglamento del comité de Diversidad e Inclusión. Asimismo, a Política de Derechos Humanos Corporativa de Cálidda establece un marco de actuación con 37 compromisos, enfocados en colaboradores, comunidades, y proveedores/ contratistas. (**Puedes consultarla** en el siguiente link)

PRÓXIMOS PROYECTOS O ACCIONES

- En los próximos años planteamos continuar con el proceso cíclico de análisis de la debida diligencia, considerando para ello la reevaluación bianual de la matriz de riesgos y la evaluación y adecuación del sistema de reclamaciones.
- En el 2025 el enfoque se centrará en la consolidación del proceso de debida diligencia y en la elaboración de un plan de monitoreo a la eficacia de controles para mitigar los impactos priorizados. **(GRI 3-3) (GRI 406) (GRI 408) (GRI 409) (GRI 410)**
- Objetivo 2025: implementar el proceso de debida diligencia en derechos humanos.
- Metas: Reevaluación de la matriz de riesgos y análisis para la adecuación del sistema de reclamaciones. **(GRI 3-3) (Derechos Humanos) (Indicador propio: Derechos Humanos)**

Para más información, sobre nuestra gestión de derechos humanos diríjase a nuestro anexo 13.2.35

12.1.1. Debida diligencia

Centramos nuestro proceso de debida diligencia en evaluar aspectos críticos como el trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la igualdad de remuneración y la discriminación. Aplicamos esta evaluación específicamente a grupos vulnerables como mujeres, niños, empleados de terceros y comunidades locales, a partir de la cual no identificamos riesgos significativos en estos ejes. Cabe mencionar que el principal riesgo que enfrenta la empresa en materia de derechos humanos, de acuerdo con la evaluación realizada y plasmada en nuestra matriz de riesgos, es aquel vinculado a la afectación de terceros durante nuestros procesos constructivos, incluyendo la contaminación del agua, ruido y aire, así como la limitación del libre tránsito y el acceso a servicios básicos. Si bien ya existen los controles correspondientes en los procedimientos constructivos para minimizar dichos impactos, existe también la oportunidad de mejorarlos y reducir el riesgo que implican. A lo largo del periodo 2024, se identificaron 0 casos de vulneración a los derechos humanos en nuestras operaciones y actividades. **(GRI 406-1) (GRI 407-1) (GRI 408-1) (GRI 409-1) (GRI 410-1)**

CERO casos identificados de vulneración a los DD. HH.



12.1.2. Acuerdos de negociación colectiva

Los acuerdos de negociación colectiva son esenciales para nosotros, especialmente en el sector energético, en el cual la armonía laboral y la estabilidad son cruciales para la operatividad y reputación de la Empresa. Estos acuerdos, además, reflejan nuestro compromiso con un ambiente laboral justo y equitativo.

NUESTROS RECURSOS DE GESTIÓN

- **Relaciones con sindicatos:** mantenemos un enfoque proactivo en la gestión sindical, que tiene como base en la legitimidad y confianza. Asimismo, a través del área de Relaciones Laborales, fomentamos la comunicación y la relación constructiva con los sindicatos. Al 2024, el 3.86% (16 colaboradores) de nuestro personal está afiliado al Sindicato Unitario de Trabajadores de Cálidda (SUTRACADD). **(DJSI 3.1.5)**
- **Proceso de negociación:** implementamos un proceso de negociación colectiva eficiente, con representación paritaria y enfoque en resultados rápidos y justos.
  En el Convenio colectivo actual y en vigencia, se incluye una cláusula que establece las reglas para celebrar reuniones periódicas, garantizando así un diálogo constante entre ambas partes.

LOGROS 2024

- **Convenio Colectivo Suscrito:** vigente desde diciembre del 2022 hasta diciembre del 2024, reflejando nuestro compromiso con los derechos laborales.
- **Cumplimiento de Compromisos:** cumplimiento total de los compromisos asumidos en el convenio colectivo, fortaleciendo nuestra reputación como empleador responsable.
- **Política de DD. HH.:** inclusión de compromisos relacionados con la asociación y la negociación colectiva en nuestra Política de Derechos Humanos.
- **Reforzamiento de beneficios:** más allá de los establecidos en el convenio, ampliamos los beneficios para nuestros colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo. Para tal fin hemos implementado una página de beneficios para que los colaboradores puedan conocerlos y utilizarlos. Asimismo, realizamos campañas de promoción de estos. **(GRI 3-3) (Derechos Humanos) (GRI 2-30)**

12.2. Nuestra estrategia climática

Nuestra estrategia climática tiene como objetivo central la salvaguarda del entorno, la prevención de la contaminación, la mitigación del impacto ambiental y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). En este contexto, ajustamos continuamente nuestros procesos para hacer frente a los riesgos climáticos, siempre con la mira puesta en alcanzar la excelencia operacional de manera constante.

NUESTRA GESTIÓN

Somos signatarios del Acuerdo de Acción de París (Paris Pledge for Action). Asimismo, en consonancia con nuestra Política Ambiental, nuestra preocupación por un clima seguro y estable impulsa nuestro compromiso con la masificación del gas natural, una fuente de energía limpia.

En ese sentido, la gobernanza de nuestra estrategia climática es asumida por nuestro Directorio, considerando las perspectivas de todos nuestros grupos de interés. Para desarrollar sus funciones, se apoya en el cuidadoso análisis de los aspectos relevantes para nuestro desempeño y en el desarrollo de políticas, estrategias y procedimientos en materias económica, social y ambiental. En esta última, para nuestra estrategia resaltamos aquellos asuntos relacionados al clima.

Brindamos soporte a la gestión del Directorio mediante la constitución de 3 comités, los cuales asumen roles cruciales en la implementación y supervisión de las políticas corporativas relacionadas con el clima y la sostenibilidad.

3 COMITÉS

COMITÉ DE FINANZAS E INVERSIONES

Configurado como nuestro órgano social, este comité 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

Con el objetivo de supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna, aborda los riesgos del negocio y los procesos de la sociedad. Asimismo, informa periódicamente al Directorio sobre la matriz de riesgos sociales, facilitando su identificación y gestión oportuna. Eso no es todo, este comité también vela por el cumplimiento de la normativa en la preparación, presentación y revelación de la información financiera.

COMITÉ DE GOBIERNO, SOSTENIBILIDAD Y COMPENSACIONES

Con la función de proponer y supervisar el cumplimiento de las medidas de gobierno corporativo y el enfoque de sostenibilidad adoptado, este comité se encarga de realizar revisiones y recomendaciones en aras de incorporar 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)

Gracias al desenvolvimiento activo y responsable de estos órganos, desde Cálidda desplegamos de manera integral nuestra estrategia climática a través de las siguientes iniciativas:



- Programa de Huella de Carbono
- Plan de Descarbonización al 2030
- Programa de emisiones de GEI evitadas
- Gestión de emisiones fugitivas
- Programa de eficiencia energética
- Programa de Huella Hídrica

Adicionalmente, fortalecemos nuestra cultura de responsabilidad ambiental incentivando a nuestros colaboradores a través de un sistema de reconocimientos monetarios y no monetarios. Valoramos el esfuerzo de nuestro equipo en la consecución de metas sostenibles y por ello los reconocimientos no monetarios se materializan mediante diferentes canales corporativos que destacan los logros internos. En cuanto a los incentivos monetarios, se establecieron objetivos desde la Dirección General que fueron derivados hacía las direcciones de Operaciones, Comercios Grandes Clientes, Comercios Clientes Masivos, Abastecimiento y Servicios y Sostenibilidad y Reputación, en forma de un bono por desempeño a partir del logro mínimo esperado respecto de objetivos específicos asociados a la reducción de emisiones, entre otros. (DJSI 2.5.6)

IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

Hemos identificado que nuestros riesgos climáticos se concentran alrededor del cambio en las preferencias de los consumidores y la estigmatización del sector, lo que podría conllevar a la exposición a litigios. Para gestionar estos riesgos, hemos establecido tres controles estratégicos.

De un lado, cada mes realizamos análisis de la competitividad del gas natural frente a los combustibles sustitutos, evaluando precios y categorías tarifarias para comprender el impacto económico de este recurso en comparación con alternativas. De otro lado, hemos implementado un Plan de Gestión Climática, que comprende medidas de adaptación y mitigación frente a posibles impactos climáticos. A su vez, trazamos y seguimos una Ruta de Descarbonización, enfocada en el control y la reducción de nuestra huella de carbono. (GRI 3-3) (GRI 305)

TABLA 1. 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 2024 (GRI 201-2)

Categoría	Riesgos	Oportunidades
Descripción del riesgo/ oportunidad	Cambio en las preferencias de los consumidores y a la estigmatización del sector.	Aumento de la demanda energética.
Clasificación (o físico, regulatorio de cualquier otro tipo)	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.

Ruta para la Gestión de Riesgos de Cambio Climático

2021

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

2022

- Cuantificación de Riesgos y Oportunidades de CC
- Informe TCFD

2023

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



Diagnóstico → **Análisis a profundidad** → **Incorporación de riesgo**

Taxonomía de riesgos → Definición de escenarios climáticos → Identificación de variables asociadas a los escenarios → Estimación de parámetros de riesgo → Climate Value at Risk

2024

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

(GRI 3-3) (Estrategia climática y gestión ambiental) (Indicador propio: Estrategia climática y gestión ambiental)

12.2.1. Nuestra ruta de descarbonización al 2030

Enmarcado en nuestro compromiso fundamental de alinear nuestras operaciones con los objetivos globales de sostenibilidad y reducción de emisiones, la Ruta de Descarbonización 2030 es la materialización de nuestra estrategia integral para llevar a cabo la transición de nuestra empresa hacia una matriz energética más sostenible y con menores emisiones de carbono para el año 2030. Nos proponemos adoptar tecnologías más limpias y eficientes, fomentando la innovación en todos nuestros procesos. Para ello, la consideración de escenarios climáticos diversos es importante, en busca de la generación de valor a largo plazo, de manera que sea posible contribuir a la existencia de un futuro más sostenible.



RUTA DE DESCARBONIZACIÓN

Hemos identificado 3 escenarios climáticos definidos para la evaluación de nuestros riesgos y oportunidades. A continuación, presentamos cada uno de estos y sus respectivas características:

1. ESCENARIO DE EMISIONES CERO (SSP1 – 1.9 + NZE):

Asumimos el logro de 0 emisiones netas en el sector energético para el 2050 a nivel mundial. Este escenario implica cooperación internacional, inversiones en tecnologías sostenibles y una rápida disminución en el uso de combustibles fósiles, alineándose con los principales ODS de las Naciones Unidas.

2. CAMINO SOSTENIBLE (SSP1 – 2.6 + SDS):

Solo las economías desarrolladas alcanzarán 0 emisiones netas para el 2050, mientras que el resto lo logrará como máximo en el 2070. Este escenario implica un aumento en la implementación de energías limpias y una disminución paulatina de la demanda de combustibles fósiles.

3. BUSINESS AS USUAL (SSP2 – 4.5 + STEPS):

Se cumplen las políticas establecidas, pero no asumimos que los gobiernos alcancen 0 emisiones netas para el 2050. La demanda de combustibles fósiles permanece elevada, generando un aumento en los precios y una disminución en las inversiones en energías renovables y tecnologías verdes.

Hemos integrado de manera voluntaria el programa de Huella de Carbono Perú, una iniciativa respaldada por el Ministerio del Ambiente – MINAM. Bajo esta perspectiva, no solo informamos sobre nuestra huella de carbono, sino que también dirigimos nuestros esfuerzos hacia la consecución de la carbono-neutralidad, reflejando nuestro enfoque proactivo en la gestión ambiental y el impulso hacia prácticas más sostenibles. Asimismo, los venteos operativos que realizamos se encuentran enmarcados en nuestro Programa Anual de Mantenimiento, aprobado por el OSINERGMIN. (GRI 11.1.1)

El Plan de Descarbonización contempla diversas medidas alineadas a las políticas corporativas del Grupo Energía Bogotá. Con el objetivo de reducir al 2030 el 30% de las emisiones generadas por la operación de Cálidda, las iniciativas de la Ruta de Descarbonización son: (GRI 3-3) (GRI 305)

1. **Gestión de residuos:** De acuerdo con la iniciativa de aumentar los residuos valorizables, Cálidda ampliará su portafolio de gestores, garantizando que estos ofrezcan alternativas de tratamiento y/o valorización de residuos, dejando como última alternativa la disposición final y los rellenos de seguridad.
2. **Trabajo híbrido - Conecta Contigo:** En línea con los objetivos nacionales de desconexión digital, ha implementado la modalidad de trabajo híbrido, es decir, trabajar unos días desde casa y otros días de la semana en la oficina. Esto tiene como objetivo promover la desconexión digital, generando beneficios para los trabajadores y su entorno.
3. **Reforestación:** Cada año Cálidda debe evaluar las opciones de compensación de CO2e que tiene en el mercado. Los requisitos para optar por algún proyecto de compensación son:
   Ser un proyecto REDD+. Es un marco internacional cuyo nombre significa "Reducción de emisiones por deforestación y degradación forestal, conservación y mejora de las reservas de carbono forestal existentes, gestión forestal sostenible".
   Contar con la certificación VCS (Verified Carbon Standard), un estándar global para proyectos de reducción y eliminación de emisiones de GEI. Se debe seguir un riguroso proceso de evaluación para poder ser certificados. Los proyectos de VCS abarcan una amplia variedad de sectores, que incluyen las energías renovables -como proyectos eólicos e hidroeléctricos- y la silvicultura -incluida la prevención de la deforestación-, entre otros.
   Tener la certificación CCB (Climate, Community and Biodiversity), la cual asegura que los proyectos de gestión de la tierra se hayan implementado utilizando las mejores prácticas para la participación de la comunidad y que brinden claros beneficios para las comunidades locales y la conservación de la biodiversidad.
4. **Prevención de fugas por terceros:** En la actualidad, por diferentes actividades de terceros, se pueden presentar fugas en las tuberías de la red de distribución de Cálidda. Estas actividades pueden estar asociadas a excavaciones por proyectos grandes de construcción o exploración; hasta proyectos de menor impacto, como remodelaciones de propiedad privada, plantar árboles, instalar cercas, entre otras actividades que pueden tener afectaciones sobre redes subterráneas. Actualmente, se cuenta con planes y estructuras para dar a conocer la ubicación de tuberías de distribución de gas natural. En pro de lo que se ha venido trabajando se recomienda un plan para generar mayor difusión y comunicación para que todas las empresas que planeen realizar estas actividades se comuniquen con Cálidda.
5. **Movilidad eficiente.** El sector de transporte actualmente se encuentra entre los 5 sectores que más emiten gases de efecto invernadero a nivel mundial, los combustibles fósiles contribuyen en gran porcentaje a las emisiones, especialmente de CO2e. Por ello, en Cálidda nos encontramos en constante reconversión o sustitución de nuestra flota vehicular hacia combustibles más limpios como es el Gas Natural Vehicular (GNV).
6. **Gestión sostenible de proveedores:** Las empresas comprometidas con la sostenibilidad tienen en

Hemos integrado de manera voluntaria el programa de Huella de Carbono Perú, una iniciativa respaldada por el Ministerio del Ambiente – MINAM.



cuenta la cadena de suministro de sus proveedores, sus prácticas y compromiso. Por ello, cada vez es más relevante la gestión que los proveedores realizan en sus operaciones diarias, debido a que esto puede impactar directamente en la categoría 4 del cálculo de la huella de carbono en base a la ISO 14064:2018 por bienes adquiridos, disposición final de residuos y otras fuentes indirectas.

Para esta iniciativa de Gestión Sostenible de Proveedores es relevante tener en cuenta los criterios ASG, las siglas corresponden a las palabras Ambiental, Social y Gobernanza, en la práctica, hacen referencia a los factores que convierten a una compañía en sostenible a través de su compromiso social, ambiental y de buen gobierno, sin descuidar nunca los aspectos financieros.

7. **Uso de energías renovables:** Las energías renovables se han convertido en las tecnologías de generación más atractivas para la inversión en todas las regiones del mundo. Una potente combinación de tendencias, tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda, está contribuyendo a que las energías solar y eólica compitan con las fuentes de energía convencionales y salgan vencedoras.
8. **Programa Yo Reduzco:** Desde el 2023, en Cálidda desarrollamos el programa Yo Reduzco, una iniciativa enfocada en la educación y la acción directa frente al cambio climático. Reconocemos que las actividades diarias de nuestros colaboradores inciden en la emisión de gases de efecto invernadero (GEI), y es fundamental fomentar tanto la conciencia como la acción para mitigar este impacto.

Para impulsar esta toma de conciencia, implementamos branding ambiental en áreas clave de nuestras oficinas y sitios operativos. La campaña educativa promovió prácticas de reducción en el consumo de recursos como agua y energía, la gestión adecuada de residuos y el uso consciente del papel.

Más allá de la sensibilización, buscamos empoderar a nuestros colaboradores con herramientas prácticas para la acción. Establecimos alianzas con proveedores de servicios de conversión de vehículos a gas natural vehicular (GNV), ofreciendo descuentos significativos para la implementación. Esta medida no solo beneficia a nuestros colaboradores, facilitando una transición hacia un combustible más limpio y económico, sino que también refuerza nuestro compromiso con la reducción de la huella de carbono corporativa.

HITOS DEL 2024

Durante este periodo, dimos continuidad a nuestra metodología de medición de la Huella de Carbono, siguiendo el estándar internacional ISO14064, en su versión 2018. En un nivel más amplio, continuamos con la implementación de nuestro Plan de Descarbonización al 2030, involucrando activamente a los responsables de cada proceso clave: Operaciones, Mantenimiento, Integridad, Emergencias, Abastecimiento, entre otros. De esta manera, logramos ejecutar iniciativas de reducción de emisiones de GEI, tales como:

OPTIMIZACIÓN DE CALENTADORES

Ajustamos los parámetros de operación, lo cual permitió la reducción del consumo de gas natural y de electricidad. De esta manera, logramos la reducción de emisiones de GEI en el alcance 1 y 2.

RENOVACIÓN DE LA FLOTA VEHICULAR

Implementamos dos pilotos en la flota vehicular, priorizando el uso de GNV e hidrógeno sobre otros combustibles como el diésel (Piloto bifuel) y la gasolina.

ENERGÍAS RENOVABLES

Implementamos 80 paneles solares en Lurín 02, generando energía eléctrica que permite la reducción de emisiones GEI del alcance 2. **(GRI 3-3) (GRI 305) (GRI 201-2)**



Por otro lado, realizamos el cambio de la matriz energética de nuestros clientes en aras de gestionar nuestras emisiones evitadas de CO_2e. La Dirección de Sostenibilidad y Reputación, junto a otros cargos del área comercial, incorporaron este objetivo en sus actividades. Asimismo, aquellos colaboradores que en la evaluación de desempeño obtuvieron una calificación del mínimo esperado a más, lograron una bonificación por su compromiso con la consecución de la meta. **(GRI 3-3) (GRI 305) (GRI 201-2)**

Durante este año 2024 no hemos realizado venteos ni quemas que no respondan al plan de mantenimiento del sistema de distribución de gas natural. Además, monitoreamos nuestras emisiones fugitivas con un alcance del 100% de las estaciones de regulación de presión de nuestro sistema de distribución de gas natural. **(GRI 11.1.1)**

LOGROS 2024

La consecución de las metas que nos trazamos para este periodo obtuvo los siguientes resultados:

- **Por tercer año consecutivo, la obtención de la primera y segunda estrella de reconocimiento por la medición y verificación de nuestra Huella de Carbono. Esta vez, respecto del periodo 2023.**
- **La reducción de 3,069.78 tCO_2e de emisiones evitadas (reducidas), alcanzando un cumplimiento del 142% respecto de la meta trazada.**
- **Hemos reducido en 24,5% las emisiones de GEI respecto del objetivo de Business As Usual (BAU), por encima de la meta de 17.3% para el periodo 2024.**

(GRI 305-4) (GRI 305-5) (GRI 305-7)

PRÓXIMOS PROYECTOS O ACCIONES

Con miras al año 2025, nos comprometemos a avanzar significativamente en nuestra estrategia de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Para lograrlo, hemos delineado una serie de desafíos clave que buscaremos alcanzar:

- Continuidad con el piloto en la flota vehicular a partir del consumo de GNV e hidrógeno.
- Continuidad en el programa de Huella de Carbono Perú y obtención de reconocimientos por la gestión del periodo 2024.
- Ampliación del piloto de paneles solares hacia otras estaciones del sistema de distribución de gas natural.
- Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD): El 2025 realizaremos nuestro segundo reporte TCFD.

A continuación, presentamos los indicadores relacionados a nuestra gestión de emisiones. Es importante mencionar que actualmente trabajamos con 2 criterios para el cálculo de emisiones. Las emisiones brutas no incluyen la compensación, y las emisiones netas incluyen las compensaciones. Es importante mencionar que el Alcance 1 incluye la categoría 1, el alcance 2 incluye la categoría 2 y el alcance 3 incluye la categoría 3 y 4 de nuestras emisiones (categorías calculadas según la ISO 14064-2018).

Para el año 2024, hemos compensado 1,553.05 tCO^2e para el alcance 1, 573.23 tCO_2e para el alcance 2 y 1,593.72 tCO_2e para el alcance 3. Nuestras compensaciones en el 2024 se realizan a través del proyecto REDD+ Castañeros en Madre de Dios y el proyecto REDD+ Parque Nacional Cordillera Azul con un total de 3,320 bonos de carbono adquiridos. **(Indicador propio: Estrategia climática y gestión ambiental)**

Realizamos el cambio de la matriz energética de nuestros clientes en aras de gestionar nuestras emisiones evitadas de CO_2e.



INDICADORES CLAVE DE NUESTRA ESTRATEGIA CLIMÁTICA

Emisiones compensadas

1,153.05 tCO_2e
compensadas para el alcance 1 (1,140.39 tCO_2e para el 2023)

573.23 tCO_2e
compensadas para el alcance 2 (613.93 tCO_2e para el 2023)

1,593.72 tCO_2e
compensadas para el alcance 3 (1,565.68 tCO_2e para el 2023)

3,320
Bonos adquiridos en 2024

Nuestras compensaciones se realizaron a través de los proyectos REDD+ Castañeros en Madre de Dios y el proyecto REDD+ Parque Nacional Cordillera Azul.

Alcance 1 (GRI 305-1)

15,510.76 tCO_2e
Emisiones netas de alcance 1 (15,661.50 tcO_2e en 2023)

19,178[5] tCO_2e
Nuestra meta de emisiones de alcance 1

24.5%
de las emisiones de GEI son procedentes de CH4 (25.17% para el 2023)

[5] Incluye alcance 1 y 2

Alcance 2 (GRI 305-2)

0 tCO_2e

emisiones indirectas netas basadas en la ubicación (alcance 2)

0 tCO_2e

emisiones indirectas netas basadas en el mercado (alcance 2)

19,178[6] tCO_2e

Meta para el alcance 2 471.72 tCO_2e para el 2023

Alcance 3[7] (GRI 305-3)

2,883.90 tCO_2e

emisiones indirectas netas



[6] Incluye alcance 1 y 2
[7] El alcance 3 considera la categoría 3 y 4 según la ISO 14064-2018.



Otros indicadores clave de emisiones

9.99 USD/t

precio interno del carbono del 2024

188.212

emisiones de NOx (287.49 en el 2023)

3,069.78 tCO_2e

de reducción en nuestros alcances 1, 2 y 3 gracias a nuestras iniciativas.

0.570

emisiones de SO_2 (0.871 en el 2023)

0.028%

de fugas por ventilación, fugitivas y neumáticas (0.027 para el 2023)

Para más información, sobre indicadores de emisiones diríjase a nuestro anexo 13.2.36

12.3. Ecoeficiencia operativa

12.3.1. Energía

Conscientes de nuestro compromiso con la adaptación y mitigación del cambio climático en nuestras operaciones, entendemos la eficiencia energética como uno de los pilares para ser una empresa más sostenible y respetuosa con el entorno.

Por ello, la medición precisa de nuestro consumo de energía es esencial para evaluar nuestra huella de carbono. En ese sentido, contamos con políticas y compromisos que nos impulsan a reducir nuestros consumos energéticos, fomentar la innovación en nuestros procesos y promover el uso de tecnologías más amigables con el ambiente. La materialización de estos compromisos recae en la ejecución de proyectos concretos y la evaluación constante de nuestro desempeño ambiental.

Gracias a nuestra matriz de riesgos, evaluamos de manera integral los procesos vinculados al consumo energético, así como los aspectos e impactos ambientales asociados. Esto nos permite implementar acciones específicas en cada actividad operativa y administrativa, garantizando una gestión ambiental y energética efectiva. **(GRI 3-3) (GRI 302)**

PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES

A partir de los resultados obtenidos, desde Cálidda continuaremos sosteniendo y fortaleciendo nuestra gestión de la energía en los siguientes periodos.

- Proyectamos un seguimiento riguroso del biodigestor en los próximos 4 años, evaluando su replicabilidad en comunidades sin acceso a gas natural.
- Aspiramos a expandir nuestra presencia en energía solar y continuar optimizando procesos para reducir nuestro consumo de gas natural y emisiones de gases de efecto invernadero.
- La descarbonización de nuestra flota vehicular seguirá siendo una prioridad, buscando constantemente innovaciones en movilidad sostenible y alternativas más limpias. **(GRI 3-3) (Estrategia climática y gestión ambiental)**

Entendemos la eficiencia energética como uno de los pilares para ser una empresa más sostenible y respetuosa con el entorno.



DESEMPEÑO Y LOGROS 2024

- 12,140 visitantes a la Granja Heidy
- 41,600 kg de guano valorizado
- 1,090 m³ de biogás consumido
- 1,800 kg de leña ahorrada
- 179 m³ de biol generado (biofertilizante)
- S/8,100 de ahorro por dejar el consumo de leña

> **Piloto de biodigestor: Granja Heidy.** Durante el año 2024, hemos dado seguimiento a nuestro piloto de biodigestor que donamos a la Granja Heidy, un espacio interactivo situado en el distrito de Puente Piedra. El sistema permite transformar los residuos orgánicos generados en la granja en biogás y en biol. El biol generado es utilizado como fertilizante y es aplicado a sus frutales. Este proyecto nos permite brindar el acceso a energía en comunidades sin redes de gas natural. Logrando obtener los siguientes resultados.



Piloto de biodigestor donado a la Granja Heidy.

> **Paneles solares en Estación Lurín 02.** Con el propósito de diversificar nuestras fuentes de energía y aprovechar los recursos naturales, en el periodo 2024 hemos implementado paneles solares en la estación Lurín 2. Este proyecto busca generar energía a partir de la radiación solar, contribuyendo a la reducción de nuestra huella ambiental.

> **Optimización del calentamiento de gas.** En colaboración con el área de Operaciones, hemos optimizado el proceso operativo de calentamiento de gas. De esta manera, hemos reducido el consumo de gas natural y la generación de emisiones de GEI.

> **Descarbonización de flota vehicular.** Como parte de nuestra estrategia de movilidad sostenible, implementamos proyectos piloto para utilizar el diésel y la gasolina respectivamente, en conjunto con el gas natural e hidrógeno. Estas medidas contribuyeron a descarbonizar nuestra flota vehicular, reduciendo así nuestra huella ambiental asociada al transporte.
(GRI 302-1) (GRI 302-2) (GRI 302-3) (GRI 302-4)

Para más información, sobre nuestros indicadores de energía diríjase a nuestro anexo 13.2.37

Indicadores clave de energía

66,938.39 MWh

energía total consumida en el 2024

66,889.74 MWh

de nuestro consumo de energía proviene de fuentes no renovable

48.65 MWh

de nuestro consumo de energía proviene de fuentes renovables

Implementamos proyectos piloto para utilizar el diésel y la gasolina respectivamente, en conjunto con el gas natural e hidrógeno.



12.3.2. Agua

Nuestra visión hacia la sostenibilidad contempla una adecuada gestión del agua. Reconocemos la importancia de medir nuestro consumo de agua como un componente clave para evaluar nuestra huella hídrica. De esta manera, apuntamos a comprender la magnitud de nuestros impactos en los recursos hídricos, además de identificar puntos críticos en nuestra cadena de valor y reducir riesgos operacionales asociados al agua.

Tenemos un enfoque basado en nuestra Política Ambiental y se concreta en el desarrollo e implementación de nuestro Programa de Huella Hídrica, que incluye la identificación y la medición de fuentes de consumo de agua en nuestras sedes.

Asimismo, ejecutamos el Plan Reducción de la Huella Hídrica y el Programa de Valor Compartido, para mantener la Certificación Azul por parte de la Autoridad Nacional del Agua – ANA. El cumplimiento de nuestros indicadores se encuentra sujeto a la verificación de esta entidad. Asimismo, nuestro horizonte contempla el proceso de Recertificación Azul. (GRI 3-3) (GRI 303) (GRI 303-1) (GRI 303-2)

RESULTADOS SATISFACTORIOS

En el periodo 2024, obtuvimos los siguientes resultados en nuestra gestión del recurso hídrico.

- **Plan de Reducción de la Huella Hídrica.** En el 2024, Implementamos inodoros con fluxómetros de alta eficiencia en los pisos que faltaban, los que nos ha permitido evidenciar el progreso en el ahorro de consumo de agua.
- **Programa de Valor Compartido.** Instalamos 20 ahorradores de agua en comedores populares y capacitamos a 60 lideresas sobre la gestión sostenible del agua. De esta manera, promovimos el uso eficaz de este recurso y generamos ahorros económicos en los sectores beneficiados. Por otro lado, en sintonía con nuestra trayectoria, no generamos vertimiento de efluentes. (GRI 303-1) (GRI 303-2)
- **Gestión de Efluentes.** Durante 2024, no generamos vertimientos de efluentes significativos. Nuestro sistema no utiliza agua de fuentes naturales de manera directa y los efluentes generados son manejados de manera responsable. (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 303-5)



Indicador clave de agua

0,000001909 millones de m³ de agua consumida en 2024

Para más información, sobre los indicadores de agua diríjase a nuestro anexo 13.2.38

12.3.3. Residuos

Gestionar adecuadamente nuestros residuos nos permite 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, promoviendo su valorización y asegurando una disposición final responsable.

Ponemos especial énfasis en la reducción de la generación de residuos sólidos, por lo que priorizamos su valorización y garantizamos una disposición final responsable y autorizada. Este enfoque se alinea con el principio de Protección del Ambiente y la Salud Pública de la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos.

La gestión de nuestros residuos se basa en medidas preventivas, minimizando la generación de estos desde su origen y apostando por su recuperación o valorización, tanto material como energética. Así, estas acciones se alinean a nuestra Política Ambiental, asumiendo en todo momento nuestras directrices de calidad ambiental.

Nuestra estrategia se centra en reducir la generación de residuos sólidos.

ESTRATEGIAS Y ACCIONES

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

- 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 2024. **(GRI 306-1)**

GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

En línea con nuestro enfoque preventivo y proactivo en la gestión de nuestros residuos, continuamente analizamos nuestro contexto tanto interno como externo, identificando las siguientes oportunidades y riesgos.

Oportunidades

- Mayor marco normativo y específico sobre gestión y manejo de residuos a nivel nacional.
- Mercado asequible y en expansión para residuos aprovechables en Perú
- Infraestructuras adecuadas para el manejo de residuos en Lima
- Incentivos y reconocimientos por parte de diversas entidades.

Riesgos

- Comunicación deficiente sobre el correcto manejo de residuos, requiriendo supervisión constante.
- El costo elevado de combustibles incrementa los servicios de manejo y transporte de residuos.
- Capacidad limitada de la autoridad estatal para fiscalizar a los actores involucrados en la gestión de residuos.
- Supervisión basada en documentación generada por proveedores, sin entidades certificadoras externas. **(GRI 3-3) (GRI-306) (GRI 306-1) (GRI 306-2)**

DESEMPEÑO Y LOGROS 2024

Durante el periodo 2024 dimos continuidad a nuestras acciones de supervisión y seguimiento de elementos clave en la gestión de nuestros residuos.

También continuaron las actividades de equipo de supervisión ambiental, encargado de controlar el manejo de residuos en todas las etapas del Proyecto y brindamos capacitación a nuestros colaboradores, tanto internos como externos, sobre la importancia del manejo adecuado de nuestros residuos.

Por otro lado, realizamos revisiones periódicas del comportamiento de los actores involucrados en el manejo de nuestros residuos y mantuvimos los indicadores de gestión que nos permitieron medir las acciones desarrolladas en la gestión de nuestros residuos.

Gracias a la gestión integral y eficiente de nuestros residuos, con énfasis en el éxito de nuestro POMRS, durante el periodo 2024 hemos obtenido los siguientes logros.

- Alcanzamos un nivel del 100% en la optimización y segregación de residuos, respectivamente, y un 93% en la valorización de estos.
- Ampliamos, además, el alcance de valorización de residuos. En la actualidad se incluyen tuberías de polietileno, tuberías de acero, excedentes, aceites de motor, entre otros. Continuamos con el desarrollo del proyecto de economía circular Aceite Residual, enfocado en el aceite de motor, con la participación de las empresas contratistas.
- Ser reconocidos por tercer año consecutivo la Asociación de Ayuda al Niño Quemado – ANIQUEM con en la categoría “Ecoeficiencia”. Hemos recolectado 36 toneladas de residuos aprovechables durante el 2024. Con el reciclaje de estos residuos hemos contribuido con 20 terapias físicas así como se evitó la tala 101 árboles.



PRÓXIMOS PROYECTOS Y ACCIONES

A tono con nuestro compromiso por mejorar y fortalecer la gestión de nuestros residuos, nos hemos trazado las siguientes metas para los próximos periodos.

- Ampliar el alcance del proyecto Economía Circular del aceite usado.
- Ampliar el alcance del proyecto Biodigestor a otras granjas o fuentes de generación de residuos orgánicos.
- Optimizar la forma de visualización de indicadores de gestión de residuos mediante un *dashboard* más amigable con todos los usuarios.
- Mantener los niveles de segregación por encima del 90%.
- Seguir formando a los colaboradores internos y externos en materia de reducción y valorización de residuos.
- Consolidar el Factor K sobre acciones que ayudan a reducir la demanda de embalajes y envases de un solo uso. **(GRI 3-3) (Estrategia climática y gestión ambiental) (GRI 306)**

INDICADORES CLAVE DE RESIDUOS

99.5%
de residuos reciclados/reutilizados en 2024

0.005%
de residuos dispuestos

Para más información, sobre indicadores de residuos diríjase a nuestro anexo 13.2.39

12.4. Biodiversidad y conservación

Reconocemos la necesidad de conservar las especies y la diversidad genética. Es por ello que hemos asumido el compromiso de orientar nuestros procesos a la protección de espacios naturales y urbanos, así como a la mitigación del cambio climático. Además, somos conscientes de la importancia de gestionar de manera sostenible los recursos naturales y contribuir activamente a la conservación de la biodiversidad.

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. Tampoco afectamos a ninguna de las especies que figuran en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Podemos afirmar esto gracias al Estudio de Impacto Ambiental del Proyecto de Construcción y Operación de las Redes Secundarias de las Otras Redes de Distribución en Lima y Callao, a partir del cual identificamos la ausencia de impactos negativos sobre la biodiversidad. **(GRI 101-2) (GRI 101-3)**

En línea con nuestra Política de Sostenibilidad, que incluye el compromiso específico de cuidar los recursos y el ambiente, hemos desarrollado e implementado un programa de Biodiversidad, el cual se despliega en 3 líneas de acción clave: cuidando las Lomas de Lima, contribución a la conservación de la biodiversidad, y voluntariados ambientales.

Además, gracias a nuestra Política Ambiental, asumimos compromisos en materia de biodiversidad. Destacamos los siguientes.

Realizamos inspecciones y supervisiones ambientales para evaluar los posibles impactos ambientales directos e indirectos ocasionados por nuestras contratistas durante la construcción de las redes de gas natural. Por ello contamos con un control estricto de nuestros proyectos, los cuales deben ser aprobados por especialistas ambientales, arqueológicos y de relaciones comunitarias a través del checklist ambiental. Este documento recoge las condiciones iniciales para actualizar las medidas de prevención y mitigación del impacto ambiental.



Contribuir activamente a la conservación de especies y diversidad genética, mediante acciones que reduzcan su vulnerabilidad, asegurando su sostenibilidad y garantizando la provisión de servicios esenciales para las poblaciones presentes y futuras.

Contribuir con la reducción de los niveles de deforestación y degradación de ecosistemas, a través de acciones que garanticen la prevención, minimización, rehabilitación y/o compensación de los impactos que se puedan derivar de nuestra operación.

Evaluar los servicios ecosistémicos aplicables para nuestra empresa, con el fin de implementar proyectos relacionados a soluciones que contemplen a la naturaleza como elemento activo. **(GRI 101-1)**

Gestión integral de la biodiversidad

Durante el periodo 2024, obtuvimos los siguientes resultados a nivel de gestión.

PROGRAMA DE BIODIVERSIDAD

1. **Cuidando las Lomas de Lima:** con la finalidad de conocer los resultados de la fase operativa respecto a la línea base del 2021, continuamos el seguimiento a los indicadores de impacto del proyecto Implementación de atrapanieblas para la colección de agua en Lomas de Villa María. Asimismo, contribuimos con la mejora del sistema de riego e implementamos 5 atrapanieblas más que permitieron ampliar el alcance de riego y acelerar el proceso de reforestación.
2. **Contribución a la conservación de la biodiversidad:** llevamos a cabo un estudio de monitoreo biológico antes de cada construcción de redes de gas natural en Lima y Callao para identificar especies de flora y fauna. Además, compartimos los resultados con organismos públicos y privados para acciones de protección.
3. **Voluntariados Ambientales:** realizamos el voluntariado ambiental Un árbol para mi ciudad, en colaboración con la Asociación Periferia Ciudad Viva. Contó con la participación de 29 voluntarios de Cálidda y 23 vecinos voluntarios, logrando el plantado de 20 árboles y 20 arbustos en el Parque 1 de la Asociación La Encalada en el distrito de Santa Anita.

Monitoreo Biológico

MUESTREO DE FLORA Y VEGETACIÓN

Aplicamos la metodología de búsqueda intensiva, complementando la lista de especies mediante caminatas en áreas contiguas y fuera de los transectos de muestreo. Este enfoque, basado en registros oportunos (RO), amplía la detección de especies con distribución escasa. Un botánico capacitado identificó las especies en campo, usando guías y claves de identificación. En caso de especímenes no identificados en campo, se colectaron muestras –limitadas a 2 individuos por especie– en toda el área de estudio, priorizando hojas, tallo e inflorescencia.

CARACTERIZACIÓN DE FAUNA

Empleamos el censo por puntos de conteo, un método eficaz para evaluar áreas extensas y diversos hábitats. Además, facilita la obtención de abundancias relativas, destacando por su aplicabilidad en el campo y por minimizar la perturbación. Su aplicación consistió en que el evaluador permanezca en un punto, registrando especies e individuos vistos y oídos durante 10 minutos, con hasta 3 minutos de espera entre puntos. Se realizaron 5 puntos de conteo por estación de muestreo con una distancia mínima de 100 metros. Las evaluaciones se llevaron a cabo en un horario que no excedió las 4 horas matinales (6:00 a 10:00 horas) o 3 horas antes del atardecer (15:00 a 18:00 horas). (GRI 101-2)

LOGROS 2024

> **Realizamos la donación una motobomba y 5 atrapanieblas para la ampliación del sistema de riego del Proyecto Implementación de atrapanieblas para la colección de agua en Lomas de Villa María. De esta manera, ampliamos el área beneficiada en un 25% respecto al 2021.**

> **El proyecto atrapanieblas gano el Premio Desarrollo Sostenible en la categoría gestión ambiental en el sector hidrocarburos.** (GRI 3-3) (Estrategia climática y gestión ambiental)

TABLA 2. Reporte de biodiversidad

Tipo de reporte	2023	2024
Reporte botánico	10 especies de flora corresponden a categorías de conservación.	**6 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.**
	7 especies de flora son consideradas endémicas para el territorio nacional.	**8 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.**
	4 especies de anfibios endémicos corresponden a categorías de conversación.	**0 especies de anfibios endémicos corresponden a categorías de conservación.**

13 Anexos

13.1. Sobre este reporte

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2024 brinda información sobre los temas materiales del negocio además de compilar los principales resultados de nuestra gestión en materia económica, social, ambiental y de gobierno corporativo, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2024.

Este informe se ha elaborado de acuerdo con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), y sus contenidos han sido priorizados a partir de los temas materiales para Cálidda y sus grupos de interés. Todo ello en línea con nuestro compromiso de transparencia y con lo establecido en nuestra Política de Sostenibilidad Corporativa. El informe fue preparado por la Dirección de Sostenibilidad y Reputación, en conjunto con las diferentes direcciones del negocio; fue aprobado por el director general de Cálidda y presentado al Directorio de la empresa en febrero del 2025. La anterior versión de nuestro reporte fue publicada en el año 2024 y puede ser ubicada en la página web: www.calidda.com.pe Si tuviera alguna consulta o necesitara información adicional con respecto a este reporte, lo invitamos a escribir al correo electrónico: caliddasostenible@calidda.com.pe **(GRI 2-3) (GRI 2-4) (DJSI 1.1.1)**

13.1.1. Nuestro proceso de materialidad

Nos basamos en el enfoque de doble materialidad. En el 2023 realizamos un proceso de doble materialidad, evaluamos los temas de sostenibilidad más relevantes del sector de distribución de gas natural a nivel global y determinamos qué tan significativos son para nuestro negocio, desde una perspectiva financiera y teniendo en cuenta el impacto que generamos en los grupos de interés, el medio ambiente y los derechos humanos. Ambas variables permitieron cuantificar la relevancia de dichos temas de sostenibilidad, priorizarlos en función del nivel de impacto financiero (hacia dentro de la empresa) e impacto en nuestros grupos de interés (hacia fuera de la empresa). **(GRI 3-1) (DJSI 1.3.1)**

Paso 1 | Paso 2 | Paso 3

ENTENDER EL CONTEXTO DE CÁLIDDA

Para contar con una visión general de nuestras actividades, los grupos de interés y el contexto de sostenibilidad en el cual operamos, realizamos un análisis de aspectos iniciales de sostenibilidad de distintas fuentes de información:

- Actividades y relaciones comerciales
- Visión general de los grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad

Como resultado de este proceso, obtuvimos el inventario de temas potencialmente materiales.

PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS POTENCIALMENTE MATERIALES

Con este inventario realizamos el proceso de consulta hacía la Alta Dirección para que puedan priorizarlos en función de la importancia de los temas para la creación de valor financiera, el impacto en la reputación y la operatividad de la Empresa.

VALIDACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

La gerencia de Sostenibilidad y Reputación validó los 14 temas materiales

TABLA 3. Lista de temas materiales (GRI 3-2)

Temas materiales	Estándar GRI asociado
Ética y buen gobierno corporativo	GRI 205: Anticorrupción (2016) GRI 206: Competencia desleal (2016) Indicador propio: Ética y buen gobierno Corporativo GRI 415: Política Pública (2016) Indicador propio: Participación en agenda regulatoria
Desempeño económico sostenible	GRI 201: Desempeño económico (2016) GRI 207: Fiscalidad (2019)
Cadena de suministro sostenible	GRI 204: Prácticas de abastecimiento (2016) GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores (2016) GRI 414: Evaluación social de proveedores (2016) GRI 406: No discriminación (2016) GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva (2016) GRI 408: Trabajo infantil (2016) GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio (2016) GRI 410: Prácticas en materia de seguridad (2016) Indicador propio: Cadena de suministro sostenible
Gestión de riesgos y continuidad de negocios	Indicador propio: Gestión de riesgos y continuidad
Innovación sostenible	Indicador propio: Innovación sostenible
Ampliación de la red y nuevos negocios	Indicador propio: Ampliación de la red, nuevos negocios y soluciones para clientes
Gestión de personas	GRI 202: Presencia en el mercado (2016) GRI 401: Empleo (2016) GRI 402: Relaciones trabajador-empresa (2016) GRI 404: Formación y educación (2016) GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)
Salud y seguridad	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo (2018)
Contribución y participación social	GRI 203: Impactos económicos indirectos (2016) GRI 413: Comunidades locales (2016)
Derechos humanos	GRI 406: No discriminación (2016) GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva (2016) GRI 408: Trabajo infantil (2016) GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio (2016) GRI 410: Prácticas en materia de seguridad (2016) Indicador propio: Derechos Humanos
Calidad del servicio, atención y satisfacción del cliente	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes (2016) GRI 417: Marketing y etiqueta (2016) GRI 418: Privacidad del cliente (2016) Indicador propio: Calidad del servicio, atención y satisfacción del cliente
Estrategia climática y gestión ambiental	GRI 101: Biodiversidad (2024) GRI 302: Energía (2016) GRI 303: Agua y efluentes (2018) GRI 305: Emisiones (2016) GRI 306: Residuos (2020) Indicador propio: Estrategia climática y gestión ambiental
Transición energética y asequibilidad de la red	Indicador propio: Transición energética y asequibilidad de la red
Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos	Indicador propio: Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos

13.2. Tablas de datos y métricas adicionales

13.2.1. Relacionamiento con grupos de interés

TABLA 4. 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	a. Permanente b. Anual
Colaboradores	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

13.2.2. Investigación y desarrollo

TABLA 5. Gasto en Investigación y Desarrollo

Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Ventas	USD	250'001,000	332'013,000	368'497,000	384'397,000	**385'651,000**
Gasto total en I+D	USD	5'239,833.00	1'979,772.00	1'063,479.00	131,124.00	**160,425.00**
N° de puestos de I+D	ETC[8]	-	2	3	3	**3**
Gasto en I+D	% de ventas	2.10	0.60	0.30	0.03	**0.04**

[8] ETC: Equivalentes a tiempo completo

13.2.3. Medición de la satisfacción del cliente

TABLA 6. Medición de la satisfacción del cliente (DJSI 3.5.1)

Indicador	Cálculo	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024	Objetivo 2024
Clientes satisfechos	Porcentaje (%) de clientes satisfechos sobre el número total de clientes encuestados	%	27	43	47	61	**62.5**	60.7
Cobertura de datos	Porcentaje (%) de clientes/consumidores encuestados (tanto encuestados como no encuestados) sobre el número total de clientes/consumidores	%	100	100	100	1	**1**	1

13.2.4.Clientes

TABLA 7. Clasificación y número de clientes (GRI 2-6) (SASB IF-GU-000.A) (Indicador propio: Transición energética y asequibilidad de la red)

Clientes	Tipo de cliente	Unidad	2023	Acumulado al 2023	2024	Acumulado al 2024
Regulados	Residencial	N°	215,434	1'750,745	**178,633**	**1'929,378**
	Comercial		6,718	30,676	**4,948**	**35,624**
	GNV		3	294	**0**	**294**
Independientes	Industrial		62	852	**64**	**916**
	GE		0	29	**6**	**35**
Total			**222,217**	**1'782,596**	**183,651**	**1'966,247**



TABLA 8. Cantidad de gas suministrado por tipo de clientes de gas natural[9] **(SASB IF-GU-000.B) (Indicador propio: Transición energética y asequibilidad de la red)**

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Clientes residenciales	MMBtu*	6'634,180	7'317,723	8'265,968	**9'037,300**
Clientes comerciales		1'792,819	2'251,205	2'804,753	**3'541,810**
Clientes industriales		50'426,635	55'477,306	51'006,724	**53'689,793**
Clientes vehiculares		20'151,678	24'633,427	27'540,356	**29'885,744**
Clientes Generadores		207'255,103	209'751,229	227'238,183	**216'360,218**
Total de gas natural suministrado		**290'790,026**	**300'066,894**	**319'184,426**	**312'514,864**
Total de gas natural suministrado	MMm^3	**7,700**	**7,946**	**8,452**	**8,275**

*Millones de unidades térmicas británicas (MMBtu) [9]Cantidad de gas natural suministrado transferido a un tercero – No aplica

TABLA 9. Tarifa media de gas al por menor para clientes: (1) residenciales, (2) comerciales, (3) industriales, y (4) servicios únicamente de transporte **(SASB IF-GU-240a.1) (Indicador propio: Transición energética y asequibilidad de la red)**

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Residenciales	USD	12.98	11.98	12.35	**12.62**
Comerciales		7.99	8.41	9.01	**8.51**
Industriales		6.36	6.56	7.06	**6.84**
Gas Natural Vehicular		6.10	6.35	6.84	**6.65**
Generadoras		5.50	5.81	6.27	**6.17**
Servicios únicamente de transporte		No aplica			

13.2.5. Expansión de infraestructuras

TABLA 10. Evolución de nuestra red de distribución de gas por año

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Longitud total red de distribución de gas	km	14,407	15,968	17,175	**18,163**

13.2.6. Relaciones comunitarias

TABLA 11. Programas de relacionamiento con grupos de interés locales

Indicador	N°	Descripción
Evaluaciones de impacto de las partes interesadas locales o de la comunidad	795	Cada proyecto constructivo, para poder iniciar, necesita un *check list* ambiental, documento que identifica los posibles impactos en la comunidad durante el proceso constructivo y plantea los mecanismos de mitigación de los mismos.
Canales de comunicación claros para que las partes interesadas locales se comuniquen con la empresa	5	> Se cuenta con un número de atención al cliente. (614-9000) > Se cuenta con centros de atención. (6) > Se cuenta con un número de emergencias. (1808) > Hay un numero automatizado de Whatsap para reclamos (981 444 555) > Cada relacionista comunitario distribuye un número de contacto durante su proceso de comunicación de obras.

Indicador	N°	Descripción
Actividades de desarrollo de capacidades para las partes interesadas locales para garantizar que puedan comunicarse con la empresa	504	Como parte de las actividades programadas previo al inicio de cada proyecto, se gestiona charlas informativas a la población, donde se brinda detalles acerca del proceso constructivo, y las medidas de mitigación de impactos, medidas de seguridad y numero de emergencia, así como los contactos para cualquier coordinación referida al proyecto y/o absolver preocupaciones emergentes.
Encuestas/revisiones periódicas de las percepciones de las partes interesadas locales sobre la estrategia de participación	129	El 2024 se realizaron encuestas de satisfacción a dirigentes de comunidades donde se realizaron proyectos constructivos del sistema de distribución. alcanzando el 48.7 % de comunidades intervenidas.
Reuniones con partes interesadas locales para identificar preocupaciones emergentes	504	Las charlas informativas con población previas al inicio de obras buscan también identificar y absolver cualquier duda referida al proyecto o al sistema de distribución.
PQRS recibidas	363,794	Al ser un servicio público, el canal de PQRS es de respuesta obligatoria y en plazo interno de 10 días. Peticiones frecuentes como inspecciones de consumos y lecturas; actualización de datos; Corte y reconexión, revisiones quinquenales, temas de contratos de suministro, errores de facturación, entre otros.
PQRS resueltas	356,965	El 98% de los PQRS recibidos en el 2024 fueron atendidos dentro del plazo interno de 10 días.
PQRS sin resolver	6,829	El 2% de los reclamos no pudieron ser atendidos dentro del plazo, sin embargo, continua su proceso hasta ser resueltos.

13.2.7. Comedores Cálidda

TABLA 12. 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	**83**
Toneladas de CO_2 eq año aproximadas ahorradas a partir de reutilizar jeans	**1.6**
Litros de agua	**664**
Árboles sembrados eq año	**40**
Impacto económico	
Total de productos bordados a partir del hilo PET Lurigancho-Chosica	**200**
Ingreso por mujer promedio Lurigancho-Chosica (solo bordado)	**153**
Ingresos por comunidad Lurigancho-Chosica (solo bordado)	**2,000**
Total de producto confeccionado Ventanilla (desmantelado y confección)	**200**
Ingreso por mujer promedio Ventanilla (desmantelado y confección)	**250**
Ingresos por comunidad Ventanilla (desmantelado y confección)	**4,000**
Impacto Social	
N.° de mujeres participantes del programa Lurigancho-Chosica	**13**
N.° de horas en capacitación por bordado artesanal Lurigancho-Chosica	**40**
N.° de mujeres participantes del programa Ventanilla	**15**
N.° de horas en capacitación confección Ventanilla	**45**
Zonas de influencia	**Ventanilla / Lurigancho-Chosica**



TABLA 13. 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	572,039	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.	6,285	Voluntaria
Voluntariado	Ejecutado	25,227	Las socias de los comedores populares han fortalecido su autonomía económica a través del desarrollo de emprendimientos, lo que ha mejorado su capacidad de gestión y calidad de vida gracias a los ingresos adicionales generados por su trabajo. Los vecinos de la comunidad La Encalada de Santa Anita reforzaron sus conocimientos de conservación ambiental al participar en la arborización de un parque local en un espacio estratégico que promueve la participación en actividades deportivas y recreativas para adultos y escolares. Los pacientes del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña experimentan una mejora en su experiencia de atención pediátrica gracias a la remodelación de infraestructura del centro de salud.	1,351	Voluntaria
Biodiversidad	Ejecutado	26,742	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.	408	Voluntaria

13.2.8. Prosperidad compartida

TABLA 14. Retorno de la Inversión Social en USD (SROI)

Indicador	Unidad	2023	2024
Población total beneficiada	N°	970,485	**132,617**
Inversión total	USD	58'430,469	**1'162,009**
SROI	N°	1.87	**2.30**

TABLA 15. Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo (GRI 413-1)

Indicador	Unidad	2024
Cantidad de operaciones totales de la empresa	N°	**1**
Total de operaciones con programas implementados de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	N°	**1**
Operaciones con programas implementados de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	%	**100**

Operaciones con las siguientes evaluaciones o actividades	N°	%
Evaluaciones del impacto social, incluidas las evaluaciones del impacto de género en función de los procesos participativos	1	**50%**
Programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de la comunidad local	1	**50%**



TABLA 16. Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales (GRI 413-2)

Indicador	Unidad	2024
Cantidad de operaciones totales de la empresa	N°	**1**
Total de operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		**1**
Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales (%)	%	**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.

TABLA 17. Fortalecimiento institucional

Indicador	2024
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.
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.
Principales actores involucrados	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.

13.2.9. Seguridad de la información / Datos personales de nuestros clientes

TABLA 18. Violaciones de la seguridad de la información (DJSI 1.8.3)

En los últimos tres años no se han producido incidentes de seguridad que han dado lugar a la materialización de riesgos con repercusiones financieras.

Indicador	Unidad	2023	2024
Total de violaciones de la seguridad de la información	N°	0	**0**
Total de clientes y colaboradores afectados por las violaciones		0	**0**

TABLA 19. Cantidad total de reclamaciones fundamentadas recibidas relativas a violaciones de la privacidad del cliente (GRI 418-1)

Indicador	Unidad	2024
Reclamaciones recibidas de terceros y corroboradas por la organización	N°	**0**
Reclamaciones de autoridades regulatorias		**0**
Cantidad total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes		**0**

TABLA 20. Información de privacidad del cliente

Indicador	Unidad	2023	2024
Total de clientes	N°	1’782,596	**1’965,520**
Clientes cuyos datos se utilizan para fines secundarios	N°	421,323	**497,134**
Clientes cuyos datos se utilizan para fines secundarios	%	24	**25**



13.2.10. Inspección de nuestra red de distribución

TABLA 21. Inspección de tuberías (SASB IF-GU-540a.3)

Inspección de tuberías	Unidad	2023	2024
Transmisión	% por longitud	No aplica. Solo tenemos concesión para la distribución	
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%)***
			3.3% (redes de acero, metodología evaluación directa de la corrosión interna (DG-ICDA))**
			0% Inspección Interna (ILI) (redes troncales en acero, ejecutado en 2019, próxima inspección en 2025)
			100% (pruebas de resistencia y hermeticidad, etapa constructiva y puesta en servicio)

* 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.

TABLA 22. Disponibilidad de activos de distribución de gas y ejecución de plan de mantenimiento **(Indicador propio: Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos)**

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Disponibilidad activos de distribución de gas	%	100	100	100	**100**
Ejecución plan de mantenimiento	%	98.80	98.70	97.00	**98.50**

13.2.11. Selección y evaluación de proveedores

TABLA 23. Proporción de proveedores locales y regionales **(GRI 204-1)**

Indicador	Unidad	2023	2024
Proveedores totales	N°	492	**498**
Proveedores internacionales	N°	49	**12**
Proveedores nacionales	N°	443	**486**
Proveedores locales	N°	443	**486**
Proveedores locales	%	90	**98**

TABLA 24. Proveedores de nivel 1

Indicador	Unidad	2023	2024
Total de proveedores	N°	492	**498**
Total de proveedores de nivel 1	N°	492	**498**
Total de proveedores significativos de nivel 1	N°	5	**5**
Total de proveedores significativos que no son nivel 1	N°	0	**0**
Total de contratistas significativos	N°	-	**19**

13.2.12. Gastos en abastecimiento

TABLA 25. Presupuesto total de abastecimiento en millones de USD

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Valor total del gasto en Abastecimiento	USD	116.91	85	335	**132**
Valor total del gasto en proveedores en proveedores locales	USD	106.48	79	329	**120***
Gasto en proveedores locales	%	91	92.06	98.21	**90.94**

*USD 120'485,116.30

TABLA 26. Gasto en proveedores en USD

Gasto en proveedores	Unidad	2023	2024
Gasto total en proveedores	N°	335'458,584	**132'482,953.21**
Gasto total en proveedores significativos de nivel 1	N°	243'360,492.00	**37'913,676.50**
Gasto total de proveedores significativos que no son nivel 1	N°	0	**0**
Gasto total en proveedores significativos	N°	0	**0**
Gasto total en proveedores significativos de nivel 1	%	69	**29**

13.2.13. Capacitación de proveedores

TABLA 27. Proveedores en programas de capacitación

Programas de capacitación	Unidad	2023	2024
Total de proveedores en programas de capacitación	N°	159	**130**
Proveedores significativos en programas de capacitación	%	100	**100**

El evento anual de proveedores 2024 se realizó de forma presencial y contó con la participación de más de 130 proveedores donde se trataron temas de relevancia como: Primero la vida como uno de los valores más relevantes de Calidda, las políticas de cumplimiento poniendo énfasis en el pacto con la integridad y la relevancia de la sostenibilidad.

13.2.14. Auditoría de proveedores

TABLA 28. Auditoría a proveedores

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Proveedores auditados como parte de su evaluación	%	0.10	0.19	0.04	**0.13***

* Representan aproximadamente el 89% de nuestro gasto total en proveedores.

13.2.15. Evaluación de proveedores

TABLA 29. Proporción de proveedores que representan un riesgo para la empresa

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Proveedores con riesgo ASG*	%	0.014	0.017	0.010	**0.006**

* Los proveedores con riesgo ASG son 3 contratistas integrales.

TABLA 30. Nuevos proveedores que fueron evaluados con criterios ambientales y sociales **(GRI 308-1) (GRI 414-1) (DJSI 1.7.3)**

Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Total de nuevos proveedores	N°	124	141	110	141	**148**
Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales	%	100	100	100	100	**100**
Nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales	%	100	100	100	100	**100**

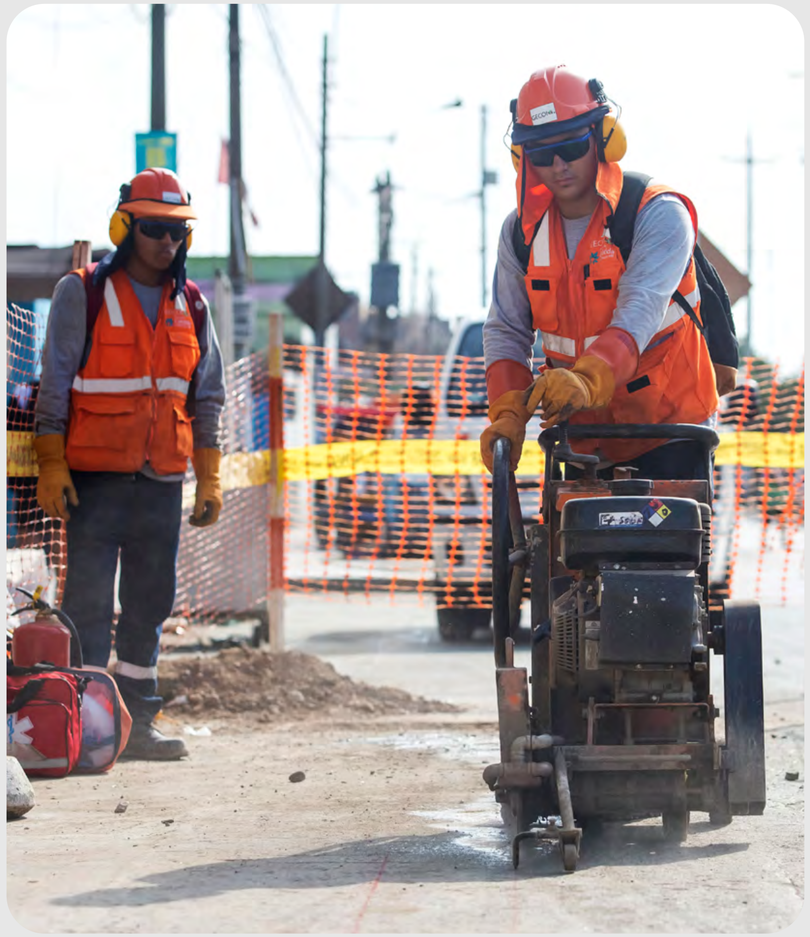


TABLA 31. Evaluación a contratistas significativos

Indicador	Unidad	2023	2024	Meta 2024
Total de Contratistas significativos evaluados a través de evaluaciones de escritorio/ evaluaciones *in situ*	N°	82	**19**	100% de proveedores con un contrato mayor a 100K USD
Contratistas significativos evaluados	%	100	**4**	
Total Contratistas evaluados con impactos negativos sustanciales reales/potenciales	N°	5	**3**	
Contratistas evaluados con impactos negativos sustanciales reales/potenciales con acciones correctivas o planes de mejora acordados		0	**0**	
Contratistas con impactos negativos sustanciales reales/ potenciales con acciones correctivas o planes de mejora acordados	%	0	**0**	
Contratistas con impactos negativos sustanciales reales/ potenciales con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación	N°	0	**0**	

TABLA 32. Plan de acciones correctivas de contratistas

Indicador	Unidad	2023	2024
Total de contratistas significativos en programas de desarrollo de capacidades	N°	159	**19**
Contratistas significativos en programas de desarrollo de capacidades	%	100	**100**

13.2.16. Resultados financieros

TABLA 33. Valor económico Directo Generado y Distribuido (GRI 201-1) (DJSI 0.1)

Categoría		Unidad	2020	2021	2022	2023	**2024**
Valor generado (A)	**Ingresos operacionales**	USD	**571,019**	**744,176**	**815,459**	**873,583**	**897,199**
Valor distribuido (B)	**Total de valor distribuido**		**546,356**	**685,376**	**764,688**	**822,065**	**836,232**
	Costos operacionales		399,061	529,431	573,018	611,565	**620,757**
	Costos y gastos de personal		20,952	23,418	24,811	26,236	**27,373**
	Impuestos y tributos		28,868	42,719	48,220	45,612	**45,836**
	Costos financieros netos		23,082	23,358	22,944	36,330	**40,766**
	Dividendos a accionistas		74,393	66,450	95,695	102,322	**101,500**
Valor retenido (A-B)			**24,663**	**58,800**	**50,771**	**51,518**	**60,967**

TABLA 34. Valor económico Directo Generado y Distribuido

Categoría	Unidad	2020	2021	2022	2023	**2024**
Generado (ventas netas)	Millones de USD	571.0	744.2	815.5	873.6	**897.2**
Distribuido		546.4	685.4	764.7	822.1	**836.2**
Retenido		24.7	58.8	50.8	51.5	**61.0**

Valores redondeados.

TABLA 35. Estado de situación financiera

Activos	Unidad	2022	2023	2024	Pasivos y patrimonio	Unidad	2022	2023	**2024**
Activos corrientes	USD	280,382	300,049	**308,184**	**Pasivos corrientes**	USD	571,045	204,326	**200,729**
Activos no corrientes		1’128,876	1’212,969	**1’284,221**	**Pasivos no corrientes**		435,313	915,115	**991,936**
					Patrimonio		402,900	393,577	**399,740**
Activos totales	USD	1’409,258	1’513,018	**1’592,405**	**Pasivos totales y patrimonio**		1’409,258	1’513,018	**1’592,405**



13.2.17. Gobierno corporativo

TABLA 36. Información adicional de nuestro directorio

Director	Tipo (Titular/ alterna)	Nacionalidad	Sexo	Ejecutivo / No ejecutivo	Independencia	Competencias	Fecha de ingreso	Años en el cargo	Representación de grupos de interés	% de asistencia a sesiones ordinarias	N° de otros mandatos
Juan Ricardo Ortega López	Titular			Funcionario GEB	No	Finanzas	20/07/20	4	Accionistas	100	0
Andrés Baracaldo Sarmiento	Titular			Funcionario GEB	No	Finanzas	16/03/18	6	Accionistas	100	0
Juan Federico Jiménez Mayor	Titular			No ejecutivo	Sí	Legal	18/09/24	0	Ninguna	29	0
Jorge Andrés Tabares Ángel	Titular			Funcionario GEB	No	Finanzas	18/01/21	3	Accionistas	100	0
Maria Lorena Gutiérrez Botero	Titular			Miembro JD empresas vinculadas a Promigas	No	Finanzas	12/10/18	6	Accionistas	100	0
Juan Manuel Rojas Payán	Titular			Funcionario Promigas	No	Finanzas	15/12/21	3	Accionistas	100	0
Luis Ernesto Mejía Castro	Titular			Miembro JD empresas vinculadas a Promigas	No	Legal	06/08/12	12	Ninguna	79	0
Jorge Andrés Henao Zambrano	Alterna			Funcionario empresa vinculada GEB	No	Finanzas	11/12/24	0	Accionistas	Para los directores alternos no se considera porcentaje de asistencia	0
Alvaro Villasante Losada	Alterna			Funcionario GEB	No	Finanzas / Recursos	16/03/18	6	Accionistas		0
Eda Rivas Franchini	Alterna			Miembro JD empresa vinculada GEB	No	Legal	26/07/21	3	Ninguna		0
Carmen Duilia Prieto Gómez	Alterna			Funcionario GEB	No	Recursos humanos	24/03/23	1	Accionistas		0
Gustavo Ramírez Galindo	Alterna			Miembro JD empresas vinculadas a Promigas	No	Finanzas	04/03/13	11	Accionistas		0
Wilson Chinchilla Herrera	Alterna			Funcionario Promigas	No	Finanzas	21/01/19	5	Accionistas		0
Aquiles Mercado González	Alterna			Funcionario Promigas	No	Finanzas	04/03/13	11	Accionistas		2

TABLA 37. Composición del Directorio (GRI 405-1)

Grupo de edad	Unidad	2023			2024		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	N°	0	0	0	0	0	**0**
Entre 30 y 50 años		2	0	2	3	0	**3**
Mayores de 50 años		9	3	12	8	3	**11**
Total		**11**	**3**	**14**	**11**	**3**	**14**

TABLA 38. Indicadores de diversidad en el Directorio* (GRI 405-1)

	Unidad	2023	2024
Directores con nacionalidad distinta a la colombiana	N°	4	**3**
Directores independientes		1	**1**
Directoras mujeres		3	**3**

*Consideramos como diversidad: edad, ascendencia y origen étnico, nacionalidad, religión, discapacidad.

TABLA 39. Ratio de compensación total anual (GRI 2-21)

Ratio	2023	2024
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**
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**
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**



13.2.18. Gestión del cumplimiento

TABLA 40. Incumplimiento de la legislación y las normativas (GRI 2-27)

Indicador	Unidad	2024
Total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas	N°	**76**
Total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas que derivaron en multas	N°	**76**
Total de casos de incumplimiento significativos de la legislación y las normativas que derivaron en sanciones no monetarias	N°	**0**
Valor monetario de las multas que se pagaron durante el 2024 por el incumplimiento de la legislación y las normativas	USD	**1'285,844**
Número total de las multas que se pagaron durante 2024 por el incumplimiento de la legislación y las normativas que se hayan producido en informes anteriores	N°	**21**
Valor monetario de las multas que se pagaron durante el 2024 por el incumplimiento de la legislación y las normativas que se hayan producido en informes anteriores	USD	**1'285,844**
Casos de incumplimiento significativos	N°	**4**
Determinación de casos de incumplimiento significativos	Se determinaron los casos de mayor impacto económico para la compañía, asociados a presuntos incumplimientos del Plan Quinquenal de Inversiones 2014-2018, en los cuales se encuentran en discusión multas por un valor de US$ 55 millones.	

13.2.19. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

TABLA 41. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (GRI 2-26)

Mecanismo	2024
Mecanismos para que los grupos de interés puedan solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Cálidda dispone de un canal ético basado en sus cuatro principios establecidos, accesible a través de su página web, vía telefónica, correo electrónico o código QR. Asimismo, cuenta con una Guía para la Protección al Denunciante, la cual establece las garantías para las personas que utilicen el canal ético, asegurando su confidencialidad y protección.

TABLA 42. Eventos reportados en el canal ético

Indicador	Unidad	2023	2024
Número de eventos reportados en el Canal Ético	N°	4	**4**
Descripción de principales eventos reportados en el Canal Ético		Conflictos de interés, acoso laboral	**Situación laboral, corrupción y soborno**



13.2.20. Gestión anticorrupción

TABLA 43. Miembros del directorio con comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205-2)

Indicador	Unidad	2023	2024
Total de miembros del Directorio	N°	14	**13**
Miembros del Directorio a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	N°	14	**13**
Porcentaje de miembros del Directorio a quienes se les hayan comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	%	100	**100**

TABLA 44. Miembros del directorio con formación en políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205-2)

Indicador	Unidad	2023	2024
Total de miembros del Directorio	N°	14	**13**
Miembros del Directorio que hayan recibido formación sobre anticorrupción	N°	14	**13**
Porcentaje de miembros del Directorio quienes han recibido formación sobre anticorrupción	%	100	**100**

TABLA 45. Cantidad de colaboradores con comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205-2)

Regiones en las que opera la empresa	Categoría laboral	2023		2024	
		N.° y % de colaboradores que han recibido comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción		N.° y % de colaboradores que han recibido comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción	
	Unidad	N.°	%	N.°	%
Lima y Callao	**Directores**	8	1.91	**9**	**2.11**
	Subgerentes	32	7.64	**31**	**7.29**
	Colaboradores	379	90.45	**381**	**89.64**
Total		**419**	**100**	**421**	**99.05**

TABLA 46. Cantidad de socios de negocio con comunicación de las políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205-2)

Regiones en las que opera la empresa	Tipo de socio de negocio	2023		2024	
		N° y % socios que han recibido comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción		N° y % socios que han recibido comunicación de políticas y procedimientos anticorrupción	
	Unidad	N.°	%	N.°	%
Lima y Callao	**Proveedores**	159	100	**130**	**100**
Total		**159**	**100**	**130**	**100**

TABLA 47. Cantidad de colaboradores con formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205-2)

Regiones en las que opera la empresa	Categoría laboral	2023		2024	
		N° y % de colaboradores a los que se ha capacitado en las políticas y procedimientos anticorrupción		N° y % de colaboradores a los que se ha capacitado en las políticas y procedimientos anticorrupción	
	Unidad	N.°	%	N.°	%
Lima y Callao	**Directores**	6	1.43	**9**	**2.11**
	Subgerentes	24	5.73	**31**	**7.29**
	Colaboradores	340	81.14	**381**	**89.64**
Total		**370**	**88.30**	**421**	**99.05**
Total de colaboradores		**370**	**88.30**	**425**	**100**

TABLA 48. Capacitaciones de Código de Ética a colaboradores y contratistas en 2023 (GRI 205-2)

Indicador	2023/2024			
	Unidad	Resultado	Colaboradores propios	Colaboradores de contratistas o subcontratistas
Capacitación/inducción	%	100	Nuevos ingresos y colaboradores	Se capacita al contratista a través del evento anual de Abastecimiento
Material escrito		100		
Total (%)		**100**	**100**	**100**

TABLA 49. Casos reportados (GRI 205-3) (DJSI 1.5.5) (DJSI 3.6.2)

Tema del caso reportado	Unidad	2023 - 2024
Corrupción o soborno	N°	**0**
Discriminación o acoso		**0**
Datos de privacidad del cliente		**0**
Conflictos de interés		**0**
Blanqueo de capitales o uso de información privilegiada		**0**
Prácticas anticompetitivas		**0**



13.2.21. Composición laboral

TABLA 50. Cantidad de colaboradores por categoría laboral, sexo y edad en 2024 (GRI 405-1)

Categoría laboral		2023					2024				
	Sexo	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Total	
Unidad		N°	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%
Alta Gerencia	Hombres	0	6	0	6	1.5	0	8	0	8	1.9
	Mujeres	0	2	0	2	0.5	0	2	0	2	0.5
	Total	**0**	**8**	**0**	**8**	**2.0**	**0**	**10**	**0**	**10**	**2.4**
Gerencia Media	Hombres	0	18	2	20	5.0	0	19	2	21	5.1
	Mujeres	0	10	2	12	3.0	0	11	1	12	2.9
	Total	**0**	**28**	**4**	**32**	**8.0**	**0**	**30**	**3**	**33**	**8.0**
Asesor	Hombres	1	44	7	52	13.0	1	44	7	52	12.6
	Mujeres	2	19	0	21	5.2	1	20	0	21	5.1
	Total	**3**	**63**	**7**	**73**	**18.2**	**2**	**64**	**7**	**73**	**17.6**
Profesional	Hombres	19	172	11	202	50.4	18	172	14	204	49.3
	Mujeres	18	52	1	71	17.7	23	55	1	79	19.1
	Total	**37**	**224**	**12**	**273**	**68.1**	**41**	**227**	**15**	**283**	**68.4**
Soporte/ apoyo	Hombres	0	8	1	9	2.2	1	7	1	9	2.2
	Mujeres	3	2	1	6	1.5	3	2	1	6	1.4
	Total	**3**	**10**	**2**	**15**	**3.7**	**4**	**9**	**2**	**15**	**3.6**
Total		**43**	**333**	**25**	**401**	**100**	**47**	**340**	**27**	**414**	**100**
Total (%)		**10.72**	**83.04**	**6.24**	**100**		**29.30**	**82.13**	**6.52**	**100**	

TABLA 51. Ejecutivos contratados de la comunidad local (GRI 202-2)

Categoría	Unidad	2021	2022	2023	2024
Total de altos ejecutivos	N°	10	9	8	**10**
Total de altos ejecutivos procedentes de la comunidad local		8	7	6	**7**
Porcentaje de altos ejecutivos procedentes de la comunidad local	%	80	77.78	75	**70**

TABLA 52. Cantidad de colaboradores por tipo de contrato y sexo[10] (GRI 2-7)

Tipo de contrato	Tipo de jornada	Sexo	Unidad	2023	2024
Contrato a término indefinido	Jornada completa[10]	Mujer	N°	107	**113**
		Hombre		284	**285**
		Otro[11]		0	**0**
		No declarado		0	**0**
		Total		**391**	**398**
			%	**97.51**	**96.14**
Contrato a término fijo		Mujer	N°	5	**7**
		Hombre		5	**9**
		Otro[12]		0	**0**
		No declarado		0	**0**
		Total		**10**	**16**
			%	**2.49**	**3.86**

[10]Cálidda no cuenta con contratos de jornada reducida.
[11]Género según lo declarado por los propios colaboradores.
[12]Género según lo declarado por los propios colaboradores.

TABLA 53. Indicadores adicionales de nuestros colaboradores

Indicador	2021			2022			2023			2024		
Por sexo	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Unidad	N°											
Número de colaboradores en cargos con funciones de generación de ingresos	8	2	10	12	1	13	47	22	69	**49**	**24**	**73**
Número de colaboradores en cargos relacionados con STEM	0	10	10	24	2	26	0	0	0	**15**	**3**	**18**



TABLA 54. Indicadores de diversidad de nuestros colaboradores

Indicadores de diversidad	Unidad	2023	2024
Número de mujeres en todos los cargos directivos	N°	14	**14**
Porcentaje de mujeres en todos los cargos directivos	%	35	**33**
Número de mujeres en cargos directivos junior	N°	12	**12**
Porcentaje de mujeres en cargos directivos junior	%	38	**36**
Número de mujeres en cargos de alta dirección	N°	2	**2**
Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección	%	25	**20**
Número de colaboradores con discapacidad	N°	2	**2**
Porcentaje de colaboradores con discapacidad	%	0.5	**0**
Número de colaboradores de nacionalidad extranjera	N°	7	**9**
Porcentaje de colaboradores de nacionalidad extranjera	%	1.75	**2**
Número de colaboradores pertenecientes a minorías étnicas/raciales	N°	0	**7**
Porcentaje de colaboradores pertenecientes a minorías étnicas/raciales	%	0	**1.7**
Número de colaboradores que se identifican como parte de la comunidad LGBTIQ+	N°	0	**4**
Porcentaje de colaboradores que se identifican como parte de la comunidad LGBTIQ+	%	0	**1**

TABLA 55. Desglose de colaboradores por nacionalidad en 2024

Desglose de la fuerza laboral por raza/etnia y nacionalidad	Total colaboradores en plana de personal	Porcentaje de la planta de personal	Número de colaboradores en puestos directivos (Gerencia media + Alta Gerencia)	Porcentaje de todos los puestos directivos (incluyendo nivel junior, medio y senior)
Unidad	N°	%	N°	%
Nacionalidad extranjera	9	2.17	6	0.14
Afro	2	0.48	0	0
Blanco	31	7.49	0	0
indígena	3	0.72	0	0
Mestizo	308	74.40	0	0
Otra	31	7.49	0	0



TABLA 56. Detalle de puestos directivos y nacionalidad

Nacionalidad de los empleados que trabajan en Cálidda	2023				2024			
	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	1.00	4	7.5	2 directores 1 subgerente	**1.2**	**5**	**9.3**	**3 directores** **1 subgerente**
Chilena	0.30	1	2.5	1 subgerente	**0.2**	**1**	**2.3**	**1 subgerente**
Venezolana	0.50	2	2.5	1 subgerente	**0.7**	**3**	**2.3**	**1 subgerente**

TABLA 57. Metas cuantitativas de diversidad, equidad e inclusión en la fuerza laboral

Indicador	Descripción
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%).

13.2.22. Clima laboral

TABLA 58. Resultados de la encuesta de clima laboral (DJSI 3.3.9)

Indicador	Unidad	2024
Cantidad de colaboradores que respondieron la encuesta	N°	**387**
Porcentaje de colaboradores que respondieron la encuesta	%	**93**
Cantidad de colaboradores que indicaron tener el máximo nivel de compromiso, satisfacción o bienestar	N°	**387**
Porcentaje de colaboradores que indicaron tener el máximo nivel de compromiso, satisfacción o bienestar	%	**100**
Meta porcentaje de colaboradores con el máximo nivel de compromiso, satisfacción o bienestar	%	**90**
Tipo de encuesta realizada	Medición de Great Place To Work Perú	
Año de aplicación de la encuesta	2024	
Seguimiento de métricas de bienestar de colaboradores		
“Satisfacción laboral”		
“Propósito”		
“Estrés” como balance vida-laboral		

13.2.23. Bienestar

TABLA 59. Licencia parental (GRI 401-3)

Prestaciones	Sexo	Unidad	2023		2024	
			N.°	Total	N.°	Total
Total de colaboradores que han tenido derecho al permiso parental	H	N°	9	13	**15**	**19**
	M		4		**4**	
Total de colaboradores que se han acogido al permiso parental	H		9	13	**15**	**19**
	M		4		**4**	
Total de colaboradores que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	H		9	13	**15**	**18**
	M		4		**3**	
Total de colaboradores que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo colaboradores 12 meses después de regresar al trabajo.	H		8	12	**15**	**18**
	M		4		**3**	
Tasa de regreso al trabajo (%)	H	%	100		**100**	
	M		100		**75**	
Tasa de retención de colaboradores que se acogieron al permiso parental (%)	H	%	100		**100**	
	M		100		**133**	
N° de semanas remuneradas ofrecidas al colaborador en Licencia parental - cuidador principal (madre)	14					
N° de semanas remuneradas ofrecidas al colaborador en Licencia parental - cuidador no principal (padre)	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)	10 días hábiles para los padres					

TABLA 60. Prestaciones para los colaboradores en el 2024 (GRI 401-2)

Prestaciones que se otorga al colaborador	Colaboradores a tiempo completo	Colaboradores a tiempo parcial o temporales
Seguro de vida	Sí	Sí
Asistencia sanitaria	Sí	Sí
Cobertura por incapacidad e invalidez	Sí	Sí
Permiso parental	Sí	Sí



13.2.24. Atracción y selección

Tabla 61. Número de contrataciones por edad, género, categoría laboral, nacionalidad y etnia (GRI 401-1)

Categoría laboral	Unidad	2021		2022		2023		2024	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Por edad									
Menores de 30 años	N°	10	7	4	2	8	10	**7**	**7**
Entre 31 y 50 años	N°	11	2	11	4	11	7	**16**	**4**
Mayores de 51 años	N°	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Por categoría laboral									
Alta gerencia	N°	0	0	1	0	0	0	**2**	**0**
Gerencia media	N°	1	0	0	0	1	0	**1**	**1**
Asesor	N°	2	0	1	0	2	6	**3**	**2**
Profesional	N°	17	8	12	4	16	11	**16**	**7**
Soporte/Apoyo	N°	1	1	1	2	0	0	**1**	**1**
Por nacionalidad/etnia									
Minorías étnicas/raciales	N°	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Nacionalidad país sede empresa	N°	20	8	14	6	19	16	**22**	**10**
Nacionalidad extranjera	N°	1	1	1	0	0	1	**1**	**1**
Total nuevas contrataciones	N°	**21**	**9**	**15**	**6**	**19**	**17**	**23**	**11**
Número de puestos vacantes ocupados por candidatos internos (contratación interna)	N°	15	15	10	7	13	9	**10**	**5**
Porcentaje de vacantes ocupados por candidatos internos (contratación interna)	%	100.00		80.95		61.11		**44.12**	
Costo medio de contratación por colaborador	USD	2,370.70		3,220.40		4,430.00		**5,936.00**	



Tabla 62. Ceses de colaboradores por edad, categoría laboral, nacionalidad, género y tipo de retiro (GRI 401-1)

N.° de retiros	Unidad	2021		2022		2023		2024	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Por edad									
Menores de 30 años	N°	2	5	6	3	0	2	**2**	**1**
Entre 31 y 50 años	N°	8	3	18	9	18	7	**20**	**5**
Mayores de 51 años	N°	2	0	1	1	2	0	**1**	**1**
Por categoría laboral									
Alta gerencia	N°	0	0	1	1	1	0	**0**	**0**
Gerencia media	N°	2	0	1	0	1	0	**1**	**1**
Asesor	N°	1	2	4	1	2	2	**5**	**2**
Profesional	N°	8	5	16	6	16	5	**16**	**3**
Soporte/Apoyo	N°	1	1	3	4	0	2	**1**	**1**
Por nacionalidad/etnia									
Minorías étnicas/raciales	N°	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Nacionalidad extranjera	N°	0	0	1	0	1	0	**6**	**3**
Por sexo									
Por sexo	N°	12	8	25	13	20	9	**23**	**7**
Por tipo de retiro									
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	N°	2		7		12		**12**	**2**
Número de trabajadores fallecidos	N°	1		1		0		**0**	**0**
Número de trabajadores retirados por pensión o vencimiento de contrato	N°	3		0		4		**1**	**2**
Número de trabajadores con traslados entre empresas	N°	0		0		0		**1**	**1**
Retiro voluntario	N°	13		20		12		**7**	**2**
Despido	N°	1		2		1		**2**	**0**

TABLA 63. Tasas de rotación (GRI 401-1)

Tipo	Unidad	2021	2022	2023	**2024**
Tasa de rotación total	%	4.95	7.73	7.23	**7.25**
Tasa de rotación voluntaria	%	3.22	5.15	2.99	**2**



13.2.25. Desempeño y desarrollo

Tabla 64. Colaboradores que recibieron una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional (GRI 404-3)

Indicador	Unidad	2021		2022		2023		2024	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Por sexo									
Total de colaboradores	N.°	295	106	282	101	282	106	**284**	**116**
	%	99	99	98	100	98	95	**97**	**97**
Por categoría laboral									
Alta gerencia	N°	10		9		8		**10**	
	%	100		100		100		**100**	
Gerencia media	N°	31		32		32		**31**	
	%	100		100		100		**94**	
Asesor	N°	56		58		69		**70**	
	%	98		98		95		**96**	
Profesional	N°	282		267		266		**275**	
	%	99		99		97		**97**	
Soporte/Apoyo	N°	22		17		13		**14**	
	%	100		100		87		**93**	
Frecuencia de las evaluaciones de desempeño		Al menos una vez al año							
Tipo de evaluaciones de desempeño realizadas		• Gestión por objetivos • Evaluación de desempeño multidimensional • Evaluación del desempeño basada en el equipo • Conversaciones ágiles							

13.2.26. Formación y capacitaciones

Tabla 65. Media de horas de formación al año por colaborador 2024 (GRI 404-1) (DJSI 3.3.1)

Indicador	Unidad	2021		2022		2023		2024	
		H	M	H	M	H	M	H	M
Por sexo									
Hombres	Horas promedio	19.75		37.28		36.62		**58**	
Mujeres		32.31		28.68		36.67		**35**	
Por edad									
Menores de 30 años	Horas promedio	ND		ND		33.37		**18.5**	
Entre 31 y 50 años		ND		ND		36.72		**58.76**	
Mayores de 51 años		ND		ND		41.06		**65.4**	
Por categoría laboral									
Alta gerencia	Horas promedio	14	19	15	25	22.06	52.25	**22**	**19**
Gerencia media		29	24	41	35	30.6	34.54	**63**	**32**
Asesor		7	89	40	28	33.19	39.24	**72**	**50**
Profesional		21	21	37	26	37.79	37.43	**63**	**45**
Soporte/apoyo		32	38	36	45	22.33	38.83	**36**	**14**
Por nacionalidad/etnia									
Minorías étnicas/raciales	Horas promedio	ND		ND		ND		**N/A**	
Nacionalidad país sede empresa		ND		ND		ND		**51.96**	
Nacionalidad extranjera		ND		ND		ND		**75.5**	
Por tipo de formación									
Necesidades de negocio	Horas promedio	ND		ND		9.36		**17.23**	
Necesidades de desempeño		ND		ND		18.81		**43.18**	
Necesidades de liderazgo		ND		ND		3.89		**4.39**	

TABLA 66. Promedio de horas de formación resumido

Colaboradores formados	Unidad	2021	2022	2023	2024
Total de colaboradores que recibieron formación	N°	404	453	401	**494***
Total de horas dedicadas a formación	N°	9,323	13,596	14,691	**25,878**
Colaboradores que recibieron formación	%	100	116.75	100	**100**
Promedio de horas de formación por colaborador	N°	23.08	35.04	36.64	**52.38**
Promedio de inversión gastado por colaborador en formación y desarrollo	USD	-	-	-	**748.86**

*Incluye el número total de colaboradores que han recibido capacitación en Cálidda: colaboradores activos, practicantes y cesados

TABLA 67. Formación en derechos humanos

Indicador	Unidad	2023	2024
Horas de capacitación en DD. HH.	Horas	78	**417**
Horas promedio de capacitación en DD. HH.		0.18	**1.05**
Cantidad de colaboradores a tiempo completo	N°	424	**386**

13.2.27. Ratio de salario base y diferencia salarial e indicadores salariales

Tabla 68. Ratio entre el salario básico y la remuneración y diferencia salarial entre hombres y mujeres en USD (GRI 405-2)

Categoría laboral	Sexo	Salario base promedio	Ratio	Remuneración promedio	Ratio	Diferencia salarial en USD
Alta gerencia	H	12,809.67	1.30	16,225.59	1.30	**2,968.45**
	M	9,841.22		12,465.55		
Gerencia media	H	6,029.72	1.07	7,637.65	1.07	**417.66**
	M	5,612.05		7,108.60		
Asesor	H	2,884.63	1.07	3,653.87	1.07	**180.28**
	M	2,704.34		3,425.50		
Profesional	H	1,679.74	1.07	2,015.68	1.08	**119.83**
	M	1,559.90		1,871.88		
Soporte/apoyo	H	1,216.72	1.03	1,460.07	1.03	**32.50**
	M	1,184.21		1,421.06		

Tabla 69. Indicadores salariales de género

Promedio Salario anual	Unidad	2021	2022
Nivel ejecutivo (solo salario base)	USD	179,335.44	137,777.13
Nivel ejecutivo (sueldo base + otros incentivos en efectivo)		220,326.4	169,269.04
Nivel gerencial (solo salario base)		84,416.13	78,568.79
Nivel gerencial (sueldo base + otros incentivos en efectivo)		103,711.25	96,527.38
Nivel no gerencial (solo salario base)		26,978.45	25,426.18
Alcance de la información reportada	% de la fuerza laboral	100	
Ratio entre salario base de hombres y mujeres distribuido por categoría laboral			
Alta gerencia	N°	1.3	
Gerencia media		1.07	
Asesor		1.07	
Profesional		1.08	
Soporte/apoyo		1.03	

13.2.28. Incentivos a largo plazo para colaboradores

TABLA 70. Información adicional de incentivos a largo plazo

Colaboradores formados	Unidad	2021
Tipo de programa de incentivos a largo plazo	-	El bono por desempeño
Fuerza laboral por debajo del nivel directivo al que aplica el programa	%	100
Tipo de colaboradores cubiertos por el programa	-	Todos los trabajadores de Cálidda
Los incentivos a largo plazo se pagan	-	Anualmente
Objetivos asociados con el desempeño de la empresa en materia de sostenibilidad	-	En cuanto a los incentivos monetarios, se establecieron objetivos desde la Dirección General que fueron derivados hacía las direcciones de Operaciones, Comercios Grandes Clientes, Comercios Clientes Masivos, Abastecimiento y Servicios y Sostenibilidad y Reputación, en forma de un bono por desempeño a partir del logro mínimo esperado respecto de objetivos específicos asociados a la reducción de emisiones, entre otros.



13.2.29. Comité de SST

- 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)

TABLA 71. Colaboradores representados en comités de seguridad y salud laboral

Colaboradores	Unidad	2021	2022	2023	2024
Total de colaboradores	N°	420	407	421	**445**
Colaboradores representados en diferentes comités de seguridad y salud laboral	N°	420	407	421	**445**
Total de colaboradores representado en diferentes comités de seguridad y salud laboral	%	100	100	100	**100**
Colaboradores no estén representados en los comités de salud y seguridad laboral.	N°	0	0	0	**0**

13.2.30. 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 (GRI 403-1)



13.2.31. Cobertura del sistema de SST

TABLA 72. Cobertura del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo (GRI 403-8)

Indicador	Unidad	2023		2024	
		Colaboradores propios	Trabajadores que no son colaboradores (contratistas)[13]	Colaboradores propios	Trabajadores que no son colaboradores (contratistas)[14]
Total de colaboradores	N.°	421	5,813	**445**	**6,238**
Colaboradores cubiertos por el sistema de SST	N.°	421	5,813	**445**	**6,238**
	%	100	100	**100**	**100**
Colaboradores cubiertos por el sistema de SST que ha sido objeto de auditoría interna	N.°	421	5,813	**445**	**6,238**
	%	100	100	**100**	**100**
Colaboradores cubiertos por el sistema de SST que ha sido objeto de auditoría o certificado por una parte externa	N.°	421	5,813	**445**	**6,238**
	%	100	100	**100**	**100**

[13] Colaboradores pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por Cálidda.
[14] Colaboradores pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por Cálidda.

13.2.32. Principales indicadores de Salud y Seguridad

TABLA 73. Principales indicadores de salud y seguridad en el trabajo para colaboradores (GRI 403- 9) (DJSI 3.4.3) (DJSI 3.4.4)

Indicador	Unidad	2021		2022		2023		2024	
		M	H	M	H	M	H	M	H
Total de colaboradores	N°	107	297	101	287	118	303	**135**	**310**
Días trabajados	N°	141,609		147,430		143,271		**153,881**	
Horas trabajadas	N°	1’132,868		1’179,441		1’146,167		**1’231,051**	
Fallecimientos por accidente laboral	N°	0		0		0		**0**	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0		0		0		**0**	
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	N°	0		0		0		**0**	
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	0		0		0		**0**	
Índice de severidad	Índice	0		180.59		54.09		**0**	
LTIFR, Días por fuera del trabajo	Índice	0		1		0		**0**	
Tasa de lesiones por accidente laboral con pérdida de tiempo (LTIFR)	N°	0		0.85		0		**0**	
Cobertura de datos	%	100		100		100		**100**	
Principales tipos de lesiones por accidente laboral en el 2023		Contusiones							
Principales tipos de lesiones por accidente laboral en el 2024		Raspadura							

TABLA 74. Principales indicadores de salud y seguridad en el trabajo para contratistas (GRI 403- 9) (DJSI 3.4.3) (DJSI 3.4.5)

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Total de contratistas	N°	9,463	6,741	5,813	**6,238**
Días trabajados	N°	2’369,141	2’212,113	2’005,505	**1’700,544**
Horas trabajadas	N°	18’953,127	17’696,906	16’044,037	**13’604,352**
Fallecimientos por accidente laboral	N°	0	0	0	**1**
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0	0	0	**0.07**
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	N°	1	1	2	**1**
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	0.05	0.06	0.12	**0.07**
Índice de severidad	Índice	80.94	64.36	89.94	**504.03**
LTIFR, Días por fuera del trabajo	Índice	18	11	5	**4**
Tasa de lesiones por accidente laboral con pérdida de tiempo (LTIFR)	N°	0.95	0.62	0.31	**0.29**
% de cobertura de datos	Índice	100	100	100	**100**
Principales tipos de lesiones por accidente laboral en el 2023		Contusiones, cortes, sobreesfuerzos, y fracturas			
Principales tipos de lesiones por accidente laboral en el 2024		Contusiones, fracturas y esguinces			

TABLA 75. Enfermedades laborales en colaboradores (GRI 403-10)

Dolencia o enfermedad laboral	Unidad	2021		2022		2023		2024	
		M	H	M	H	M	H	M	H
Número total de colaboradores	N°	107	297	107	287	118	303	**135**	**310**
Fallecimientos por enfermedad laboral		0		0		0		**0**	
Total de enfermedades laborales		0		0		0		**0**	
Total de enfermedades laborales registrables		0		0		0		**0**	

TABLA 76. Enfermedades laborales en contratistas (GRI 403-10)

Dolencia o enfermedad laboral	Unidad	2021	2022	2023	2024
Número total de contratistas	N°	9,463	6,741	5,813	**6,238**
Fallecimientos por enfermedad laboral		0	0	0	**0**
Total de enfermedades laborales		0	0	0	**0**
Total de enfermedades laborales registrables		0	0	0	**0**

TABLA 77. Incidentes críticos

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Eventos TIER 1 (Cálidda + Contratistas)	N°	6	3	5	**1**
Horas-hombre	Horas	20’085,995.03	18’876,346.88	17’190,203.84	**14’835,402.79**
Factor	N°	200,000	200,000	200,000	**200,000**
Índice de Frecuencia de Incidentes de Seguridad de Procesos (TIER 1)	Tasa	0.06	0.03	0.06	**0.01**

TABLA 78. Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR)

Tasas	Cálculo	2021	2022	2023	2024
Tasa total de incidentes registrables (TRIR) para las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo	Recuento estadístico × 200 000) / horas trabajadas	1.50	0.91	0.67	**0.50**
Tasa de mortalidad para fallecimientos relacionados con el trabajo		0.00	0.00	0.00	**0.01**
Tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) para los cuasi-accidentes relacionados con el trabajo		0.32	0.18	0.14	**0.23**

13.2.33. Formación en salud y seguridad en el trabajo

Los cursos SST son obligatorios según el perfil de puesto. 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 79. Colaboradores capacitados en salud y seguridad en el trabajo

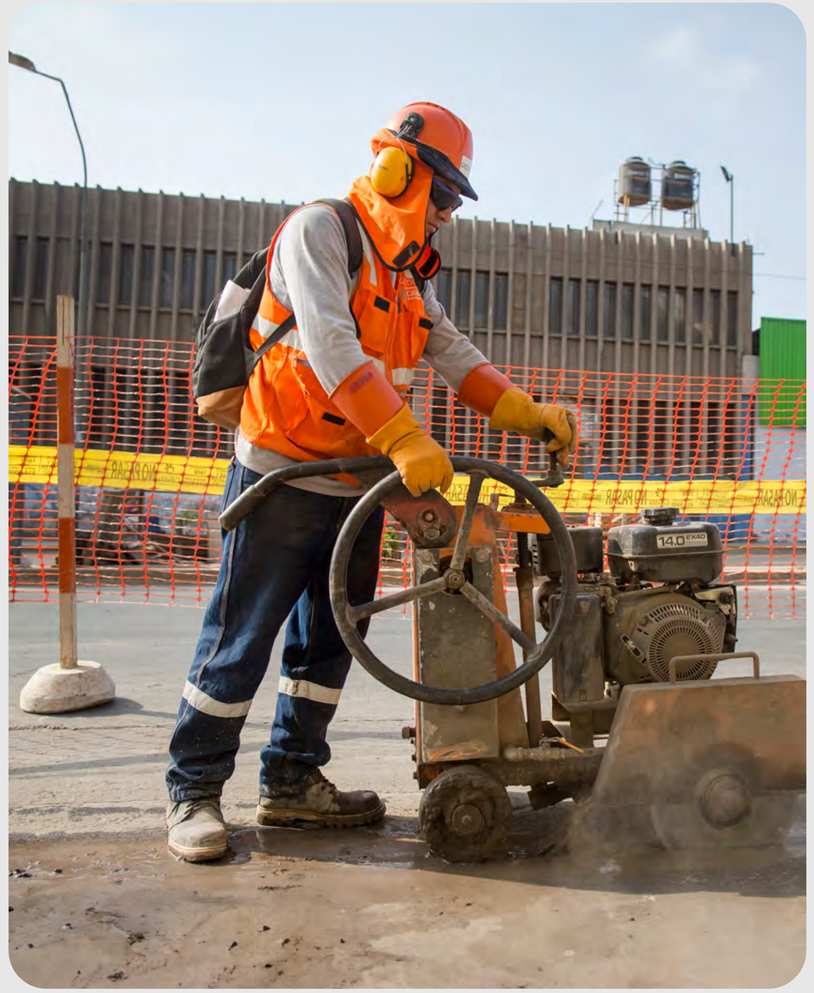
Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Número de colaboradores	N°	420	407	421	**445**
Número de colaboradores entrenados en salud y seguridad en el trabajo	N°	420	407	421	**445**
Porcentaje de colaboradores entrenados en salud y seguridad en el trabajo	%	100	100	100	**100**

TABLA 80. Contratistas capacitados en salud y seguridad en el trabajo

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Total de contratistas	N°	9,463	6,741	5,813	**6,238**
Total de contratistas entrenados en salud y seguridad en el trabajo		9,463	6,741	5,813	**6,238**
Porcentaje de contratistas entrenados en salud y seguridad en el trabajo	%	100	100	100	**100**

TABLA 81. Formación en salud y seguridad en el trabajo en el 2024

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.
Prevención y extinción de incendios: uso de extintores portátiles	Todos los colaboradores	Usar adecuadamente los diferentes tipos de extintores que existen.
Primeros auxilios básicos	Personal específico	Concientizar sobre los pasos a seguir para la atención en primeros auxilios básicos.
Uso y cuidado de equipos de protección personal	Personal específico	Reconocer la importancia sobre el uso obligatorio y cuidado de los Equipos de Protección Personal (EPP) para prevenir y minimizar lesiones y/o daños a la salud.
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.
Plan de contingencias	Todos los colaboradores	Brindar los conocimientos para identificar y reconocer los escenarios que podrían generar una contingencia y ejecutar los controles de mitigación.
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 Cálidda 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.



Curso	Dirigido a	Descripción
Investigación de accidentes en seguridad de procesos	Personal específico	Reforzar los requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo de los incidentes de seguridad de procesos para identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.
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	Personal específico	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.
NEBOSH en seguridad y salud ocupacional (IGC)	Personal específico	Proporcionar una comprensión amplia de los aspectos fundamentales de la seguridad y salud ocupacional y adquirir conocimientos y habilidades para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales en cualquier tipo de entorno.
NEBOSH en seguridad de procesos (PSM)	Personal específico	Brindar conocimientos sobre la gestión de la seguridad en procesos industriales y la prevención de incidentes catastróficos.

13.2.34. Prevención y mitigación de los impactos para la salud y seguridad en el trabajo

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.

13.2.35. Principales indicadores de Derechos Humanos

TABLA 83. Evaluación en derechos humanos

Grupo evaluado	Porcentaje del total evaluado en los últimos tres años	Porcentaje del total evaluado donde se han identificado riesgos	Porcentaje de riesgo con medidas de mitigación implementadas
Unidad	%	%	%
Operaciones propias	100	100	100
Contratistas y Proveedores de Nivel I	0	0	0
Empresas conjuntas (incluidas participaciones superiores al 10%)	NA	NA	NA

TABLA 84. Formación en Derechos Humanos (GRI 410-1)

Indicador	Unidad	Personas capacitadas	Número de horas totales de formación	Número de horas por persona
Colaboradores con funciones de seguridad formados en derechos humanos	N°	-	0	0
Total de colaboradores formados en derechos humanos		417*	417*	1
Personal de seguridad contratado con terceros formado en derechos humanos		-	0	0
Colaboradores de contratistas formados en derechos humanos		1,369	314.87	0.23

*Conteo incluye practicantes.

TABLA 85. Mitigación y remediación en derechos humanos

Acciones	Descripción
Compromisos para proporcionar o colaborar en la remediación de los impactos negativos ocasionados por la Compañía o a los que ha contribuido	Se cuenta con una política que aborda el compromiso, aun cuando todavía no se cuenta con un procedimiento al respecto.
Enfoque para identificar y abordar las reclamaciones (incluidos los mecanismos de quejas y reclamación instaurados)	Como servicio público, se cuenta con un procedimiento de quejas y reclamos que se atiende de acuerdo con ley, sin embargo, este no establece aun un procedimiento para atender de forma exclusiva algún reclamo de DD. HH.
Otros procesos para proporcionar o colaborar en la remediación de los impactos negativos	Se ha incluido dentro del proceso de capacitación de contratistas aspectos de vulneración de DD. HH.
Participación de los grupos de interés en el diseño, revisión, operación y mejora de los mecanismos de quejas y reclamos	No se ha tenido participación de terceros en el diseño de los mecanismos de quejas y reclamos
Seguimiento de la eficacia de los mecanismos de quejas y reclamos (y de otros procesos de remediación)	A la fecha no se cuenta con un seguimiento directo a posibles reclamos de DD. HH., sin embargo, el procedimiento de quejas y reclamos establece plazos de respuesta y atención que son auditados periódicamente
Procesos aplicados para mitigar los riesgos en materia de derechos humanos	El 2024 se ha priorizado la capacitación de colaboradores, contratistas y proveedores.
N° de sitios de operación con planes de mitigación	1
Tipo de acciones de mitigación tomadas	Los riesgos identificados en la evaluación del 2023 ya contaban con mecanismos de mitigación asociados a sus propios procesos.

TABLA 86. Casos de discriminación, acoso laboral y/o sexual reportados

Indicador	Unidad	2021	2022	2023	2024
Número total de casos de discriminación, acoso laboral y/o sexual reportados	N°	0	0	0	**0**
Número de casos de discriminación, acoso laboral y/o sexual reportados por mujeres		0	0	0	**0**
Número de casos de discriminación, acoso laboral y/o sexual reportados por hombres		0	0	0	**0**
Número de casos reportados con planes de acción implementados o en curso		0	0	0	**0**
Número de casos reportados e investigados que no requieren planes de acción		0	0	0	**0**

TABLA 87. PQRS relacionadas con derechos humanos

Indicador	Unidad	2024
Número de PQRS presentadas relacionadas con derechos humanos	N°	**0**
Número de PQRS relacionadas con posibles impactos negativos en derechos humanos atendidas dentro de los plazos establecidos		**0**
Porcentaje de PQRS relacionadas con derechos humanos atendidas dentro de los plazos establecidos	%	**0**

13.2.36. Emisiones Alcance 1

TABLA 88. Emisiones de CO_2e de alcance 1 (GRI 305-1) (GRI 11.1.5)

Emisiones de GEI – Alcance 1	Unidad	2020	2021	2022	2023	Objetivo para el año 2023	2024	Objetivo para el año 2024
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	tCO_2e	14,046.91	18,381.80	18,741.29	16,802.02	17,150.22	**16,663.81**	19,178[15]
Emisiones directas netas de GEI (Alcance 1)	tCO_2e	13,460.13	17,703.41	17,458.84	15,661.63		**15,510.76**	
Cobertura de la información	%	100	100	100	100	100	**100**	100
Emisiones biogénicas de CO_2 en tCO_2e	tCO_2e	-	10.44	9.41	6.29	9.74	**6.00**	8.05
Gases incluidos en el cálculo		CO_2, CH_4, N_2O, HFC						
Año base del cálculo		2019	2021	2021	2021	2021	2021	2024

Consideraciones para el cálculo de emisiones	
Fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global	IPCC – Protocolo de Gases de Efecto Invernadero
Estándares, metodologías, suposiciones y herramientas de cálculo utilizados	ISO 14064
Verificación de terceros	La verificación se ejecuta durante el año posterior

[15] Incluye alcance 1 y 2

TABLA 89. Emisiones de CH4

Indicador	Unidad	2023	2024
Porcentaje de emisiones de GEI (alcance 1) procedentes de CH4	%	25.17	**24.81**

TABLA 90. Desglose de emisiones directas (alcance 1)

Desglose de emisiones directas (alcance 1) brutas por tipo de fuente	Unidad	2023	2024
Fija	tCO_2e	12,315.24	**12,163.97**
Móviles		189.24	**213,46**
Móviles - biogénico		0.03	**0.02**
Venteos		829.75	**2,028.20**
Fugas		3,346.23	**2,071.68**
Refrigerantes		117.62	**182.73**
Extintores		3.78	**3.76**

Alcance 2

TABLA 91. Emisiones de alcance 2 (GRI 305-2)

Emisiones de GEI – Alcance 2	Unidad	2020	2021	2022	2023	Objetivo para el año 2023	2024	Objetivo para el año 2024
Valor bruto de las emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) basadas en la ubicación	tCO_2e	469.74	505.62	593.52	613.93	471.72	**573.23**	19,178[16]
Valor neto de las emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) basadas en la ubicación		0.00	0.00	0.00	0.00		**0**	
Valor bruto de las emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) basadas en el mercado		469.74	505.62	593.52	613.93	471.72	**573.23**	
Valor neto de las emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) basadas en el mercado		0.00	0.00	0.00	0.00		**0**	
Cobertura de la información	%	100	100	100	100	100	**100**	100

Consideraciones para el cálculo de emisiones	
Gases incluidos en los cálculos	CO2, CH4, N2O, HFC
Fuente de factores de emisión	IPCC Protocolo de Gases de Efecto Invernadero
Año base	2021
Metodología de cálculo	ISO14064
Verificación de terceros	La verificación se ejecuta durante el año posterior. Se cuenta con los certificados de los años anteriores hasta el 2023.

[16]Incluye alcance 1 y 2

Alcance 3

TABLA 92. Otras emisiones indirectas (alcance 3) (GRI 305-3)

Emisiones de GEI – Alcance 3	Unidad	2020	2021	2022	2023	Objetivo para el año 2023	2024*
Valor bruto de las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	tCO_2e	178.73	3,348.50	3,803.51	4,612.78	3,124.15	**4,477.62**
Valor neto de las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		23.96	3,252.51	2,359.48	3,047.10		**2,883.90**

*A partir del 2024, Cálidda solo cuenta con objetivos de emisiones para los Alcances 1 y 2.

Consideraciones para el cálculo de emisiones	
Gases incluidos en los cálculos	CO2, CH4, N2O, HFC
Fuente de factores de emisión	IPCC Protocolo de Gases de Efecto Invernadero
Año base	2021
Metodología de cálculo	ISO14064
Verificación de terceros	La verificación se ejecuta durante el año posterior. Se cuenta con los certificados de los años anteriores hasta el 2023.



TABLA 93. Principales categorías de emisiones de alcance 3

Categorías del alcance 3 (categorías 3 y 4)	Emisiones en toneladas métricas en el 2023	Emisiones en toneladas métricas de CO_2e en el 2024
Unidad	tCO_2e	tCO_2e
Transporte tercerizado	29.73	**13.08**
Transporte colaboradores casa-trabajo	123.45	**123.45**
Viajes aéreos	130.25	**228.23**
Bienes adquiridos-operación	1,945.58	**1,665.25**
Bienes de capital	558.44	**717.32**
Disposición final de bienes adquiridos-operación	48.37	**49.44**
Consumo de papel	5.98	**1.30**
Insumos de impresión	0.35	**0.32**
Consumo de agua	0.38	**0.34**
Consumo de energía aguas arriba	62.96	**58.89**
Consumo de combustibles aguas arriba	1,712.00	**1,726.11**

TABLA 94. Intensidad de emisiones de GEI (GRI 305-4)

Ratio de intensidad de emisiones	Unidad	2023	2024
Cifra absoluta de emisiones	tCO_2e	22,043.27	**21,714.67**
Tipos de emisiones de GEI incluidas en el cálculo (alcance 1, 2 y 3)		Alcance 1, 2 y 3	
Ratio		0.0000803 (ton CO2e / MMBtu)	**0.0000834 (ton CO2e / MMBtu)**
Denominador: Total de gas natural suministrado	MMBtu	274'557,240*	**260'409,959**
Gases incluidos en el cálculo		CO_2, CH_4, N_20, HFC y PFC	

(*) Datos alineados a ISO 14064-2018.

Indicadores adicionales de emisiones

TABLA 95. Precio interno del carbono (DJSI 2.5.13)

Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Precio interno del carbono	USD/T	13.9	16.5	11.0	11.0	**9.99**

TABLA 96. Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire (GRI 305-7)

Emisiones significativas al aire en tCO_2e	Unidad	2023	2024	Tipo de fuente o actividad que genera la emisión
NO_x	tCO_2e	287.49	188.21	Calentadores de CG y ERPs
SO_2	tCO_2e	0.87	0.57	
Factores de conversión		2023 y 2024		
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 97. Índice de fugas en infraestructura (DJSI 2.7.3) (Indicador propio: Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos)

Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Distribución ()	% de fugas	0.0029	0.0034	0.0028	0.0027	**0.0028**
Longitud de la red	km	-	14,394	15,935	17,169	**18,156**

Consideraciones del cálculo de índice de fugas	
Tipos de fuente incluidos	Ventilación, fugitivas y neumáticas
Obtención de datos	Ratio de fugas = Volumen total de fugas/Volumen total de gas 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

TABLA 98. Ratio por incremento de habilitaciones

Descripción	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Clientes Regulados	N°	93,385	254,055	260,257	222,217	**183,649**
Fugas menores a 1000ft3		349	481	633	725	**930**
Fugas mayores a 1000ft3		86	111	180	203	**154**
Total de fugas		**435**	**592**	**813**	**928**	**1,084**
Ratio por incremento de habilitaciones	%	0.47	0.23	0.31	0.42	**0.59**



TABLA 99. Iniciativas de reducción de emisiones de GEI en el 2024 (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 CO_2 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	0.21	2021	NA	NA	-
Valorización de residuos	23.26	2021	NA	NA	-
Ajustes Operativos (Eficiencia en calentadores)	1,581.43	2021	-	NA	NA
Movilidad eficiente (Conversión de Flota)	4.21	2021	-	NA	NA
Prevención de Daños (PPD-Fugas)	1,429.62	2021	-	NA	NA
Trabajo híbrido (Consumo de papel)	21.29	2021	-	NA	NA
Piloto de Paneles solares (Fuente de energía)	9.76	2022	NA	-	-
Total	**3,428.64**	**2021-2022**	**-**	**-**	**-**

13.2.37. Energía

TABLA 100. Consumo de energía (GRI 302-1)

Consumo de energía	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Consumo de energía procedente de fuentes no renovables	GJ	**193,850.21**	**244,973.72**	**257,775.34**	**219,471.65**	**240,802.86**
ACPM		834.09	1,097.71	1,140.60	1,299.82	**1,642.02**
Carbón		0	0	0	0	**0**
Diésel		0	0	0	0	**0**
Gas Natural		191,486.04	242,379.83	255,526.03	217,263.37	**238,510.13**
Gasolina		1,530.08	1,496.18	1,108.71	908.46	**650.71**
GLP		0	0	0	0	**0**
Consumo de energía procedente de fuentes renovables		**0**	**0**	**0**	**0**	**175.15**
Consumo de energía fotovoltaica		0	0	0	51.39	**175.15**
Consumo de otros tipos de energía		**9,935.68**	**10,469.13**	**10,654.32**	**10,342.90**	**9,657.22**
Consumo total de electricidad comprada de la red*		9,935.68	10,469.13	10,654.32	10,342.90	**9,657.22**
Consumo total de calefacción		0	0	0	0	**0**
Consumo total de refrigeración		0	0	0	0	**0**
Consumo total de vapor		0	0	0	0	**0**
Consumo de energía		**203,785.89**	**255,442.85**	**268,429.66**	**229,814.55**	**250,635.23**

*La energía comprada de la red proviene de Sistema Interconectado Nacional del Perú tiene como fuentes: centrales hidroeléctricas, termoeléctricas, solares y eólicas.

Factores de conversión utilizados (Fuente FENOC UPME, 2016)	Density (kh/L)	(MJ/kg)
Diésel	0.85	42.42
Gasolina	0.74	45.33
Gas natural	35.65 MJ/m^2	
Galones a litros	3.79	

TABLA 101. Consumo por tipo de energía (DJSI 2.2.2)

Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2023	2022
Total de consumo de energía no renovable	Gigajulios	193,850.21	244,973.72	257,775.34	219,471.65	**240,802.86**
	MWh	56,607.19	70,956.35	74,563.79	63,837.38	**66,889.74**
Total de consumo de energía renovable	Gigajulios	0	0	0	51.39	**175.15**
	MWh	0	0	0	14.28	**48.65**
Cobertura de datos	% de operaciones	100	100	100	100	**100**

13.2.38. Agua

TABLA 102. Consumo de agua (GRI 303-3) (GRI 303-5)

Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Consumo total de agua	megalitros	3.50	1.45	2.17	1.99	**1.91**

TABLA 103. Consumo de agua

	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Retiro: Total de suministros de agua municipales (o de otros servicios de agua)	millones de m^3	0.0000035	0.00000145	0.000002167	0.000001992	**0.000001909**
Extracción: agua dulce superficial (lagos, ríos, etc.)		0	0	0	0	**0**
Extracción: agua subterránea dulce		0	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	**0**
Consumo neto total de agua dulce (A+B+C-D)		0.0000035	0.00000145	0.000002167	0.000001992	**0.000001909**
Cobertura de la información	%	100	100	100	100	**100**

13.2.39. Residuos

TABLA 104. Residuos generados (GRI 306-3)

Composición de los residuos	Unidad	2020*	2021*	2022*	2023	2024
Residuos Peligrosos	t	42.24	375.62	370.78	384.92	**199.04**
Porcentaje	%	0.01	0.03	0.04	0.04	**0.04**
Residuos No Peligrosos	t	491,043.14	1'468,107.45	966,782.27	892,313.18	**501,383.05**
Porcentaje	%	99.99	99.97	99.96	99.96	**99.96**
Peso de los residuos generados por la empresa*	t	320.19	747.26	699.89	669.34	**526.48**
Peso de los residuos generados en los proyectos*			1'467,735.81	966,453.16	892,028.76	**501,055.61**
Residuos totales	**t**	**491,085.38**	**1,468,483.07**	**967,153.05**	**892,698.10**	**501,582.09**

*Actualizamos la información reportada en los años 2020, 2021 y 2022 de acuerdo con las declaraciones anuales de residuos sólidos. Los datos incluidos en el presente reporte corresponden al valor actualizado.

TABLA 105. Residuos no destinados a eliminación (GRI 306-4)

Tipo de residuo	Unidad	2023			2024		
		En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos peligrosos							
Preparados para su reutilización[17]	t	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Reciclado[18]		2.83	7.44	10.27	**3.20**	**0**	**3.20**
Otras operaciones de valorización		0	0	0	**0**	**0**	**0**
Residuos no peligrosos							
Preparados para su reutilización	t	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Reciclado		21.93	27.85	49.77	**11.29**	**27.80**	**39.09**
Otras operaciones de valorización		0	891,500.89	891,500.89	**0**	**498,957.77**	**498,957.77**
Total	**t**	**24.76**	**891,536.18**	**891,560.94**	**14.49**	**498,985.57**	**499,000.05**

[17]Operaciones de comprobación, 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.
[18]Reprocesamiento de productos o componentes de productos que se han convertido en residuos para crear nuevos materiales.

TABLA 106. Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (GRI 306-5)

Composición de los residuos	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Residuos peligrosos	t	39.23	369.97	361.71	374.65	**2,351.65**
Residuos no peligrosos		491,038.25	1’467,956.91	966,741.20	762.52	**233.58**
Residuos totales		**491,077.48**	**1’468,326.88**	**967,102.91**	**1,137.17**	**2,585.23**

TABLA 107. Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (GRI 306-5)

	Unidad	2023			2024		
		En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos Peligrosos							
Incineración (con recuperación energética)	t	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Incineración (sin recuperación energética)		0	0	0	**0**	**0**	**0**
Traslado a un vertedero		0	0	0	**0**	**0**	**0**
Otras operaciones de eliminación		300.20	74.45	374.65	**566.28**	**1,785.37**	**2,351.65**
Total		**300.20**	**74.45**	**374.65**	**566.28**	**1,785.37**	**2,351.65**
Residuos no peligrosos							
Incineración (con recuperación energética)	t	0	0	0	**0**	**0**	**0**
Incineración (sin recuperación energética)		0	0	0	**0**	**0**	**0**
Traslado a un vertedero		344.38	418.14	762.52	**15.69**	**217.89**	**233.58**
Otras operaciones de eliminación		0	0	0	**0**	**0**	**0**
Total		**344.38**	**418.14**	**762.52**	**15.69**	**217.89**	**233.58**

TABLA 108. Tabla histórica de residuos en toneladas métricas (DJSI 2.3.2)

	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Total de residuos reciclados/ reutilizados	t	7.90	156.19	50.14	891,564.89	**498,996.86**
Residuos totales dispuestos		491,077.48	1'468,326.88	967,102.91	1,137.17	**2,585.23**
Residuos depositados en vertederos		491,038.25	1'467,956.91	966,741.20	762.52	**233.578**
Residuos incinerados con valorización energética		0	0	0	0	**0**
Residuos incinerados sin valorización energética		0	0	0	0	**0**
Relleno de Seguridad - Confinamiento/ Tratamiento		39.23	369.97	361.71	374.65	**2,351.65**
Residuos con método de eliminación desconocido		0	0	0	0	**0**
Cobertura de datos	%	100	100	100	100	**100**

13.2.40. Prácticas de gestión ambiental

TABLA 109. Programas ambientales

Política ambiental	Contamos con una Política de Sostenibilidad y diversos documentos del Sistema de Gestión Ambiental dentro de los cuales se establecen los lineamientos de medio ambiente en nuestras actividades.
Instrumentos de gestión ambiental tienen sus proyectos	Contamos con el Estudios de Impacto Ambiental Detallados para nuestra red principal y redes secundarias, Estudios de Impacto Ambiental Semidetallados para las operaciones en Cañete y Chilca, Planes de Manejo Ambiental de Expansión de otras redes y la adecuación del City Gate. Finalmente, Declaraciones de Impacto Ambiental para proyectos en Pantanos de Villa y Huarochirí.
Programas de nuestros instrumentos de gestión ambiental	Los Instrumentos de Gestión Ambiental cuentan con diversos planes como: Programas de Medidas de Manejo Ambiental, Manejo de Residuos, Planes de Prevención de Daños, Programas de Monitoreo Ambiental, entre otros.
Programa de uso eficiente del agua	Contamos con un Plan de Reducción y el Programa de Valor Compartido, los cuales buscan además de reducir, optimizar el uso de agua en los procesos de Cálidda
Acciones para disminuir el consumo de agua	Hemos implementado inodoros y urinarios con tecnología CFR que reduce hasta el 30% el consumo de agua en cada descarga.
Programa de eficiencia energética	Contamos con políticas y compromisos que nos impulsan a reducir nuestros consumos energéticos, fomentar la innovación en nuestros procesos y promover el uso de tecnologías más amigables con el ambiente.
Acciones llevan para disminuir el consumo de energía	Inversiones en tecnologías amigables como la implementación de energía fotovoltaica (paneles solares), optimización en la operación de calentadores y renovación de flota vehicular.
Programa de gestión de residuos	Como parte de nuestros instrumentos de gestión ambiental contamos con los Planes de Manejo de Residuos y contamos con procedimiento de Manejo de Residuos como parte de nuestro Sistema de Gestión.
Acciones para disminuir la generación de residuos	Contamos con iniciativas para minimizar la generación de residuos tales como la migración a un sistema de trabajo híbrido, utilización de envases reutilizables para el deodorante, un proyecto de economía circular para aceite usado de motor, entre otros.
Ubicación de nuestros documentos del Sistema de Gestión ambiental	Todos nuestros procedimientos y documentos del Sistema de Gestión Ambiental en el portal de SGI (https://calidda.sharepoint.com/sites/ProcesosCalidda) al cual pueden acceder nuestros colaboradores y contratistas. Finalmente, en nuestra página web (https://www.calidda.com.pe/) se encuentran también nuestros instrumentos de gestión ambiental e información sobre nuestra gestión ambiental.

13.2.41. Principales contribuciones

TABLA 110. Tipo de contribuciones en USD (GRI 415-1)

Destino de la contribución	Unidad	2021	2022	2023	2024
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		88,582.92	71,776	90,402	**93,861**
Total		**88,582.92**	**71,776**	**90,402**	**93,861**

TABLA 111. Principales contribuciones por tema en USD en el 2024

Tema	Posición corporativa	Descripción de la posición corporativa frente a este tema	Unidad	Monto aportado	Organización
Impulso de la masificación del gas natural	Colaboración	Fomentamos el Impulso de la masificación del gas natural en la zona de concesión con la asociación gremial	USD	35,000	Sociedad Peruana de Hidrocarburos
				58,861	Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía

TABLA 112. Contribuciones por organización en USD en el 2024

Organización	Tipo de organización	Descripción de la organización	Unidad	Monto
Sociedad Peruana de Hidrocarburos	Asociación gremial	Organización dedicada a Impulsar de la masificación del gas natural en la zona de concesión	USD	35,000
Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía		Organización dedicada a Impulsar la masificación del gas natural (entre otros) y la emisión de normas que contribuyan a su regulación y promoción		58,861



13.2.42. Transición energética

TABLA 113. Porcentaje de participación de las inversiones del GEB a la transición energética

Transición energética en USD	Unidad	2024
Inversiones en la Transición Energética	USD	**29’298,872**
Energías renovables para autoconsumo		**40,500**
Biogás		**21,000**
Hidrógeno		**-**
Energía eólica y solar		**-**
Smart grids		**-**
Infraestructura de transmisión y/o distribución para la conexión de proyectos de energía renovables		**-**
Nuevos negocios en transición energética y sustitución de combustibles fósiles de altas emisiones		**-**
Nuevas conexiones de distribución de gas		**29’237,372**
Inversión Total del negocio en CAPEX		**114’896,000**
Participación de las inversiones del GEB a la transición energética	%	**26**



TABLA 114. Nuevas oportunidades de negocio

Cambio de combustible	Otro	Energías renovables	
GNC vehículos/infraestructura - Energía a gas, biogás		Energía a gas, biogás	Energía renovable
Desde el año 2020 se viene trabajando en lograr migrar vehículos pesados a GNV, para ello se cuenta con son siguientes programas: 1. Programas con CAMISEA: - Bono Camisea, - Fraccionamiento GNV, - Bono Dealer 2. Programas Cálidda: - Flotahorro GNV - Financiamiento Directo para la adquisición de vehículos	Proyecto de autogeneración de electricidad a partir del gas natural.	Proyecto de Biodigestores Norte Chico y Piloto de Biodigestores Granja Heidy. En el año 2024 dimos seguimiento al proyecto de biodigestor donado por Cálidda a granja Heidy, donde se aprovecha las heces de las vacas para la producción de biogás y biol (fertilizante).	Implementación en el mes de octubre 2024 de 80 paneles solares (Sistema de Energía Solar Fotovoltaica ON GRID) en la estación City Gate 2 y 100 paneles solares implementados en la estación de Chilca en el año 2023.
Métricas asociadas			
Unidades Activadas, Volumen de Consumo y Margen Regulado en Millones de Dólares (ganancia para Cálidda)	m^3 de gas adquirido por el cliente	Residuos valorizados (heces de vaca utilizadas en el biodigestor). Biogás generado Biol generado. Reducción de emisiones	Kwh producidas
Impactos generados/ esperados de las iniciativas			
Masificación del GNV impulsando el transporte más limpio y económico.	Ofrecer a nuestros clientes una alternativa de generación de energía más limpia y a un menor costo.	41,6 t de residuos valorizados (heces de vaca utilizadas en el biodigestor). 1,090,2 m^3 de biogás generado. 179,73 m^3 de biol generado. Reducción de emisiones en 45,87 tCO_2e 2,000 caracteres	48,647 Kwh de energía generada a partir de los paneles solares.
Soporte de la iniciativa			
Registro de unidades activadas	# de clientes en autogeneración.	Ficha de registro mensual.	Ficha de registro mensual.

TABLA 115. Ingresos por nuevas oportunidades de negocio

Transición energética y desarrollo bajo en carbono	Unidad	2024
Energía Renovable		
Ingresos por productos o servicios de energía renovable durante 2024 (año actual)	USD	**8,432**
Energía a gas, biogás		**ND**
Energía renovable		**8,432**
Otras		**ND**
Porcentaje de ingresos por productos y servicios de energía renovable energía renovable 2024	%	**0**
Cambio de Combustible		
Ingresos por productos o servicios de cambio de combustible durante 2024 (año actual)	USD	**6'900,000**
GNC vehículos/infraestructura		**6'900,000**
HVAC y electrodomésticos (incluido Micro-CHP, etc.)		**ND**

Transición energética y desarrollo bajo en carbono	Unidad	2024
Otras		
Porcentaje de ingresos por productos o servicios de cambio de combustible 2024	USD	**ND**
Eficiencia Energética		**ND**
Ingresos por productos o servicios de eficiencia energética durante 2024 (año actual)		**1'750,000**
Campañas de información, auditorías, medidas de gestión		**ND**
Servicios de gestión de energía, incl. Cogeneración para clientes industriales		**ND**
Otras		**1'750,000**
Porcentaje de ingresos por productos y servicios de eficiencia energética 2024		
Total Ingresos por Nuevas Oportunidades de mercado	USD	**8'658,432**
Ingresos total negocio 2024		**897'199,000**
Porcentaje de ingresos por productos y servicios por Nuevas oportunidades de mercado	%	**1**

TABLA 116. Presupuesto de inversión actual (gas)

Energía Renovable (en USD)	Unidad	2024
Inversión en energía renovable durante 2024 (año actual)	USD	**106,542**
Energía a gas, biogás		**24,051**
Energía renovable		**82,491**
Inversión total filial 2024 (año actual)		**106,541**
Porcentaje de inversión en energía renovable 2024	%	**100**
Presupuesto de inversión en energía renovable durante 2025	USD	**43,551**
Energía a gas, biogás		**3,051**
Energía renovable		**40,500**
Presupuesto del total de inversión filial 2025		**134,026.90**
Porcentaje (%) de presupuesto de inversión en energía renovable 2025	%	**ND**

Cambio de combustible (en USD)	Unidad	2024
Inversión en cambio de combustible durante 2024 (año actual)	USD	**56,000**
GNC vehículos/infraestructura		**56,000**
HVAC y electrodomésticos (incluido Micro-CHP, etc.)		**ND**
Otras		**ND**
Inversión total filial 2024 (año actual)		**ND**
Porcentaje (%) de inversión en cambio de combustible 2024	%	**ND**
Presupuesto de inversión en cambio de combustible durante 2025	USD	**ND**
GNC vehículos/infraestructura		**ND**
HVAC y electrodomésticos (incluido Micro-CHP, etc.)		**ND**
Otras		**ND**
Presupuesto del total de inversión filial 2025		**ND**
Porcentaje (%) de presupuesto de inversión en cambio de combustible 2025	%	**ND**

13.3. Índice GRI (Global Reporting Initiative)

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 2024.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándar sectorial GRI aplicable	GRI 11: Sector Petróleo y Gas 2021



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	22, 29						
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de Sostenibilidad	22, 29						
	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	186						
	2-4: Actualización de la información	186 El Reporte de Sostenibilidad 2024 no ha tenido re-expresión de información.						
	2-5: Verificación externa	El Reporte de Sostenibilidad 2024 ha pasado verificación externa. (DJSI 1.1.2)						• G13
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	31, 189 Cabe destacar que no hemos experimentado cambios materiales en nuestra cadena de valor durante el año 2024.						

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	2-7: Colaboradores	131, 206						
	2-8: Trabajadores que no son colaboradores	131						
	2-9: Estructura de gobernanza y composición	114						• G5, G11
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	El proceso de designación y selección de directores lo puedes encontrar en nuestro Reglamento del Directorio						
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	115						
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	119, 121 y 122						• G1, G7
	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	121						• G4, G5
	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	121						• G1
	2-15: Conflictos de interés	121						
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	119						

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	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	121						
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	121						
	2-19: Políticas de remuneración	122 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	122 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	201						
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	22						• G1
	2-23: Compromisos y políticas	39						• G2, G3, G7, G7.1, HR2, HR2.1, L1.1, L1.2, E1.1
	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	39, 40						
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	90						
	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	123, 202						• G8, G8.1
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	124, 202						
	2-28: Afiliación a asociaciones	37						
	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	188						

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	2-30: Convenios de negociación colectiva	167						
Temas materiales								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	186 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	187						• HR1, E12

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 Buen Gobierno Corporativo								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	125, 126 y 109 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 11.20.5 11.20.6		• 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			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Durante el 2024, 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	203, 204				11.20.3		• AC3, AC3.1
	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	125, 204				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	125				11.19.2		
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-4: Presentación de informes país por país	109				11.21.4 11.21.7		

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			
Indicador propio	Ética y buen gobierno Corporativo	109, 125						
Desempeño económico sostenible								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	108, 109 y 111				11.21.1		
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	198				11.14.2 11.21.2		
	201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	111, 169, 173 y 174						
	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	109						

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 207: Fiscalidad 2019	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		
Cadena de suministro sostenible								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	100, 104 y 166						• G6.1
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	196				11.14.6		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedore 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	197						
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	105						
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	105, 167				11.11.7		

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 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	105, 167				11.13.2		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	105, 167				11.12.2		
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	210, 211				11.18.1		
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	197				11.10.8 11.12.3		
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	105				11.10.9		
Indicador propio	Cadena de suministro sostenible	100						

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 y continuidad								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	89, 92, 96 y 97				11.7.1 11.7.4 11.7.5 11.7.6 11.8.1 11.8.4		
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 11.8.3		
Indicador propio	Gestión de riesgos y continuidad	89, 92, 96 y 97						
Innovación sostenible								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	54						• E8
Indicador propio	Innovación Sostenible	54, 56						

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			
Ampliación de la red, nuevos negocios y soluciones para clientes								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	67						
Indicador propio	Ampliación de la red, nuevos negocios y soluciones para clientes	67						
Participación en agenda regulatoria								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	87				11.22.1		
GRI 415: Política Pública 2016	415-1: Contribución a partidos y/o representantes políticos	233				11.22.2		
Indicador propio	Participación en agenda regulatoria	87						
Gestión de personas								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	130, 133 y 154				11.10.1		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	206				11.11.2 11.14.3		

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			
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal	210, 211				11.10.2		
	401-2: Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales	135, 209				11.10.3		
	401-3: Permiso parental	134, 209				11.10.4 11.11.3		
GRI 402: Relaciones trabajador – empresa 2016	402-1: Plazos mínimos de notificación sobre cambios operativos		402-1	• Información no disponible o incompleta	Cálidda no cuenta con la información disponible.	11.7.2 11.10.5		
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1: Media de horas de formación al año por empleado	212				11.10.6 11.11.4		
	404-2: Programas para mejorar las competencias de los colaboradores y programas de ayuda a la transición	135, 150				11.7.3 11.10.7		
	404-3: Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	212						

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 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobernanza y colaboradores	201, 205				11.11.5		• G11, L7
	405-2: Relación entre salario base y remuneración	213				11.11.6		• L8
Salud y seguridad ocupacional								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	157, 159				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	216, 218				11.9.2		
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	162, 163				11.9.3		
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	160				11.9.4		
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	157, 215				11.9.5		

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 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	219				11.9.6		
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	160				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	221				11.9.8		
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	217				11.9.9		• L6
	403-9: Lesiones por accidente laboral	217, 218				11.9.10		• L9, L10
	403-10: Lesión, dolencia o enfermedad laboral	218				11.9.11		
Compromiso y relacionamiento con los grupos de interés								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	70, 71, 85				11.14.1 11.15.4 11.17.1 11.15.1 11.15.4		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	70, 193				11.15.2		

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			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-2: Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	70, 95 y 194 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		

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 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	72, 192				11.14.4		
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	80, 82				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		
Derechos Humanos								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	165, 166 y 167				11.11.1 11.12.1 11.13.1 11.16.1 11.16.2 11.17.3 11.17.4 11.18.1		• HR2, HR3, HR4, HR5, HR6, HR7, HR8, L1, L2, L3, L4, L5, L6, L11, L12

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 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	105, 167				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	105, 167				11.13.2		
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	105, 167						
GRI 409: Trabajo forzoso u Obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	105, 167				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			
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1: Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	167, 222 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.						

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 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	165, 166						
Calidad del servicio, atención y satisfacción del cliente								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	65, 95						
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	95				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	95						

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 417: Marketing y etiqueta (2016)	417-1: Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	95						
GRI 418: Privacidad del cliente (2016)	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	194						
Indicador propio	Calidad del servicio, atención y satisfacción del cliente	58, 59, 64						
Estrategia climática y gestión ambiental								
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3: Gestión de los temas materiales	169, 170, 172, 173, 174, 178, 180, 182 y 184	11.4.1	• No aplica	No tenemos un impacto o compromisos directos con la biodiversidad, todo lo ejecutado es voluntario.	11.1.1 11.6.1 11.3.1 11.5.1 11.2.1 11.4.1 11.2.4		• 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	111, 169 y 173				11.2.2		• E1, E2, E3, E4, E4.1, E4.2, E5, E9

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 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	179, 228				11.1.2		• E10
	302-2: Consumo de energía fuera de la organización	179 Cálidda no mide consumo de energía fuera de su organización				11.1.3		
	302-3: Intensidad energética	179				11.1.4		
	302-4: Reducción del consumo energético	179						
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	180				11.6.2		
	303-2: Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	180				11.6.3		
	303-3: Extracción de agua	180, 229				11.6.4		• E13
	303-4: Vertidos de agua	180				11.6.5		
	303-5: Consumo de agua	180, 229				11.6.6		• E13, E14
GRI 101: Biodiversidad 2024	101-1: Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	183						

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 101: Biodiversidad 2024	101-2: Gestión de los impactos sobre la Biodiversidad	183, 184						
	101-3: Acceso y participación en los Beneficios	183						
	101-4: Identificación de los impactos sobre la biodiversidad		101-4	• N/A	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.			
	101-5: Ubicaciones con impactos sobre la Biodiversidad		101-5	• N/A				
	101-6: Impulsores directos de la pérdida de Biodiversidad		101-6	• N/A				
	101-7: Cambios en el estado de la Biodiversidad		101-8	• N/A				
	101-8: Servicios de los ecosistemas		101-8	• N/A				
GRI 305: Emisiones 2016	305-1; Emisiones directas de GEI (alcance 1)	175, 223				11.1.5		• E6
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	176, 224				11.1.6		• E6
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	176, 225				11.1.7		• E6, E7, E7.1
	305-4: Intensidad de las emisiones de GEI	174, 176 y 226				11.1.8		

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 305: Emisiones 2016	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	174, 227				11.2.3		
	305-7: Óxidos de nitrógeno (NO), óxidos de azufre (SO) y otras emisiones al aire significativas	117, 174 y 226				11.3.2		• E18
GRI 306: Residuos 2020	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	181				11.5.2		
	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	181				11.5.3		
	306-3: Residuos generados	229				11.5.4		• E19
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	230				11.5.5		• E20
	306-5: Residuos destinados a eliminación	230, 231				11.5.6		• E20
Indicador propio	Estrategia climática y gestión ambiental	170, 174						
Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos								
Indicador propio	Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos	196 y 226						
Transición energética y asequibilidad de la red								
Indicador propio	Transición energética y asequibilidad de la red	189, 190						

Temas de los Estándares Sectoriales GRI aplicables considerados no materiales	
Tema	• Explicación
GRI 11: Sector Petróleo y Gas 2021	
11.21.8 **Presentación de información sobre pagos a los gobiernos**	• De acuerdo al análisis de materialidad desarrollado por Cálidda, este contenido sectorial resultó no ser material para la organización. Ya que Cálidda opera a través de un contrato de concesión otorgado por el Estado Peruano.



13.4. 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	190
	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	62, 69
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	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	195
	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	93
Métricas de la actividad	IF-GU-000.A	Número de: clientes (1) residenciales, (2) comerciales e (3) industriales atendidos	189
	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	190
	IF-GU-000.C	Longitud de las tuberías (1) de transmisión y (2) de distribución de gas	30



www.calidda.com.pe
labuenaenergia.calidda.com.pe