



Reporte de
Sostenibilidad 2022

Energía con propósito





Índice

Perfil del reporte de sostenibilidad

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



La información del Reporte de Sostenibilidad cubre todas las operaciones de Cálidda (Gas Natural de Lima y Callao S.A.) y compila 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 2022.

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 2023. La anterior versión de nuestro reporte fue publicada en el año 2022 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.

Mensaje de nuestro Director General

[GRI 2-11] [GRI 2-22] [GRI 3-3]

Estimados accionistas y grupos de interés:

El 2022 ha sido un año de diversos retos en el que aún hemos seguido viviendo los efectos directos e indirectos de la pandemia, así como disrupciones en las cadenas de abastecimiento globales, dificultad en el acceso de recursos, además de desafíos laborales e inflacionarios. El año también estuvo marcado por lamentables hechos de violencia debido a la guerra entre Ucrania y Rusia, así como por la inestabilidad política y social en nuestro país.

En Cálidda, buscamos adaptarnos a estos desafíos y para ello establecimos medidas que nos permitieran consolidar nuestro principal propósito: generar progreso y calidad de vida desde todos nuestros frentes, con lo cual contribuimos al desarrollo del Perú. Es así como nos trazamos objetivos ambiciosos, convencidos que con el esfuerzo de todos y poniendo como bandera nuestros valores: Primero la Vida, Conciencia Social, Desempeño Superior, Pasión por el Cliente y Hacemos lo Correcto, podíamos lograrlos. ¡Y así fue!

Desde inicios de año, nos enfocamos en brindar el servicio de gas natural en Lima y Callao con excelencia, por lo que orientamos nuestros esfuerzos hacia nuestro equipo y clientes. Superamos los objetivos planteados construyendo 1,561 kilómetros de redes, lo que nos permitió lograr 260,257 nuevas conexiones. Gracias a ello, cerramos el 2022 con más de 1.5 millones de conexiones acumuladas, beneficiando directamente a más de seis millones de personas con el ahorro, la seguridad y la limpieza del gas natural.

El impacto positivo que generamos en la sociedad tiene como una base muy sólida, nuestra visión de sostenibilidad y de gobernanza en todos los procesos. En este año conseguimos una mejora sustancial en la calificación ASG Corporativa de Sostenibilidad, otorgada por la clasificadora internacional Moody's ESG Solutions, elevando la puntuación general de 58 a 66 puntos en su escala. La clasificadora destacó que nuestra empresa sigue mostrando "una fuerte disposición y capacidad de integrar los factores ASG en su estrategia, operaciones y gestión de riesgos, con un desempeño avanzado en cuanto a capital humano, seguridad legal, eficiencia operativa y reputación, y manifestando una mejora continua en resultados de salud y seguridad ocupacional".



Martín Mejía del Carpio

Durante el 2022, hemos seguido potenciando nuestra gestión de sostenibilidad en diversos aspectos. Por ejemplo, en el frente social, fortalecimos nuestro programa bandera, convirtiéndolo en Comedores Cálida 2.0, lo que nos ha permitido generar siete importantes alianzas para mejorar la infraestructura y las condiciones de ocho nuevos comedores populares, transformarlos en espacios sostenibles y, con ello, potenciar el impacto positivo que generan en su comunidad. A la fecha, hemos conectado gratuitamente con gas natural a 890 comedores populares, en beneficio de más 75,000 personas. Además, gracias al uso del gas natural, los comedores han contribuido al cuidado del ambiente y mitigación del cambio climático, tras reducir en 1,109 tCO₂e sus emisiones.

De igual manera, la masificación del gas natural en Lima y Callao nos ha permitido contribuir con este objetivo, así como con la mejora en la calidad del aire y la salud pública relacionada con la contaminación. En esa línea, el estudio realizado por la consultora Libélula sobre “Aportes del gas natural a la mejora de calidad del aire, la salud y mitigación del cambio climático en Lima y Callao” ha concluido que, en un escenario plenamente térmico –gracias al uso de gas natural en casas, transporte, comercios, industrias y generación eléctrica–, se ha evitado la emisión de más de 107.5 millones de tCO₂eq respecto de lo que capturan 101.8 hectáreas de bosque de Selva Baja. Además,

Ganamos el premio Yanapay en la categoría “Potenciando el valor del reciclaje” –otorgado por Aniquem– como resultado de la donación de 19.8 T de residuos reciclables.

se evitó la emisión de miles de toneladas de gases contaminantes (como SO₂, NOx y PM2.5), mejorando la calidad del aire y evitando más de 2 millones de casos de enfermedades respiratorias, con el consecuente ahorro de más de S/ 1,900 millones en gastos de salud.

Asimismo, si tomamos como base la edición 27 de la Conferencia de las Partes (COP27), hemos identificado y optimizado las fuentes potenciales de los gases de efecto invernadero (GEI); y por cuarto año consecutivo compensamos parte de nuestras emisiones a través de la compra de 3,320 créditos de carbono, generados en dos proyectos REDD+ de AIDER: “Nii-Kaniti Alianza Forestal” y “Tambopata Bahuaja Reserva de Biodiversidad”. También hemos seguido midiendo nuestra huella de carbono y consumos energéticos, logrando reducir en 448.73 tCO₂eq nuestras emisiones de GEI.

Otro foco importante de nuestro trabajo ha sido contribuir con el uso eficiente del agua y la protección de la biodiversidad. En esa

línea, llevamos a cabo nuestro proyecto Atrapanieblas en las Lomas de Villa María, a través del cual capturamos 2,480 litros de agua por día, destinados al riego; y sensibilizamos a las personas encargadas de la administración de las lomas sobre la gestión responsable de este recurso.

En el 2022, la Autoridad Nacional del Agua (ANA) nos otorgó el Certificado Azul en reconocimiento a la gestión sostenible del recurso hídrico en nuestras

oficinas y en los comedores populares conectados al gas natural. Gracias a la implementación de nuestro proyecto de reducción, logramos ahorrar 332 m³ anuales de agua en comparación a la línea base del año 2019, mientras que los comedores populares ahorraron 2,402 m³.

Además, durante este año, ganamos el premio Yanapay en la categoría “Potenciando el valor del reciclaje” –otorgado por Aniquem– como resultado de la donación de 19.8 T de residuos reciclables, que contribuyeron con mejorar la calidad de vida de 23 pacientes de esta importante institución.

Nuestro compromiso climático se relaciona directamente con la contribución al cambio de matriz energética en nuestro país, contando con una ruta de descarbonización que aporte al uso masivo de fuentes de energía limpia. En ese sentido, durante el 2022, hemos trabajado para promover la movilidad sostenible a través del uso de combustibles más limpios, tales como el Gas Natural Vehicular (GNV) y sus variantes (Gas Natural Licuado y Gas Natural Comprimido), para vehículos livianos, así como para el transporte pesado.

Entre los hitos más importantes para fomentar la movilidad liviana destacan nuestra alianza con 23 talleres de conversión y la ampliación del Fondo FISE para que 50 mil vehículos adicionales puedan convertirse a GNV. En el segmento de movilidad

A través de nuestros planes de monitoreo arqueológico en Lima y Callao, recuperamos importantes hallazgos que nos permiten reconstruir la historia milenaria de nuestra ciudad.

pesada, gracias a la alianza con el Consorcio Camisea, dispusimos más de 200 bonos e incorporamos 12 concesionarios de vehículos como parte del programa Bono GNV. Adicionalmente, este año hemos inaugurado nuestra primera estación GNV privada en las instalaciones de Perú Bus Internacional, que lidera la concesión del Corredor Amarillo.

Otro de nuestros grandes compromisos está en contribuir con el cuidado del patrimonio cultural. A través de nuestros planes de monitoreo arqueológico en Lima y Callao, recuperamos importantes hallazgos que nos permiten reconstruir la historia milenaria

de nuestra ciudad y difundirla en la comunidad. En el 2022 publicamos el libro *Más que junco y totora, los pobladores prehispánicos de Chilca*, el cual aporta al conocimiento sobre los desarrollos culturales de la zona sur de Lima, teniendo como eje principal los descubrimientos de los arqueólogos de Cálida. Además, descubrimos parte de un interesante

cementerio prehispánico de 800 años de antigüedad, ubicado cerca del Sitio Arqueológico Cerro Cañón, en el distrito de Carabayllo.

Por otro lado, gracias al alcance de nuestra actividad y al gran compromiso que tienen todos nuestros colaboradores, tenemos la oportunidad de generar un impacto positivo en nuestro entorno; por ello, fortalecimos nuestro programa de voluntariado Voluntades Cálidas. Tras la pandemia, volvimos a realizar actividades presenciales y mantuvimos

también el formato híbrido, y, como resultado, más de la mitad de nuestros colaboradores participaron en las diversas iniciativas que beneficiaron a más de 500 familias y al ambiente.

Respecto a nuestro valor Primero la Vida, en línea con nuestro programa Visión Zero, durante el 2022 desplegamos diversas acciones de prevención y control que permitieron superar nuestras metas, y conseguir cero accidentes incapacitantes en cuatro meses: ello equivale a más de 6 millones de horas/hombre de trabajo y la reducción de nuestro índice IFIAT a 0.15.

En cuanto a nuestros clientes, hemos priorizado los esfuerzos para mejorar su satisfacción por nuestro servicio. Con ello incrementamos 15 puntos porcentuales del NPS en el segmento residencial, lo que aportó a que obtengamos un resultado de 47 en el índice NPS, superando la meta planificada. De igual manera, este año logramos una mayor digitalización de clientes: incrementamos en un 109% las transacciones digitales. Asimismo, impulsamos un modelo de servicio al cliente que ha dado como resultado la obtención del premio CX Index 2022-Servicios Públicos.

Creemos firmemente que la buena gestión de nuestro Gobierno Corporativo forma parte de nuestro éxito, por lo que destacamos la “Certificación Antisoborno”, otorgada por la asociación Empresarios por la Integridad, la cual certifica que Cálidda cumple con buenas prácticas empresariales y estándares internacionales antisoborno. Adicionalmente, tuvimos presencia en Merco Empresas, Merco Talento y Merco Talento Sector Energía, obteniendo las posiciones 21, 40 y 3, respectivamente.

Las buenas acciones y prácticas han impactado positivamente en términos económicos. Así, mejoramos nuestros ingresos operacionales en 10% y nuestro EBITDA en 13%, en comparación con el año anterior, hasta los US\$ 815 millones y US\$ 225 millones, respectivamente.

El 2022 ha sido un gran año para Cálidda. Por eso, quiero destacar la contribución de todas las personas que forman parte de nuestra familia, quienes trabajan con mucha pasión y ponen en el centro de las decisiones a nuestros clientes. Gracias a esa energía y a su compromiso, hemos superado nuestras metas y por segundo año consecutivo estaremos en el ranking Great Place to Work (GPTW), el cual será publicado a inicios del 2023. ¡Mis felicitaciones para todos! ¡Gran equipo, grandes personas!

Durante el 2023, seguiremos trabajando con el propósito de generar progreso y calidad de vida a muchas más familias, beneficiándolas con el acceso al gas natural, un recurso peruano, económico, seguro y limpio. De esta manera, y a través de nuestras diversas iniciativas, seguiremos contribuyendo con el desarrollo de nuestro querido Perú.

MARTÍN MEJÍA DEL CARPIO
Director General de Cálidda



Resumen de los principales resultados 2022

[GRI 3-3]

260,257 conexiones nuevas,

cerrando el año con 1'560,379 clientes.

Ampliación de la red de distribución en 1,575 km, alcanzando una **longitud total de 15,969 km.**

Presencia en

49 distritos

del departamento de Lima y el Callao.

Conexiones por segmento

252,402 usuarios residenciales
(1'535,311 acumulados al 2022).

7,802 nuevos usuarios comerciales (23,958 acumulados al 2022).

49 usuarios industriales y generadoras eléctricas (819 acumulados al 2022).

4 nuevas estaciones (291 estaciones disponibles en Lima y Callao acumuladas al 2022).

Resultados sociales

388 personas forman parte de la planilla Cálida durante el 2022.

890 comedores populares conectados desde el 2010

3,286 horas de formación técnica en el 2022.

119,765 personas beneficiadas por nuestros programas de voluntariado desde 2015.

Resultados ambientales

107.5 MM de tCO₂eq evitadas (acumulado desde el 2005).

268,430 GJ anuales de energía consumida.

3,320 tCO₂eq anuales compensadas.

50.14 T de residuos reciclados anuales.

Acercas de Cálidda

[GRI 2-1] [GRI 2-6] [GRI 3-3] [GRI 207-4]

Somos Cálidda-Gas Natural de Lima y Callao S.A., una empresa peruana que tiene la concesión del Estado para diseñar, construir y operar el sistema de distribución de gas natural para abastecer a los hogares, comercios, estaciones de servicio e industrias en el departamento de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. La concesión de Cálidda inició en el 2002 y va hasta el 2033.

Formamos parte del Grupo Energía Bogotá (60% de participación) y de Promigas (40% de participación), ambos importantes conjuntos empresariales de origen colombiano, con inversiones en el sector energético en diferentes países de Latinoamérica.

Como empresa pionera en la distribución de gas natural en el Perú, nuestro compromiso es cumplir con los parámetros y requerimientos de confiabilidad, calidad, eficiencia y continuidad establecidos en las leyes aplicables a este tipo de negocio. Recibimos el gas natural que llega desde Camisea, en la estación City Gate de Lurín, en el kilómetro 35 de la Panamericana Sur. Desde allí se distribuye a los usuarios de Lima y Callao a través de un moderno sistema de ductos subterráneos.

En el año 2022, nuestra red de distribución fue ampliada en 1,575 km, es decir, tiene un total de 15,969 km que cruzan 49 distritos del departamento de Lima y de la Provincia Constitucional del Callao. Solo en el 2022 logramos 260,257 nuevas conexiones, lo que nos permitió cerrar el año con 1'560,379 usuarios.

Distribución del gas natural

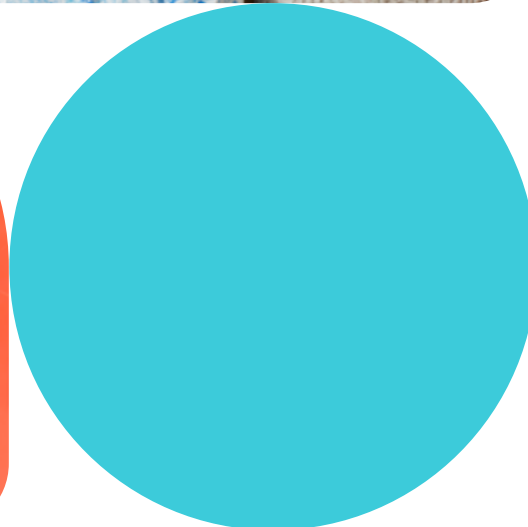
[GRI 2-1] [GRI 2-6]

- 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 natural a través de gasoductos que recorren la selva, sierra y costa del Perú.
- 3 DISTRIBUCIÓN**
El gas natural es recibido por Cálidda en la estación City Gate de Lurín; desde allí, se distribuye a los usuarios de Lima y Callao a través de un moderno sistema de ductos subterráneos.



Resultados de la gestión 2022

[GRI 3-3]



Nuestra gestión operativa

Priorizamos el desarrollo de procesos y modelos muy eficientes, buscando la excelencia operacional con un enfoque en la prevención. Para lograrlo, desarrollamos estrategias innovadoras, las cuales nos permiten prevenir y mitigar situaciones que afecten la integridad de nuestra infraestructura.

Estamos comprometidos con llevar los beneficios del gas natural a nuestra zona de concesión en Lima y Callao con los más altos estándares de calidad, seguridad, confiabilidad y sostenibilidad. Nuestras operaciones utilizan las mejores tecnologías, así como las buenas prácticas nacionales e internacionales de la industria del petróleo y gas.

SISTEMA DE INTEGRIDAD

Nuestro **Sistema de Integridad** asegura que la infraestructura y equipos del Sistema de Distribución estén siempre operativos y en buenas condiciones. En línea con ello, el Plan de Desempeño del Sistema de Integridad de Ductos evalúa la efectividad de todos nuestros procesos operativos desde el diseño, la ejecución de los proyectos, la operación, la integridad y el mantenimiento.

Asimismo, con el objetivo de capacitar a terceros (otras empresas de servicios públicos, municipios, entidades que realizan obras en Lima y Callao, así como sus contratistas) respecto a la ubicación de nuestras líneas de distribución y cómo trabajar cerca de ellas, contamos con un **Plan de Prevención de Daños** que propicia una estrecha coordinación con las diferentes instituciones y empresas para evitar cualquier tipo de afectación a las instalaciones.

Disponemos también de **manuales técnicos** elaborados con base en el Reglamento de Distribución, y en los más altos estándares internacionales de calidad y seguridad para la industria, que son los pilares de nuestra operación: el Manual de Diseño, el Manual de Construcción, el Manual de Operación y Mantenimiento; además del Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desempeño 2022

El desempeño operacional del año fue sobresaliente gracias a una disponibilidad del 100% de nuestra red de distribución que garantizó un despacho seguro de gas natural.

Asimismo, nuestras redes de distribución trabajaron dentro de límites seguros de operación (IPLI 100%). Ello implicó garantizar la capacitación y calificación del personal con un 100% de cumplimiento del Plan, según normativa local RCD 004-2016-OS/CD.

Logros 2022

Mantuvimos altos niveles de disponibilidad y despacho de nuestro servicio gracias al fortalecimiento de capacidades internas, desarrollo de herramientas de análisis e implementación de nueva infraestructura.

A continuación, detallamos nuestros principales avances:

- ✓ Con relación al fortalecimiento de capacidades internas, logramos obtener la **certificación y calificación de nuestra operación según estándares internacionales DOT** y asignamos mayores recursos para **fortalecer la aplicación móvil de acceso a planos del sistema de distribución para excavadores terceros**, lo cual facilita la ubicación de redes de distribución gasificadas.
- ✓ Implementamos **metodologías para mejorar nuestra gestión de riesgos tales como la Inspección Basada en el Riesgo (IBR)** en cuatro de nuestras estaciones principales y mejoramos la valoración de riesgos a través de la aplicación de dicha metodología para infraestructuras aéreas.

- ✓ **Fortalecimos nuestros sistemas para el control de corrosión externa** y aplicamos un **modelo estocástico a fin de mejorar nuestros resultados en la llegada y control de emergencias**, superando los niveles de 95% y 97%, respectivamente, exigidos por la norma local.

- ✓ En torno al incremento de la capacidad de distribución e infraestructura de nuestros servicios, ejecutamos la **ampliación de la capacidad de distribución en el City Gate de Luirín** de 420 a 540 MMPCD (millones de pies cúbicos por día).

Por otro lado, continuamos contribuyendo con la movilidad sostenible del país, inaugurando la **primera estación de servicio dedicada de Gas Natural Vehicular Licuado (GNV-L)**. Este hito fue celebrado en alianza con Perú Bus Internacional, empresa del Grupo Polo que opera la concesión del Corredor Amarillo con 74 buses GNV. Gracias a esta estación, se puede abastecer de manera rápida y eficiente a su moderna flota que beneficia a más de 21 mil pasajeros por día.



La primera estación de Gas Natural Vehicular Licuado (GNV-L) en el distrito de Puente Piedra.

Conexiones de gas natural

Nuestras redes de distribución cruzan 49 distritos del departamento de Lima y de la Provincia Constitucional del Callao, y tienen una capacidad de distribución de 540 MMPCD.

¿CÓMO SE GESTIONA?

PLAN QUINQUENAL

Nuestro plan quinquenal de inversión es la hoja de ruta que define nuestro compromiso con el Estado en torno a la operación y expansión de nuevas conexiones. Con ello definimos las zonas de Lima y Callao donde se llevarán a cabo las nuevas obras. El plan quinquenal aprobado es un compromiso obligatorio con el estado peruano para la expansión de redes y conexiones cuyo cumplimiento es soportado por todas las áreas de la compañía. El seguimiento periódico al plan quinquenal y plan anual de inversiones se ejecuta a través de un Comité establecido para tal fin, donde participa nuestra Dirección General.

Para la ejecución de nuestro plan quinquenal de conexiones contamos con un Sistema Integrado de Gestión certificado que hace seguimiento a la asignación de proyectos, especificaciones y procedimientos constructivos, manuales de contratación, interventoría, gestión de permisos, cumplimiento, entre otros.

Para tal fin, el Sistema dispone de indicadores de desempeño y herramientas de control que son reportados semanalmente al Comité de Directores a través de nuestra área de Planeamiento y Control de Gestión.

Por otro lado, nuestro seguimiento de avances también contempla el monitoreo mensual a nuestros contratistas mediante la definición de metas de avances contractuales.

Desempeño 2022

Durante el año, hemos distribuido 786 millones de pies cúbicos y hemos continuado extendiendo nuestra cobertura. Ampliamos nuestra red de distribución en 1,575 km de redes construidas de polietileno y acero, alcanzando una longitud total de 15,969 km. En cuanto a redes gasificadas de polietileno y acero, al cierre del 2022, alcanzamos un total de 15,800 km.

Asimismo, conseguimos 260,257 nuevas conexiones, lo cual nos permitió cerrar el año con 1'560,379 clientes. Cabe destacar que, de las conexiones del año, 252,402 corresponden a usuarios residenciales, quienes ahora gozan de los beneficios del gas natural.

Finalmente, ejecutamos el despliegue de 1,438 km de redes construidas y 1,380 km gasificadas, consolidando un avance 111% en redes construidas y 106% en redes gasificadas.

Logros 2022

- ✓ **Ejecución de redes de PE supera lo aprobado en el presupuesto 2022**
Logramos superar la cantidad de kilómetros aprobados según presupuesto 2022, con lo que ampliamos 1,575 kilómetros las redes de distribución.
- ✓ **Alto porcentaje de avance de ejecución de redes de PE del Plan Anual 2022 ampliado**
Conseguimos un avance de 98% de ejecución del Plan Anual 2022, con una ampliación de 1,028 kilómetros.





Enfoque sostenible y estratégico



Enfoque sostenible y estratégico



Enfoque sostenible y estratégico

[GRI 2-22] [GRI 3-3]

1.1. Estrategia de sostenibilidad

Nuestro principal compromiso es contribuir con el desarrollo integral del país, buscando equilibrar la rentabilidad para los accionistas, el bienestar de las comunidades, la minimización del impacto ambiental y la creación de valor compartido en las zonas de influencia.

1.1.1. MODELO DE SOSTENIBILIDAD

Nuestra estrategia de sostenibilidad se articula con el modelo de nuestro principal accionista, el Grupo Energía Bogotá, el cual adopta los siguientes principios y criterios de actuación:



1.1.2. PILARES DE SOSTENIBILIDAD EN CÁLIDDA

Nuestra estrategia de sostenibilidad está conformada por tres pilares fundamentales que guían nuestras acciones: Acción por el clima, Transformando nuestra ciudad y Generando conexiones.

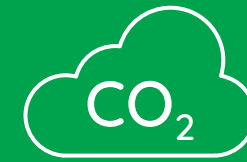
Estos pilares están basados en nuestras seis líneas estratégicas del modelo de sostenibilidad, las cuales son:

- Conexiones de progreso.
- Transformación de territorios.
- Resiliencia climática.
- Agenda regulatoria.
- Transformación cultural SST.
- Energías eficientes.

Todos los avances se enmarcan en nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los Principios del Pacto Mundial y el Acuerdo de París.

▶ OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DE NUESTROS PILARES DE SOSTENIBILIDAD

ACCIÓN POR EL CLIMA



Nuestras actividades se desarrollan dentro del marco de una gestión ambiental responsable, controlando, reduciendo y mitigando los impactos, a través de la mejora continua de nuestro sistema de gestión ambiental.

En ese sentido, promovemos iniciativas para controlar y reducir los gases de efecto invernadero, mitigar los efectos del cambio climático, y fortalecer la cultura ambiental de nuestros colaboradores, empresas contratistas, usuarios y otros grupos de interés.

Nuestros programas e iniciativas:

- Cumplimiento ambiental.
- Cambio climático.
- Biodiversidad.

TRANSFORMANDO NUESTRA CIUDAD



Promovemos la construcción de una ciudad más sostenible para las futuras generaciones al brindar un servicio seguro, económico y limpio que mejora la calidad de vida de las personas. Asimismo, impulsamos iniciativas que contribuyen a recuperar y poner en valor la historia de nuestra ciudad.

Nuestros programas e iniciativas:

- Comedores Cálidda.
- Gestión sostenible del patrimonio cultural.
- CrediCálidda - Financiamiento no bancario.

GENERANDO CONEXIONES



Impulsamos el crecimiento económico y desarrollo sostenible de nuestro país, de la mano con nuestros grupos de interés.

Nuestros programas e iniciativas:

COLABORADORES

- Sensibilización a todo nivel.
- Programa de voluntariado: "Voluntades Cáliddas".

PROVEEDORES

- Programa de capacitación y medición en temas ASG.
- Compras sostenibles.
- Gestión de RRCC y gestión ambiental con proveedores.

COMUNIDAD

- Relacionamiento con líderes vecinales, gobiernos locales y bomberos.
- Programa "Energía solidaria".
- Plan de Educación.



Enfoque sostenible y estratégico

1.1.3. COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD Y REPUTACIÓN

Nuestro Comité de Sostenibilidad y Reputación tiene como objetivo dar a conocer internamente los compromisos asumidos con cada grupo de interés, realizar actividades que contribuyan con su cumplimiento, fomentar espacios de diálogo y gestionar la reputación de la empresa.

Funciones del Comité

- Socializar el plan de trabajo anual de sostenibilidad y reputación, dar a conocer las metas, directrices y lineamientos.
- Identificar y gestionar riesgos reputacionales y de sostenibilidad de la empresa, y acordar acciones de prevención o mejora.
- Cada cierre de año, facilitar la información de sus respectivas áreas para consolidar el Reporte de Sostenibilidad.
- Generar una cultura de la sostenibilidad corporativa en la organización, por medio de sus principales líderes.
- Validar y cocrear iniciativas de sostenibilidad con los grupos de interés, especialmente con los colaboradores.
- Hacer seguimiento y contribuir al cumplimiento de los indicadores de Reputación y Sostenibilidad de Cálida.
- Velar por el respeto y cumplimiento de las políticas, estrategias y planes que aporten a la sostenibilidad y reputación.
- Aportar datos para la actualización de los cuadros de mando.

Estructura del Comité

El grupo de trabajo está presidido por la directora de Sostenibilidad y Reputación de la empresa y tiene como secretaria a la Subgerente de Reputación y Comunicación Externa. Los integrantes del comité son los Subgerentes de Sostenibilidad, Relaciones Laborales, Legal, Cultura y Clima, Operaciones Comerciales, Proyectos, Planeamiento Estratégico, Salud y Seguridad en el Trabajo, Abastecimiento, Servicios Generales, Planeamiento Financiero, e Industrias e inmobiliaria. También se cuenta con la participación del Oficial de Cumplimiento y del Coordinador de Asuntos Corporativos. Todos los miembros tienen un periodo de permanencia de dos años.

Beneficios del Comité

- Gestionar la reputación de la empresa, identificando riesgos y haciendo seguimiento a la gestión de estos.
- Fortalecer la cultura interna de sostenibilidad gracias a la cocreación y despliegue de iniciativas de sostenibilidad.
- Fortalecer la reputación y el compromiso con el desarrollo sostenible de la empresa, con los diferentes grupos de interés.
- Contar con voceros internos para el despliegue y monitoreo de iniciativas de sostenibilidad y reputación.

1.1.4. SEMANA DE LA SOSTENIBILIDAD

Nuestra semana de la sostenibilidad se enfoca en promover prácticas sostenibles en nuestros colaboradores, generando una cultura basada en el valor de Conciencia Social y los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Contamos con la participación de 194 personas a lo largo de 5 actividades, iniciando con la “Feria Cálida Sostenible”, por medio de la cual pudimos tener una experiencia vivencial de conexión e inspiración, donde nuestros colaboradores conocieron más sobre la sostenibilidad en la compañía.

Por otro lado, llevamos a cabo actividades sobre cómo reutilizar objetos en casa, con el apoyo del programa “Reciclación” junto a Aniquem y Recidar, compartiendo aplicativos que contribuyan a una vida sostenible.

Finalmente, culminamos la semana reafirmando nuestro compromiso con llevar calidad de vida a más personas mediante el voluntariado en la casa Ronald McDonald.

1.1.5. RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

[GRI 2-29] [GRI 3-1] [GRI 3-3]

¿Cómo gestionamos la relación con nuestros grupos de interés?

Con el objetivo de desarrollar un negocio sostenible, generamos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés; para ello utilizamos un diálogo permanente que brinde mensajes honestos y transparentes. Somos conscientes que nuestra relación con estos grupos de interés se debe trabajar de manera permanente pues se va transformando en el tiempo.

Contamos con una *Guía de Relacionamento con Grupos de Interés*. Este documento establece lineamientos, funciones y responsabilidades para las distintas áreas que mantienen una relación constante con los grupos de interés, bajo el liderazgo y seguimiento de la Dirección de Sostenibilidad y Reputación.



Enfoque sostenible
y estratégico

Proceso de identificación de grupos de interés

Para la definición de nuestros grupos de interés contamos con una metodología cualitativa que se basa en entrevistas al equipo directivo y personal clave de la compañía. También empleamos metodologías complementarias como grupos focales o encuestas que ayuden a validar la información obtenida en las entrevistas.

Teniendo en cuenta la dinámica cambiante de las relaciones humanas, nuestra identificación de grupos de interés, así como sus necesidades y expectativas, están en constante revisión. Por ello, llevamos a cabo un análisis exhaustivo de estos, cada dos años.

Desempeño 2022

Con la intención de avanzar en nuestro desempeño económico, social y ambiental, durante el 2022 realizamos 589 reuniones con la comunidad; en estas, contamos con la participación de 4,369 personas.



Enfoque sostenible y estratégico

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



COLABORADORES

- Personal.
- Directores.
- Subgerentes.



COMUNIDAD DE LIMA Y CALLAO

- Beneficiarios de inversión social.
- Dirigentes vecinales.
- Bomberos, ONG y otros colectivos de la sociedad.



CLIENTES

- Grandes clientes.
- Movilidad.
- Comercios.
- Hogares.
- Potenciales clientes.
- Aliados para nuevos negocios.



ESTADO

- Fiscalizadores y creadores de regulación.
- Autoridades locales.
- Protección del patrimonio y otras entidades del Estado.

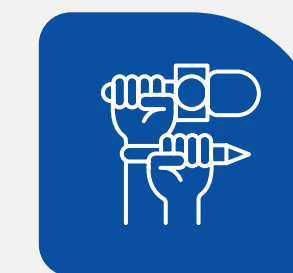


ACCIONISTAS E INVERSIONISTAS

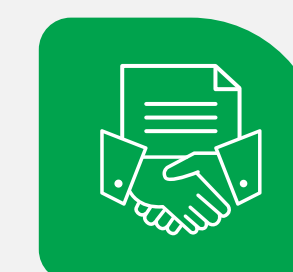
- Accionistas.
- Tenedores de bolsa.



COMPETIDORES



MEDIOS Y ESPECIALISTAS



PROVEEDORES Y CONTRATISTAS



OTRAS EMPRESAS Y GREMIOS



Generamos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés; para ello utilizamos un diálogo permanente que brinde mensajes honestos y transparentes.



Enfoque sostenible y estratégico

1.1.6. ASUNTOS MATERIALES Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

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

El análisis de materialidad representa un eje fundamental en nuestra compañía para la mejora continua, ya que nos permite identificar los temas prioritarios para la gestión de la sostenibilidad en el corto y mediano plazo, proceso que mantenemos desde la publicación de nuestro primer reporte de sostenibilidad en el 2013.

El proceso de alineamiento de la materialidad con los más altos estándares de sostenibilidad lo evaluamos siguiendo las recomendaciones y Estándares del Global Reporting Initiative (GRI); posteriormente es revisado por esta entidad bajo la modalidad Context Index – Essential Service, así garantizamos que se encuentre claramente alineada a los contenidos del índice GRI y que sea presentada correctamente para un mejor entendimiento de nuestros grupos de interés.

Para el año 2022 hemos llevado a cabo un proceso de actualización de la materialidad, tomando como base el análisis de materialidad del 2021. Para el análisis se tomó en cuenta la revisión estratégica, los cambios que se han tenido en la empresa y las tendencias del sector en torno a la gestión de los aspectos económicos, sociales y ambientales.

Este proceso también incluyó la generación de espacios de diálogo para recopilar percepciones, y un análisis de los puntos de vista de los líderes de la empresa, quienes también hablaron sobre las expectativas de nuestros principales grupos de interés. Estos espacios de diálogo contaron con la participación de 9 directores de la compañía.

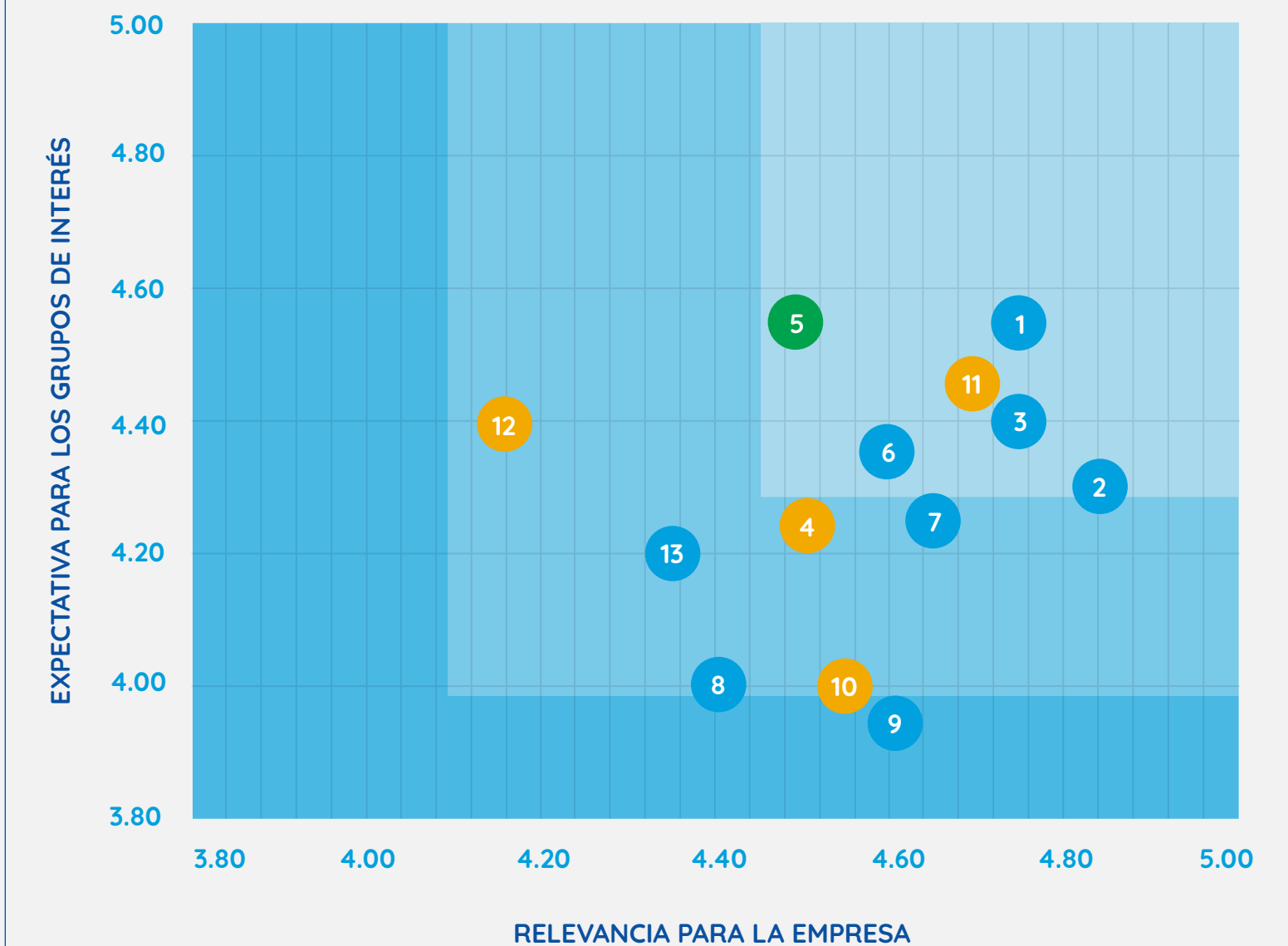
Como resultado del proceso de análisis, se priorizaron 13 temas materiales que se detallan a continuación:

> ASUNTOS MATERIALES

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

- 1 **Integridad:** actuamos de manera ética y fomentamos una cultura de integridad.
- 2 **Desempeño financiero:** impulsamos el adecuado desarrollo del negocio para obtener los mejores resultados financieros.
- 3 **Calidad del servicio, atención y satisfacción del cliente:** brindamos un excelente servicio a nuestros clientes y buscamos siempre su satisfacción.
- 4 **Reputación y relacionamiento institucional:** generamos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés a través de un diálogo permanente que brinde mensajes honestos y transparentes.
- 5 **Desempeño ambiental:** desarrollamos nuestras actividades en el marco de una gestión ambiental responsable, identificando y controlando los aspectos ambientales significativos de nuestra operación.
- 6 **Continuidad del negocio:** sostenemos los procesos críticos del negocio a través de la estructuración de procedimientos e información, los cuales son desarrollados, compilados y mantenidos para su uso durante y después de una interrupción del negocio o desastre.
- 7 **Ampliación de la red, nuevos negocios y soluciones para clientes:** impulsamos y gestionamos el crecimiento de la red de abastecimiento, desarrollando nuevos negocios y soluciones para nuestros clientes.
- 8 **Innovación:** respondemos a los cambios y buscamos constantemente nuevas soluciones, más eficientes y útiles para nosotros y nuestros grupos de interés.
- 9 **Participación en la agenda regulatoria:** participamos activamente en la agenda regulatoria del sector.
- 10 **Gestión de personas:** brindamos a nuestros colaboradores las herramientas necesarias para que realicen un trabajo óptimo, conservar su bienestar y promover su desarrollo.
- 11 **Salud y seguridad:** gestionamos los riesgos e implementamos una cultura de seguridad para prevenir incidentes y accidentes laborales.
- 12 **Valor compartido:** nos relacionamos con las comunidades e invertimos en programas de desarrollo que contribuyan a satisfacer las necesidades de las comunidades identificadas y que generen valor a nuestra empresa.
- 13 **Cadena de suministro sostenible:** alineamos la gestión ambiental y social de nuestros proveedores y contratistas.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Enfoque sostenible y estratégico

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

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

Estamos comprometidos con los principios del Pacto Global y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, lineamientos que nos permiten mejorar nuestra gestión de la sostenibilidad, usar nuestros recursos de manera más eficiente y fortalecer las relaciones con nuestros grupos de interés.

La masificación del gas natural contribuye a la economía familiar y de las empresas, e impulsa el reemplazo de combustibles altamente contaminantes. Hemos identificado que nuestras operaciones contribuyen directamente a 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales hemos dividido en aportes directos (ODS Core) e indirectos (ODS colaterales):

➤ ODS CORE



ODS 7
Asegurar el acceso integral a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.



ODS 9
Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.



ODS 11
Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



ODS 13
Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



ODS 17
Generar alianzas para relacionamiento genuino y sumar a la expansión de gas natural en Lima y Callao.

➤ ODS COLATERALES



ODS 2
Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, y promover la agricultura sostenible.



ODS 8
Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.



ODS 15
Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad.



Enfoque sostenible
y estratégico

1.1.7. RECONOCIMIENTOS

[GRI 3-3]

Como resultado de nuestra gestión sostenible y estratégica, durante el año 2022 obtuvimos los siguientes reconocimientos:



Ocupamos el **1er lugar en Creatividad Empresarial** con el programa **CrediCálida**, en la categoría Servicios Bancarios, Financieros y de Seguros.



Recibimos el **Certificado Azul entregado por el ANA**, en reconocimiento a nuestra gestión sostenible de los recursos hídricos.



Puesto 1

En el ranking **Merco Empresas y Merco Responsabilidad ASG** para el sector Petróleo y Gas.

Puesto 3

En el ranking **Merco Talento** para el sector Petróleo y Gas.

Puesto 11

En el ranking **Merco Responsabilidad ASG**.

Puesto 21

En el ranking **Merco Empresas**.

Puesto 40

En el ranking **Merco Talento**.

Puesto 84

En el ranking **Merco Líderes**.



Aparecimos **por segunda vez** en el ranking GPTW (Great Place to Work).



Obtuvimos la **Tercera Estrella de reconocimiento** a través de la Plataforma Huella Perú, por la reducción de nuestra Huella de Carbono.



Enfoque sostenible y estratégico



EVALUACIÓN ASG REALIZADA POR MOODY'S

Para el año 2022, nos propusimos implementar mejores prácticas de sostenibilidad, para ello, nuestras áreas involucradas integraron el factor ASG dentro de su estrategia, tales como el capital humano, seguridad legal, eficiencia operacional y reputación.

Como resultado de este proceso recibimos una **calificación A1** con un puntaje total **de 66/100** en términos de ASG, incrementado 8 puntos con respecto al año 2021, principalmente debido a:

- La mejora continua de resultados de seguridad y salud ocupacional, tanto en relación con nuestros colaboradores como con nuestros contratistas.
- Una mayor divulgación de información sobre temas materiales como corrupción, anticompetencia, gobierno corporativo e integración de estándares sociales en nuestra gestión de cadena de suministro.

➤ NUESTRA CALIFICACIÓN ASG SE DISTRIBUYÓ DE LA SIGUIENTE MANERA:

Seguridad Legal

73%

Social

68%

Reputación

60%

Gobernanza

71%

Eficiencia Operacional

66%

Medioambiente

55%

Capital Humano

68%



Nos hemos propuesto implementar mejores prácticas de sostenibilidad. Para ello, trabajamos en aspectos tales como el capital humano, seguridad legal, eficiencia operacional y reputación.



Enfoque sostenible y estratégico



2

Modelo corporativo de gobernanza



Modelo Corporativo de Gobernanza



Modelo corporativo de gobernanza

[GRI 2-2] [GRI 2-15]

Estamos comprometidos con el fortalecimiento de nuestra gestión en materia de gobierno corporativo, acorde con los principios de transparencia y eficacia vinculados a las principales recomendaciones locales y estándares internacionales en la materia.

En tal sentido, nuestras buenas prácticas internas y protocolos han sido fundamentales para afrontar y superar el difícil contexto de la pandemia, garantizando altos niveles de formalidad, transparencia, seguridad de la información y un adecuado marco para la toma de decisiones con la celeridad requerida por la coyuntura.



¿CÓMO SE GESTIONA?

Contamos con una regulación clara respecto al funcionamiento y gestión de los órganos de gobierno a través de los Estatutos y Reglamentos correspondientes. Asimismo, contamos con los comités de Auditoría y Riesgos, Financiero y de Inversiones, y Gobierno, Sostenibilidad y Compensaciones; los mismos que brindan soporte al Directorio en la toma de decisiones.

Procuramos dar cumplimiento a la mayor cantidad de principios del Código de Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas aprobado por la Superintendencia de Mercados de Valores con el fin de dar trazabilidad a nuestras decisiones y sostenibilidad a la compañía.

Los principales documentos que guían nuestra gestión son:

- ✓ Política de Conflictos de Interés.
- ✓ Política de Operación con Partes Vinculadas.
- ✓ Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción.
- ✓ Código de Ética y Conducta.
- ✓ Política Salarial.
- ✓ Manual de Contrataciones, entre otras.



Modelo Corporativo de Gobernanza

2.1. Estructura de gobernanza

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-11] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14]

2.1.1. NUESTROS ACCIONISTAS

Nuestros accionistas son el Grupo Energía Bogotá (60% de participación) y Promigas (40% de participación), ambos, conglomerados empresariales colombianos, referentes en el sector energético latinoamericano.



Modelo Corporativo de Gobernanza

2.1.2. NUESTRO DIRECTORIO

[GRI 207-1] [GRI 2-17]

Nuestro Directorio es la máxima instancia de gobierno, conformada por siete directores con un alto nivel de conocimientos y experiencia en el sector, quienes son los encargados de orientar y revisar la estrategia de la compañía y adoptar las políticas de la sociedad en materia económica, social y ambiental.

PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

JUAN RICARDO ORTEGA LÓPEZ

Director titular

Experiencia

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.

Calificaciones

Economista de la Universidad de los Andes, con una maestría en economía y desarrollo de la Universidad de Yale, una maestría en Economía Matemática y Financiera de la misma universidad.

DIRECTOR ANDRÉS BARACALDO SARMIENTO

Director titular

Experiencia

Comenzó su carrera como Analista en la Corporación Financiera del Valle (1997) y posteriormente en Investment Banking Services S.A. (1998-1999). Posteriormente, se desempeñó como asociado en Equipo Latinoamericano (1999-2000). Trabajó en Londres en el European Utilities M&A como asociado (2002 a 2003); y se desempeñó en el Royal Bank of Scotland como director asociado del Sector Corporate Finance de Energía y Electricidad (2005-2009). También fue director ejecutivo de Banca de Inversión en la Corporación Financiera Colombiana (2009-2011), y 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 Soluciones Energética Urbanas del GEB.

Calificaciones

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

DIRECTOR ALFONSO BUSTAMANTE CANNY

Director titular independiente

Experiencia

Empresario responsable de la Corporación Financiera de Inversiones S.A.

Ha sido presidente del Comité de Energía y vicepresidente de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. También se ha desempeñado como vicepresidente del Directorio de Transportadora de Gas del Perú S.A., director de Edegel S.A.A., Eléctrica Cabo Blanco S.A., entre otras empresas del sector energía.

Calificaciones

Administrador de empresas por la Universidad de Boston en Massachussets.

DIRECTOR JORGE ANDRÉS TABARES ÁNGEL

Director titular

Experiencia

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). Posteriormente se desempeñó 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). Además, 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 en Colombia, se vinculó con BTG Pactual, ocupando la calidad de Socio y vicepresidente de Banca de Inversión (2011-2015). Fue también vicepresidente ejecutivo de Finanzas e Inversiones, así como vicepresidente ejecutivo de Finanzas Corporativas, Gestión de Riesgo e Inversiones (2015 y 2020). Desde noviembre de 2020 ocupa el cargo de vicepresidente financiero del GEB.

Calificaciones

Ingeniero civil por la Escuela de Ingeniería de Antioquia con maestría en Gerencia por la Universidad de Stanford, con profunda capacidad analítica, buenas relaciones interpersonales y excelentes habilidades de relacionamiento con todos los niveles organizacionales y grupos de interés.

DIRECTOR MARÍA LORENA GUTIÉRREZ BOTERO

Director titular

Experiencia

Ocupó cargos ministeriales del Gobierno de la República de Colombia desde el 2014 al 2018.

Asimismo, ha realizado una gran cantidad de consultorías para el Gobierno colombiano y para diferentes organismos internacionales. Actualmente, se desempeña como presidente de la Corporación Financiera Colombiana.

Calificaciones

PHD en Finanzas de la Universidad de Tulane en Estados Unidos, ingeniero industrial de profesión de la Universidad de los Andes, y MBA de la misma universidad.

DIRECTOR JUAN MANUEL ROJAS PAYÁN

Director titular

Experiencia

Se ha desempeñado como 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 Bidas Corporation en Argentina. En Colombia, se desempeñó como vicepresidente corporativo de Estrategia, Nuevos Negocios y Regulaciones de Ecopetrol y actualmente es presidente de Promigas.

Calificaciones

Economista por la Universidad de los Andes y magíster en Economía por la misma universidad. Cuenta con el grado de magíster en Políticas Públicas por la Universidad de Harvard.

DIRECTOR LUIS ERNESTO MEJÍA CASTRO

Director titular independiente

Experiencia

Actualmente es miembro principal de las Juntas Directivas de Isagen S.A. E.S.P., Mac Johnson Controls Colombia S.A.S, Tecnoquímicas S.A., Carvajal S.A. y Promigas S.A. E.S.P.

También participa en el Concejo Superior de la Universidad ICESI. Ha sido miembro de las juntas directivas de Ecopetrol, Ecogas, Mac, Coéxito, Smurfit Kappa Cartón de Colombia, Isa y la Fundación WWB Colombia, entre otras. Asimismo, ha desempeñado los cargos de ministro de Minas y Energía, viceministro de Hidrocarburos y Minas, gerente general, vicepresidente administrativo, y gerente comercial y financiero de MAC.

Calificaciones

Abogado de la Universidad de San Buenaventura de Cali - Colombia, con estudios completos de Magíster en Administración de Empresas de la Universidad ICESI.

DIRECTOR ÁLVARO VILLASANTE LOSADA

Director alterno

Experiencia

Inició su carrera como desarrollador de Negocios Internacionales en Ade Internacional Excal en

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 Generación de Baja Emisión del Grupo Energía Bogotá.

Calificaciones

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.

DIRECTOR EDA ADRIANA RIVAS FRANCHINI

Director alterno

Experiencia

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



Calificaciones

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), con especialización en regulación de infraestructuras de servicio público por la Universidad de Las Palmas de la Gran Canaria, posgrado 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.

DIRECTOR KAREN COPETE BORRÁS

Director alterno

Experiencia

Amplia experiencia en áreas gestión de personas, capacitación y desarrollo de grandes empresas nacionales e internacionales.

Actualmente se desempeña como directora de Gestión de Talento del GEB.

Calificaciones

Profesional en Finanzas y Relaciones Internacionales, Desarrollo Organizacional por la Universidad Externado de Colombia, con especialización en Gerencia Estratégica por la Universidad de La Sabana, y Programa de Desarrollo Ejecutivo por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas.

DIRECTOR WILSON CHINCHILLA HERRERA

Director alterno

Experiencia

Inició su carrera profesional en 1989 en la Empresa Antioqueña de Energía (EADE) y desde entonces su trayectoria profesional continuó en EPM, ocupando cargos directivos relacionados con la estrategia, mercados y regulación en el sector de Energías.

Calificaciones

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.

DIRECTOR WALTER SCIOTTO

Director alterno

Experiencia

Se ha desempeñado como jefe de Departamento de Obras de Edesur, gerente de Distribución, gerente técnico y gerente general de Edelnor.

Actualmente es gerente general de Electro Dunas.

Calificaciones

Ingeniero electricista por la Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires. Cuenta con un Programa de Alta Dirección de la Universidad de Piura en Perú.

DIRECTOR AQUILES MERCADO GONZÁLEZ

Director alterno

Experiencia

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. Desempeñó los cargos de gerente de Planeación Financiera, gerente de Inversiones y vicepresidente de Inversiones.

Calificaciones

Administrador de Empresas de la Universidad el Norte, Barranquilla, con especialización en Administración Financiera de Maastricht School of Management, Holanda. Además, posee un MBA de la Universidad de los Andes, Bogotá.

DIRECTOR GUSTAVO RAMÍREZ GALINDO

Director alterno

Experiencia

Actualmente, se desempeña como vicepresidente de Inversiones en la Corporación Financiera Colombiana. Se desempeñó como director de Proyectos de Infraestructura y, desde enero del 2000 hasta septiembre del 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.

Calificaciones

Ingeniero eléctrico y magíster en Economía por la Universidad de los Andes de Bogotá.



Comités del Directorio

Los miembros de nuestro Directorio conforman comités especiales que se enfocan en el análisis de aspectos relevantes para el desempeño de nuestra empresa. El Directorio de Cálidda cuenta con tres comités que sesionan de forma regular:

COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS

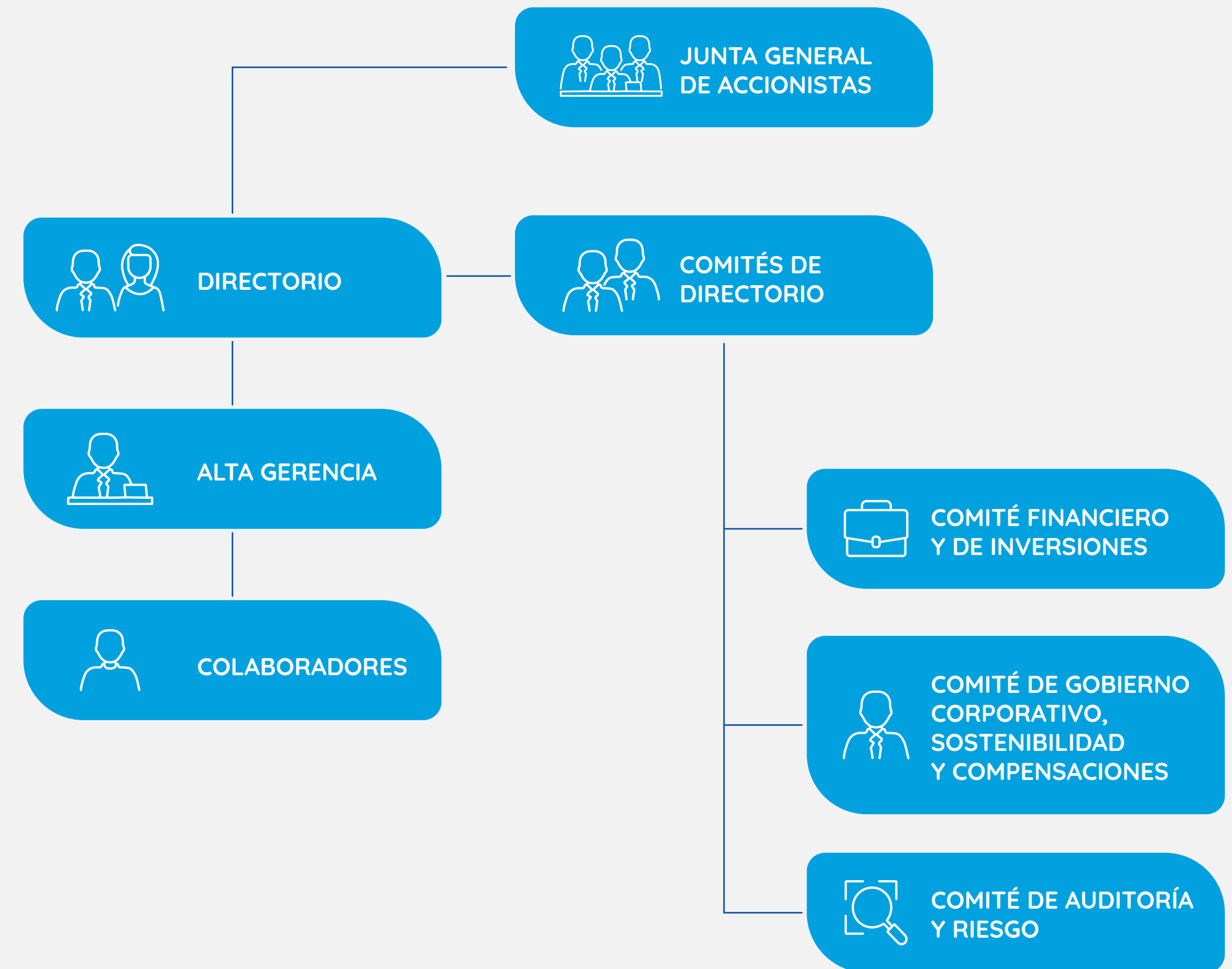
- **Funciones:** se enfoca en hacer cumplir nuestro plan de auditoría interna; supervisa y evalúa nuestro Sistema de Control Interno. Adicionalmente, este comité supervisa que la presentación de la información financiera se ajuste a lo señalado en la ley, la aplicación efectiva de la matriz de riesgos, entre otras tareas.
- **Conformación:** tres directores, de los cuales al menos uno deberá ser experto en temas financieros.
- **Periodicidad:** sesiona por lo menos tres veces al año.

COMITÉ FINANCIERO Y DE INVERSIONES

- **Funciones:** se responsabiliza de hacer el seguimiento a nuestra gestión financiera, del planeamiento a largo plazo de nuestras finanzas y del análisis de las oportunidades de nuevos negocios.
- **Conformación:** cuatro directores, dos miembros titulares representantes de su accionista mayoritario y dos miembros titulares representantes de su accionista minoritario.
- **Periodicidad:** sesiona mensualmente.

COMITÉ DE GOBIERNO, SOSTENIBILIDAD Y COMPENSACIONES

- **Funciones:** se encarga de revisar y hacer recomendaciones sobre las políticas de personal y remuneración, del nombramiento del Director General y de la estructura organizacional. Asimismo, está a cargo de apoyar la gestión de asuntos relativos a la implementación y mantenimiento de buenas prácticas de gobierno corporativo, sostenibilidad y reputación en Cálidda.
- **Conformación:** este comité es producto de la fusión de los comités de Compensaciones y Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, dada en el mes de mayo del 2021. Está conformado por cuatro directores, dos miembros titulares representantes de su accionista mayoritario y dos miembros titulares representantes de su accionista minoritario.
- **Periodicidad:** sesiona por lo menos cuatro veces al año.



Desempeño del Directorio 2022

[GRI 2-18]

El Directorio sesiona al menos una vez al mes, pudiendo celebrar sesiones extraordinarias de ser requerido. Durante el 2022, el Directorio llevó a cabo 14 sesiones.

Con relación a su conformación, durante el año, el Directorio ha contado con la participación de hasta dos directores independientes y tres directoras mujeres, con lo que reafirmamos nuestro compromiso con la equidad de género en este órgano de gobierno.

Logros 2022

SEXTO PROGRAMA INTEGRAL DE LA ASOCIACIÓN DE SECRETARIOS CORPORATIVOS DE AMÉRICA LATINA

Durante el 2022, tuvimos la oportunidad de participar como patrocinadores y expositores en el Sexto Programa Integral, organizado por la Asociación de Secretarios Corporativos de América Latina (ASCLA). En dicho espacio pudimos presentar nuestros principales avances en materia de gobierno corporativo y facilitar la sesión sobre “Actas de Directorio y comités”, a cargo de Simy Benzaquén, subgerenta de Asuntos Corporativos, quien explicó detalles sobre el manejo de actas dentro de la compañía.

Plataformas virtuales para las sesiones de Directorio

Desde el inicio de la pandemia, nuestro Directorio implementó plataformas y medios virtuales para la realización de sesiones, lo que permitió que las actividades de nuestros órganos de gobierno continúen sin mayores inconvenientes e interrupciones y generó eficiencias, tanto en la toma de decisiones del Directorio como de los comités. Sin perjuicio de ello, en el 2022 promovimos dos sesiones presenciales de Directorio, las cuales contaron con una asistencia presencial de los directores.

Retos 2023

En el 2023, nuestra gestión de gobernanza estará enfocada en:

- Concretar al menos tres sesiones presenciales del Directorio y los comités para asegurar la continuidad de las actividades previstas en los Planes Anuales de Trabajo (dos sesiones en Bogotá y una en Lima).
- Seguir gestionando las buenas prácticas y los estándares en gobierno corporativo y continuar con las capacitaciones periódicas a nuestros colaboradores en tales prácticas.
- Divulgar y comunicar interna y externamente los avances en materia de gobierno corporativo, y continuar posicionándonos como una empresa líder en dicha materia.
- Continuar la consolidación de las medidas de gobierno corporativo en nuestra compañía, articulando las mejores prácticas en materia ambiental, social y de gobernanza.
- Promover la utilización de la herramienta de gestión de comités internos en nuestra compañía, a fin de garantizar el cumplimiento de los lineamientos de gobierno corporativo incorporados en los reglamentos de estos.



Modelo Corporativo de Gobernanza

2.2. Ética e integridad

[GRI 2-23] [GRI 3-3] [GRI 205-2]

Buscamos asegurar la sostenibilidad de la compañía y generar confianza en todos nuestros grupos de interés, a través de una cultura de legalidad, ética y transparencia representada por nuestro valor **Hacemos lo correcto**.

Nuestros estándares de comportamiento ético constituyen un elemento fundamental para la creación de valor y la consolidación de relaciones de confianza con nuestro entorno.

¿CÓMO SE GESTIONA?

A través de nuestro **Programa de Ética y Transparencia**, que tiene como hoja de ruta al Código de Ética y Conducta, el cual define los estándares de comportamiento para todos nuestros colaboradores.

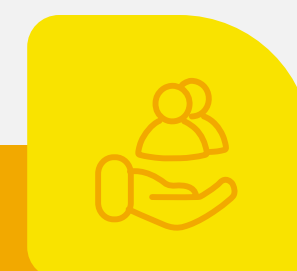
Asimismo, estamos comprometidos con la aplicación de **nuestros valores corporativos y principios éticos**, que establecen el marco de comportamiento ético y de integridad dentro del cual todos nuestros administradores y colaboradores deben gestionar las relaciones con los diferentes grupos de interés.

▶ VALORES CORPORATIVOS



PRIMERO LA VIDA

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



CONCIENCIA SOCIAL

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



PASIÓN POR EL CLIENTE

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



HACEMOS LO CORRECTO

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



DESEMPEÑO SUPERIOR

Somos creativos, aprendemos y nos adaptamos rápidamente. Trabajamos en equipo con responsabilidad individual, siempre enfocados en lograr resultados extraordinarios.



Modelo Corporativo
de Gobernanza

Principios éticos

Transparencia

Respeto

Equidad

Legalidad

Responsabilidad

2.2.1. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

[GRI 2-23] [GRI 2-26] [GRI 2-27] [GRI 3-3] [GRI 205-1] [GRI 205-2]

- Nuestro Código de Ética y Conducta está basado en los principios éticos, de transparencia, respeto, equidad, legalidad y responsabilidad, y es aplicable a todas nuestras actividades, operaciones y procesos.
- Establece nuestra directriz de Cero Tolerancia frente a eventos de fraude, corrupción y Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT), aplicando para ello el más alto nivel de normas profesionales y éticas en nuestra forma de operar y hacer negocios.

Sistema de prevención

El objetivo de nuestro Sistema de Prevención es mitigar la potencial materialización de los riesgos de corrupción, fraude y LAFT, cumpliendo la normativa vigente que resulte aplicable.

Nuestro sistema cuenta con dos importantes herramientas que buscan prevenir la comisión de actos o comportamientos contrarios a la ética e integridad.

Así tenemos:



EL CANAL ÉTICO

Herramienta que permite recibir denuncias 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.



EL 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.

Cultura de cumplimiento

[GRI 2-15]

Reforzamos nuestra cultura de cumplimiento, ética e integridad, a través de capacitaciones a lo largo del año a todos nuestros colaboradores, en diferentes materias dentro del alcance de la gestión de cumplimiento. Las capacitaciones están enfocadas en:

- Código de Ética y Conducta.
- Manual del Sistema Integrado de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - Manual SIPLA.
- Protección de Datos Personales.
- Cumplimiento Normativo.
- Conflictos de Interés.
- Canal Ético.



Modelo Corporativo de Gobernanza

Desempeño 2022

Durante el año, realizamos el despliegue del nuevo y actualizado **Código de Ética y Conducta para Colaboradores** y el nuevo **Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas**.

Nuestro **Código de Ética y Conducta para Colaboradores** define los estándares de comportamiento que la organización espera de todos sus colaboradores. Este código define el actuar de los miembros del Directorio y colaboradores de Cálidda respecto de los beneficiarios y familiares de nuestros colaboradores, clientes, aliados y todas las contrapartes de Cálidda.

Código de Ética y Conducta para Colaboradores

- 1 Nuestros valores y principios éticos.
- 2 Responsabilidades de los administradores y colaboradores de Cálidda.
- 3 Prohibición de hechos asociados con fraude, corrupción y soborno.
- 4 Conflictos de intereses: personal, familiar y económico.
- 5 Lineamientos sobre obsequios y atenciones.
- 6 Lineamientos sobre donaciones, patrocinios y contribuciones políticas.
- 7 Relacionamiento con funcionarios públicos.
- 8 Prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM).
- 9 Procedimientos contractuales.
- 10 Contabilidad interna.
- 11 Gestión de la información.
- 12 Protección de datos personales.
- 13 Prácticas anticompetitivas
- 14 Sostenibilidad: respeto por los derechos humanos, estándares laborales, y protección y cuidado del ambiente.
- 15 Prevención y rechazo del hostigamiento sexual.
- 16 Canal ético y protección al denunciante.

De esta manera, formalizamos nuestros compromisos en materia de ética, integridad, transparencia y derechos humanos.



Desempeño 2022

Asimismo, durante el 2022, continuamos sensibilizando a nuestros colaboradores respecto de su compromiso con un comportamiento ético e íntegro en el ejercicio de sus funciones. Realizamos una encuesta para determinar el nivel de conocimiento y entendimiento sobre el Programa de Ética e Integridad, y desarrollamos diversas capacitaciones a colaboradores y proveedores. A continuación, detallamos el porcentaje de asistencia y el porcentaje de participantes evaluados:

Nombre de la capacitación	% de asistencia a capacitación	% de rendición de evaluación
Cumplimiento Normativo y Protección de Datos Personales (03/03/2022)	99.50	99.50
Manual SIPLA y Entes de Control (05/07/2022)	99.50	99.50
Código de Ética y Conducta (29/09/2022) ¹	82.40	82.40
Canal Ético y Conflictos de Interés (22/11/2022) ²	54.70	54.70

¹ El plazo dado a los colaboradores para rendir estas evaluaciones aún está vigente en Universidad Cálidda – UCA.

² IDEM.

Logros 2022

CERTIFICACIÓN DE “EMPRESA CERO SOBORNO”

En Cálidda buscamos mantener altos estándares éticos y de integridad, mejorar constantemente nuestros procesos internos y reforzarlos cara a la regulación local y mejores prácticas internacionales.

En línea con dicho objetivo, desde el 2019 hemos venido certificándonos como “Empresa Cero Soborno”. La certificación antisoborno, otorgada por la Asociación Empresarios por la Integridad, busca fortalecer una cultura de integridad como valor empresarial para prevenir y combatir la práctica del soborno.

Forma parte del esfuerzo del sector empresarial por desterrar la práctica del pago a autoridades y funcionarios públicos o privados a fin de obtener ventajas en procesos de calificación y otorgamiento de contratos, ampliaciones innecesarias de presupuestos, obtención ilegal de documentos y otros actos ilícitos realizados en la práctica empresarial local.

Cabe mencionar que, al cierre del presente informe, nos encontramos en proceso de recertificar nuestro cuarto reconocimiento.

Retos 2023

Nuestros principales retos en relación con nuestra gestión ética para el año 2023 son:

- Reforzar 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.
- Afianzar el valor corporativo Hacemos lo Correcto.
- Obtener la quinta recertificación como Empresa Cero Soborno.
- Iniciar las gestiones para la certificación en el ISO 37001 e ISO 37301.
- Continuar sensibilizando en las garantías inherentes al Canal Ético.



2.2.2. CAPACITACIONES EN EL CÓDIGO DE ÉTICA

Capacitación en materia de cumplimiento a proveedores

En el marco del Sexto Evento de Proveedores, organizado por la Dirección de Abastecimiento y Servicios, reforzamos los comportamientos éticos e íntegros esperados como parte de la relación que mantenemos con nuestros proveedores.

En el evento, tuvimos la ocasión de interactuar y fortalecer conocimientos de 150 proveedores y contratistas en aspectos tales como: componentes del Sistema de Prevención, el Código de Ética y Conducta para proveedores y contratistas, nuestros valores y principios éticos, lineamientos sobre relacionamiento con funcionarios públicos, nuestra Política de obsequios y atenciones, y el Canal Ético.

Relacionamiento institucional y participación en la agenda regulatoria

[GRI 3-3]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

La gestión de la agenda regulatoria nos permite hacer seguimiento a los temas regulatorios prioritarios para nuestra empresa y, sobre todo, para el avance de la masificación del gas natural en todos los sectores; además, posibilita la identificación de situaciones problemáticas, la evaluación de su criticidad y propuesta de alternativas para abordarlos y solucionarlos.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Realizamos un seguimiento constante a los aspectos regulatorios relevantes y desarrollamos reuniones de coordinación y revisión de estos con los involucrados.

Adicionalmente, coordinamos los asuntos de la agenda regulatoria con el Ministerio de Energía Minas (MINEM), ente encargado de expedir las normas que regulan en sector, y con el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (Osinergrmin), institución a cargo de la regulación del servicio de distribución por red de ductos.

Desempeño 2022

Durante el año 2022, se aprobaron el Plan Quinquenal 2022-2026 y las tarifas por aplicar para dicho periodo, mediante la Resolución Osinergrmin N.º 079-2022-OS/CD. En vista de la importancia e impacto que tiene el desarrollo del Plan Quinquenal, gestionamos su ejecución a través de un Comité interdisciplinario de periodicidad mensual, que tiene como objetivo abordar las problemáticas y viabilizar el cumplimiento del Plan Quinquenal. Para tal finalidad, llevamos a cabo reuniones periódicas con el Osinergrmin y el MINEM a fin de abordar temas técnicos que nos competen como empresa y reportar el avance del Plan Quinquenal y los proyectos en marcha.

Durante el año 2022, desde la Subgerencia de Regulación Energética también obtuvimos pronunciamientos importantes para Cálida relacionados con temas de contratos y plazos de habilitación. Asimismo, en el segmento GNV obtuvimos la ampliación del Fondo de Inclusión Social Energético (FISE) GNV, a fin de poder convertir más autos a GNV.

Retos 2023

Nuestros principales desafíos para el año 2023 son:

- Coordinar con el Ministerio de Energía y Minas y Osinergrmin la ampliación del Plan Quinquenal 2022-2026, aprobado en mayo de 2022, para los próximos años, de manera que podamos incluir 1,100 kilómetros adicionales para conectar a más clientes en Lima y Callao.
- Aclarar con el Ministerio de Energía y Minas y Osinergrmin aspectos vinculados al cumplimiento de las obligaciones de contraste de medidores y la supervisión del Plan Quinquenal.



Fondo de Inclusión Social Energético (FISE)

[GRI 3-3]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El Fondo de Inclusión Social Energético (FISE) es un mecanismo de política de inclusión social del Estado destinado a expandir la frontera energética en los segmentos vulnerables y así mejorar su calidad de vida. Uno de los ejes centrales de este fondo es masificar el gas natural para viviendas, vehículos y sistemas de transporte.

¿CÓMO SE GESTIONA?

En la actualidad el FISE viene siendo ejecutado a través de sus 11 programas y las obligaciones de la ejecución de estos programas se encuentran plasmadas en los convenios suscritos. Desde Cálidda, a la fecha, tenemos suscrito el Convenio Bonogas Residencial y tenemos interés en la continuidad y ampliación del programa FISE GNV a fin de promover el mercado GNV.

Desempeño 2022

Durante el año 2022, mantuvimos la cobertura del Programa Bonogas Residencial que incluye los siguientes aspectos:

- La línea matriz y el sistema de regulación.
- El beneficio a instituciones de índole social tales como asilos, orfanatos, comedores populares, centros de salud, hospitales públicos, entre otros; así como a las mypes.
- El financiamiento de hasta el 100% de los costos de conversión de vehículos a GNV o la compra de vehículos nuevos que utilicen GNV y conversión de vehículos pesados.



Modelo Corporativo
de Gobernanza

Procesos legales y cumplimiento

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Mediante este programa buscamos mitigar la exposición al riesgo de incumplimiento de la regulación local y un adecuado compromiso de los actores involucrados y las áreas de soporte.

Las políticas y lineamientos vinculados con nuestra gestión que nos permiten gestionar este programa son: la Política de Cumplimiento Normativo, el Manual de Cumplimiento Normativo y el Procedimiento de Cumplimiento Normativo.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Gestionamos el programa a través de la identificación y evaluación de normas desde dos frentes:

- **Frente de normas nuevas:** las normas emitidas y publicadas en el Diario Oficial *El Peruano* que generen un impacto o resulten de interés son identificadas por un tercero experto y comunicadas al área responsable para su implementación o toma de conocimiento, conforme corresponda.
- **Frente de normas existentes:** de acuerdo con la metodología establecida en nuestro procedimiento interno, durante el año determinamos direcciones y subprocesos para analizar. Al concluir la revisión de estos procesos emitimos un informe de cierre que establece oportunidades de mejora y que es difundido con las instancias internas correspondientes.

Asimismo, la identificación de normas está dividida por responsabilidad:

- Las normas generales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y de Medio Ambiente son identificadas y gestionadas por nuestra Subgerencia de Cumplimiento y un tercero experto responsable de la identificación diaria de nuevas normas. Dichas regulaciones también son categorizadas como de implementación o informativas, y comunicadas a las áreas responsables para su implementación o toma de conocimiento.
- La normativa técnica, normas de impacto en operaciones y normas dentro del alcance específico de regulación, son gestionadas por nuestra Subgerencia de Regulación Energética y Tarifaria, y la Subgerencia de Regulación Tarifaria, conforme a la metodología que han determinado, además del soporte de un tercero.



Logros 2022

CAMBIOS EN LAS RESPONSABILIDADES PARA UNA MEJOR IDENTIFICACIÓN DE NORMAS NUEVAS

A partir de enero 2023, la identificación de normas generales, de SST y de medio ambiente serán lideradas por nuestra Subgerencia de Asuntos Corporativos. Esta medida nos permitirá 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 medio ambiente será evaluada anualmente por un experto independiente y el monitoreo de las normas generales y de SST, y se mantendrá como parte de control interno liderado por nuestra Subgerencia de Cumplimiento.



2.3. Gestión de riesgos

[GRI 2-16]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Desarrollamos la Gestión Integral de Riesgos identificando, analizando, valorando y mitigando los riesgos que impactan el cumplimiento de nuestra estrategia de negocio y en el desempeño de nuestras operaciones.

Este es un proceso dinámico y continuo. La gestión de riesgos implica la participación de nuestra Alta Dirección, así como de los responsables de las diferentes áreas de nuestra organización en las etapas de identificación, evaluación, mitigación y monitoreo de aquellos eventos que pudieran impactarnos negativamente.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Nuestra Gestión Integral de Riesgos se soporta en buenas prácticas globales y toma como estándar las normas ISO y metodología COSO ERM. Adicionalmente, la estructura de nuestros procesos de gestión de riesgos se soporta en políticas y procedimientos que las diferentes direcciones implementan en el marco de sus planes de acción.

Las políticas y lineamientos que guían nuestra gestión de riesgos son:

- Política de Gestión Integral de Riesgos.
- Procedimiento de gestión del riesgo estratégico.
- Procedimiento para la gestión de riesgos y oportunidades de procesos.
- Procedimiento para la gestión de riesgos de la seguridad de la información.
- Plan de Continuidad de Negocios.

Desempeño 2022

En adición a las tareas de ejecución y reporte periódico asociados a la gestión de riesgos, durante el 2022 realizamos un ejercicio de cuantificación del riesgo de cambio climático a partir de estándares y prácticas internacionales a fin de evaluar su incorporación en la matriz de riesgos estratégicos de la organización.

Contamos con una estructura de gobierno que monitorea y evalúa periódicamente el avance y resultados de la Gestión de Riesgos y que está presidida por el Comité de Auditoría y Riesgos, conformado por miembros del Directorio. Este comité recibe el reporte de un informe de la gestión de riesgos integral de manera trimestral.

A nivel corporativo, el GEB brinda los lineamientos para la gestión de riesgos y en Cálidda, el Comité Directivo participa en la evaluación de los riesgos, así como en la definición de los controles estratégicos y planes de acción asociados. Los responsables de la ejecución de los controles (colaboradores clave de la organización) participan en el diseño de controles y gestión de estos.

Logros 2022

Nos sentimos orgullosos de haber realizado un alineamiento estratégico de nuestros controles de mitigación, proceso que tuvo como resultado que los controles de corte estratégico se incorporen a la matriz de riesgos y que los controles de corte operativo se trasladen a la matriz de riesgos y oportunidades del Sistema de Gestión Integral de Riesgos (SGI).

Adicionalmente, durante el año desarrollamos un programa de pólizas de riesgos patrimoniales a fin de poder afrontar los riesgos asegurables de la operación.

Otro logro del 2022 fue la cuantificación del riesgo de cambio climático según los parámetros cuantitativos.

Retos 2023

Con miras a seguir fortaleciendo nuestro sistema de gestión de riesgos nos hemos planteado para el año 2023:

- Explorar y evaluar tendencias globales emergentes que puedan estar vinculadas a nuestra operación.
- Fortalecer la adopción de los roles y responsabilidades asociadas a la gestión de riesgos en los colaboradores.
- Avanzar en la digitalización de la gestión de riesgos.



Modelo Corporativo
de Gobernanza



3

Desempeño ambiental





Desempeño ambiental

3.1. Compromiso ambiental

[GRI 2-25]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Nuestro compromiso ambiental se encuentra alineado con políticas y estrategias orientadas a tomar acciones que nos permitan controlar los aspectos ambientales en nuestras operaciones. Se trata de una herramienta de comunicación con nuestros grupos de interés, pues permite evidenciar, de manera transparente, nuestro buen desempeño ambiental.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Para gestionar nuestro compromiso ambiental contamos con diversas herramientas corporativas:

- Política de Sostenibilidad.
- Política Ambiental.
- Instrumentos de gestión ambiental.
- Planes, manuales o procedimientos destinados a la prevención de la contaminación y la mitigación del impacto ambiental.
- Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la Norma ISO 14001:2015: que permite llevar un control estricto de nuestros aspectos ambientales para la prevención de la contaminación.

Nuestro compromiso ambiental y su cumplimiento es verificado a través de auditorías internas y externas. Adicionalmente, contamos con diversos programas de monitoreo que verifican nuestro cumplimiento en línea con lo que dicta la legislación ambiental y los altos estándares de calidad ambiental. Gracias a nuestro buen desempeño, contamos con certificaciones ambientales y licencias por parte de autoridades nacionales.



Desempeño 2022

Durante el año 2022 no hemos sido multados o sancionados por contaminar o degradar los componentes ambientales.



Desempeño Ambiental

3.2. Estrategia climática

[GRI 2-24] [GRI 3-3] [GRI 305-5]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El gas natural es el combustible más limpio del mercado, razón por la cual el servicio que brindamos tiene un fuerte impacto en la sostenibilidad de la ciudad y la vida de las personas. Partiendo de esta premisa, estamos comprometidos con aportar al uso masivo de fuentes de energía más amigables con el ambiente y con la mitigación del cambio climático.

Desde el 2019, retomamos la medición de nuestra huella de carbono sobre la base del estándar internacional ISO 14064, el protocolo de gases de efecto invernadero y las directrices para la elaboración de Inventarios Nacionales del Panel Gubernamental sobre Cambio Climático (IPCC). Esta medición nos permite conocer nuestros impactos y a la vez, ajustar nuestra estrategia de trabajo.

¿CÓMO SE GESTIONA?

En línea con nuestra Política Ambiental, buscamos incorporar buenas prácticas e impulsar acciones encaminadas a proteger el ambiente, prevenir la contaminación, mitigar el impacto ambiental, reducir nuestras emisiones de GEI y adaptar nuestros procesos a los riesgos climáticos. Como parte de nuestra estrategia en cambio climático, destacamos:

- Programa de huella de carbono.
- Programa de emisiones de GEI evitadas.
- Gestión de emisiones fugitivas.
- Programa de eficiencia energética.
- Programa de huella hídrica.

Somos signatarios del Acuerdo de Acción de París (*Paris Pledge for Action*) - París 2015, a través del cual afirmamos nuestro compromiso con un clima seguro y estable y con la masificación del gas natural en Lima y Callao (<http://www.parispledgeforaction.org/whos-joined/>).



PARIS2015
UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE
COP21·CMP11



Desempeño 2022

Actualizamos nuestra metodología de medición para la huella de carbono según el estándar internacional ISO14064, versión 2018. En esta línea, el equipo líder en la gestión del inventario de emisiones GEI de la compañía fue capacitado por la certificadora Aenor, incrementando los conocimientos sobre la transición y entendimiento de este nuevo estándar de medición de las emisiones GEI.

Por otro lado, reestructuramos el Plan de Reducción de Huella de Carbono al 2030; para ello involucramos a los dueños de cada proceso (Operaciones, Mantenimiento, Integridad, Emergencias, Abastecimiento, entre otros). El proyecto se llevó a cabo con la consultora especialista en inventario de emisiones GEI Deloitte-Perú.



Desempeño
Ambiental

3.2.1. MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

[GRI 3-3] [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3]

Con el objetivo de conocer el impacto de nuestras operaciones y de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, realizamos la cuantificación de la huella de carbono bajo la estructura y metodología ISO 14064-1:2018, señalada anteriormente, y su enfoque operativo.

En el 2022, nuestra huella de carbono se incrementó debido al aumento en las conexiones y la distribución del gas natural. Sin embargo, tenemos reducciones parciales respecto al 2021, que representan un acumulado de 448.73 tCO₂eq.

Estas reducciones acumuladas responden a la implementación de la estrategia de descarbonización en las siguientes fuentes de emisiones:

Alcance 1. Se redujo el consumo de combustibles altamente contaminantes:

- Empleo de GNV en la flotilla vehicular.
- Reducción del consumo de refrigerantes y de fugas por terceros (implementación de metodologías para el proceso de gestión de emergencias).
- Reducción de un total de 441.85 tCO₂eq (98% de lo generado).

Alcance 2. No hubo reducciones.

Alcance 3. Logramos reducir 6.88 tCO₂eq, lo que representa el 2% de la reducción total, por medio de las siguientes acciones:

- Traslado de colaboradores casa-trabajo, se redujeron 3.57 tCO₂eq gracias al trabajo remoto. El 70% de nuestros colaboradores ha trabajado remotamente (lo que redujeron las emisiones GEI por su traslado de la oficina a su hogar).
- El consumo de papel se redujo 3.31 tCO₂eq gracias a la digitalización de los procesos de correspondencia, implementándose las firmas digitales y las notificaciones electrónicas.

Programa de Huella de Carbono Perú

De forma voluntaria formamos parte del Programa de Huella de Carbono Perú, impulsado por el Ministerio del Ambiente (MINAM), bajo el cual reportamos nuestra huella de carbono y orientamos los esfuerzos para alcanzar la carbono neutralidad. En este sentido, hemos recibido el tercer reconocimiento por la reducción de nuestra huella de carbono 2020.

Compensación ambiental

En el marco de nuestro pilar de Acción por el Clima, en el 2022 compensamos 3,320 tCO₂eq a través de dos proyectos REDD+ de AIDER “Nii-Kaniti alianza Forestal” y “Tambopata Bahuaja Reserva de Biodiversidad”, contribuyendo así al desarrollo ambiental y social de esta reserva de biodiversidad.

El proyecto “Tambopata Bahuaja Reserva de Biodiversidad” nos permitió contribuir con lo siguiente:



ECOSISTEMAS

573,299 hectáreas protegidas

y más de 1,300 hectáreas de tierra restaurada para producir cacao fino y aromático de alto valor (un millón de árboles plantados).



EMPRESA SOSTENIBLE

400 T de cacao

con comercio justo exportado por la cooperativa en 2022.



CLIMA

4.7 MM de créditos

de carbono evitados hasta la fecha con estándares VCS y CCBA.



MEDIOS DE VIDA

400 familias beneficiadas

de las cuales 285 son agricultores socios de la cooperativa con título de propiedad.



ESPECIES

30 especies amenazadas protegidas,

entre ellas la nutria gigante o lobo de río, el guacamayo de cabeza azul y el armadillo gigante.



INCLUSIÓN

30% de los agricultores son mujeres.



Desempeño Ambiental



Programa de emisiones de GEI evitadas

Implementamos el Programa de Emisiones GEI evitadas, con el objetivo de conocer y difundir cuantas tCO₂eq han sido evitadas gracias al consumo de gas natural en diferentes sectores de los distritos de Lima y Callao.

En el 2022, se han sumado al programa 49 municipalidades distritales de Lima y Callao. Gracias a esta acción se ha evitado la emisión de 1'046,087.11 tCO₂eq.

Evaluación cuantitativa de riesgos y oportunidades climáticos

En el marco de nuestra estrategia de adecuación al cambio climático, en el 2022 hemos culminado la evaluación cualitativa y continuamos con la cuantificación de riesgos y oportunidades climáticas, con el acompañamiento de la empresa consultora Management Solutions. Esta evaluación nos ha permitido realizar un análisis a profundidad de nuestros riesgos físicos y de transición.

Para el proceso de la estimación cuantitativa del riesgo y oportunidades aclaramos que no está asociada a una probabilidad de ocurrencia sino en función de los

posibles escenarios definidos e impactos económicos de los riesgos (pérdidas potenciales) y oportunidades (ganancias potenciales) estimados para los años 2030, 2040 y 2050; todo esto bajo el estándar de TCFD.

Producto de este estudio obtuvimos como principales resultados lo siguiente:

- Las pérdidas potenciales asociadas a riesgos climáticos aumentan cuanto más sostenible es el escenario, maximizando la 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* (negocios como se acostumbra u operación día a día); en este contexto, las 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.

Asimismo, elaboramos nuestro primer Informe TCFD, que se encuentra disponible para nuestros diferentes grupos de interés en el siguiente enlace:

<https://www.calidda.com.pe/media/hhsk3oq1/reporte-calidda-tcf.pdf>.

Finalmente, como parte de nuestra estrategia, para el 2023 se tiene el objetivo de incorporar riesgos de cambio climático en la matriz de riesgos estratégicos, así como elaborar un plan de gestión climática que incorpore las medidas de mitigación y adaptación necesarias.

3.2.2. EMISIONES FUGITIVAS

[GRI 2-25] [GRI 3-3] [GRI 413-2]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Estamos comprometidos con gestionar de manera temprana y bajo el principio de precaución, los riesgos, impactos y oportunidades que se puedan generar en materia ambiental, social, y de seguridad y salud en el trabajo, derivados de nuestra operación.

Por ello, identificamos las fuentes de generación de emisiones, entre ellas las emisiones fugitivas, con el objetivo de prevenir, identificar, mitigar y corregir oportunamente la existencia de fugas en el sistema de distribución. Ello nos permite llevar a cabo el tratamiento correspondiente según el caso y la gravedad, priorizando siempre el respeto a la vida, el ambiente y la propiedad de las personas.

Adicionalmente, llevamos a cabo por primera vez el registro parcial de las emisiones fugitivas en el sistema de distribución de gas natural, con la finalidad de mejorar nuestra gestión sobre estas emisiones GEI con el apoyo de la consultora Process Solutions S.A.C. Esto permitió identificar con equipos termográficos infrarrojos las fuentes de las emisiones fugitivas, para luego implementar las acciones de mejora, bajo el liderazgo del área de operaciones y mantenimiento.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Nuestra área de mantenimiento, formada por un equipo multidisciplinario especializado en la detección sistemática de fugas de gas natural, se encarga de la ejecución de actividades relacionadas al control de emisiones fugitivas, las que se llevan a cabo cumpliendo el procedimiento para la detección sistemática de fugas en redes.

Los estudios o métodos de detección de fugas utilizados son los siguientes:

- Inspecciones para la detección de gases en entornos cerrados y abiertos.
- Inspecciones para la detección de gas por debajo de la superficie (incluida la perforación por medio de barras).
- Inspección de vegetación.
- Prueba de caída de presión.
- Prueba de fugas de burbujas.
- Pruebas ultrasónicas para la detección de fugas.
- Inspección infrarroja.

Sistema de Integridad de Ductos y PPD

Nuestro Sistema de Integridad de Ductos tiene la función de actualizar el diagnóstico de la integridad de la infraestructura del Sistema de Distribución para identificar y gestionar las amenazas, valorando el riesgo y mitigándolo a través de prácticas de prevención y reparación.

El propósito de nuestras políticas corporativas es definir los planes del sistema de integridad acordes con las regulaciones vigentes y proporcionar información sobre la ubicación de los gasoductos de gas natural a las empresas excavadoras.

Los planes creados y ejecutados por el Sistema de Integridad de Ductos y PPD son los siguientes:

- Plan de gestión de integridad.
- Plan de desempeño.
- Plan de gestión del cambio.
- Plan de control de calidad.
- Plan de comunicaciones.

De manera complementaria, contamos con un plan de contingencias para emergencias que establece los siguientes objetivos:

- Contrarrestar los daños que puedan ocasionar los eventos de riesgo no deseados durante la operación del sistema de distribución de gas natural en el departamento de Lima y en la Provincia Constitucional del Callao, así como su área de influencia.
- Establecer los lineamientos básicos para responder de manera integral, inmediata, oportuna y efectiva a situaciones de emergencia que involucren al sistema de distribución de gas natural de Cálidda.
- Optimizar el uso de los recursos materiales y humanos comprometidos con el control de emergencias y otros eventos, unificando criterios operativos y centralizando las acciones para el combate a través de una unidad operativa.



Desempeño
Ambiental

Registro de emisiones fugitivas del Sistema de Distribución de Gas Natural

El 2022, realizamos el primer registro de emisiones fugitivas, el cual consistió en la detección y reparación de emisiones fugitivas del sistema de distribución de gas natural. El proceso de detección de fugas lo llevamos a cabo a través de equipos termográficos infrarrojos con la finalidad de identificar y cuantificar las emisiones fugitivas.

El alcance de este primer registro lo hemos desarrollado en las siguientes instalaciones del Sistema de Distribución de Gas Natural:

- City Gate 1.
- City Gate 2.
- ERP Maquinarias.
- ERP Carretera Central.
- ERP Parques del Agustino.

Como resultado de esta primera cuantificación, obtuvimos que el potencial de emisiones GEI era equivalente a 5,970.15 tCO₂eq/año. En el 2022, el 75.7% de las fugas fueron controladas, evitando la liberación de 4,519.49 tCO₂eq/año; mientras que la reparación del 24.3% restante ha sido programada para el 2023 mediante el Plan de Reparación y Control de Emisiones Fugitivas del Sistema de distribución de gas natural.

Desempeño 2022

Todas las estrategias citadas anteriormente dan cuenta de las metodologías que hemos implementado para el control de fugas que puedan generarse en condiciones normales o anormales, por la operación o por agentes externos del mismo desarrollo de las redes de distribución de gas natural.

Los resultados obtenidos en la gestión de fugas en el año 2022 son los siguientes:

Descripción	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Clientes regulados	138,413	184,403	191,466	93,385	254,055	260,257
Fugas < 1000 ft ³	189	289	343	349	481	633
Fugas > 1000 ft ³	76	112	127	86	111	180
Total de fugas	265	401	470	435	592	813
Ratio por incremento de habilitaciones	0.19%	0.22%	0.25%	0.47%	0.23%	0.31%



Desempeño Ambiental



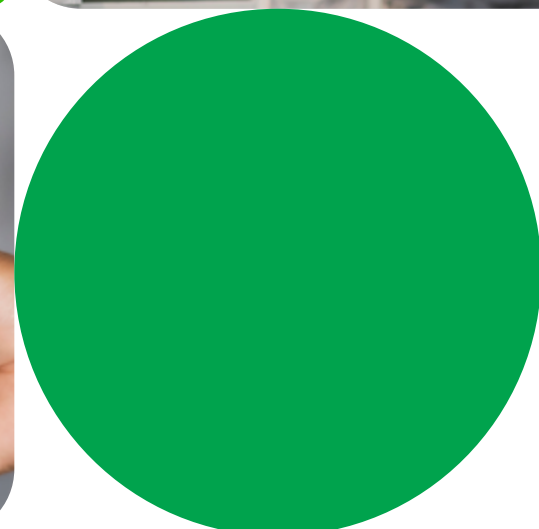
3.3. Ecoeficiencia

[GRI 3-3]

Buscamos constantemente la optimización en el uso de los recursos en nuestras operaciones, con el objetivo de fortalecer la cultura ambiental de nuestros colaboradores.

La medición de nuestros consumos de agua y energía son componentes importantes de los procesos de medición de huella de carbono y huella hídrica, por lo que impactan de manera directa en nuestra gestión ambiental.

También velamos por la correcta gestión de los residuos, por su alto potencial de valorización que aportan a la reducción del consumo de recursos naturales y la prevención de la contaminación ambiental.



Desempeño Ambiental

3.3.1. EFICIENCIA ENERGÉTICA

[GRI 3-3] [GRI 201-2] [GRI 302-1] [GRI 305-5]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Tenemos el compromiso de incorporar buenas prácticas y promover acciones dirigidas a la protección del ambiente, prevención de la contaminación, adaptación y mitigación del cambio climático en nuestras operaciones. Por ello, estamos conscientes de la importancia de reducir nuestros consumos energéticos e implementar tecnologías más limpias que nos permitan ser una empresa más eficiente en términos de energía.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Contamos con un Plan de Reducción de Huella de Carbono, donde se establecen diferentes acciones conducentes a mejorar la eficiencia energética de nuestra operación que, por consecuencia, nos permitirá reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

Adicionalmente, publicamos nuestra Política Ambiental para asegurar los más altos estándares de gestión ambiental y que nuestras actividades se lleven a cabo identificando, evaluando y gestionando los posibles impactos en el ambiente. Por ello, dentro de nuestra Política Ambiental, hemos desarrollado medidas para mejorar nuestro desempeño energético, destacando lo siguiente:

- Contribución con la conciencia social a través de la gestión de la demanda de energía y el fomento del ahorro energético para nuestros clientes y los diferentes actores de la sociedad. Para ello, desarrollamos mecanismos que permitan generar una acción positiva y constante acorde con los principios de cuidado y uso sostenibles de los recursos energéticos.

- Trabajar por una transición energética justa, flexible, segura y económicamente eficiente. Todo ello para asegurar la distribución de los costos y beneficios asociados, y contribuir con la prosperidad local.
- Promover una movilidad sostenible a través del uso de combustibles más limpios tales como, el gas natural vehicular (GNV) para vehículos livianos y del gas natural licuefactado (GNL) para el transporte de carga.
- Promover acciones hacia el suministro con recursos energéticos renovables, generación distribuida, cogeneración y cocción limpia.

Nuestra Política Ambiental se encuentra disponible para todos nuestros diferentes grupos de interés en el siguiente enlace:

https://www.calidda.com.pe/media/m4tmhilt/n-dso-005_v1-pol%C3%ADtica-ambiental.pdf

Desempeño 2022

Durante el año 2022, nuestro consumo total de energía fue de 268,429.66 GJ, lo que representa una disminución de 1.3% con respecto a nuestro año base.

3.3.2. MEDICIÓN DE HUELLA HÍDRICA

[GRI 3-3] [GRI 303-1] [GRI 303-3] [GRI 303-5]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Consideramos que la medición de nuestro consumo de agua es un componente importante para los procesos de medición de nuestra huella hídrica, por lo que impacta de manera directa en nuestra gestión ambiental.

El cálculo de nuestra huella hídrica nos permite conocer la magnitud de nuestros impactos sobre los recursos hídricos e identificar los puntos críticos en nuestra cadena de valor a fin de reducir riesgos operacionales y reputacionales asociados al agua.

Asimismo, nos da la posibilidad de trazar estrategias para un uso sostenible del recurso y fortalecer la cultura y reputación de la compañía, mediante acciones medibles y verificables.

Dichos compromisos buscan además de reducir u optimizar el uso de agua en nuestros procesos, contando con un programa de huella hídrica que se enfoca en lo siguiente:

- ✓ **Identificación de las fuentes de consumo de agua** y cálculo de nuestra huella hídrica.
- ✓ **Medición del consumo de agua** en las sedes administrativas y operativas del sistema de distribución de gas natural. Esta actividad incluye la recopilación de información mensual del consumo de agua y el reporte de las mediciones.
- ✓ **Elaboración del plan Reducción de la huella hídrica y Programa de valor compartido.**

¿CÓMO SE GESTIONA?

En línea con nuestra Política de Sostenibilidad, y bajo nuestro compromiso de cuidar los recursos y el medio ambiente, velamos por la gestión sostenible del recurso hídrico en las sedes administrativas y operativas de la compañía.

Adicionalmente, ahora contamos con la Política Ambiental, donde se establece el compromiso: Incrementar la gestión responsable del agua, el aprovechamiento y la disposición adecuada de los residuos y mejorar el desempeño ambiental de la cadena de valor, aplicando la economía circular.

Por otro lado, contamos con el *Informe de Huella Hídrica Base* del año 2019, implementando el plan de Reducción de la huella hídrica y el Programa de valor compartido aprobados por la Autoridad Nacional de Agua. Estos planes **obtuvieron la Certificación Azul otorgada por esta misma autoridad.**

Desempeño 2022

Realizamos el seguimiento al cumplimiento del plan Reducción de Huella Hídrica y Programa de valor compartido, destacando lo siguiente:

- **Proyecto de reducción:** hemos cambiado 9 inodoros con fluxómetros de alta eficiencia, los cuales aumentan la presión del agua y permiten que por cada descargue se utilice menos agua. Gracias a esto logramos un ahorro de 332 m³ de agua en el año y de S/ 2,508 en recibos de agua.
- **Programa de valor compartido:** realizamos la instalación de 20 ahorradores de agua en los comedores populares y capacitamos a 30 lideresas sobre la gestión sostenible del agua, promoviendo así su uso eficaz. Por medio de este programa hemos sensibilizado a 330 personas, con el consecuente ahorro de 2,402 m³ de agua en el año y de S/ 8,048.58 en recibos de agua de los comedores.

Por otro lado, hemos reducido el consumo de agua por colaborador en un 72%.

Retos 2023

Buscamos seguir cumpliendo con nuestro compromiso de reducir el consumo de agua en la compañía. Para ello, hemos mapeado una serie de retos a consumir para el año 2023, entre los cuales destacan los siguientes:

- Elaborar y presentar al ANA el nuevo proyecto de reducción.
- Elaborar y presentar al ANA un proyecto de valor compartido.
- Aplicar a la renovación del Certificado Azul de la Autoridad Nacional del Agua.



Desempeño Ambiental

3.3.3. GESTIÓN DE RESIDUOS

[GRI 3-3] [GRI 306-1] [GRI 306-2] [GRI 306-3]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Somos conscientes de la importancia de una buena gestión y manejo adecuado de los residuos. Por ello, empleamos diversas acciones orientadas a reducir su generación, priorizar su valorización y disponer de manera adecuada los residuos no aprovechables, tomando en consideración el alto impacto ambiental que representan estos sobre los ecosistemas si no se gestionan de manera correcta.

Dichas acciones se centran en la prevención o minimización de la generación de residuos sólidos desde su origen, apostando por la recuperación o valorización material y/o energética de estos para asegurar una disposición final responsable o autorizada. Esto se alinea con el Principio de protección del ambiente y la salud pública de la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos bajo la cual tenemos el compromiso de implementar las medidas necesarias para proteger la salud de las personas y el medio ambiente.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Contamos con un Plan de Optimización y Manejo de Residuos Sólidos y una Política Ambiental donde establecemos criterios para el manejo adecuado de los residuos sólidos, impulsando la economía circular a través del aprovechamiento y disposición adecuada de los residuos.



Desempeño Ambiental

Trabajamos en conjunto con empresas operadoras autorizadas para el transporte seguro de residuos sólidos y convenios con las instituciones Aniquem y Recidar, quienes valorizan los residuos aprovechables y reutilizan los materiales en desuso. Por otro lado, contamos con el Manual de Manejo Ambiental, el cual establece lineamientos para la gestión responsable de los residuos por parte de los contratistas.

Con el objetivo de medir nuestro desempeño en temas de residuos, utilizamos el índice de desempeño ambiental y contamos con servicios de supervisión integral para la verificación del cumplimiento de nuestros compromisos ambientales, presentando una Declaración Anual de Manejo de Residuos Sólidos.

Alianza con Aniquem

Somos parte del programa “Reciclar para ayudar” de Aniquem, que cofinancia la rehabilitación integral de niños sobrevivientes de quemaduras a través de la gestión adecuada de residuos reciclables. Donamos nuestros residuos reciclables a Aniquem desde el año 2017 y a RAEE desde el 2020, contribuyendo así para el tratamiento de niños que han sufrido quemaduras.

Alianza con Recidar

Mantenemos una alianza con Recidar desde el 2020. Colaboramos con esta organización que busca generar soluciones para transitar hacia una economía circular mediante la democratización del consumo responsable en bazares sociales, y la creación de empleo formal en zonas con alta precariedad laboral.

Desempeño 2022

VALORIZACIÓN DE RESIDUOS APROVECHABLES

Este año continuamos con la valorización de los residuos aprovechables, derivando a la cadena de reciclaje 50.14 T de residuos (papel, cartón, plástico, aceite usado, RAEE, entre otros), de las cuales 32.47 T fueron donadas a Aniquem.

MEJORA DE CONDICIONES DE ZONAS DE ACOPIO DE RESIDUOS SÓLIDOS

Hemos adjudicado el servicio para mejorar las instalaciones de las zonas de acopio de residuos de las estaciones norte, invirtiendo un total de S/ 91,426.08.

PROYECTO PILOTO ECONOMÍA CIRCULAR

Durante el 2021 y 2022, hemos desarrollado el proyecto piloto “Reutilización de Aceite Residual mediante el enfoque de Economía Circular” que consistió en:

- **Diagnóstico de las fuentes de generación de aceite residual:** es importante considerar que antes del proyecto todo era comercializado por EO-RS sin garantizar el adecuado manejo ambiental.
- **Examinar las alternativas de solución:** considerando el enfoque de economía circular y estableciendo que la solución más eficiente era la regeneración de bases lubricantes mediante el proceso de rerrefinación.

- **Identificación de los potenciales actores para viabilizar el proyecto piloto:**

gestionamos mesas de trabajo con los líderes de estas empresas y finalmente, se dio inicio al proyecto en octubre del 2021, definiendo los indicadores de medición y progreso.

Por medio de este proyecto piloto hemos logrado cambiar la gestión del aceite residual, consiguiendo una regeneración del 76%, mediante el modelo de economía circular. Gracias a esto hemos llevado 1,537 galones de aceite residual a regeneración, produciendo 1,024 galones de aceite base para lubricantes que han retornado al mercado como productos nuevos. De estos, el 21% (220 galones) los hemos devuelto para sistemas de motor e hidráulicos de los *bobcats* sin causar problemas operativos (858.5 horas máquina sin fallas) ni generar incertidumbre a los dueños de las máquinas.

Adicionalmente, de acuerdo con los resultados que obtuvimos en laboratorio, el aceite regenerado tiene un comportamiento similar o incluso mejor que el aceite tradicional de fuente virgen; y en términos económicos, se puede ahorrar un promedio de S/ 721.5 por cilindro de aceite regenerado. Esto consigue un impacto positivo en los componentes aire, agua, suelo y en la huella de carbono, sustentando la factibilidad de llevar el piloto a una próxima etapa de implementación en todo el proceso de nuestra compañía, demostrando nuestro compromiso con la gestión eficiente de los residuos y la economía circular.

Logros 2022

Dentro de los principales logros que demuestran nuestro compromiso con la gestión de los residuos, está la obtención del premio Yanapay en la categoría “Potenciando el Valor del Reciclaje”, por parte de la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (Aniquem), gracias a la donación de 19.8 T de residuos reciclables, contribuyendo a mejora de la calidad de vida de 23 pacientes, los cuales requerían de terapias físicas, psicológicas y ocupacionales.



3.4. Biodiversidad

[GRI 3-3] [GRI 304-1] [GRI 304-2] [GRI 304-3]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

La importancia de la biodiversidad se relaciona con la necesidad de conservar las especies y la diversidad genética, a través de la adaptación de los procesos de la compañía orientados a la protección de los espacios naturales y urbanos, y a la mitigación del cambio climático.

Nuestras operaciones se desarrollan dentro del área urbana de las ciudades del departamento de Lima y la Provincia Constitucional del Callao; por lo que generalmente no intervenimos ni ejecutamos obras dentro de hábitats naturales de animales, vegetación natural, ni vegetación estacional.

Por ende, nuestros proyectos vigentes en etapa de construcción y operación no generan impactos negativos sobre el componente biodiversidad, lo cual se verifica en el Estudio de Impacto Ambiental del Proyecto de Construcción y Operación de las Redes Secundarias de las “Otras Redes” de Distribución en Lima y Callao, el mismo que no identifica efectos sobre la biodiversidad.

Si bien nuestras operaciones se desarrollan en zonas urbanas, estamos comprometidos con gestionar de manera sostenible los recursos naturales y contribuir con el cuidado y conservación de la biodiversidad, razón por la cual hemos continuado con el desarrollo de nuestro Programa de Biodiversidad en Las Lomas de Villa María, con el objetivo de contribuir con la conservación de ecosistemas frágiles de Lomas.

¿CÓMO SE GESTIONA?

En línea con nuestra Política de Sostenibilidad, velamos por el cumplimiento de nuestro compromiso de “Cuidar los recursos y el medio ambiente”, el cual busca el cuidado del ambiente en nuestras zonas de influencia directa e indirecta. Asimismo, estamos comprometidos a realizar esfuerzos por el cuidado de la biodiversidad en flora y fauna de espacios importantes como las lomas que son ecosistemas frágiles.

Adicionalmente, por medio de nuestra Política Ambiental, desarrollamos compromisos en materia de biodiversidad, destacando lo siguiente:

- Contribuir con la conservación de las especies y la diversidad genética a través de acciones que ayuden a reducir su vulnerabilidad, garantizando su uso sostenible y asegurando la provisión de sus múltiples servicios que proveen 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 y oportunidades que se puedan derivar de nuestra operación.
- Evaluar los servicios ecosistémicos aplicables para la compañía con el fin de implementar proyectos relacionados a soluciones basadas en la naturaleza.

Evaluación y supervisión de impactos ambientales

[GRI 2-25]

Realizamos una evaluación de los impactos ambientales directos e indirectos ocasionados por nuestras contratistas durante la construcción de las redes de gas natural. La organización cuenta con un control estricto de todos los proyectos, los cuales son aprobados por los especialistas de gestión ambiental, arqueología y relaciones comunitarias a través de la aprobación del *Checklist Ambiental*.

En el *Checklist Ambiental* se recogen todas las condiciones iniciales de las áreas a construir para corroborar y actualizar las medidas de prevención y mitigación del impacto ambiental.

Para la supervisión y el control ambiental de los proyectos, contamos con un equipo de ingenieros ambientales que constantemente miden el desempeño de todas las contratistas.

Programa de biodiversidad en las Lomas de Villa María

En línea con el programa de biodiversidad, promovemos el cuidado de especies y la gestión sostenible de los recursos naturales, por ello, hemos realizado el seguimiento a los indicadores de impacto del proyecto “**Implementación de atrapanieblas para la colección de agua en Lomas de Villa María**”, con la finalidad de conocer los resultados de la fase operativa respecto a la línea base del 2021, e implementando las mejoras correspondientes para garantizar la continuidad del proyecto.



No intervenimos ni ejecutamos obras dentro de hábitats naturales.



Desempeño Ambiental

Para ello, se contó con un equipo conformado por expertos en temas de biodiversidad en flora y fauna, así como con la Asociación Circuito Ecoturístico Lomas de Paraíso, quienes velan por la correcta operación y mantenimiento de las infraestructuras implementadas.

Logros 2022

Por medio del programa de biodiversidad impactamos en los ODS 13, 15 y 17, ya que la reforestación del ACR Lomas de Villa María ha beneficiado a la protección de 112 especies de flora y 30 especies de fauna, permitiendo conservar la biodiversidad existente en el ecosistema frágil.

Durante el 2022, iniciamos con el seguimiento de los indicadores del proyecto “Implementación de atrapanieblas para la colección de agua en las Lomas de Villa María” con una frecuencia anual, con el objetivo de conocer los resultados de la fase operativa respecto de la línea base e implementar las mejoras correspondientes para garantizar la continuidad del proyecto. Para ello, se contó con un equipo conformado por expertos en temas de biodiversidad en flora y fauna, así como con la Asociación Circuito Ecoturístico Lomas de Paraíso, quienes velan por la correcta operación y mantenimiento de las infraestructuras implementadas.

Los principales resultados de este proyecto fueron los siguientes:

➤ INDICADORES DE BIODIVERSIDAD

Se registró la presencia de una especie de ave: *Burhinus superciliaris huerequeque*, que no pertenece a la lista de avifauna de fuentes anteriores. Se registró una especie de mamífero. Además, se registraron cinco especies de reptiles (dos culebras, una serpiente, un geco y una lagartija). Finalmente, se registró la presencia de tres especies de artrópodos (un arácnido, un molusco y un insecto), representativos del ecosistema de Lomas.

A continuación, se presenta el cuadro de las especies de flora y fauna protegidas:

Descripción del indicador	Línea base 2021	Seguimiento 2022
Especies de flora protegidas	112 especies de flora	112 especies de flora
		21 especies de aves
		1 especie de mamífero
		5 especies de reptiles
Especies de fauna protegidas	25 especies de fauna	30 especies de fauna
		3 artrópodos





▶ INDICADORES PAISAJÍSTICOS

Se logró identificar con mayor precisión la superficie de Lomas que es actualmente abastecida con agua proveniente de los atrapanieblas y aquella que tiene potencial para recibir agua por gravedad. Por otro lado, se ha logrado mejorar el monitoreo de los sistemas de captura de agua y se ha incluido en el cálculo a todas las estructuras de atrapanieblas del sistema.

El proyecto ha permitido identificar un claro incremento del agua proveniente de los atrapanieblas con respecto al año 2021, permitiendo reducir también la huella de carbono.

En el siguiente cuadro se muestran los beneficios del proyecto:

Descripción del indicador	Línea base 2021	Seguimiento 2022
Área de las loma forestada y asistida por riego	7,500 metros cuadrados	12,000 metros cuadrados
Área de las loma forestada y no asistida por riego	3,000 metros cuadrados	4,600 metros cuadrados
Agua capturada por los atrapanieblas	330 litros de agua capturada por día	2,479.8 litros de agua capturada por día ¹
Forestación o arborización	700 árboles de taras y huarangos sembrados	1,080 árboles de tara, molle serrano, molle costeño, palo verde, huaranhuay y tipa plantados
	500 semillas de tara sembradas en el vivero	1,200 semillas de tara sembradas en el vivero
Potencial de forestación	100,000.0 metros cuadrados	151,377.9 metros cuadrados
Potencial de reducción de CO ₂ por árbol	42 tCO ₂ eq	64.8 tCO ₂ eq ²
Potencial de reducción de CO ₂ por neblina captada	0.1 kgCO ₂ eq por día	1.5 kgCO ₂ eq por día ³

¹El indicador al 2022 agrupa el agua producida por todos los atrapanieblas operativos que suman 12 mallas. Los atrapanieblas implementados por Cálidda consisten en 5 mallas y representan el 45% del total de la superficie de malla colectora instalada.

² Factor de equivalencia de captura de CO₂: 0,060 tonelada métrica de CO₂ por árbol urbano plantado durante un período de vida de 10 años. Fuente: <https://espanol.epa.gov/la-energia-y-elmedioambiente/calculadora-de-equivalencias-de-gases-de-efecto-inv>

³ Factor de equivalencia de CO₂ no generado: 0,344 kg CO₂/m³ de agua recolectado del atrapanieblas equivalente al agua que se deja de extraer de la cuenca Chirilu para potabilizar y uso posterior a riego. Fuente: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021). <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2021>



▶ INDICADORES SOCIALES

Durante el 2022, el proyecto “Implementación de atrapanieblas para la recolección de agua en las Lomas de Villa María” ha contribuido al crecimiento del empleo local.

Los indicadores presentados en el siguiente cuadro muestran el sólido avance que se ha tenido con las familias locales y para la asociación Circuito Ecoturístico Lomas de Paraíso:

Descripción del indicador	Línea base 2021	Seguimiento 2022
N.º de personas capacitadas	+20 personas capacitadas	+42 personas capacitadas ¹
Turismo	95 visitantes guiados	581 visitantes guiados (+550%) ²
	5 orientadores nuevos registrados	10 orientadores nuevos registrados
Género	50% de los visitantes son mujeres (52)	64.5% de los visitantes son mujeres (375)
	50% de los visitantes son varones (43)	35.5% de los visitantes son hombres (206)
Alianza público-privadas	2 alianzas	3 alianzas ³
Negocios	6 negocios	7 negocios
Familias beneficiadas	50 familias beneficiadas	62 familias beneficiadas ⁴
Ahorro de Horas Hombre	3 horas diarias por riego de árboles	3 horas diarias por riego de árboles ⁵

¹ El perfil de las personas capacitadas durante el año 2022 corresponde a: 17 nuevos voluntarios, 15 voluntarios antiguos y 10 tesistas/estudiantes. Las capacitaciones consistieron en brindar conocimiento técnico para el apoyo en las jornadas de reforestación, así como para el estudio científico sobre los aspectos relacionados al sistema de riego con agua de niebla.

² Información proporcionada por la Asociación Ecoturística CET Paraíso.

³ Dos alianzas del año 2021 continuaron en el 2022: (1) Convenio con el Círculo de Investigación de Ornitología para la elaboración del Inventario de aves de lomas de Paraíso. (2) Convenio con Cálida para la ampliación de los sistemas de reforestación con tara y huarango y la ampliación del sistema de captura de agua de niebla para riego (3) Convenio actualizado con UNACEM para la mejora del vivero de propagación de especies nativas.

⁴ A partir de la realización de diversas actividades que demandaron la contratación de mano de obra calificada para el trabajo en campo, la venta de comida y el servicio de guiado.

⁵ El indicador de Ahorro de Horas-Hombre está relacionado al régimen de riego de las especies forestales. El indicador podría cambiar en caso nuevas especies demanden más trabajo de riego.



TESTIMONIO

Gerónimo Huayhua vive en el AAHH Quebrada Alta del Paraíso y pertenece a la Asociación del Circuito Ecoturístico Lomas del Paraíso, la cual tiene como objetivo principal la conservación de las lomas costeras.

Tanto Gerónimo como sus compañeros buscan que la zona sea más amigable y accesible, deseando que esta sea un modelo de desarrollo: ecoamigable, seguro y atractivo para el turismo, con el objetivo que todos puedan tener una mejor vida.

Por ello, gracias a Cálidda, pudieron costear varios proyectos con el fin de mejorar las condiciones de vida de la zona. Por ejemplo, se inició el proyecto “Cinturón Verde”, que por medio de atrapanieblas se captura el agua proveniente de la neblina, logrando realizar un riego por goteo en la zona de las Lomas. Además, en alianza con Techo, se pudo mejorar el área recreativa para los miembros de la comunidad.

“

Estamos muy agradecidos con Cálidda por todo el apoyo que nos han brindado. Su trabajo junto a Techo nos emociona ante la posibilidad de cumplir el sueño de que nuestra comunidad sea un modelo de desarrollo.

Hemos comprobado que el proyecto no solo es bueno, sino que las personas en el son honestas. Por eso seguiremos trabajando juntos”

Gerónimo Huayhua
PRESIDENTE DEL AAHH Y ASOCIACIÓN
“QUEBRADA ALTA DEL PARAÍSO”



3.5. Ciudades sostenibles

3.5.1. MOVILIDAD SOSTENIBLE

[GRI 3-3]

Programa Movilidad Eficiente

Contamos con una flota vehicular y servicio de taxi a gas natural, motivando de esta manera la reducción del consumo de combustibles altos en carbono, mejorando la calidad del aire y reduciendo nuestra huella de carbono.

En el 2022, mantuvimos 15 unidades vehiculares a GNV y logramos adquirir otras 8 que formarán parte de la flota vehicular durante el primer trimestre del 2023..

Movilidad liviana

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El programa surge como parte de nuestras iniciativas para el desarrollo del mercado de vehículos con motores dedicados a GNV, el cual se implementa a través de un programa de inclusión financiera para conductores que poseen GNV en su vehículo, buscando la fidelización de clientes para continuar consumiendo este tipo de combustible alternativo para carros livianos.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Contamos con una gestión interdisciplinaria para lograr cumplir con los objetivos planteados, principalmente para mantener los contratos actualizados con aliados comerciales, talleres y canales de venta.

Para esto nos regimos bajo el cumplimiento de diversas políticas y acciones corporativas, las cuales son:

- Política de Conflictos de Interés.
- Política de Abastecimiento para la compra de materiales para la difusión.
- Medidas de Protección de Datos Personales: debido a que debemos gestionar datos personales de clientes a través de terceros (nuestros aliados).
- Desarrollo de automatizaciones que nos permitan concentrarnos en la gestión y crecimiento del programa.

La continuidad de nuestro negocio relacionado a la movilidad es posible gracias al apoyo de nuestros grupos de interés, entre estos se encuentran los siguientes:

- COFIDE, a través del Sistema de Control de Carga de GNV, nos permite asegurar la continuidad del negocio.
- FISE, a través de su programa de masificación de GNV.
- Talleres de Conversión, los cuales son nuestros aliados.
- Grifos o EDS, que además de ser nuestros aliados, también son clientes nuestros.

Logros 2022

- ✓ Entablamos una relación comercial con 23 talleres de conversión ubicados en Lima y Callao, así como la relación comercial con 28 estaciones de servicios que existen conectadas a la red de distribución. Gracias a los talleres de conversión financiamos los trabajos de mantenimiento al Kit de GNV de los vehículos.
- ✓ 3 nuevos aliados comerciales que, a través de su fuerza de ventas, han formado parte de la colocación de financiamientos en las 28 estaciones de servicio con las que tenemos relación comercial.
- ✓ Implementación del canal de ventas de talleres automotrices, a través de los cuales se busca financiar el planchado, pintura y repuestos de los vehículos.
- ✓ Realización de la ampliación del Fondo FISE para la conversión de 50,000 vehículos livianos adicionales para GNV, logrando un récord de conversiones vehiculares a GNV en el mes de Julio del año 2022, donde se lograron convertir solo en ese mes 7,872 automóviles livianos.



Desempeño
Ambiental

Movilidad pesada

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El Bono Camisea GNV es un esfuerzo entre nuestra compañía y el Consorcio Camisea. Buscamos promover el uso del GNV y contribuir con el Estado en los planes de masificación del gas natural, con el objetivo de conceder a los transportistas los beneficios de un combustible más barato, y a la sociedad las ventajas de un tipo de energía más limpio.

El Bono Camisea GNV está destinado al transporte pesado y busca incorporar más de 3,000 nuevas unidades a gas natural vehicular en los próximos tres años.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Hacemos entrega del acceso al bono a personas naturales o empresas de Lima y Callao que deseen renovar su vehículo o flora a un combustible ecoamigable y más económico como lo es el GNV.

Para conocer si se cumple con los requisitos de aplicación puede consultarse en la web: camiseaesenergia.pe/bonocamiseagnv, o bien, para aplicar al bono se debe solicitar información directamente al número de *WhatsApp* +51981444555 de Cálida.



Logros 2022

Gracias a nuestro Bono Camisea GNV hemos beneficiado a más de 200 unidades pertenecientes a diversas empresas de transporte de carga y transporte público reconocidas en Lima y Callao.

También hemos puesto en operación una estación dedicada a GNV para la empresa Perú Bus (corredor amarillo) e incorporado 12 concesionarios de vehículos como parte del Programa.



Desempeño
Ambiental

3.6. Cumplimiento ambiental

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

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El cumplimiento ambiental nos permite estar preparados para el futuro y enfrentar el desafío de brindar a nuestros clientes productos o servicios de calidad con un impacto ambiental mínimo.

Este se encuentra dentro de nuestro marco del proceso “Cumplimiento Normativo de Cálidda” y es un eje estratégico para el desarrollo de nuestra gestión ambiental.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Contamos con una Política de Sostenibilidad y una Política Ambiental, así como una Política de Cumplimiento Normativo; a través de ella velamos por el cumplimiento de la legislación aplicable en términos de gestión ambiental.

Por otro lado, contamos con un Plan Integral de Gestión Ambiental y un Manual de Manejo Ambiental, los cuales describen las metodologías y controles para medir y gestionar el desempeño de la organización en función de objetivos e indicadores de seguimiento.

Asimismo, con el soporte del estudio de abogados Benites, Vargas y Ugaz, identificamos los requisitos legales aplicables para nuestras operaciones, y adicionalmente verificamos nuestro cumplimiento normativo en materia ambiental con el apoyo de la empresa Ada Alegre Consultores S.A.

En caso de algún incumplimiento ambiental por parte de nuestros colaboradores o en nuestros procesos, contamos con mecanismos formales de quejas y reclamaciones, tales como: Aló Cálidda, centros de servicio al cliente, web y cartas. Dichas quejas y reclamaciones son dirigidas hacia el área de Gestión de PQRS, quienes las analizan y gestionan la solución junto a la Dirección de Sostenibilidad y Reputación y/o la Dirección de Regulación y Legal, según corresponda.

Desempeño 2022

No registramos incidentes sobre incumplimientos ambientales y tampoco hemos tenido paralizaciones de nuestra operación o proyectos por incumplimientos ambientales.



Desempeño Ambiental



Abastecimiento sostenible



Abastecimiento sostenible

4.1. Cadena de suministro sostenible

[GRI 2-6] [GRI 3-3] [GRI 205-1] [GRI 414-2]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Para garantizar el abastecimiento de gas natural a nuestros clientes y masificarlo en nuestra zona de concesión, requerimos de una cadena eficiente que nos permita operar con calidad, ética, transparencia y sostenibilidad. Por ello, el desarrollo de una cadena de valor bajo el enfoque de sostenibilidad forma parte de nuestro mapa estratégico. De esta forma, mitigamos y controlamos potenciales riesgos que afecten a nuestros grupos de interés y al ambiente; asimismo, promovemos las mejores prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que hacen más competitivos a nuestros proveedores y contratistas.

Modelo de gestión de abastecimiento

¿CÓMO SE GESTIONA?

Nuestra cadena de abastecimiento se compone principalmente de fabricantes y distribuidores de bienes, entre los cuales destacan empresas de servicios de construcción de redes de acero y polietileno, así como estaciones de regulación de presión.

Nuestra prioridad es garantizar el abastecimiento de gas natural a nuestros clientes y masificarlo en nuestra zona de concesión, por ello, contamos con una cadena eficiente que nos permite operar con calidad, oportunidad, competitividad, ética y transparencia.

Nuestra gestión de abastecimiento se encuentra alineada al modelo propuesto por nuestra casa matriz, Grupo Energía Bogotá (GEB), que cuenta con 6 ejes de acción y 5 grandes procesos:

La gestión de abastecimiento se encuentra presente transversalmente en la organización, especialmente en las áreas de Operaciones y Comercial de la compañía, a través de estrategias de mediano y largo plazo que impactan positivamente en los flujos del negocio y que se traducen en procesos más eficientes.

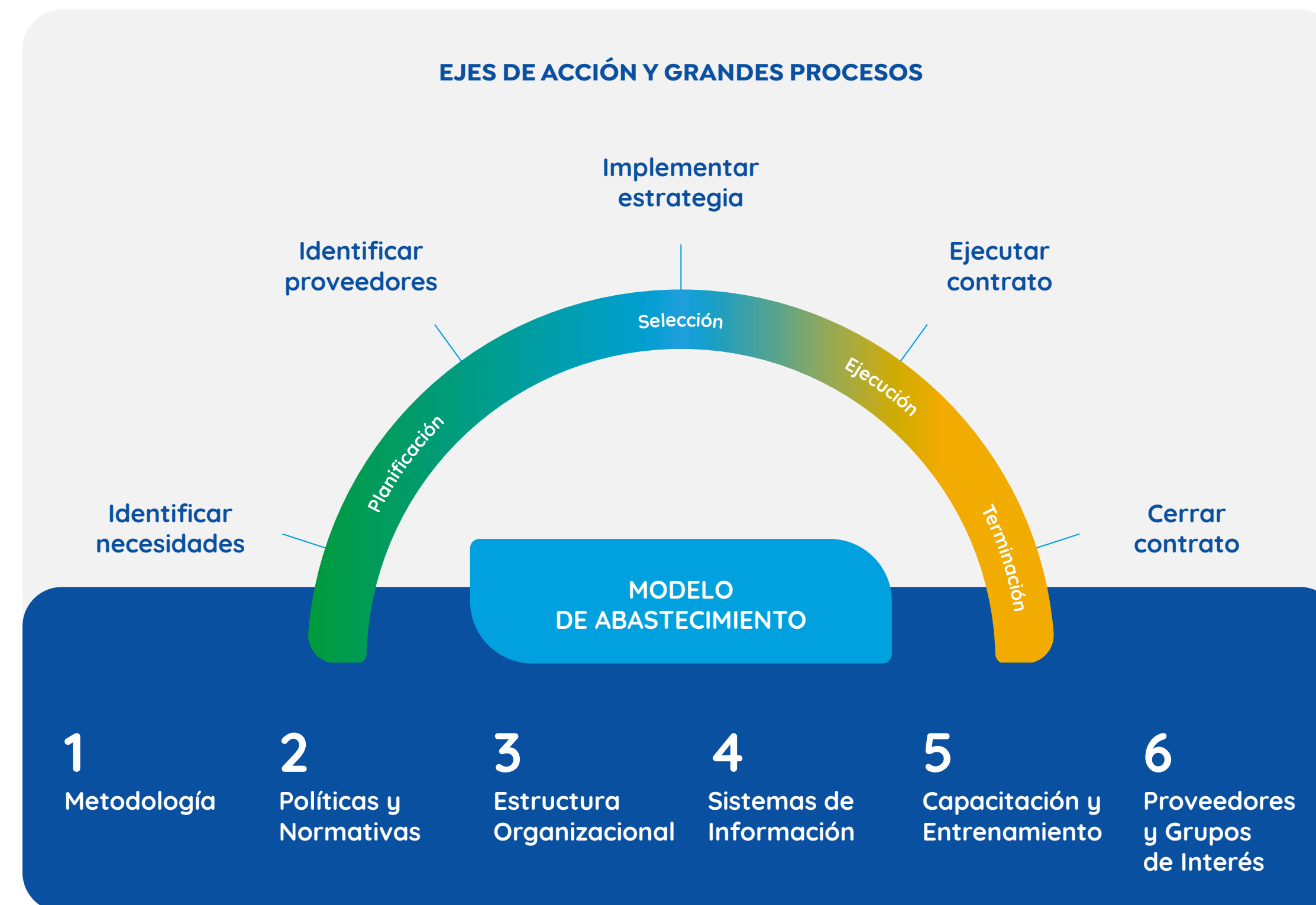
A nivel de supervisión, contamos con un Comité de Contratación, el cual cuenta con la participación de siete directores que realizan un seguimiento de todas las acciones relacionadas a las prácticas de abastecimiento de la empresa.

Para regular estos procesos, nuestro Modelo de Abastecimiento cuenta con los siguientes lineamientos:

- 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.

Estos lineamientos se encuentran publicados en el siguiente enlace:

<https://www.calidda.com.pe/proveedores-y-terceros/lineamientos-de-contratacion/>.



Abastecimiento sostenible

Lineamientos para la evaluación de desempeño de proveedores

Luego de la selección, designamos un supervisor para el seguimiento de la ejecución del contrato suscrito entre nosotros y el tercero. En esta etapa controlamos los aspectos administrativos, técnicos, financieros, legales y de desarrollo sostenible del contrato.

Hemos incorporado una cláusula específica sobre derechos humanos en el modelo de contratación, promoviendo en todos los ámbitos el total compromiso de acoger, respetar y reparar cuando sea necesario, según los convenios internacionales.

Medimos la gestión de abastecimiento mediante los siguientes indicadores:

- **Plan Anual de Compras:** se presenta el avance trimestralmente al Comité de Contratación.
- **Ahorros:** se registra mensualmente en función de las contrataciones realizadas.
- **Tiempos de atención:** se registra mensualmente en función de las contrataciones realizadas.
- **Satisfacción de cliente interno y externo.**
- **Quiebre de stock:** se registra mensualmente.

Adicionalmente, llevamos a cabo auditorías al proceso de abastecimiento por parte del equipo de Auditoría Interna y SGI.

4.1.1. CRITERIOS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES

[GRI 3-3] [GRI 414-2]

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

También incluimos evaluaciones para conocer el grado de satisfacción de los proveedores, lo cual es muy valioso porque nos permite identificar cómo nos perciben y hacer mejoras, en este sentido, poseemos un puntaje del 96% de grado de satisfacción de los proveedores, resaltando nuestra adherencia a los principios de contratación y confianza en los trámites que realizamos.

Los impactos ambientales en la contratación de contratistas los identificamos en la matriz de aspectos ambientales donde son evaluados, valorados y controlados. Los principales procesos de registro de proveedores que incluyen la evaluación de los criterios mencionados son:

		
Proceso	Evaluación	Responsable
Proceso de selección	Ficha de datos del proveedor (firmada por el representante legal), certificado bancario, poderes, verificación en SUNAT	Gestión de Proveedores
	Verificación en listas restrictivas	Oficial de Cumplimiento
Registro de proveedores	Contrato que incluye cláusulas con criterios ambientales, laborales, de derechos humanos y cláusulas para evitar el trabajo infantil	Área legal
Interventoría	Acreditación en salud, seguridad en el trabajo y ambiente	Área de Salud y Seguridad en el Trabajo y Gestión Ambiental de Cálidda
	Evaluación del proveedor durante la vigencia del contrato o a la finalización de este, tomando en cuenta el cumplimiento de criterios técnicos, administrativos, de salud y seguridad en el trabajo, ambiente, gestión ambiental, relaciones comunitarias y calidad.	Interventor



Logros 2022

Nuestra gestión nos permitió avanzar de manera positiva en el cumplimiento de diversas metas, destacándose las siguientes:

- ✔ **Manual de contratación y control de ejecución:** alcanzamos una gestión de contratación con mayor claridad, manteniendo puntos de control, automatización y altos estándares de transparencia. La ejecución de nuestro Plan Anual de Contratación ha tenido un avance del 89%.
- ✔ **Sistema SAP:** aseguramos la continuidad del suministro de bienes y servicios, donde hemos logrado restablecer el flujo desde la emisión de la Solped (Solicitud de Pedido) hasta la HES (Hoja de Entrada de Servicios) / MIGO (Transacción para efectuar movimiento de materiales) sin perjudicar el normal desenvolvimiento de las actividades en el control del Plan Anual de Compras asociado al presupuesto.
- ✔ **Manejo de inventarios:** impulsamos con éxito la elaboración de contratos a largo plazo y la disponibilidad de una cartera de proveedores alternativos homologados técnicamente. Esto nos permitió actuar con rapidez en un año donde, además de pasar por la crisis de una pandemia global, rompimos el récord de conexiones y construcción de redes externas para suministrar los materiales que requiere la operación de Cálidda, de forma continua y sin quiebre de stock.
- ✔ **Plataforma de sostenibilidad de PAR Servicios:** colocamos a disposición de nuestros proveedores un cuestionario de autodiagnóstico en cuatro dimensiones (Gobierno y Estrategia, Económico, Ambiental y Social) con el objetivo de identificar las brechas y establecer planes de acción para ir robusteciendo la sostenibilidad en la cadena de abastecimiento.



Abastecimiento
sostenible

4.2. Relacionamiento con proveedores

[GRI 3-3] [GRI 205-1]

VI Reunión con proveedores

Como parte de nuestras buenas prácticas, lideramos la “6ta edición del Encuentro de Proveedores”, un espacio de diálogo para estrechar lazos con las empresas proveedoras con las que trabajamos y suman al desarrollo del país. Este evento contó con la participación de más de 150 proveedores, a quienes les presentamos nuestro Plan Anual de Compras y el reforzamiento de nuestros lineamientos de ética y transparencia. Además, reconocimos y premiamos a las empresas en las categorías: la excelencia en el servicio, calidad, desempeño en salud y seguridad en el trabajo y sostenibilidad.

Premio a la excelencia en sostenibilidad

Reconocimos a la contratista PA Perú SAC con el Premio a la Excelencia en Sostenibilidad, debido a su alto índice de cumplimiento de los lineamientos ambientales y también por obtener el mejor desempeño en el cumplimiento anual de los procesos de la *Guía de Relaciones Comunitarias*.

Participación en talleres

Participamos de los talleres organizados por Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards), Perú Sostenible y Centrum como expositores en la “Red de Compradores Responsables: Gestión y planificación

para promover compras sostenibles”, espacio en el que dimos a conocer las buenas prácticas que tenemos implementadas.

- **Otras participaciones**

Somos parte activa en la iniciativa Provee Pyme, plataforma de articulación comercial, liderada por la Asociación PYME Perú en alianza con la Confiep (Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Gestión sostenible en proveedores

Hemos llevado a cabo diversas actividades para seguir fortaleciendo nuestra cadena de valor sostenible, entre estas:

- **Empresas proveedoras lideradas por mujeres.**

Durante el 2022, identificamos empresas lideradas por mujeres para incorporarlas a la base de datos de proveedores, facilitando su contratación. Como resultado, a la fecha tenemos registradas 29 empresas proveedoras que tienen estas características.

- **Mi Proveedor de PAR servicios.**

Por otro lado, en las reuniones mensuales con nuestros contratistas y relacionistas comunitarios, compartimos cápsulas informativas sobre temas de diversidad e inclusión. Asimismo, logramos fomentar la participación voluntaria de 36 proveedores en la medición Ambiental, social y gobernanza (ASG) mediante la plataforma Mi Proveedor de PAR servicios; esto con el objetivo de que tengan valiosa información de cómo pueden continuar contribuyendo al desarrollo sostenible del país.

- **Implementación de un boletín trimestral.**

En este formato destacamos las buenas prácticas de nuestros proveedores, difundimos las acciones socioambientales que venimos desarrollando y compartimos cursos en línea, talleres y actividades para fortalecer su gestión sostenible.

- Compartimos módulos informativos en temas de Diversidad e Inclusión con nuestros contratistas y relacionistas comunitarios en las reuniones mensuales.



Abastecimiento sostenible

TESTIMONIO

Angela es gerente general de PA Perú, una de las principales contratistas de Cálidda para el área de construcción de redes de gas natural desde hace ocho años. Durante ese tiempo, el trabajo colectivo entre ambas organizaciones ha sido clave para el proceso de masificación de esta energía económica, segura y limpia en Lima y Callao.

A partir de esa relación, PA Perú ha buscado mejorar su gestión sostenible mediante iniciativas como campañas de arborización, el desarrollo de su compromiso ambiental y el tratamiento de residuos, así como el cumplimiento de políticas ambientales.

Según Angela, ello fue posible gracias al trabajo en conjunto con Cálidda, sus colaboradores y clientes, lo que les permitió ganar el Premio de Sostenibilidad en el Encuentro de Proveedores del 2022.

“

Nuestro principal aprendizaje ha sido encontrar nuevas formas de crecer como empresa y Cálidda nos ayudó mucho. Hemos podido hacerlo gracias a que su acompañamiento nos hizo más conscientes de los impactos que podemos tener, en las comunidades y en el medio ambiente. Eso siempre será muy positivo, para nosotros y nuestro entorno”

Ángela Perdomo

GERENTE GENERAL DE PA PERÚ: GANADORES DEL PREMIO DE SOSTENIBILIDAD EN EL ENCUENTRO DE PROVEEDORES.



Abastecimiento
sostenible

4.3. Programas de prevención de la corrupción de empresas para proveedores y contratistas

[GRI 3-3] [205-2]

Con el objetivo de reforzar el comportamiento ético en nuestra cadena de valor, llevamos a cabo una capacitación en prevención de la corrupción para nuestros proveedores y contratistas.

Capacitamos en materia de componentes del sistema de prevención, Código de Ética y Conducta a proveedores y contratistas en el 6to Encuentro de Proveedores organizado por nuestra Dirección de Abastecimiento y Servicios; incluyendo, además, nuestros valores y principios éticos, lineamientos sobre relacionamiento con funcionarios públicos, política de obsequios y atenciones, y Canal Ético.

También hemos afianzado en los participantes los comportamientos éticos e íntegros que se espera de cada uno de ellos. De esta manera, aseguramos el comportamiento ético en la cadena de valor.



Retos 2023

Buscamos desarrollar el Plan Anual de Contratación 2023, el cual incorporará categorías estratégicas relevantes para el desarrollo de nuestra operación, así como la contratación de contratistas de construcción de redes internas y externas.



Abastecimiento
sostenible



5

Gestión de personas



Gestión de personas

5.1. Gestión de talento

Contamos con una Política de Gestión del Talento que tiene como objetivo contribuir al logro de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico, mediante la aplicación y consolidación de un modelo de gestión de talento que permite:

- Consolidar prácticas para atraer y retener el mejor talento.
- Desarrollar personas integrales.
- Definir estructuras adecuadas al proyecto estratégico, que son flexibles, permiten trabajo en equipo y la movilidad.
- Consolidar una cultura basada en los valores corporativos, relaciones justas y equitativas.
- Mejorar los procesos y definir los roles de cada uno de los integrantes del equipo.

5.1.1. MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAS

Apostamos por una cultura sólida que apalanque la estrategia organizacional. Para lograrlo, contamos con un modelo de Gestión de Personas en el que se encuentran expresados todos los procesos y servicios

centrales que permiten a nuestra organización y a los líderes gestionar el modelo cultural, conformado por nuestro propósito superior, nuestros valores y nuestros atributos de liderazgo.

Nuestro modelo de gestión de personas cuenta con un proceso de soporte, el cual está conformado por los siguientes puntos:

- Estructura y compensación.
- Marca atractiva y poderosa para aportar a la sostenibilidad y la reputación.
- Relacionarnos de manera armónica promoviendo la legitimidad y la confianza.
- Gestionar el desempeño de nuestro talento.
- Trabajar para mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores.

Por otro lado, el modelo de gestión de personas se encuentra alineado al Plan Estratégico Organizacional, dentro del cual impulsamos objetivos y estrategias relacionadas al desarrollo de nuestros colaboradores. El Plan lo operativizamos a través de 13 líneas de acción y 4 objetivos:

1. **Consolidar la adopción de la cultura “Somos Cálidda”:** impulsamos los valores y comportamientos esperados, liderazgo visible, diversidad e inclusión.
2. Potenciamos la experiencia y el ambiente para impulsar la marca empleadora.
3. Fortalecemos nuestro modelo de desempeño y avanzamos en la identificación del talento clave.
4. Continuamos incrementando la madurez de los procesos de gestión de personas.

Dirección de Gestión de Personas

Contamos con una Dirección de Gestión de Personas cuyos objetivos y estrategias son aprobados por el Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Compensaciones. Dichos objetivos se incluyen como objetivos de desempeño tomando en cuenta la jerarquía que tiene cada uno de nuestros colaboradores y el aporte en su área o proceso.

Dentro de las políticas, procesos y procedimientos que respaldan nuestra gestión se encuentran:

- Política de Gestión del Talento y Política de Diversidad e Inclusión.
- Reglamento Comité de Administración Salarial y Política de Compensaciones.
- Política de Reclutamiento y Selección.
- Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Comité de Intervención y Hostigamiento.
- Evolución Cultural: Somos Cálidda #EnergíaConPropósito.



Estrategia de Gestión de Personas

Nuestra estrategia forma parte del plan de Mitigación del Riesgo de Continuidad de Negocio, el cual se encuentra respaldado por un equipo especializado que permite un mapeo adecuado del talento y el plan de sucesión, con el objetivo de crear un ambiente y cultura de productividad.

Las herramientas que contribuyen con el seguimiento de nuestra estrategia de gestión de personas son:

- **Tablero de indicadores de Gestión de Personas.** Este tablero se carga mensualmente con resultados para monitorear el avance de los principales indicadores de los procesos de la Dirección de Gestión de Personas. A continuación, detallamos los procesos y algunos indicadores:
 - a. **Administración del personal:** ingresos, ceses y ausencias.
 - b. **Atracción y Selección:** rotación voluntaria, rotación involuntaria y tiempo de selección.
 - c. **Capacitación:** horas de capacitación, cobertura de capacitación y NPS de capacitación.
 - d. **Desempeño:** % de avance de cada fase.
 - e. **Desarrollo:** % de avance de talleres de liderazgo, % avance Mapa de Talento y cobertura con talento interno.
 - f. **Cultura y Clima:** % satisfacción, nivel de adopción de los valores Cálidda, entre otros.

- **Mediciones y herramientas de escucha y monitoreo de la gestión en la organización.** Medimos el ambiente laboral Mercer, GPTW, Merco Talento, ELSA; Ethisphere, Cultura de SST, Cultura de Servicio y Cultura Ética.

Los resultados que obtenemos los presentamos al Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Compensaciones, y de manera mensual al Comité de Gerencia.


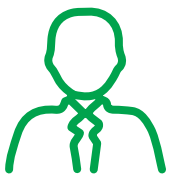



5.1.2. COMPOSICIÓN LABORAL

[GRI 2-7] [GRI 2-8]






Cerramos el 2022 con 388 colaboradores: 287 hombres y 101 mujeres. El 97% de nuestro equipo cuenta con contratos a plazo indeterminado.

Los colaboradores de nuestros contratistas en área de proyectos que realizan tareas de redes internas (incluyendo comerciales) y mantenimiento, sumaron 5,604 personas.

Colaboradores de categoría laboral y género

	 Directores	 Subgerentes	 Coordinadores y supervisores	 Analistas	 Auxiliares y asistentes
Hombre	7	20	44	207	9
Mujer	2	12	15	64	8

Colaboradores por rango de edad y género

	 Menores de 30 años	 Entre 31 y 40 años	 Entre 41 y 50 años	 Entre 51 y 60 años	 Mayores de 61 años
Hombre	23	140	104	15	5
Mujer	18	44	36	3	0



5.1.3. SOMOS CÁLIDDA – ENERGÍA CON PROPÓSITO

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Por medio del proyecto de evolución cultural “Somos Cálidda #EnergíaConPropósito” buscamos continuar impulsando la estrategia de la organización a través del desarrollo de las capacidades, *engagement* y la participación de nuestros colaboradores en el desarrollo de la cultura organizacional.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Contamos con un mapa estratégico que está compuesto por 12 objetivos definidos por la Dirección de Gestión de Personas y el área de Cultura. Asimismo, hemos definido cuatro grandes objetivos en los que hemos venido trabajando desde el año 2020:

- Continuar con la evolución cultural Somos Cálidda.
- Impulsar la marca empleadora, mejorando la experiencia del colaborador.
- Fortalecer un modelo de desarrollo y liderazgo que promueve el cambio y el pensamiento digital.
- Incrementar la madurez de los procesos de Gestión de Personas.

Adicionalmente, revisamos de manera anual los lineamientos de nuestros accionistas –Grupo Energía de Bogotá y Promigas–, el mapa estratégico, la estrategia de gestión de personas y la hoja de ruta cultural, para priorizar aquellos objetivos, proyectos e iniciativas que correspondan con nuestro foco estratégico que hemos planteado con apoyo de nuestra Alta Gerencia, líderes, colaboradores y corporativo.

Nuestra cultura “Somos Cálidda”

Hemos consolidado nuestra cultura “Somos Cálidda”, cuyo objetivo es continuar con la alineación de los sistemas de gestión de personas a nuestra nueva cultura, impulsando tres capacidades críticas en la organización:

- **El cliente al centro.** Proyecto del modelo de servicio.
- **Innovación.** Programa Renergy de innovación e intraemprendimiento.
- **El pensamiento digital.** Implementación de SAP S/4HANA y la implementación del trabajo híbrido.

Programa de reconocimiento Energía que Trasciende

En el marco de la evolución cultural lanzamos el programa #EnergíaQueTrasciende, a través del cual reconocemos a los mejores representantes de nuestros valores; asimismo, realizamos un homenaje a quienes cumplieron quinquenios.

Consideramos importante que nuestros colaboradores se sientan reconocidos, por ello, el programa tiene como objetivo reconocer a nuestros colaboradores: i) por sus años de servicio, ii) por poner nuestros valores Cálidda en práctica mediante comportamientos clave y iii) a colaboradores que han crecido con nosotros.

- Años de servicio (5, 10, 15 y 20 años): 67 colaboradores
- Valores Cálidda: 6 colaboradores
- Creciendo con nosotros: 4 colaboradores



Capacitaciones y planes de trabajo

Hemos desplegado el ciclo de capacitaciones para líderes con temas fundamentales tales como:

- Retroalimentación para motivar.
- Gestión de cultura y clima.
- Gestión de cambio y liderazgo innovador.

Por otro lado, hemos articulado y ejecutado planes de trabajo transversales con los equipos de seguridad y salud en el trabajo, sostenibilidad, experiencia del cliente, innovación y con quienes hacen parte de la arquitectura de control, a fin de promover y facilitar la adopción de nuestros valores culturales.

Próximamente, relanzaremos nuestra inducción cultural bajo un formato *blended* que busca adaptar la inducción a la realidad híbrida que vivimos en Cálidda.



5.1.4. CLIMA LABORAL

[GRI 3-3]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Consideramos el ambiente laboral como un elemento fundamental en la construcción de una cultura saludable dentro de la organización, inculcando la confianza, la comunicación clara, transparente y bidireccional.

Por ello, estamos convencidos de la importancia de contar con profundo sentido de propósito, calidad humana y una estrategia ganadora como factores clave para generar un entorno único, donde nuestros colaboradores se sientan en la libertad de desarrollar sus funciones y acciones alineadas a un propósito inspirador y a nuestros valores.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Nuestra estrategia impulsa la transformación cultural, propiciando la productividad mediante un sistema de detección de talento altamente efectivo donde nuestros líderes y colaboradores desarrollan sus capacidades críticas, entre estas la capacidad de cambio y el pensamiento digital en línea con cuatro objetivos:

- Consolidar la adopción de la cultura “Somos Cálidda”.
- Potenciar la experiencia y el ambiente para impulsar la marca empleadora.
- Fortalecer el modelo de desempeño y avanzar en la identificación de talento clave.
- Continuar incrementando la madurez de los procesos de Gestión de Personas.

Medición y gestión del ambiente laboral

Utilizamos metodologías de estándar mundial para gestionar y medir nuestro ambiente laboral dos veces al año, a través de reconocidas consultoras como Great Place to Work Institute (GPTW) y Mercer.

La metodología de GPTW contempla cinco dimensiones para construir ambientes de trabajo donde la confianza es el pilar fundamental, las cuales son: Credibilidad del liderazgo, Respeto, Imparcialidad, Orgullo y Camaradería.

Por otro lado, Mercer cuenta con un modelo de alineación dinámica desde la estrategia de la compañía, y define cuatro componentes con sus interacciones, los cuales repercuten en la experiencia de nuestros colaboradores. Su modelo se compone de nueve dimensiones y sus resultados se basan en tres indicadores: Clima, Compromiso y Satisfacción.

Ambas mediciones nos permiten garantizar la objetividad y confidencialidad del proceso, proporcionando insumos orientados a la generación de planes de acción transversales y focalizados. Esto con el objetivo de mejorar de manera continua nuestra gestión, la cual se encuentra alineada a la estrategia del negocio y nuestro foco en las personas.

Adicionalmente, contamos con la Política de Diversidad e Inclusión, la cual establece principios y lineamientos para promover y mantener un

ambiente laboral con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidad, libre de cualquier tipo de discriminación en todos nuestros colaboradores. Por ello, también participamos en las siguientes mediciones de nuestro ambiente laboral:

- Medición ADKAR (adopción de valores corporativos).
- Medición ELSA (Diagnóstico sobre Espacios Laborales Sin Acoso).
- Medición Merco Talento (Marca empleadora).

Desempeño 2022

Hemos sumado esfuerzos en potenciar la experiencia y el ambiente laboral, con el objetivo de impulsar la marca empleadora. A continuación, presentamos los planes que hemos desarrollado para lograr dicho objetivo con sus principales actividades:

Plan de bienestar con foco en balance de vida y salud mental. Llevamos a cabo actividades para la prevención del estrés y la ansiedad.

- El programa de desconexión digital Conecta Contigo.
- La promoción de actividades físicas y virtuales, como el miércoles de fútbol.
- Asesorías nutricionales y psicológicas.
- Programas preventivos en salud física y mental.

Plan para mejorar la percepción de meritocracia.

A través de la construcción y publicación de la política y lineamientos de ascensos y plan de comunicación de crecimiento y desarrollo.

Plan de atracción y posicionamiento de marca empleadora.

Mediante el cual participamos en ferias universitarias, ponencias y charlas, impulsando nuestra estrategia en canales digitales, a través de *LinkedIn* y la web *Cálidda*. También promovemos el talento joven mediante nuestro programa de prácticas Talento con Energía.

Logros 2022

Hemos obtenido resultados positivos con relación a la gestión del ambiente laboral, destacando nuestro buen desempeño en los siguientes indicadores:

- ✓ **Resultado de Estudio de Clima Laboral GPTW:** 89%.
- ✓ **Resultado de Estudio de experiencia Mercer:** 91%.
- ✓ **Resultado de Medición ADKAR:** superando punto de barrera en todas las etapas de cambio en la organización y consolidando la adopción de la cultura "Somos Cálidda".
- ✓ **Resultado de Medición ELSA:** 94% de colaboradores considera que existe 0 tolerancia al acoso sexual laboral en Cálidda.
- ✓ **Resultados Merco Talento:** puesto 40 en el ranking general y puesto 3 en el sector petróleo y gas.

5.1.5. ATRACCIÓN Y SELECCIÓN

[GRI 3-3]

Nuestro procedimiento de Reclutamiento y Selección (R&S) nos permite obtener la credibilidad, transparencia y objetividad en nuestro proceso de búsqueda del mejor talento. Tenemos como prioridad buscar primero el talento interno, por lo que nuestros colaboradores pueden presentarse de manera libre a los procesos de selección interna y medir sus capacidades y competencias, obteniendo una retroalimentación en su proceso de participación.

Selección y atracción con foco en diversidad e inclusión

Conscientes que la diversidad e inclusión son indispensables para el crecimiento de nuestros colaboradores y de nuestra empresa, promovemos una cultura basada en la equidad e inclusión que valora la diversidad de cada uno de nuestros colaboradores. En tal sentido, los lineamientos de nuestro proceso basado en buenas prácticas laborales logran un proceso eficiente y de altos estándares de calidad que nos permite contar con el mejor talento que la organización requiere para lograr los objetivos organizacionales.

Esto lo realizamos mediante la implementación del proceso de selección conforme a nuestra Política de diversidad e inclusión, Política de Reclutamiento y Selección y Procedimiento para realizar Reclutamiento y Selección, destacando lo siguiente:

- Nuestros filtros de reclutamiento ofrecen una base compuesta por talento diverso.
- El 36% de nuestros procesos contaron con terna preferente.
- El 60% de nuestros procesos contaron con un panel paritario.
- Filtros internos para la disminución de sesgos inconscientes.

Talento con energía

Nuestro programa refleja el compromiso que tenemos con la atracción y desarrollo del talento joven, con el objetivo de generar un entorno de trabajo diverso a nivel generacional y de intercambio de experiencias.

Este programa lo realizamos de manera anual, enfocándonos en atraer a los mejores practicantes del mercado, ofreciéndoles una excelente oportunidad para su desarrollo profesional. Estos talentos pasan por una etapa formativa, donde desarrollamos su potencial para conformar nuestra cantera de talento y cubrir futuras posiciones en la compañía.

Nuestro objetivo es incorporar a 20 personas que cubran de manera estratégica posiciones disponibles en enero cada año, incluyendo la elaboración de un proyecto de mejora de la mano de un líder como parte de su proceso de aprendizaje.

Desempeño 2022

Llevamos a cabo 24 procesos de selección, de los cuales el 17% han sido cubiertos con talento interno. Además, 5 de ellos han sido ascensos y movimientos laterales dentro de la organización.

Por otro lado, hemos participado en 4 ferias laborales: TEC, PUCP, UNI y Work Match, y en 3 charlas: i) PUCP - 22 Participantes, ii) TECSUP - 98 participantes y iii) UNMSM - 213 participantes.

Logros 2022

Hemos mejorado nuestro Sistema de Atracción y Selección, obteniendo los siguientes resultados:

- ✓ **Robusto modelo de gestión de desempeño.** Evaluamos los objetivos organizacionales y objetivos individuales, Evaluación de competencias y valores, Evaluación 360 para líderes, Calibración de Talento, Compensación Variable por Desempeño. Además, se ha obtenido que el 100% de colaboradores han sido evaluados en su desempeño individual.
- ✓ Obtuvimos el puesto 15 en la lista de los mejores lugares para trabajar de GPTW.
- ✓ **Programa Talento con Energía.** Se contó con 15 graduados en la primera promoción y con 5 proyectos ganadores.
- ✓ **Talento interno y ascensos.** Incrementamos el 10% la cobertura de vacantes con talento interno y hemos incrementado en 1 punto el total de colaboradores ascendidos versus el 2021.



Gestión de personas



5.1.6. DESEMPEÑO Y DESARROLLO

[GRI 3-3]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Buscamos potenciar el talento de los colaboradores a través de nuestra gestión de desempeño, la cual forma parte de la estrategia de gobernanza. Por ello, nuestros objetivos estratégicos son aprobados al más alto nivel 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 en el despliegue anual de objetivos.

El modelo de gestión de desempeño nos permite uniformizar criterios entre líderes y áreas, con la finalidad de poder medir a todos nuestros colaboradores bajo estándares compartidos por todos e impulsados por nuestra Alta Gerencia. Además, buscamos contar con información relevante y objetiva para la toma de decisiones de talento, buscando promover nuestros principios de equidad, transparencia y meritocracia.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Nuestro proceso de evaluación de desempeño se alinea con nuestra estrategia cultural por medio de la medición de los Valores Cálida instrumentalizados en las siguientes competencias:

- Primero la Vida.
- Conciencia Social.
- Desempeño Superior.
- Pasión por el Cliente.
- Hacemos lo Correcto.
- Comunicación Efectiva.
- *Expertise* Profesional.
- Capacidad de Gestión.
- Empatía.
- Autodesarrollo.
- Trabajo en Equipo.



Gestión
de personas

Desempeño 2022

Ciclo de talleres para líderes

Fortalecimos las competencias en nuestro modelo de liderazgo, generando confianza y compromiso, e impulsando la capacidad de cambio, la innovación y el pensamiento digital. Por ello, por medio del taller para líderes, motivamos la Gestión de Cultura y Clima, Gestión del Cambio y Liderazgo Innovador.

Asimismo, a través de los talleres buscamos brindar a nuestros líderes herramientas y metodologías que les permitan seguir potenciando su liderazgo y su rol clave en el logro de los objetivos e iniciativas alineadas a la estrategia de la compañía.

Además, este año, hemos implementado talleres relacionados a la desconexión digital y herramientas que permitan liderar equipos en la modalidad de trabajo híbrido, respetando el derecho a la desconexión digital.

Etapas y avances de nuestra Gestión del Desempeño 3K

- **Etapa 1K.** Llevamos a cabo talleres para acompañar a líderes y colaboradores en la definición exitosa de sus objetivos SMART. Asimismo, a fin de medir la efectividad de este proceso establecimos una auditoría, en la que medimos: 1) Alineación de los objetivos con la estrategia, 2) Consistencia en los pesos de los objetivos y 3) Revisión de Objetivos individuales. Hemos registrado que el 70% de colaboradores participaron en este espacio y obtuvimos un NPS de 77 puntos.
- **Etapa 2K.** Iniciamos con talleres de retroalimentación para líderes, los cuales buscaron entregar herramientas para acompañar el desarrollo de sus equipos y potenciar su desempeño y desarrollo a través de conversaciones significativas. Posteriormente, activamos el seguimiento al desempeño, obteniendo dentro de esta sección que el 86% de nuestros colaboradores participaron en este espacio, logrando un NPS de 77 puntos.

- **Etapa 3K.** Consistió en el cierre de desempeño, etapa en la cual se calificaron nuestros objetivos y competencias del año, obteniendo la nota de desempeño global. Además, fue un espacio en el que pudimos tener conversaciones líder-colaborador y brindar retroalimentación del trabajo realizado durante el año con el objetivo de buscar oportunidades de mejora.

Evaluación 360°

Esta medición es una herramienta dirigida a los líderes de nuestra organización que nos permite medir las competencias y fortalecer nuestra gestión de desempeño, siendo un complemento del cierre de nuestro Proceso de Evaluación de Desempeño que se basa en nuestros valores y competencias.

Por medio de esta evaluación, que se realiza dos veces al año, hemos potenciado nuestro desempeño superior, emitiendo un informe donde se muestran los resultados al finalizar el proceso, y considerando a todos nuestros colaboradores que participaron en el proceso con el objetivo de brindar retroalimentación del desarrollo de su trabajo a lo largo del año.

Esta dinámica permite que nuestros colaboradores conozcan el nivel en el que se encuentran y con ellos identificar eficiencias en sus procesos y oportunidades de mejora continua.



5.1.7. CAPACITACIONES

[GRI 3-3] [GRI 404-1] [GRI 404-2]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Nuestros lineamientos de Gestión de Aprendizaje están enfocados en asegurar que las acciones formativas contribuyan a la mejora del desempeño y logro de nuestros objetivos estratégicos, permitiendo la construcción de contenidos de valor para nuestros colaboradores.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Como parte de la evaluación de nuestros procesos internos, identificamos oportunidades de mejora que podríamos cubrir a través de la gestión del conocimiento.

Una de las mejoras se enfocó en el aumento de la modalidad asíncrona en la oferta formativa. Por ello, potenciamos la plataforma Universidad Cálida, una herramienta flexible que se adapta al ritmo y posibilidades de aprendizaje del colaborador para mejorar su desempeño a través de cursos virtuales interactivos, videos, evaluaciones y más contenido formativo.

La digitalización de nuestra oferta formativa nos permitió obtener reportes en tiempo real, lo que facilitó dar un mayor seguimiento al cumplimiento de la capacitación obligatoria y a la mejor organización por parte de nuestros colaboradores y sus líderes.

Desempeño 2022



Capacitamos a
453
colaboradores



Recibieron en total
13,596
horas de formación

Esto representó un promedio de 30 horas de formación por colaborador, abordando diferentes programas alineados con nuestros valores corporativos, priorizando la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores; así como el cumplimiento, la gestión ambiental y formación sobre las actividades que aseguran la continuidad operativa de la empresa.

Por otro lado, hemos desplegado el Plan de Cursos Normativos, el cual contó con 7,157 horas de formación. A través de este programa ofrecimos flexibilidad para el cumplimiento de las capacitaciones normativas.



Gestión
de personas



Para este 2023, buscamos brindar oportunidades de crecimiento profesional y personal a través del beneficio académico del programa regular de inglés para nuestros colaboradores.

Programa de Calificación Cálidda

Hemos logrado cumplir con un reto propuesto, virtualizar el Programa de Calificación Cálidda para el refuerzo de competencias técnicas, logrando migrar 108 recursos audiovisuales, que representan 160 horas de contenido técnico alojados en nuestra plataforma de aprendizaje, de manera que permita proporcionar al colaborador contenido técnico de fácil acceso, y dar a conocer los procesos de las tareas a los nuevos ingresos.

Formación técnica para el área de Operaciones

Hemos implementado de la mano de formadores internos y externos 3,286 horas de formación técnica para nuestros colaboradores de operaciones, formando a más de 200 colaboradores.

Adicionalmente, logramos gestionar el Programa de Capacitación para nuestros supervisores de planta a fin de afianzar la competitividad y lograr un mejor desenvolvimiento en el puesto de trabajo, a través sesiones interactivas en línea y horas de práctica presencial que reforzaron lo aprendido.



Logros 2022

Hemos mejorado nuestro sistema de formación y capacitación, obteniendo los siguientes resultados:

- ✓ Logramos un mayor involucramiento y soporte en las áreas a través de consultorías de aprendizaje, detección de necesidades y diseño instruccional.
- ✓ Alcanzamos un mayor porcentaje de participación de los colaboradores en el cumplimiento de cursos normativos.
- ✓ Realizamos el despliegue del ciclo de talleres para los líderes de la organización, lo cual nos permitió fortalecer competencias de liderazgo clave.
- ✓ Incrementamos la oferta formativa asíncrona en la malla curricular.

Retos 2023

Buscamos para el año 2023 implementar los siguientes objetivos:

- Brindar una oferta formativa enfocada en el desarrollo individual de competencias técnicas y blandas requeridas para los roles de nuestra compañía.
- Brindar la oportunidad de crecimiento profesional y personal a través del despliegue del beneficio académico del programa regular de inglés para nuestros colaboradores.
- Fortalecer la inducción corporativa asíncrona que permita facilitar el aprendizaje en la primera semana de ingreso del colaborador.
- Continuar potenciando la oferta formativa asíncrona en la plataforma Universidad Cálidda para brindar flexibilidad y autogestión del aprendizaje.



Gestión de personas

5.1.8 GESTIÓN INTERNA DE LA DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

[GRI 3-3]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Somos conscientes de la importancia de promover una cultura basada en la equidad e inclusión, por ello, nos aseguramos de que se respete la diversidad de cada una de las personas, con el objetivo de construir una sociedad más igualitaria, justa y de respeto.

Esto nos permite tener un mejor clima laboral y aumentar la productividad de nuestros colaboradores, al mismo tiempo que se propician espacios para la innovación y el crecimiento.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Utilizamos herramientas y plataformas que nos permiten desarrollar acciones internas y externas. Una de ellas es la Plataforma Empresarial de Género WEP del BID, la cual nos ha permitido sistematizar y unificar las acciones realizadas por nuestras diversas áreas en una sola estrategia, sin dejar de lado la comprensión del valor de cada uno de los indicadores.

Plan de Diversidad e Inclusión

Trabajamos de la mano del Comité de Gerencia para la cocreación de la hoja de ruta para la evolución de una cultura Diversa e Inclusiva en la compañía.

Esto lo hemos utilizado como insumo para definir la Aspiración de Diversidad e Inclusión en Cálidda, bajo el propósito de ser una empresa que promueve una cultura diversa, inclusiva e igualitaria, respetando la identidad de cada persona y en la que se fomenta un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación.

En esta línea, en el 2022, hemos definido los seis ejes de trabajo de nuestra hoja de ruta, los cuales son:

- Asuntos institucionales.
- Equidad de género.
- Reclutamiento y promoción inclusiva.
- Personas con discapacidad.
- LGTBIQ+.
- Articulación con grupos de interés.

En función a ello, hemos establecido seis objetivos organizacionales que son monitoreados a través de un tablero de control, por el cual se evidencia el cumplimiento de las actividades desarrolladas bajo cada componente:

- Promovemos un liderazgo y una cultura diversa en Cálidda.
- Atraemos y desarrollamos el mejor talento, brindando las mismas oportunidades a todos y todas, con foco en género.
- Impulsamos la corresponsabilidad para incrementar el equilibrio.
- Promovemos espacios de confianza, libres de acoso y/o hostigamiento sexual laboral.
- Fomentamos una comunicación diversa en donde todos nuestros grupos de interés se sientan integrados a la empresa.
- Desarrollamos programas que creen entornos diversos.



Gestión
de personas



Desempeño 2022

Nos esforzamos por mantener y fortalecer una cultura diversa e inclusiva. Por ello, hemos puesto en marcha diferentes actividades de nuestra estrategia de Diversidad e Inclusión desde un enfoque interno y externo.

Durante el 2022, capacitamos a nuestros colaboradores en sesgos inconscientes, con una participación de 155 de ellos y que sumaron un total de 155 horas. Para el caso del hostigamiento sexual laboral, impartimos 656 horas en las que participaron 384 colaboradores.

Acciones internas

Trabajamos en conjunto con nuestros colaboradores las siguientes iniciativas, las cuales se encuentran formuladas con base a nuestro plan de Diversidad e inclusión:

- Aprobamos en el Comité de Diversidad e Inclusión la adopción del CV incógnito, buscando minimizar los sesgos inconscientes que generan prejuicios y discriminación en el proceso de selección para conseguir a las personas más idóneas para el trabajo sin importar su sexo, edad, raza, nivel socioeconómico, religión, asociación política, entre otros factores.
- Aplicación de la licencia de paternidad.
- Capacitamos a nuestros colaboradores en sesgos inconscientes, donde alcanzamos una participación de 155 colaboradores.
- Tuvimos 30% de procesos de selección con terna preferente y 96% con panel paritario.
- 100% de miembros del comité de diversidad e inclusión fueron capacitados en el tema de hostigamiento sexual laboral.
- Realizamos la Escuela para Padres de Cálidda – Crianza Positiva, en la cual participaron cerca del 50% de personas que son padres, obteniendo un NPS de 85 puntos.



Logros 2022

RESULTADOS SATISFACTORIOS DE NUESTRA MEDICIÓN WEP

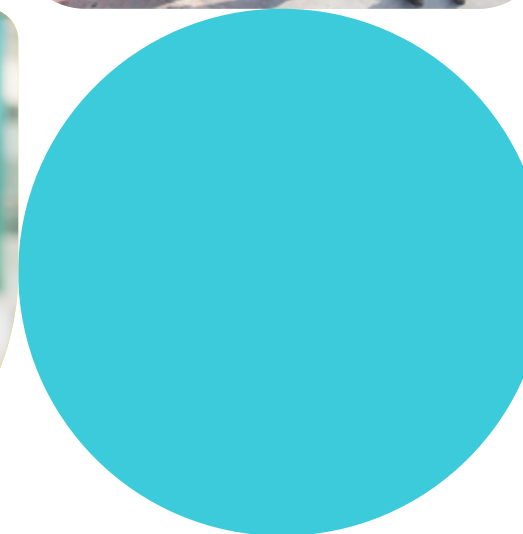
La Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres es un instrumento diseñado para ayudar a las empresas a evaluar la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Este año nuestra medición WEP alcanzó una posición avanzada con un 67%, subiendo 13% con respecto al 2021.

5.1.9. ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

[GRI 2-30] [GRI 3-3]

Cumplimos a cabalidad la normativa sociolaboral; por ello, velamos por la continuidad y el fortalecimiento de los sindicatos de nuestros colaboradores, basando nuestra gestión sindical en la legitimidad y confianza.

Por medio del área encargada de las relaciones laborales, mantenemos una relación armónica con la organización sindical de la empresa; así, llevamos a cabo reuniones virtuales, presenciales y coordinaciones periódicas con el objetivo de fomentar la comunicación y una relación constructiva.



Desempeño 2022

Para este año, el 5.1% de nuestro personal directo está agremiado en el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Cálidda Gas Natural de Lima y Callao (SUTRACADD), contando a la fecha con veinte afiliados.

Por otro lado, suscribimos el convenio colectivo vigente de diciembre 2020 a diciembre del 2022. Cabe mencionar que la negociación colectiva se realizó en cinco meses, siendo el menor periodo de negociación colectiva en nuestra historia. Actualmente, el sindicato ha presentado la propuesta de convenio o pliego de reclamos, habiéndose instalado la mesa de negociación colectiva con representación paritaria.

Adicionalmente, hemos gestionado el diálogo social en la organización a través de la apertura de espacios para realizar consultas y hacer preguntas de manera directa a los ejecutivos de la organización, así como la aplicación de diversas y permanentes encuestas a los colaboradores para tener una escucha activa y resolver las inquietudes o consideraciones relevantes.

Logros 2022

Hemos mejorado nuestro sistema de negociación colectiva, obteniendo los siguientes resultados:

- ✓ Recibimos el pliego de reclamos e instalamos la mesa de negociación colectiva de trato directo de manera paritaria con representantes del sindicato y de la empresa.
- ✓ Cumplimos irrestrictamente lo establecido en el convenio colectivo suscrito y vigente con la organización sindical.
- ✓ Reforzamos los beneficios con los que cuenta la compañía, además de los establecidos en el convenio colectivo.

5.1.10. SEGURIDAD Y SALUD

[GRI 3-3] [GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-3] [GRI 403-4] [GRI 403-5] [GRI 403-6] [GRI 403-7] [GRI 403-8] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

Tenemos la firme convicción de que todo accidente y/o enfermedad se puede prevenir, asegurando de esta manera el bienestar laboral.

Por ello, ejecutamos las mejores prácticas de clase mundial, bajo el modelo de Visión Zero Accidentes que contribuye a la Excelencia Operacional de nuestra compañía y, por tanto, a la generación del valor Primero La Vida en todos nuestros colaboradores. En este sentido, se mantiene una gestión certificada internacionalmente por la ISO 45001:2018.



Como resultado de nuestras iniciativas, este año logramos cero accidentes incapacitantes en 4 meses, equivalentes a más de 6 millones horas hombres trabajadas.

Por otro lado, durante el año 2022 se ha obtenido un acumulado de 18,876,347 horas hombre trabajadas, y hemos logrado las siguientes reducciones a lo largo del año:

- Reducción del 43% en accidentes de trabajo, pasando de 151 en 2021 a 86 en el año 2022.
- Reducción del 33% en accidentes incapacitantes, pasando de 18 en 2021 a 12 en el año 2022.
- Reducción de la tasa de frecuencia total de lesiones con tiempo perdido para contratistas, pasando de 0.95 en 2021 a 0.62 en el año 2022.

En cuanto a la tasa de frecuencia total de lesiones con tiempo perdido para empleados obtuvimos un resultado de 0.85 a lo largo del año 2022.

Servicios de salud en el trabajo

La subgerencia de SST tiene tercerizado el servicio de salud ocupacional, por el cual contamos con médicos especialistas en medicina ocupacional, médico supervisor responsable de cuenta y un médico operativo.

Adicionalmente, y acorde con la legislación vigente, llevamos a cabo exámenes médicos ocupacionales de forma anual para los colaboradores de puestos operativos, y cada dos años a los de posiciones administrativas.

Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

El 100% de nuestros colaboradores está representado en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este comité lo elegimos cada dos años, y para este periodo 2022-2024, está conformado por ocho miembros titulares y ocho suplentes, de los cuales cuatro son miembros representantes de la empresa y cuatro representantes de los colaboradores, cada uno de ellos con su respectivo suplente.

Capacitaciones de salud ocupacional

A lo largo del año hemos realizado 18 capacitaciones a nuestro personal sobre los principales temas: Matriz de Identificación de peligros y Evaluación de Riesgos, Plan de contingencia de Sedes administrativas y almacenes, Trabajos de alto riesgo, Primeros auxilios, Plan de Respuesta a Emergencias, entre otros.

Desempeño 2022

Ejecutamos la totalidad de las actividades programadas del Proyecto de Transformación Cultural bajo el enfoque de Visión Zero Accidentes, cuyos tres pilares son: Seguridad, Salud y Bienestar, y se compone de 11 prácticas que atienden al ciclo de mejora continua PHVA (Planea-Hacer-Verificar-Actuar).

Asimismo, realizamos diversas prácticas proactivas, como la difusión de nuestra campaña Reglas que Salvan Vidas, en la cual la Alta Dirección y contratistas (directores, gerentes y subgerentes) demostraron su compromiso hacia la protección de la seguridad y salud de nuestros colaboradores. Estos ejercicios han logrado mantenernos con **cero accidentes mortales** durante 18 años.



Gestión de personas



5.2. Derechos humanos

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

Trabajamos bajo un enfoque de respeto hacia los derechos humanos y nos encontramos comprometidos con el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y empresas, con particular énfasis a los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

En el marco de este compromiso, en el año 2011, firmamos la Carta de compromiso con el Pacto Mundial, expresando nuestro apoyo a los diez principios de esta institución referentes a los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

A partir del 2022, contamos con una Política de Derechos Humanos Corporativa que establece el marco de actuación para asegurar el respeto y la promoción de los derechos humanos en todos los ámbitos de relacionamiento y territorios en los que operan el GEB y sus filiales.

Por otro lado, cumplimos con la normativa sociolaboral a cabalidad, por eso velamos por la continuidad y el fortalecimiento de los sindicatos de nuestros colaboradores, basando nuestra estrategia de gestión de talento y gestión sindical en brindar legitimidad y confianza.

A continuación, detallamos algunas Políticas y Mecanismos internos relacionados con el respeto a los derechos humanos con las que contamos:

- **Política de Sostenibilidad:** tiene como objetivo asegurar que las operaciones de nuestro negocio se desarrollen con excelencia y generen valor compartido, asegurando el cumplimiento de los derechos humanos y generando confianza en nuestros grupos de interés, desde un enfoque de dialogo 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 garantizando la igualdad entre todas las personas. Tenemos la convicción profunda de que la diversidad e inclusión son condiciones indispensables para lograr el desarrollo sostenible y progreso de los países, el bienestar de la sociedad, así como el crecimiento de las empresas.



Gestión
de personas

Mecanismos internos y externos

En materia de derechos humanos contamos con los siguientes mecanismos internos:

- **Comité de Prevención del Hostigamiento Sexual y Laboral**, que tiene como objetivo velar por la seguridad e integridad de nuestros colaboradores y promover una cultura de respeto y libre de acoso.
- **Cláusulas de DDHH en los convenios** de nuestros programas sociales.
- Adhesión de la cláusula en los contratos con proveedores sobre la no contratación de personas que no se ajuste al marco normativo nacional e internacional que prohíbe expresamente el trabajo infantil.

A nivel externo, reflejamos nuestro compromiso mediante la adhesión a las siguientes plataformas:

- Estamos **adheridos al Pacto Global** cumpliendo todos sus principios relacionados con los derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.
- Nos comprometimos con **“Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres”** de la ONU Mujeres, los cuales se basan en las normas internacionales del trabajo y derechos humanos, así como en el reconocimiento de aquellas empresas con un interés y responsabilidad en la igualdad de género. Actualmente, hay más de 30 empresas peruanas adheridas y más de 5,600 empresas adheridas mundialmente, entre las que formamos parte.

Logros 2022

Contamos con los siguientes logros referentes a derechos humanos durante el año 2022:

APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE DDHH E INCLUSIÓN DE CLAÚSULA ASOCIADA EN CONTRATOS DE SERVICIOS

A fin de promover el respeto a los derechos humanos en nuestra cadena de valor, en el 2022 incluimos la cláusula de DDHH en los contratos de servicios.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

En el 2022, en concordancia con la Política de Derechos Humanos del Grupo Energía Bogotá y las directrices para la debida diligencia en derechos humanos, aprobamos la Política de Derechos Humanos de Cálidda, documento que establece el compromiso de nuestra compañía y Alta Dirección de respetar y remediar si fuera el caso, cualquier impacto a los DDHH en nuestra operación.

SUPERVISIÓN DE IMPACTOS A DDHH EN PROYECTOS CONSTRUCTIVOS

Durante el año 2022, con el soporte del equipo de seguridad y salud en el trabajo (SST), analizamos todos los aspectos vinculados a la matriz de supervisión de obras de SST. A raíz de este análisis implementamos un proceso

de supervisión y reporte periódico que nos permitirá identificar afectaciones a los derechos humanos y trabajar con nuestros contratistas en la sensibilización y prevención.

En el 2023, buscamos potenciar mecanismos de supervisión para generar indicadores concretos que nos permitan mediar la gestión e impactos y fortalecer nuestras medidas de mitigación.

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS CATEGORIZADA

En el 2022, también desarrollamos un proceso de autoevaluación e identificación de riesgos de derechos humanos que tuvo como resultado la elaboración de una matriz de riesgos en derechos humanos. El proceso que hemos realizado a partir de entrevistas a expertos internos y documentos estratégicos nos permitió establecer lo siguiente:

- Los principales impactos en nuestras operaciones y cadena de valor.
- Medidas de mitigación y controles existentes.
- Brechas que nos ayudarán a establecer un plan de trabajo interno.

Retos 2023

Con el objetivo de continuar creciendo en el enfoque de derechos humanos nos hemos propuesto los siguientes retos para el año 2023:

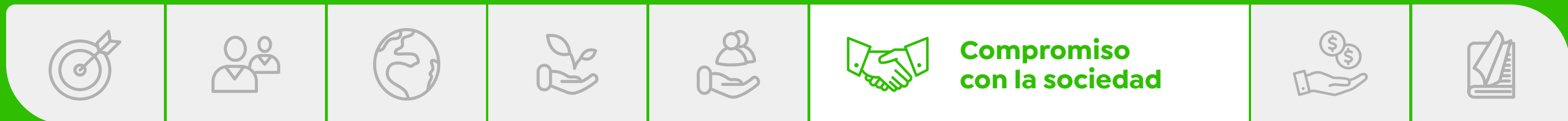
- Profundizar el análisis de riesgos de afectación a los derechos humanos con la perspectiva de evaluación con grupos de interés; asimismo, lograr sensibilizar a nuestros colaboradores y a la cadena de valor respecto a la necesidad de respetar los derechos humanos y remediar cualquier afectación a los mismos si esto fuese necesario.
- Realizar evaluaciones con mayor profundidad (información de campo y participación de mayor número de áreas internas) para riesgos específicos que requieren más data, con el objetivo de establecer de forma más detallada el nivel de impacto y probabilidad.
- Reevaluación de matriz de riesgos bajo el enfoque de grupos de interés externos.
- Incluir los riesgos de impacto a los derechos humanos dentro de la matriz de riesgos estratégicos de la compañía.



Gestión
de personas



Compromiso con la sociedad



Compromiso con la sociedad

[GRI 2-25] [GRI 3-3] [GRI 413-1]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Ser sostenibles involucra comprender y gestionar nuestras operaciones y actividades para impactar positivamente en nuestro entorno. En línea con este enfoque y en el marco de nuestro compromiso con la sociedad, buscamos generar valor compartido para todos nuestros grupos de interés, equilibrando la rentabilidad para los accionistas y el bienestar de las comunidades nuestras zonas de influencia.

Es así como, en línea con nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestro valor corporativo **Conciencia Social**, en el 2022 trabajamos para reforzar nuestra cultura de sostenibilidad, implementando iniciativas internas y externas que generen un impacto social y ambiental positivo.

Dichas acciones reafirman nuestro propósito de generar progreso y calidad de vida en las comunidades, con una energía accesible, segura y amigable con el ambiente.

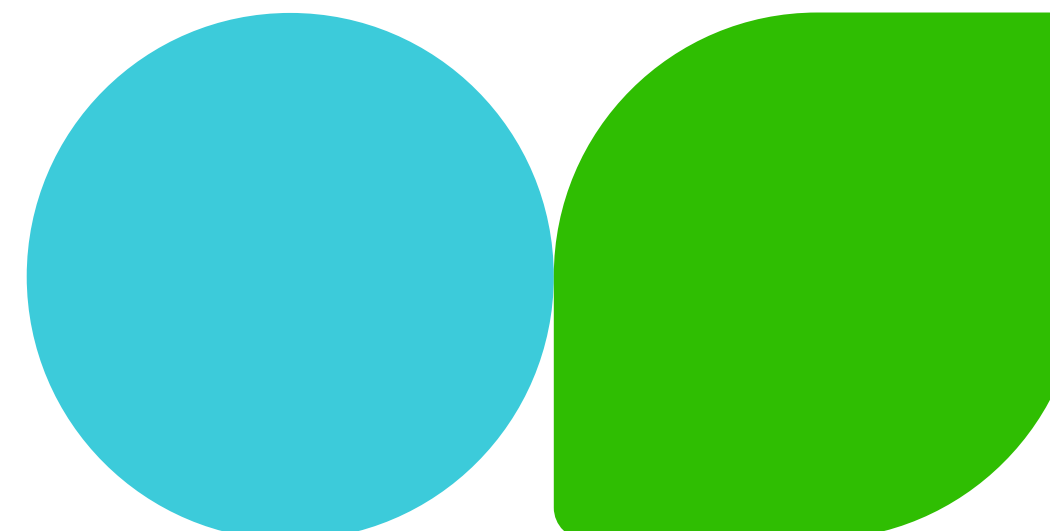
Todo ello bajo un marco de respeto de los derechos fundamentales de las personas, y creación de valor en los entornos en los que trabajamos en el corto y largo plazo. Nuestras acciones, prácticas y compromisos se enmarcan en diversas políticas que mencionamos a continuación:

- Política de Sostenibilidad.
- Política de Diversidad & Inclusión.
- Política de Derechos Humanos (DDHH).
- Política Ambiental.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Contamos con diversas herramientas para el seguimiento del Plan Anual de Sostenibilidad donde monitoreamos el avance de nuestras acciones alineadas a los ejes de acción de la estrategia y el impacto generado por nuestra gestión. Estas herramientas son las siguientes:

- Plan Integral de Gestión Ambiental.
- Matriz de seguimiento de contacto con comunidades.
- Matriz de cumplimiento de procesos de relaciones comunitarias.
- Matriz de indicadores de sostenibilidad.
- Herramientas de *Women's Empowerment Principles* - WEP de las Naciones Unidas.



Compromiso
con la sociedad

6.1 Relaciones comunitarias

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

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Como parte fundamental de nuestra gestión con la comunidad, comprendemos la importancia de fomentar el diálogo y el intercambio de información con la población de nuestra área de influencia, haciendo especial énfasis en los sectores de la población beneficiada por la construcción de infraestructura del sistema de distribución, con el fin de mitigar los posibles impactos relacionados a la construcción; pero también con las organizaciones que requieren el servicio y que aún no se encuentran programadas, con el fin de absolver sus dudas y orientarlos en el proceso de acceso al servicio.

Buscamos desarrollar un negocio sostenible para generar relaciones de confianza con nuestros grupos de interés a través de un diálogo permanente que brinde mensajes honestos y transparentes. Nos resulta clave identificar a esos grupos y reconocer que nuestras relaciones con ellos se van transformando en el tiempo. En el 2022, por ejemplo, realizamos 589 reuniones con la comunidad con la participación de 4,369 personas.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Interactuamos con juntas de vecinos y otras organizaciones sociales que pueden difundir los beneficios del gas natural para el bienestar de las personas.

Nuestro equipo y el de nuestros contratistas se rigen por guías de relacionamiento que norman sus acciones y procedimientos para identificar, prevenir,

mitigar y controlar los impactos sociales que se podrían generar por nuestras actividades. Por ello, promovemos un ambiente de diálogo permanente con los vecinos acerca de la ejecución de nuestros proyectos y programas de desarrollo sostenible e inversión social en distintas comunidades de Lima y Callao.

Además, buscamos constantemente que nuestro papel sea el de un articulador del desarrollo que cuente siempre con la participación de los actores locales. Gracias a esta cercanía con la comunidad y los clientes, podemos desarrollar soluciones de negocio con un enfoque social, que impactan directamente en la calidad de vida de las personas y fortalecen nuestro servicio.

Para el seguimiento de la gestión consolidamos la información levantada en campo mediante una matriz de seguimiento e informes y reportes periódicos respecto de la gestión de relacionamiento comunitario en nuestras operaciones.

Desempeño 2022

Durante el 2022, pudimos identificar un total de 5,306 comunidades y sus representantes, con el fin de mantener una comunicación fluida durante el desarrollo de nuestros proyectos y establecer mecanismos de mitigación a impactos constructivos acordes a las condiciones de cada zona de trabajo. Esta gestión se ha dado a nivel de las 5,306 comunidades ubicadas en 42 distritos de Lima y Callao.

Hemos apuntalado el desempeño de nuestra gestión de relacionamiento comunitario, con un cumplimiento de los lineamientos que se ubica por encima del 94% promedio. Ello nos ha permitido mantener un indicador favorable de 0% de proyectos paralizados por impactos constructivos.

Logros 2022

ESTRATEGIA DE IDENTIFICACIÓN DE COMUNIDADES PARA EL PLAN DE EXPANSIÓN

En el 2022, hemos consolidado el proceso interno de identificación, registro y análisis técnico y social de comunidades para nuestro plan de expansión. Ello de acuerdo con la realización de un proceso previo de identificación de comunidades no programadas y sin acceso al servicio:

- El proceso lo iniciamos con el registro de la información de las comunidades contenida en fuentes oficiales de entidades del Gobierno con el objetivo de analizar su viabilidad técnica y social a fin de verificar su inclusión en el plan de expansión del sistema de distribución conforme al cumplimiento de los criterios normativos establecidos.
- A partir de dicho proceso de identificación, desarrollamos una matriz conjunta con áreas internas para el seguimiento de las comunidades identificadas y un flujo de trabajo para su atención.

Como resultado, obtuvimos una base de datos actualizada que permite visibilizar, a las distintas áreas de la compañía que participan del proceso, identificar a las comunidades que requieren ser atendidas y verificar si cuentan con viabilidad técnica y social.

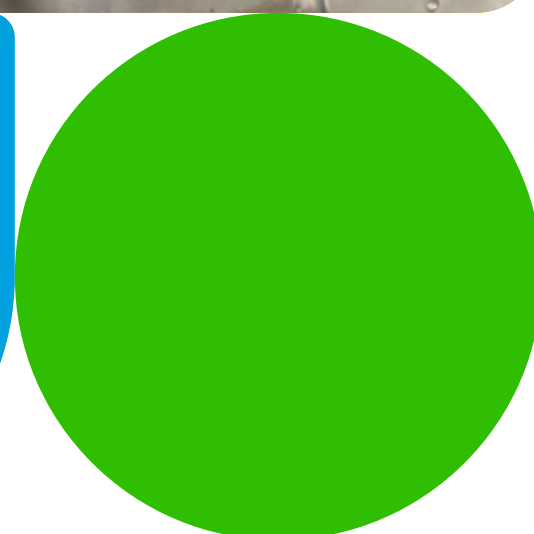


Compromiso
con la sociedad

6.2. Comedores Cálidda

[GRI 3-3] [GRI 203-1] [GRI 203-2] [GRI 413-1]

Los comedores populares juegan un rol importante para mejorar y fortalecer el bienestar de la comunidad. En el contexto de crisis económica e inflacionaria del último año, continuamos con nuestra labor de atención a estas organizaciones sociales junto con el apoyo a las ollas comunes y otras iniciativas ciudadanas con las cuales reconocer su aporte a la comunidad en contextos adversos como principales organizaciones de apoyo alimentario y ejes de emprendimiento ante la crisis social y económica.



Desde el 2010, venimos ejecutando nuestro programa Comedores Cálidda, una de nuestras iniciativas más sólidas que se encuentra alineada a nuestra estrategia de sostenibilidad y a cuatro Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2, ODS 7, ODS 8 y ODS 17), así como a nuestro valor cultural Conciencia Social.

Alcance del programa

Nuestra iniciativa se desarrolla en las zonas de influencia donde operamos, brindando a los comedores populares conexión gratuita al gas natural, una energía económica, segura y limpia. Desde el año 2010 hasta la finalización del presente año, hemos conseguido conectar con 890 comedores distribuidos en 26 distritos de Lima y Callao, beneficiando a más de 75,000 personas que acuden a diario a estos centros comunitarios.

Conociendo las necesidades de estas organizaciones, repotenciamos nuestro programa a **Comedores Cálidda 2.0** con el objetivo de lograr un modelo de gestión ejemplar, replicable y escalable de comedores populares, el cual tiene cuatro líneas de acción: infraestructura, salud, desarrollo de negocios y cuidado ambiental.

El programa se enfocará en seguir generando alianzas, empoderar a las líderes y conformar una red con el fin de impactar en el bienestar las comunidades, reforzando su rol como motor socioeconómico. Es así como, en el 2022, hemos implementado el programa en los distritos de San Juan de Miraflores, Carabayllo y Lurín, beneficiando a más 800 personas.



Compromiso con la sociedad



A continuación, describimos las cuatro líneas de acción de Comedores Cáldda 2.0:

Infraestructura

A través de este eje brindamos conexión gratuita a gas natural, renovamos la infraestructura y ofrecemos equipamiento que permita contar con un espacio limpio, seguro y sostenible.

En alianza con **Un Techo para mi País**, mejoramos la infraestructura de 8 comedores populares para asegurar un espacio físico seguro, beneficiando a más 800 personas.

Salud

En el marco de este eje de trabajo, contribuimos con la mejora alimentaria y la salud de los comensales de los comedores populares del programa, generando un impacto positivo en sus beneficiarios y líderes.

Universidad Privada del Norte

Desarrollamos el proyecto **Preventorio de Salud** que consistió en evaluaciones nutricionales, seguimiento personalizado y sesiones educativas, con el fin de mejorar la salud y calidad de vida de más de 40 niños que asisten a 16 comedores populares de Carabayllo y San Juan de Miraflores.

Nutriedúcate

A través de talleres enfocados en temas de salud, higiene y nutrición, fortalecimos las capacidades de más de 20 lideresas de 3 comedores Cáldda 2.0. de Carabayllo.

Programa Nacional A Comer Pescado del Ministerio de la Producción

Esta alianza entre Cáldda y el Ministerio de la Producción benefició a comedores populares y ollas comunitarias de 14 distritos de Lima mediante 23 talleres que capacitaron a las asistentes sobre el valor nutricional del pescado y su adecuada manipulación y preparación.

La iniciativa contempló también el financiamiento del transporte de 20.4 T de pescado a las organizaciones sociales a un precio accesible a fin de favorecer la preparación de alimentos con alto valor nutricional y fomentar su consumo.

Participaron de esta iniciativa 207 comedores populares y 271 ollas comunitarias, impactando a 705 mujeres de las organizaciones sociales.



Compromiso
con la sociedad

Desarrollo de Negocios

Con esta línea de acción buscamos contribuir al desarrollo económico de las lideresas y los comedores populares.

Mibanco

Durante el año, en alianza con una entidad financiera local, brindamos siete capacitaciones, relacionadas a educación financiera de manera presencial y virtual, beneficiando a 237 representantes de los Comedores. Las capacitaciones buscaron facilitar herramientas que les ayuden a desarrollar y alcanzar su máximo potencial en los que respecta a las alternativas que brinda el sistema financiero.

Las capacitaciones han beneficiado a los comedores populares conectados al gas natural en San Juan de Miraflores, Carabayllo y Lurín, alcanzando un 99% de satisfacción.

Cuidado ambiental

Esta línea de acción enfatiza nuestra contribución a la mitigación de GEI a través del uso de gas natural y la implementación de espacios verdes y actividades que promuevan el cuidado del planeta.

Cbc Perú

Brindamos capacitaciones a las líderes de los comedores populares con el fin de promover el reciclaje y buenas prácticas de cuidado ambiental. Además, implementamos un contenedor de reciclaje en cada comedor popular a fin de que estas organizaciones puedan generar ingresos extras producto de la comercialización de contenedores reciclables. Esta alianza se ha desarrollado en seis centros (tres en Carabayllo y tres en San Juan de Miraflores) y ha logrado reciclar más de 165 kilogramos de plástico PET, que generaron más de 220 soles.

En línea con esta iniciativa, implementamos siete biohuertos acompañados de capacitaciones sobre cuidado y siembra de hortalizas.



Impulsamos programas y capacitaciones con los que contribuimos con la mitigación de Gases de Efecto Invernadero (GEI) a través del uso de gas natural y la implementación de espacios verdes y actividades que promuevan el cuidado del planeta.



Compromiso
con la sociedad

TESTIMONIO

María Zoila es la presidenta del comedor Villa Alejandro desde hace más de 20 años.

Ello ha permitido que acumule una gran cantidad de experiencias sobre lo que supone gestionar un comedor popular. Es así como María comentó como mantener el comedor sin gas natural sería prácticamente imposible, debido a los altos costos que implica a comparación de los ingresos que obtienen por el menú.

Antes gastaban aproximadamente S/ 300 en la compra de balones GLP y a veces no les duraba todo el mes, mientras que con el uso del gas natural pagan alrededor de S/ 180 soles mensual. Ese ahorro es clave: comedores como el Villa Alejandro reciben 300 kg de arroz, pero consumen 30 kg diarios. Si no existiese una pequeña reserva de dinero, poder alimentar a todas las personas que asisten al comedor sería imposible.

Por todo ello María está sumamente agradecida con Cálidda, por mejorar la calidad de vida de las personas. Esto se dio con iniciativas como la renovación de infraestructura (se arregló y se pintó el comedor, los caños y se pusieron mayólicas nuevas en la cocina) o con el desarrollo de un biohuerto, donde se siembran ingredientes como la menta, hierba luisa, albahaca, entre otros. De esa forma, el biohuerto ayuda también al ahorro de la gestión.

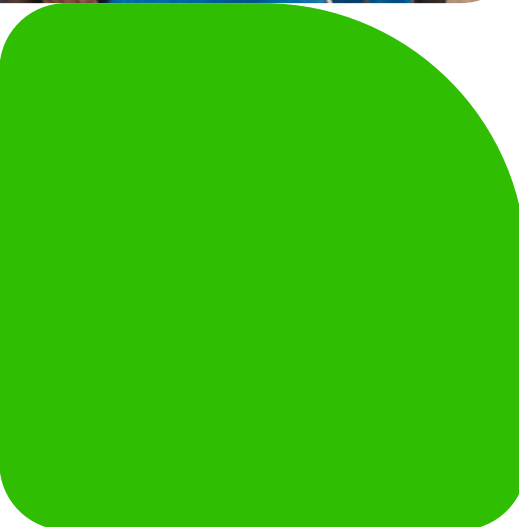
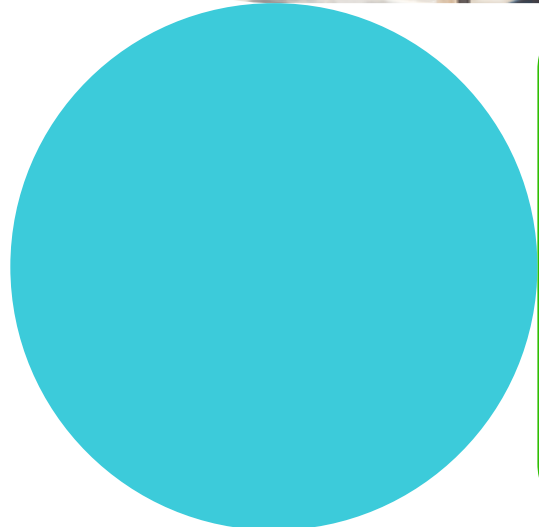
“

Con la crisis, el número de personas que vienen al comedor aumentó y no nos alcanzaba para poder alimentar a todos. Sin embargo, poder contar con el gas natural ha sido clave: desde que estamos conectados a esa red, hemos ahorrado más para comprar más alimentos. Esa diferencia ha terminado teniendo un enorme impacto”

María Zoila Ñontol
PRESIDENTA DE COMEDOR CÁLIDDA
2.0. VILLA ALEJANDRO DE LURÍN



Compromiso
con la sociedad



 **Compromiso con la sociedad**

6.3. Voluntades Cálidas

[GRI 3-3] [GRI 203-1] [GRI 203-2] [GRI 413-1]

El voluntariado es uno de los grandes programas que se transforma y se adapta para actuar con rapidez y asumir un compromiso de trabajo con la comunidad. Cada año buscamos reinventarnos uniéndonos a cadenas solidarias, implementando capacitaciones digitales para ayudar al fortalecimiento de pequeños negocios de nuestras líderes de comedores y fomentando trabajos comunitarios que generan conciencia social en nuestros colaboradores y sus familias.

En el 2022, nuestro programa de voluntariado corporativo **Voluntades Cálidas** ha movilizado a nuestros colaboradores en diversas iniciativas de apoyo a la comunidad y cuidado del ambiente. Este año retomamos nuestras actividades presenciales y a su vez continuamos las acciones de manera digital, lo cual evidencia que hemos aprendido a equilibrar nuestros espacios personales con los laborales e innovar nuestros procesos a través de una dinámica híbrida.

Nuestro programa Voluntades Cálidas tiene dos líneas de acción:

Cadena Solidaria

Gracias a la conciencia social y a los aportes voluntarios realizados por nuestros colaboradores contribuimos al cuidado del ambiente y al desarrollo de las comunidades en situación de vulnerabilidad, destacando lo siguiente:

RECUPERO MI MAR DE PROFONANPE (FONDO DE PROMOCIÓN DE LAS ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS DEL PERÚ)

En el primer trimestre del año unimos esfuerzos junto con el estado para contribuir a mitigar el impacto ambiental generado por un derrame de petróleo ocurrido en la costa de Lima, cerca de la refinería la Pampilla, considerado como uno de los peores desastres ecológicos de la historia del país.

Gracias al aporte solidario de 58 voluntarios logramos recolectar S/ 5,225 para salvaguardar la fauna silvestre y el ecosistema marino. Aportamos también para la limpieza de playas y equipamientos para atender la emergencia y recuperar los espacios afectados. Asimismo, a fin de apoyar con la seguridad y protección de los rescatistas de animales, donamos equipos de protección personal al servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP).

Voluntariado Generando Conexiones

Incentivamos la participación de nuestros colaboradores para el desarrollo de iniciativas que contribuyan con el desarrollo de las comunidades. Impulsando las siguientes actividades:

CONCURSO DE EMPRENDIMIENTOS

Lanzamos nuestra tercera edición del fondo concursable dirigido a todos nuestros colaboradores, el cual tiene por objetivo contribuir al desarrollo económico de los comedores populares y potenciar el talento y habilidades de los colaboradores voluntarios y líderes de los comedores Cálida, generando propuestas de emprendimientos.

Mediante esta iniciativa, 31 voluntarios junto con las representantes de ocho comedores populares se organizaron en equipos para diseñar e implementar nuevas ideas de negocio y fortalecer emprendimientos en estos centros comunitarios, todo ello con la visión de contribuir a la generación de ingresos adicionales. Gracias a esta colaboración, **aportamos un capital semilla de S/ 4,000 a tres emprendimientos ganadores.**

CASA RONALD MCDONALD

Realizamos un voluntariado presencial después de más de dos años, contando con la participación de **42 colaboradores**, con quienes visitamos las instalaciones de la casa Ronald McDonald; hogar que alberga a niños con enfermedades complejas que requieren de tratamiento y brinda apoyo de esta manera a sus familias de escasos recursos.

Por medio de esta jornada de voluntariado reforzamos la integración de nuestro equipo en las acciones sociales que promovemos como empresa.

LOMAS DE VILLA MARÍA

Llevamos a cabo un voluntariado presencial el 5 de diciembre, día del voluntariado, a la comunidad de Quebrada Alta en Lomas de Villa. En esta localidad desarrollamos nuestro primer Programa de Biodiversidad con la implementación de cinco atrapanieblas, sistemas de riego por goteo y la donación de más de **500 semillas de árboles de Tara.**

Esta actividad llevó progreso y calidad de vida a 50 familias de la comunidad, generando un doble beneficio: ambiental y social. Ambiental, a través de las eficiencias en el recurso hídrico por el uso del sistema de riego; y social, al promover la producción de una planta con alto potencial médico, alimenticio e industrial.

En la jornada comunitaria participaron **86 voluntarios** entre colaboradores y sus familiares, quienes implementaron pérgolas, paneles informativos, bancas y pintaron un mural con el fin de mejorar el espacio.



Compromiso
con la sociedad

ENERGÍA SOLIDARIA

Nuestro programa fue creado a raíz de la emergencia sanitaria con el objetivo de seguir apoyando mediante la conexión gratuita a gas natural a organizaciones que benefician a comunidades en estado de vulnerabilidad.

DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL INABIF

En línea con nuestro valor Conciencia Social, y en el marco de nuestra celebración del hito de conexión de 1.5 millones usuarios, reafirmamos nuestro compromiso de llevar progreso y calidad de vida a más personas, conectando a gas natural al Centro de Desarrollo Integral de la Familia del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF).

Este centro contribuye con el desarrollo de las familias en situación de vulnerabilidad y riesgo social, trabajando en favor de más de 300 niños y permitiendo así su inclusión en la sociedad.

DONACIONES DE MOBILIARIO

Alineados a nuestro valor cultural Conciencia Social, realizamos la donación de mobiliario (mesas y sillas de escritorio) de nuestras oficinas a dos organizaciones, las cuales están valorizadas en:

Asociación Casa Ronald McDonald: hogar temporal para familias que deben viajar a Lima para que su menor hijo/a con alguna enfermedad compleja, reciba el tratamiento médico que requiere.

Monto donado:

US\$ 912.15

impactando a más de 40 familias.

Asociación de las Bienaventuranzas: hogar que acoge a niños, jóvenes, adultos mayores declarados en abandono o en proceso de investigación tutelar con enfermedades físicas, psiquiátricas y/o necesidades especiales de educación.

Monto donado:

US\$ 42,367.59

impactando aproximadamente a 170 personas.

Adicional a lo anterior, destacamos las siguientes acciones:

DESAFÍO KUNAN

Por tercer año consecutivo, auspiciamos la categoría “Ciudades Sostenibles” del Desafío Kunan, la cual premia emprendimientos sociales y ambientales que contribuyan a la generación de ciudades sostenibles mediante la mejora de calidad de vida e incremento del acceso a servicios básicos. En la edición 2022, premiamos a Yapaykuy, emprendimiento que fomenta la comunicación e inclusión para personas con discapacidad.

LIMA, MUJERES POR EL CLIMA

Nos unimos a esta iniciativa, impulsada por la Municipalidad de Lima, que busca fortalecer la transversalización del enfoque de género a través de la participación de mujeres en la lucha frente al cambio climático. Participamos como jurado evaluando a las diez iniciativas más destacables y premiando con S/ 5,000 al proyecto ganador.

HÖSÉG: COMPRAS QUE GENERAN IMPACTO

Realizamos la compra de 480 chalecos en beneficio de nuestros colaboradores de la empresa social Höség, marca de ropa colaborativa que ayuda a comunidades altoandinas en situación de vulnerabilidad y que utiliza el modelo “Compra uno, dona uno”, lo que nos permitió contribuir a la mejora de calidad de vida de 480 niños que recibieron prendas de abrigo.



**Compromiso
con la sociedad**

TESTIMONIO

Evelyn Uscamayta es coordinadora de comunicación interna y experiencia del colaborador. Sus principales funciones están relacionadas a gestionar la comunicación estratégica de la compañía con sus colaboradores y el acercamiento a ellos, así como el fortalecimiento de los valores culturales de Cálidda.

Asimismo, Evelyn también fue una voluntaria Cálidda durante el 2022. Participó en proyectos realizados en alianza con La Casa de Ronald McDonald y Techo Perú, así como el concurso de emprendimientos de la organización. Todos ellos compartían el mismo propósito: contribuir a las comunidades en situación de vulnerabilidad a mejorar sus condiciones de vida.

“

El voluntariado es un espacio muy valioso. Si una organización solo se preocupa por tener ganancias y no en impactar positivamente en la vida de las personas, no podrá ser sostenible. Por eso me siento muy orgullosa de estar en Cálidda: buscamos mejorar el día a día de las personas con las que nos relacionamos”

Evelyn Uscamayta
COORDINADORA DE COMUNICACIÓN INTERNA
Y EXPERIENCIA DEL COLABORADOR.
VOLUNTARIA DE “VOLUNTADES CÁLIDDAS”



**Compromiso
con la sociedad**

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

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Desde Cálidda, consideramos fundamental promover una cultura basada en la inclusión que valore la diversidad de cada una de las personas para construir una sociedad más igualitaria, justa y de respeto, lo cual nos permite generar múltiples beneficios, principalmente debido a que las empresas diversas conectan mejor con las necesidades de los clientes por su capacidad de encontrar nuevas y diferentes soluciones.

Estamos convencidos de que la diversidad ideológica impulsa una generación de propuestas más ricas que, a su vez, conduce a impulsar la innovación y la creatividad como puntos claves para el desarrollo de nuestra estrategia empresarial.

Reconocemos que esto nos hace capaces de atraer al mejor talento, que hoy en día busca oportunidades de aprender e intercambiar ideas orientadas a la innovación, el crecimiento y la productividad.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Contamos con herramientas y plataformas que nos permiten seguir desarrollando acciones al interno y externo, tal es el caso de la Plataforma Empresarial de Género WEP del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la cual nos ha permitido sistematizar las acciones realizadas por las diversas áreas. Esto nos ha brindado la oportunidad de conocer integralmente las iniciativas realizadas por nuestra organización, así como entender el valor de cada uno de los indicadores.

Gracias a esto, hemos logrado contar con una línea base, así como realizar la identificación de áreas de mejora y oportunidades para seguir cumpliendo metas, objetivos y construir el Plan de Acción de Diversidad e Inclusión alineado a nuestro enfoque estratégico.

Contamos con una estrategia de Diversidad e Inclusión donde hemos desplegado acciones estratégicas en torno a equidad e igualdad de manera transversal. Una de nuestras principales acciones es nuestro comité de Diversidad e Inclusión, a través del cual cocreamos, diseñamos e implementamos estrategias y acciones alineadas a nuestra Política de Diversidad e Inclusión.

Además, contamos con un tablero de control para el seguimiento de los seis objetivos del Plan de Diversidad e Inclusión, en el cual se evidencia el cumplimiento de las actividades desarrolladas bajo cada componente: asuntos institucionales, equidad de género, reclutamiento y promoción, articulación con grupos de interés, personas con discapacidad y LGTBIQ+.

En esta línea, nos esforzamos por mantener y fortalecer la cultura de diversidad e inclusión de manera externa a la compañía, involucrando a nuestros grupos de interés al poner en marcha diferentes actividades entre las que destacan: capacitaciones y talleres que priorizan el empoderamiento de las líderes de nuestro programa Comedores Cálidda y la sensibilización mediante grupos focales de buenas prácticas para nuestros contratistas y proveedores. Este intercambio nos permite conocer sus prioridades y, a su vez difundir nuestras acciones para que puedan construir un camino hacia la Diversidad e Inclusión.

Logros 2022

Hemos conseguido la articulación con grupos de interés en temas de Diversidad e Inclusión, destacando los siguientes resultados:

- ✓ Sensibilizamos y capacitamos a proveedores mediante el boletín trimestral *Gestión Sostenible de Proveedores Cálidda*.
- ✓ Impulsamos la sostenibilidad económica de los comedores populares y el desarrollo de sus líderes a través del concurso de emprendimientos.
- ✓ Capacitamos a las líderes de los comedores populares en educación financiera y digitalización con un enfoque en desarrollo de emprendimientos.
- ✓ En nuestra medición WEP logramos ubicarnos en una posición avanzada con el 67%, subiendo 13 puntos con respecto al 2021.
- ✓ Compartimos cápsulas informativas en temas de Diversidad e Inclusión con nuestras contratistas y relacionistas comunitarios en las reuniones mensuales.
- ✓ Capacitamos a proveedores mediante el boletín trimestral *Gestión Sostenible de Proveedores Cálidda*.
- ✓ Impulsamos la sostenibilidad económica de los comedores populares y el desarrollo de sus líderes a través del concurso de emprendimientos.
- ✓ Identificamos empresas lideradas por mujeres para incorporarlas a nuestra base de datos de proveedores y facilitar su contratación, cerrando con un total de 29 empresas registradas como proveedores.

Retos 2023

Tenemos como reto para el año 2023 diseñar espacios de aprendizaje y formación en temas de diversidad, igualdad e inclusión para proveedores y contratistas, y seguir consolidando nuestra cultura de diversidad e Inclusión no solo dentro de nuestra compañía sino fuera de ella.



Compromiso con la sociedad

6.5. Retorno de la inversión social

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

Esta metodología destaca porque incorpora componentes sociales y ambientales, 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.

En Cálidda aplicamos el análisis SROI durante el 2022 para definir el valor social de nuestros programas:

- **Comedores Cálidda.** Conexión a gas natural a comedores comunitarios.
- **Programa de Gestión Sostenible del Patrimonio Cultural.** Promoción de la cultura e identidad histórica.
- **Voluntades Cáliddas.** Acciones de voluntariado.
- **CrediCálidda - Financiamiento No Bancario.** Alternativas financieras superiores al mercado.

- **Programa de educación sobre el gas natural.** Desarrollamos actividades informativas sobre el uso seguro del gas natural dirigidas a las autoridades locales, bomberos, serenazgo, empresas que realizan excavaciones en vía pública y población en general.
- **Programa de biodiversidad.** Promueve el uso sostenible de los recursos naturales y contribuye con el cuidado y conservación de la 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 1.92 dólares, logrando beneficiar a 257,388 personas.

6.6. Índice de progreso social

Con el objetivo de analizar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el nivel de desarrollo de nuestro país, desde Cálidda hemos iniciado un proceso de medición y difusión del progreso social de cinco distritos vulnerables en donde desarrollamos nuestras operaciones: Comas, San Juan de Lurigancho, San Juan de Miraflores, San Martín de Porres y Villa el Salvador.

La herramienta que utilizamos para la medición es el Índice de Progreso Social (IPS), que se constituye como el primer modelo de medición integral que hace una valoración del bienestar de las personas, de forma independiente y complementaria a las medidas económicas. El IPS analiza el progreso social a través de tres dimensiones: Necesidades Humanas Básicas, Fundamentos de Bienestar y Oportunidades.

Este análisis se realiza agrupando indicadores en 12 componentes:

- 1 **Nutrición y salud.**
- 2 **Agua y saneamiento básico.**
- 3 **Vivienda.**
- 4 **Seguridad Personal.**
- 5 **Acceso al conocimiento.**
- 6 **Acceso a información y comunicaciones.**
- 7 **Salud y bienestar.**
- 8 **Sostenibilidad ambiental.**
- 9 **Derechos personales.**
- 10 **Libertad personal y de elección.**
- 11 **Tolerancia e inclusión.**
- 12 **Acceso a educación superior.**

En una escala que va del 0 al 100, el Índice de Progreso Social de cinco distritos vulnerables de Lima medido por nuestra empresa y Centrum PUCP muestran que Comas obtiene 53 puntos; San Juan de Miraflores, 52.7 puntos; San Martín de Porres, 51.7 puntos; San Juan de Lurigancho, 51.1 puntos; y Villa El Salvador, 44.7 puntos.

Estos resultados son consistentes con los obtenidos en investigaciones similares a nivel nacional, en la que ninguna región o ciudad en el Perú logra un progreso social medio o alto (más de 65 puntos). Las características de los distritos son similares entre sí; sin embargo, Villa El Salvador presenta un alto porcentaje de hogares sin acceso adecuado a agua potable y saneamiento, viviendas en malas condiciones, además de mayor percepción de violencia familiar y contra la mujer.

El estudio permitió diferenciar, dentro de cada distrito, el resultado del Índice de Progreso Social para nuestros usuarios y no usuarios de gas natural, así como para los beneficiarios del programa de Financiamiento No Bancario y usuarios de los comedores populares que apoyamos.

MAPA DISTRITAL DE LIMA

El estudio del Índice de Progreso Social nos permitió comprobar que nuestros usuarios de gas natural tienen un mayor puntaje de progreso social con respecto a los otros grupos (54.7 puntos). Asimismo, los usuarios de productos financieros no bancarizados obtuvieron 53.8 puntos, seguido por los usuarios de comedores populares con 50.6 puntos y, finalmente, los no usuarios con 48.6 puntos.



**Compromiso
con la sociedad**

6.7. Financiamiento no bancario

[GRI 203-2]

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El gas natural es mucho más que una oportunidad para que los hogares cuenten con un combustible más económico y sostenible: ofrecemos la posibilidad de aprovechar nuevos elementos que mejoran la calidad de vida de formas que antes no eran posibles. Tomando en cuenta que la gran mayoría de los usuarios de gas natural son de sectores vulnerables, y siendo coherentes con nuestro propósito de llevar progreso a las comunidades, hemos desarrollado diversas iniciativas que aportan valor y bienestar a las familias que más lo necesitan.

CrediCálida

Contamos con un programa de inclusión financiera que va dirigido a las poblaciones vulnerables que no logran acceder a préstamos formales de entidades financieras por su riesgo crediticio. El programa se enfoca específicamente en nuestros usuarios que pertenecen a los niveles socio económicos C, D y E, que representan más de un 90% de los usuarios que atendemos a la fecha.

Desde CrediCálida facilitamos el acceso al crédito a nuestros usuarios sin previa evaluación financiera y otorgamos una línea aprobada de hasta S/ 5,000. El usuario de gas natural solo debe haber tenido un buen comportamiento de pago durante los últimos 12 meses y haber realizado una financiación previa con nosotros para que se active de manera automática la Línea de Crédito.

Dentro de los principales beneficios se destacan:

- ✓ La velocidad en otorgar el crédito con menos de un minuto por legalización en punto de venta.
- ✓ Cuotas bajas al tener una tasa efectiva anual de 32%, muy inferior a la tasa máxima regulada y además 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 24 meses.



Nancy Miranda Vargas
BENEFICIARIA DE CREDICÁLIDA



Compromiso con la sociedad

CrediCálidda es un producto que hemos diseñado para brindarle un apoyo a los hogares de manera que puedan acceder a líneas de crédito cómodas y flexibles para alcanzar a un portafolio de productos que mejoran su calidad de vida.

Otro de los principales beneficios de CrediCálidda es el impacto que genera en los aliados vinculados y la generación de empleo de estos. A la fecha, tenemos más de 30 proveedores aliados que cuentan con más de 180 puntos de venta y 550 asesores comerciales que realizan la promoción del uso del crédito. Son los asesores comerciales quienes guían a los usuarios a comprar el producto requerido y utilizan nuestro programa CrediCálidda como un medio para poder cumplir con sus metas laborales a través de una población que anteriormente no tenía acceso a un crédito formal.

Se destacan dentro del total de créditos otorgados, la participación de las categorías como Electrodomésticos, Televisores, Gasodomésticos y Computadores, siendo las más destacadas dentro de todas las que se tienen habilitadas, demostrando la importancia de contar con bienes duraderos y de última tecnología dentro del hogar. Asimismo, a través de CrediCálidda se pueden financiar celulares, audio, muebles y colchones, materiales de construcción y útiles escolares, entre otros.

¿CÓMO SE GESTIONA?

En CrediCálidda nos encontramos en constante evaluación de nuestra política de crédito, la cual se basa mayoritariamente en el comportamiento de pago de los usuarios del servicio de gas natural. Es así como en el año 2022 logramos incrementar nuestros usuarios potenciales, pasando de 320,000 a 560,000

clientes con líneas de crédito aprobadas, las cuales pueden ser utilizadas en nuestros canales de venta o en los múltiples aliados vinculados al programa.

El programa se desarrolla a través de una plataforma web que nos ha permitido ajustar la funcionalidad de acuerdo con el crecimiento de los canales comerciales, así como de lograr tener un control y detalle sobre la operación, además de generar de manera óptima el proceso de otorgamiento de crédito frente a los usuarios.

Igualmente, nuestro proceso de otorgamiento de crédito en los diferentes canales de venta se siguió fortaleciendo, brindándole a nuestros usuarios la seguridad y confianza que se requiere al momento de hacer una transacción y garantizando para el programa una correcta venta que cumpla con todos los requisitos necesarios. Asimismo, se encuentra en desarrollo la utilización de procesos biométricos

para la legalización del crédito con el objetivo de robustecer aún más la seguridad y disminuir el tiempo de la transacción en los diferentes puntos de venta.

Para desarrollar el programa contamos con un bróker de Seguros, encargado de poner a disposición de Cálidda toda la tecnología necesaria para desarrollar el programa e integrar a los diferentes actores de

este, tales como son la Aseguradora, los canales de venta, la Distribuidora, entre otros. Es por medio del software que tenemos a disposición que realizamos las integraciones requeridas y llevamos el control de las ventas realizadas y de los siniestros solicitados, permitiéndonos tener un control óptimo sobre la operación del programa.

Desempeño 2022

Al cierre del año 2022, otorgamos más de 59,000 créditos desde los inicios del programa, logrando beneficiar a más de 50,000 familias que han hecho uso de su línea de crédito.

Se destaca cómo resultado principal el crecimiento de nuestro centro de atención telefónica Aló Cálidda. Es de esta manera que se incrementó la capacidad de ofrecimiento de créditos a través de aliados terceros, así como la inclusión de nuevas marcas que se lograron posicionar rápidamente dentro del canal, aportando al crecimiento de este. De igual manera, se resalta el crecimiento de nuestros Centros de Servicio al Cliente en los cuales contamos con una exhibición de productos que ha permitido posicionarlos como un canal de venta alternativo para nuestros usuarios.

Adicionalmente, potenciamos el canal *retail* a través del ingreso de nuevos aliados en zonas estratégicas de alto potencial y de nuevos puntos de venta. Asimismo, fortalecimos la red de materiales de construcción a través del ingreso de proveedores especializados, con el objetivo de complementar el portafolio con los proveedores ya existentes de acabados para la remodelación.

Las acciones implementadas permitieron alcanzar la colocación de más de S/ 60 millones beneficiando a más de 32,000 familias y alcanzando una cartera de más de S/ 70 millones. Cabe resaltar que más del 95% de las familias beneficiadas hacen parte de los NSE C, D y E.



**Compromiso
con la sociedad**

Logros 2022

APERTURA CANAL GRANDES SUPERFICIES

Fortalecimos el canal *retail* a través del ingreso de nuevos aliados en zonas estratégicas de alto potencial y de nuevos puntos de venta. En el mes de agosto, iniciamos la operación en grandes superficies a través del aliado Cencosud y sus tiendas Metro. Habilitamos dos de las primeras cinco tiendas, cumpliendo con el objetivo de poder ingresar a un canal de alto potencial de crecimiento y preferencia de nuestros usuarios. Esto contribuirá con el crecimiento de nuestro programa por su posicionamiento y participación de ventas en las categorías más relevantes para CrediCálidda.

POSICIONAMIENTO CREDICÁLIDDA

Siguiendo con el objetivo de posicionar a CrediCálidda cómo el crédito preferido dentro del hogar, realizamos campañas comerciales de las principales temporadas del año y campañas institucionales que buscaban posicionar los beneficios del crédito frente a las demás alternativas del mercado. Realizamos la apertura de las redes sociales del programa con el objetivo de posicionarlos en medios digitales y tener un canal de comunicación directa con nuestros clientes para atender cualquier inquietud asociada al crédito, además de que servirán de plataforma para poder posicionar nuestra tienda virtual.

FORTALECIMIENTO CANALES DE VENTA

El fortalecimiento de los canales de venta fue la base principal para el crecimiento de nuestro programa durante el año 2022. El desarrollo de nuevos centros de atención (Aló Cálidda), el ingreso de nuevas fuerzas de venta puerta a puerta, (las cuales tienen como objetivo visitar a los usuarios en sus predios para ofrecer el uso del crédito); el fortalecimiento del canal *retail* y ferreterías a través del ingreso de nuevas tiendas y aliados; y la dinamización de nuestra tienda virtual, nos permitieron crecer un 200% en la colocación de créditos frente al año 2021.

Como resultado de estos avances, el programa fue merecedor del Premio Creatividad Empresarial de la UPC en la categoría “**Servicios Financieros, Bancarios y de Seguros**” logrando evidenciar la innovación del programa en el otorgamiento de créditos y el aporte a la inclusión de la población atendida, la cual carece en su mayoría, de opciones formales de crédito.

Retos 2023

Debido a nuestro desempeño y logros obtenidos durante el año 2022, nos hemos propuesto una serie de retos para el siguiente año, dentro de los cuales destacan:

- Centraremos nuestros esfuerzos en seguir posicionando a CrediCálidda como la mejor opción de crédito dentro de nuestros clientes y sus hogares. Para ello, será necesario seguir consolidando los canales de venta e incrementando la cobertura a través del ingreso de nuevos aliados que sean de preferencia de nuestros clientes, así como agilizando y robusteciendo nuestro proceso de legalización del crédito en puntos de venta por medio de procesos biométricos y firmas digitales.
- Uno de nuestros principales retos será posicionar el crédito en las grandes superficies, para lo cual será necesario el ingreso de nuevos aliados de este rubro,

en los sectores de electrodomésticos y materiales de construcción. Asimismo, fortaleceremos la red de materiales de construcción a través del ingreso de proveedores especializados en este rubro.

- Finalmente, lanzaremos la categoría de Motos, considerando el alto crecimiento que ha tenido la comercialización del producto en los últimos años y la relevancia que está teniendo no solamente como medio transporte sino como medio productivo para el hogar. Para el desarrollo de esta categoría, hemos diseñado un sistema de puntuación interno para incrementar la línea de crédito a un porcentaje de los usuarios potenciales para que puedan adquirir el producto completo sin necesidad de buscar un segundo medio de pago y buscando cumplir con nuestro compromiso de valor:

Sin cuota inicial



Compromiso
con la sociedad

TESTIMONIO

A causa de la pandemia, el negocio de comida que tenía Isabel se vio sumamente afectado por las restricciones sanitarias que se debieron tomar. Las personas no salían de sus casas, por lo que salir a vender era algo impensado.

Sin embargo, año después, ella y su familia tienen toda la intención de poder retomar ese trabajo. Por ello, cuando se enteraron de la existencia de CrediCálidda, decidieron apostar por este apoyo para poder comprar un refrigerador marca INDURAMA 535 L - RI-799DH + Campana Extractora HOLI - CEH-90 con apoyo de CrediCálidda.

Isabel siente que esta nueva adquisición será muy trascendental: le permitirá ofrecer más productos y, con ello, generar más ingresos, lo que no solo ayudará directamente a cumplir con las cuotas del crédito, sino al desarrollo de su familia. Es por eso por lo que se siente sumamente agradecida por toda la confianza y facilidades que ha recibido de la organización.

“

Nos quedamos realmente asombrados. Pensábamos que conseguir el crédito sería difícil, pero no fue complicado y fue bastante rápido. Siento que Cálidda realmente deposita una gran confianza en sus clientes por su deseo de ayudarnos y eso es muy importante”

Isabel Olivos Oruna
BENEFICIARIO DE PROGRAMA DE FINANCIAMIENTO
NO BANCARIO - CREDICÁLIDDA



**Compromiso
con la sociedad**

Microseguros

Nuestro programa de seguros y asistencias nace en el año 2022 a partir de la necesidad de nuestros usuarios de recibir apoyo en momentos críticos. A través de diferentes estudios y análisis realizados, logramos identificar que nuestros usuarios estarían dispuestos a afiliarse a alguno de los productos ofrecidos por tener un medio de recaudo óptimo y productos diseñados a su medida, de bajo valor mensual y con múltiples coberturas.

Desempeño 2022

En el mes de marzo del 2022 comenzamos con la comercialización de productos a través de Aló Cálidda, como un producto sinérgico al ofrecimiento de créditos de Cálidda.

Lanzamos de manera preliminar el producto "MultiSeguro", el cual es un producto de vida con amplias coberturas que cubren la muerte natural, muerte accidental, incapacidad total y permanente, entre otros, así como un auxilio funerario para la familia.

Posteriormente, en el mes de mayo lanzamos el producto "IngresoSeguro" el cual es un producto de incapacidad temporal y desempleo que tiene como objetivo brindar una ayuda económica al beneficiario en caso tal llegue a presentar alguno de los inconvenientes antes mencionados.

En el mes de agosto del 2022, habilitamos los centros de servicio al cliente de Cálidda como un nuevo canal de ventas, permitiéndole a nuestros usuarios acercarse a dichos puntos a realizar la compra del producto.

Finalmente, en el mes de diciembre del 2022, realizamos el lanzamiento de la Asistencia al Hogar, la cual tiene como objetivo brindarle múltiples beneficios a los hogares dentro de los cuales se destaca el mantenimiento de gasodomésticos, electricistas, plomería, entre otros.



Retos 2023

Nuestro principal reto para el 2023 es fortalecer los canales de venta a través de los cuales estamos comercializando el producto, así como desarrollar nuevos canales especializados para la venta de este. Además, buscamos seguir posicionando los productos como la mejor opción para nuestros hogares y se lanzarán dos productos adicionales para complementar el portafolio actual, los cuales aportarán al crecimiento del programa.



**Compromiso
con la sociedad**

6.8. Arqueología

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El Patrimonio Cultural es una parte muy importante en el proceso constructivo de la red de distribución de gas natural. Desde el inicio de nuestras operaciones, hemos trabajado de manera responsable con el patrimonio cultural y arqueológico que subsiste en el subsuelo de la ciudad de Lima y Callao. Por ello, desde hace tres años es uno de nuestros pilares en la estrategia de Sostenibilidad de Cálidda.

El trabajo realizado dentro del Patrimonio Cultural de Lima y Callao es necesario e importante en diferentes niveles:

- **Normativo:** cumplimos con el marco regulatorio local 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 donde operamos y darlo a conocer a 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; además, 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:** en el 2022 realizamos dos exposiciones arqueológicas en los distritos de Chorrillos, Puente Piedra y creamos el Centro de Interpretación de la Huaca La Merced en Surquillo y el Museo Distrital de Puente Piedra, para educar sobre la historia de Lima y Callao.
- **Difusión:** una de nuestras principales herramientas es nuestra página web *Gran Museo Cálidda* y la aplicación de realidad aumentada que acompaña esta página (*Gran Museo Cálidda AR*).

¿CÓMO SE GESTIONA?

PROGRAMA DE GESTIÓN SOSTENIBLE DEL PATRIMONIO CULTURAL

Gestionamos el trabajo arqueológico a través del Programa integral Sostenible del Patrimonio Cultural dedicado a educar acerca de la historia prehispánica de Lima y Callao. El PGS está conformado por tres grandes procesos:

- **Ejecución de las intervenciones arqueológicas,** necesarias para la operación de nuestra empresa.
- **Investigación y conservación del material arqueológico** recuperado por la compañía.
- **Difusión de la historia de Lima y Callao** y de los hallazgos arqueológicos de la compañía.

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, etc.) en colaboración con aliados estratégicos como el Gobierno Central, gobierno local y la sociedad civil organizada.

Hemos recuperado a la fecha más de 1,759 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 vigente cuatro convenios de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio de Cultura, la Municipalidad Distrital de Chorrillos, la Municipalidad Distrital de Surquillo y la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, las cuales vienen ejecutando distintas acciones de promoción y divulgación del patrimonio arqueológico recuperado por nuestra compañía.

Desempeño 2022

Durante el 2022, llevamos a cabo diversas actividades de difusión cultural en el marco de los convenios de cooperación interinstitucional entre la empresa y las municipalidades de Puente Piedra, Surquillo y Chorrillos. Además, difundimos los hallazgos a través de prensa y televisión con cobertura nacional e internacional, recuperando este año 280 hallazgos arqueológicos en coordinación con el Ministerio de Cultura.

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

Finalmente, aplicamos tecnologías innovadoras en las exposiciones, como realidad virtual (RV) y realidad aumentada (RA).



Compromiso
con la sociedad

Logros 2022

Nuestra gestión arqueológica nos permitió obtener durante el año 2022 los siguientes logros:

HALLAZGOS ARQUEOLÓGICOS

Hemos recuperado 317 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 darlos 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 19,998 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, talleres en colegios y conversatorios virtuales, entre otros.

DIFUSIÓN EN REDES SOCIALES

Logramos más de 197,704 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

Nuestra página web ha recibido más de 95 mil visitas. Esto hace que se esté consolidando como uno de los principales referentes de información sobre la arqueología de Lima y Callao.

CONVENIOS DE COOPERACIÓN

Durante el 2022, firmamos cuatro convenios de cooperación cultural con el Ministerio de Cultura, Municipalidad de Puente Piedra, Municipalidad de Chorrillos y la Municipalidad de Surquillo; y, a su vez, hemos realizado actividades en alianza con tres colectivos culturales de Lima.

PROGRAMA ACERCA

Participamos en la capacitación de 68 organizaciones culturales en 15 regiones del país con el programa **Acerca: espacio de diálogo, articulación e innovación para la gestión del patrimonio cultural**, organizado por el Ministerio de Cultura. Además, ejecutamos el proyecto ganador del programa Acerca 2021 "Propuesta de difusión patrimonial en las Lomas del Paraíso", de la organización cultural Comando Ecológico.

MUSEO EN TU CALLE: LA HISTORIA MILENARIA DE PUENTE PIEDRA

Apoyamos de manera técnica la creación del Museo Distrital de Puente Piedra y su incorporación en el Sistema Nacional de Museos del Estado, mediante Resolución Directoral N.º 0053-2022- DGM/MC, convirtiéndose así en el primer Museo Municipal de Lima Norte.

En conjunto con la Municipalidad de Puente Piedra elaboramos el expediente técnico para la incorporación del Museo Municipal de Puente Piedra al Sistema Nacional de Museos del Estado, la cual fue otorgada mediante RD 0053-2022- DGM/MC, de esta manera aportamos a la creación de espacios culturales que beneficien a millones de vecinos de Lima Norte que hoy pueden contar con un museo de calidad y de acceso gratuito.



Compromiso
con la sociedad

▶ LO MÁS DISTINTIVO DEL AÑO

Adicional a nuestros logros del año, destacamos otros puntos relevantes de nuestra gestión arqueológica en Cálida:

- ✓ **Uno de los hallazgos arqueológicos que más destacó** fue un remanente de un cementerio prehispánico de entre 800 a 600 años de antigüedad cercano al Sitio Arqueológico Cerro Cañón en el distrito de Carabaylo. Este hallazgo está compuesto por más de 15 entierros, y nos llamó la atención por el buen estado de conservación. La noticia fue compartida en muchos medios locales e internacionales como el *New York Times*. Gracias a esto **sumamos ya un acumulado de 1,759 hallazgos arqueológicos en total.**
- ✓ **La exposición “Puente Piedra, nuestra historia”** recibió más de 5,348 visitas, lo cual incentivó la creación del Museo Municipal de Puente Piedra mediante Ordenanza Municipal N.º 416-MDPP.
- ✓ **En conjunto con la Municipalidad de Surquillo,** inauguramos el nuevo Centro de Interpretación de la Huaca La Merced, el cual cuenta con una exposición que se centra en dar a conocer más sobre la cultura **Ychsma** y sus principales características, de esta manera se contribuirá con preservar y enriquecer la historia en el distrito de Surquillo.
- ✓ **Continuamos el apoyo al Programa de Voluntariado Cultural,** capacitando a 209 jóvenes para brindarles servicios de guiado en el Museo Distrital de Puente Piedra y en el Sitio Arqueológico de Tambo Inga. Asimismo, desde el mes de octubre se viene ejecutando el programa **Museo en tu Cole,** beneficiando a 2,386 alumnos de primaria y secundaria de siete instituciones educativas de Puente Piedra y Carabaylo.
- ✓ **Publicamos los libros académicos: *Bajo el asfalto - Arqueología urbana en el distrito de Carabaylo* y *Detectives del pasado: Descubriendo la historia de Carabaylo,*** dirigidos al público escolar del distrito de Carabaylo, en los que se da a conocer de forma lúdica los resultados del Proyecto de Rescate Arqueológico realizado en las inmediaciones del km 19 de la Av. Túpac Amaru. En este espacio se encontraba el **Sitio Arqueológico de Guarne** o **Pueblo Viejo,** asentamiento prehispánico que desapareció en la década de los ochenta.
- ✓ **Ejecutamos junto con la Agrupación Cultural Comando Ecológico** el proyecto **Propuesta de difusión patrimonial en las Lomas del Paraíso,** ganador del Programa Formativo Acerca 2021 del Ministerio de Cultura. En este se tuvo como eje central la riqueza arqueológica y natural que alberga las Lomas del Paraíso. Allí realizamos un guiado especializado para público escolar, el uso de herramientas como el *Kamishibai,* así como actividades lúdicas y educativas que se ejecutaron en las distintas paradas.



Retos 2023

Hemos resaltado algunos de los retos que como empresa queremos continuar durante el 2023:

- Conservar los convenios actuales y firmar más convenios con organizaciones públicas y privadas.
- Aplicar las herramientas digitales en las experiencias de difusión de la historia de la ciudad a nivel escolar.
- Desarrollar más publicaciones académicas y de difusión masiva accesibles de forma gratuita como parte del aporte de nuestra empresa al conocimiento de la historia de Lima y Callao.



**Compromiso
con la sociedad**

6.9. Alianzas estratégicas

[GRI 2-28]

Con el objetivo de impulsar el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de nuestro país, generamos sinergias y alianzas estratégicas con nuestros grupos de interés y organizaciones públicas y privadas. Generamos en el 2022 14 alianzas para nuestros programas de sostenibilidad, y con ello un mayor impacto positivo en nuestros grupos de interés.

Para el 2023, buscamos generar alianzas estratégicas con entidades público-privadas y no gubernamentales con el fin de seguir contribuyendo con el desarrollo sostenible.

Nuestros aliados

ONG



ESTADO



PRIVADA



ACADEMIA



ORGANIZACIÓN



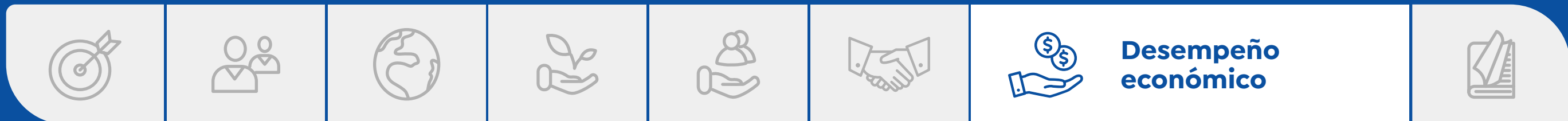
Nuestras adhesiones



Compromiso con la sociedad



Desempeño económico



Desempeño económico

[GRI 3-3] [GRI 201-1] [GRI 201-2]

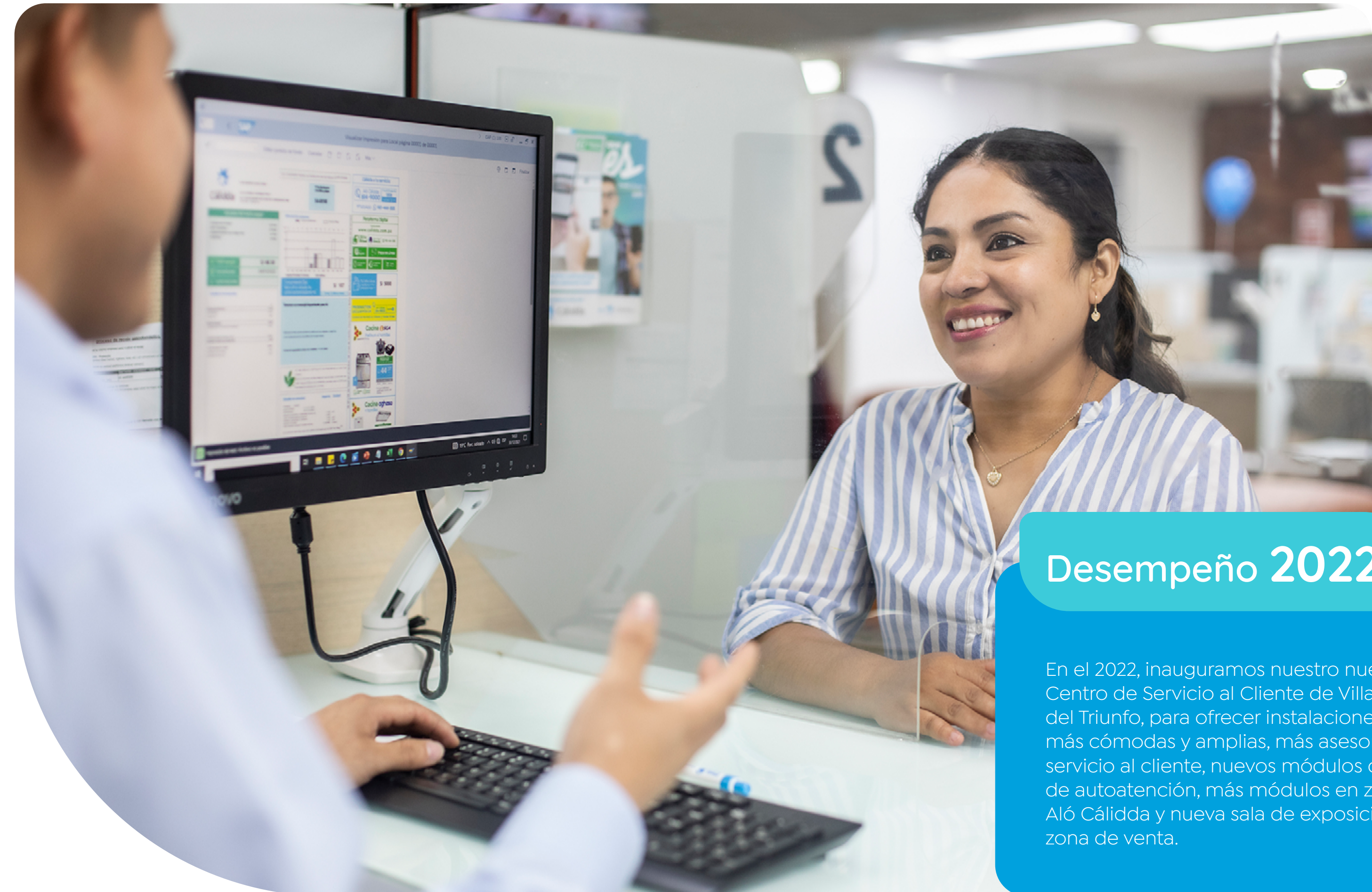
7.1. Clientes

Ponemos a los clientes en el centro de nuestras decisiones, por ello diseñamos soluciones que cumplan sus necesidades y expectativas, y estamos comprometidos con garantizar un servicio continuo, económico y seguro.

¿CÓMO SE GESTIONA?

Nos enfocamos en fortalecer la cultura de servicio en la compañía, por esa razón, definimos y desplegamos nuestro Modelo de Servicio al Cliente **ESENCIA Cálida**, el cuál describe la visión, pilares, roles y comportamientos que esperamos nuestros colaboradores y contratistas puedan transmitir a nuestros clientes.

Realizamos seguimiento a nuestra gestión de experiencia de cliente mediante las mediciones de NPS relacional a los 4 segmentos de clientes: Hogar, Comercios, Industrias y Estaciones de Servicios, y Satisfacción y NPS transaccional a clientes que tuvieron contacto con algún proceso o canal de atención.



Desempeño 2022

En el 2022, inauguramos nuestro nuevo Centro de Servicio al Cliente de Villa María del Triunfo, para ofrecer instalaciones más cómodas y amplias, más asesores de servicio al cliente, nuevos módulos digitales de autoatención, más módulos en zona Aló Cálida y nueva sala de exposiciones y zona de venta.



Desempeño económico

Logros 2022

MAYOR DIGITALIZACIÓN DE CLIENTES

Logramos incrementar en 109% las transacciones digitales de nuestros clientes mejorando y facilitando la interacción de los usuarios con sus requerimientos asociados al servicio. Además, implementamos campañas que impulsaron las distintas funcionalidades disponibles en nuestros canales digitales:

- **Campaña de Recibo Gratis.** La campaña motivó a los clientes a realizar la actualización de sus datos, afiliarse al recibo digital y/o aceptar la política de privacidad de datos y fines comerciales para participar del sorteo de un año gratis del recibo de gas natural.
- **Campaña de Autolectura.** La campaña buscó que los clientes realicen la lectura de su medidor para ser parte del sorteo de vales de consumo por el importe de S/ 100.
- **Campaña Afiliación.** La campaña buscó promover la afiliación al recibo digital para ser parte del sorteo de vales de consumo por el importe de S/ 100.

La publicidad de estas campañas estuvo enfocada en utilizar las opciones de autoatención de nuestro *Chatbot WhatsApp* y *web*.

RESULTADO DE LAS CAMPAÑAS 2022

- Más de 354,000 clientes con datos actualizados, lo que nos permite mantener una mejor comunicación de hechos relevantes sobre su servicio.
- Más de 38,000 autolecturas enviadas por los usuarios para una facturación más exacta de sus consumos mensuales. La autolectura es una herramienta tecnológica diseñada para nuestros clientes que evita estimaciones de consumo.
- Más de 650,000 clientes afiliados al recibo digital, quienes lo reciben de manera anticipada y segura en su correo electrónico todos los meses, contribuyendo al cuidado del ambiente por el menor uso de papel.

CAMPAÑA EDUCATIVA PARA CLIENTES

Elaboramos los últimos cuatro videos educativos para los usuarios con la finalidad de absolver dudas y consultas en los temas recurrentes y que son objeto de preguntas en los diferentes canales:

- Explicación de estimaciones de consumo y cómo evitarlas.
- Explicación de cómo registrar la lectura de medidor.
- Explicación de cómo afiliarse al recibo digital.
- Funcionalidad de *Chatbot WhatsApp*.

La campaña incluyó difusión a través de medios digitales (*Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube e Instagram*), televisores de los Centros de Servicio al Cliente, recibo mensual de los clientes, página web de *Cálidda*, entre otros medios digitales. Como resultado del lanzamiento de la campaña educativa se destaca lo siguiente:

- Incrementamos 15 puntos porcentuales del NPS del segmento residencial, lo cual ratifica el efecto positivo de mantener informado a los usuarios y decir las cosas claras.
- Mejoramos de 7 puntos porcentuales de la percepción de nuestros clientes sobre el canal *WhatsApp*, así como la disminución de 6 puntos porcentuales de los clientes que indican no conocer este canal.

MODELO DE SERVICIO AL CLIENTE CÁLIDDA

Hemos definido nuestro Modelo de Servicio al Cliente con el objetivo de transmitirlo a nuestros colaboradores internos y contratistas, y homologar la atención a través de las conductas y comportamientos específicos que se espera que ellos puedan transmitir a nuestros clientes.

Este proyecto es el resultado de la cocreación con nuestros líderes, con el objetivo de definir la visión y pilares de la Experiencia de Cliente *Cálidda*. Incluimos todas las definiciones que se establecieron en el ABC de la Experiencia *WOW* y,

actualmente, nos encontramos en el despliegue a toda la compañía.

- En el marco del proyecto capacitamos a 286 colaboradores en nuestro modelo de servicio.
- Rediseñamos dos interacciones y 11 protocolos de atención.
- Sensibilizamos a nuestros directores mediante ocho visitas a procesos y canales de atención, identificándose 23 oportunidades de mejora.

PREMIO CX INDEX 2022 – SERVICIOS PÚBLICOS

Obtuvimos el primer lugar en la categoría de servicios públicos en el ranking de la experiencia del cliente de *Centrum PUCP, Datum y XCustomer Group*. Este indicador toma como base dos metodologías digitales: *listening* y encuestas en las cuatro dimensiones (Marca, Producto, Servicio y Experiencia emocional).



Desempeño
económico

7.1.1. COMERCIOS Y GRANDES CLIENTES

[GRI 3-3]



Desempeño 2022

Durante el año 2022 implementamos diversas acciones enfocadas en brindar soluciones innovadoras a nuestros clientes de comercios:

- Implementamos el proyecto de identificación y georreferenciación de nuestros clientes potenciales para ampliar la masificación del gas natural en el segmento comercios y establecer las próximas estrategias a mediano y largo plazo.
- Batimos el récord en margen de ventas en comercios, creciendo más del 70% en comparación al 2021.
- Continuamos con la masificación de instituciones públicas al gas natural, entre las más emblemáticas: Hospital San Bartolomé, Hospital de la FAP y Hospital Hipólito Unanue.
- Incorporamos el segmento KAM-masivo, orientado a emprendedores que necesitan de nuestra atención especializada a cargo de un ejecutivo de cuentas clave (KAM).

Logros 2022

GEORREFERENCIACIÓN DE CLIENTES COMERCIALES POTENCIALES

Con la finalidad de identificar comercios masivos que aún no cuenten con el acceso al servicio de distribución de gas natural, realizamos un diagnóstico a través de encuestadores del potencial post-COVID-19 de clientes a fin tomar acción oportuna para continuar con la masificación del segmento comercial.

Actualmente el proyecto aún sigue en curso y nos ha permitido desarrollar un mapa de calor de las principales zonas con mayor oportunidad de conexión a gas natural y una guía para las próximas extensiones de red que se necesitarían para continuar con masificación del gas natural en los comercios.

NUEVO SERVICIO DE MANTENIMIENTO A LA ACOMETIDA PARA CLIENTES COMERCIALES

En coordinación con el equipo de redes internas, realizamos el despliegue masivo de cuadrillas técnicas para visitar a nuestros clientes con consumos mayores a 300 Sm³-mes³, a fin de asegurar el correcto funcionamiento de sus medidores.

El objetivo del proyecto fue explicarles la importancia del servicio posventa "Mantenimiento a la acometida" para su seguridad y la correcta medición de su servicio. Ejecutaremos este proyecto de forma anual, beneficiando a más de 2 mil clientes comerciales, con lo cual contribuiremos a la seguridad de sus instalaciones de gas natural.

SFS DIGITAL PARA CLIENTES COMERCIALES

Por medio del proyecto "Solicitud de Factibilidad de Suministro (SFS) Digital" buscamos colaborar con un nuevo canal de atención digital para nuestros usuarios sin necesidad de papeles, ni centros de atención y con respuestas más ágiles.

Con tal finalidad, procedimos a elaborar el primer piloto de este nuevo portal que ayudará a los nuevos comercios a poder evaluar rápidamente si es viable conectarse a gas natural.

El proyecto aportará a reducir tiempos de atención, disminuir las colas de nuestros centros de atención y permitirá al usuario evaluar rápidamente la factibilidad de conexión a gas natural. Estimamos que beneficiará a más de 20 mil nuevos comercios en los próximos años.

³ Consumo mensual del cliente. Por norma se brinda el servicio de mantenimiento a la acometida a los clientes con consumos mayores a 300 metros cúbicos por mes.



Desempeño
económico

7.1.2. HOGAR Y MOVILIDAD

Hogares

CONEXIONES FISE

Desde agosto del 2020, los hogares de Lima y Callao de estratos C, D y E se han visto beneficiados por la ampliación del alcance del financiamiento para segundos puntos de conexión, que forman parte del subsidio otorgado por el Fondo de Inclusión Social (FISE). Esto nos ha permitido, en el 2022, conectar a más 230,000 usuarios, de los cuales 50,000 corresponden a conexiones de dos o más puntos.

Desempeño 2022

Al cierre del 2022, mantenemos una relación comercial con 23 de los 140 talleres de conversión, ubicados en Lima y Callao, donde financian trabajos de revisión anual, revisión quinquenal y mantenimiento del kit de GNV.

Adicionalmente, hemos gestionado alianzas con tres aliados comerciales que, a través de su fuerza de ventas, contribuyen a la colocación de financiamientos en 28 estaciones de servicio conectadas a nuestra red de distribución.

GASODOMÉSTICOS

Desde que inició el programa de gasodomésticos en el 2017, ha beneficiado a más de 216,000 familias con un monto de financiamiento total que alcanzó los US\$ 62 millones, de los cuales 6,867 créditos fueron destinados a secadores de ropa.

Con la finalidad de seguir financiando la adquisición de gasodomésticos, durante este año lanzamos el financiamiento de calefactores a gas natural como un nuevo producto en nuestro portafolio. Al cierre del 2022, hemos colocado 18 calefactores, financiando el monto de US\$ 10,000.

Logros 2022

- ✓ Hemos logrado la colocación de más de US\$ 1,350 millones de productos financieros.
- ✓ Implementamos el canal de ventas de Talleres Automotrices, con el cual se busca financiar el planchado, pintura y repuestos de vehículos.
- ✓ Ampliamos el Fondo FISE para conversiones de livianos a GNV para 50,000 vehículos adicionales.
- ✓ En julio del 2022, logramos convertir a GNV a 7,872 automóviles livianos, rompiendo récord.

Movilidad liviana

Este es un programa de inclusión financiera para conductores que tienen GNV en su vehículo, que les permite el acceso, bajo evaluación crediticia, de una línea de crédito de S/ 2,500, a fin de fidelizarlos para que continúen consumiendo GNV. El programa genera a su vez un nuevo negocio financiero no regulado para la compañía.

Movilidad pesada

En la actualidad, circulan en Lima 123,000 camiones y 23,000 buses de transporte urbano, que tienen una antigüedad, en promedio, de 25 y 15 años, respectivamente. Se estima que menos del 3% de los vehículos funcionan a GNV, y que el ahorro de los transportistas por migrar del diésel al GNV sería de aproximadamente 50%.

El Bono Camisea GNV es un esfuerzo entre Cálidda y el Consorcio Camisea que tiene por objetivo promover el uso del GNV y contribuir con el Estado en los planes de masificación del gas natural, para conceder a los transportistas los beneficios de un combustible más barato, y a la sociedad las ventajas de una energía más limpia.

Bono Camisea GNV proyecta incorporar más de 3,000 nuevas unidades a gas natural vehicular en los próximos tres años.

¿CÓMO SE GESTIONA?

El acceso al bono de hasta 15 mil dólares se entregará a personas naturales o empresas de Lima y Callao que deseen renovar su vehículo o flota a un combustible ecoamigable y más económico como el GNV, y que cumplan con los requisitos establecidos. Estos requerimientos pueden consultarse en la web:

<https://camiseaesenergia.pe/bonocamiseagnv/>.

Desempeño 2022

A diciembre del 2022, hemos desembolsado más de US\$ 1 millón a varias empresas de transporte de carga y transporte público reconocidas en Lima y Callao que se adhirieron al "Bono Camisea GNV", cerrando el año 2022 con más de 200 unidades beneficiadas con el Bono GNV.



Desempeño
económico

Innovación

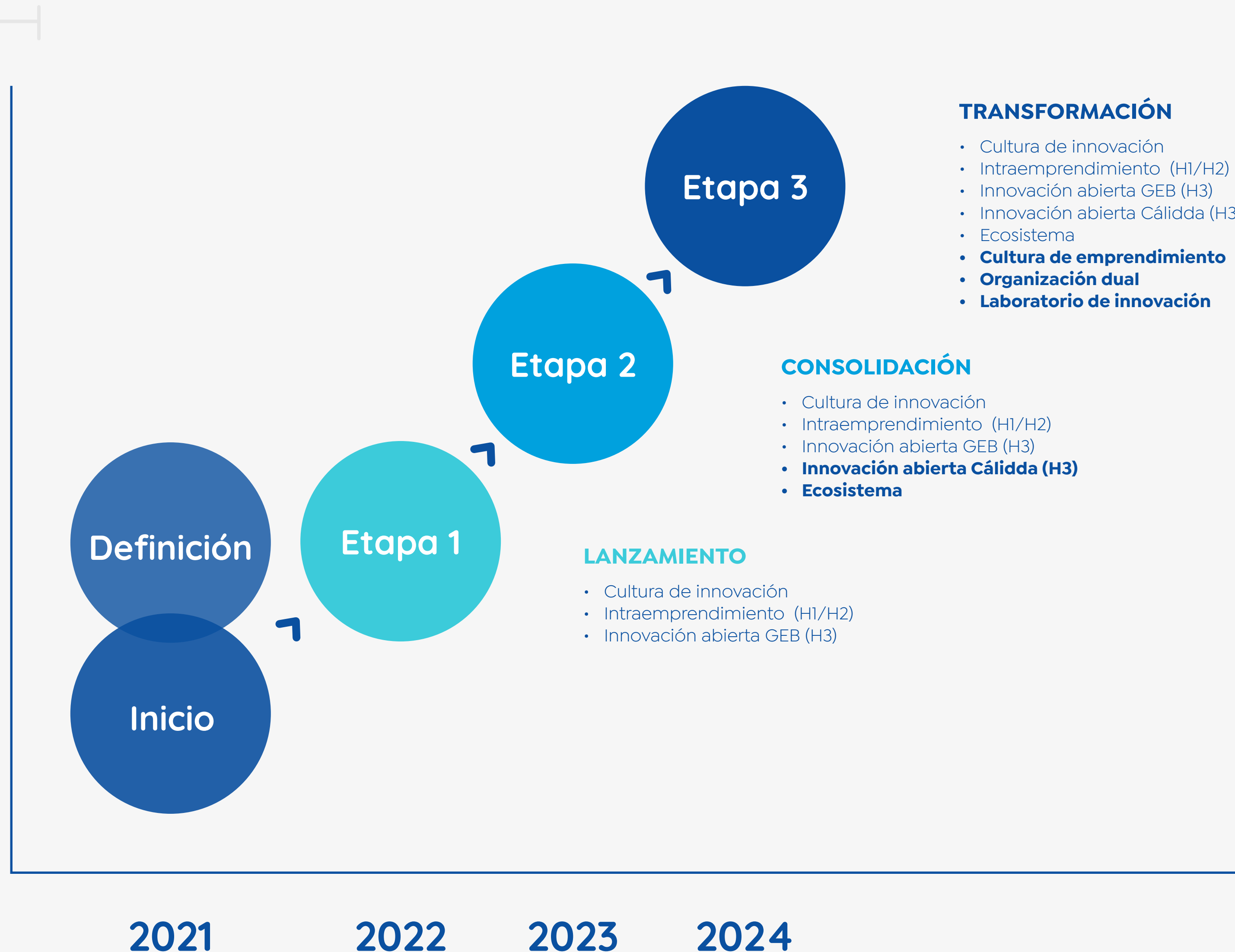
[GRI 2-6] [GRI 3-3]

Fomentar una cultura de innovación y aprendizaje es fundamental para cumplir de forma sostenible el propósito de nuestra organización. La capacidad de innovar es una pieza fundamental para generar valor mediante el diseño de cada vez mejores productos y servicios, manteniéndonos vigentes en entornos competitivos y cada vez más volátiles.

En este sentido, en diciembre del 2021, redefinimos nuestra estrategia de innovación como parte de nuestro proceso de evolución cultural. Esta nueva estrategia cuenta con tres aspectos fundamentales: Estrategia, Estructura y Cultura; sobre estos trabajamos planes de acción específicos, así como una hoja de ruta al 2024.



Desempeño económico



DEFINICIÓN 2021

- Revisión de metodologías
- *Scouting* y selección de *partners*
- Taller de Estrategia con UTEC
- Definición de Estrategia 2022 - 2024
- Estructura interna

LANZAMIENTO - 2022

- Cultura de Innovación con GDP
- Intraemprendimiento con UTEC
 - 15-25 participantes por corte
 - Capacitación en metodologías
 - Ideación de soluciones
 - Prototipo - MVP
 - Financiamiento siguiente etapa
- Participación Innovación abierta GEB - H3 -> lecciones aprendidas y elección de vehñículos

CONSOLIDACIÓN - 2023

- Inicio de innovación abierta Cálidda H3
- Inmersión en Ecosistema local de innovación abierta (academia, Gob., empredas, *hubs*)

TRANSFORMACIÓN - 2024

- Cultura de emprendimiento
- Transición a organización dual / ambidiestra (Cálidda Energía, New Co)
- Laboratorio de innovación dedicado a exploración y experimentación

Desempeño 2022

Durante el 2022, hemos invertido US\$ 1'064,415 destinados a I+D+I (investigación + desarrollo + innovación). Además, desplegamos el nuevo plan de innovación, ejecutando diversas acciones en función de los tres aspectos definidos:

ESTRATEGIA

Aprobamos el Plan Estratégico de innovación y definimos nuestros focos de innovación por cada horizonte. Al cierre del 2022, contamos con un portafolio de innovación con 10 iniciativas, y para el próximo año esperamos incrementar el portafolio a 20 proyectos.

ESTRUCTURA

Respecto a la estructura, hemos conformado el equipo de Estrategia e Innovación, el cual reporta directamente al CEO. Asimismo, hemos lanzado el

sharepoint de innovación, aplicación que permite compartir y gestionar documentos, información, contenidos y colaboración entre usuarios a través de una plataforma web. Esta herramienta nos permitirá aumentar la productividad y la cooperación para gestionar el conocimiento generado en todos los proyectos.

CULTURA

Este año desarrollamos una identidad de marca, un plan de comunicación y una hoja de ruta cultural asociada al plan de trabajo 2022. Además, lanzamos *Innovatalks*: un espacio abierto de conversación sobre temas de innovación con todos los colaboradores de la organización y un taller con líderes de la mano de la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC).

Logros 2022

INNOVACIÓN ABIERTA

- Este año participamos en tres programas corporativos con el Grupo Energía Bogotá (*Venture Client* Externo con EPRI, *Venture Client* Corporativo con Estratek y Retos de innovación con Hubgog), los cuales nos han permitido generar dos proyectos en fase de incubación.
- Para el próximo año esperamos ampliar nuestro alcance al ecosistema de innovación de LATAM y a tres proyectos corporativos.

INNOVACIÓN INTERNA

- Lanzamos nuestro primer Programa de Intraemprendimiento: *Reenergy*, de la mano de la UTEC. Asimismo, desarrollamos cuatro proyectos con 19 colaboradores de nuestra organización, y para el 2023 se busca seguir expandiendo el programa.
- Además de ello, profundizamos la innovación en el desarrollo de RPA, en la aplicación de analítica de datos para optimizar los créditos del programa de financiamiento no bancario y en optimización de cuadrillas de atención de emergencia con analítica de datos.



Desempeño
económico



7.2. Resultados económicos

[GRI 201-1] [GRI 201-2] [GRI 2-2]

El año 2022 fue importante en la consolidación de la recuperación, pues marcó una clara tendencia de crecimiento; así como la superación de resultados del año 2021 y un récord histórico de resultados para nuestros accionistas y partes interesadas.

Nuestros ingresos operacionales para el 2022 sumaron US\$ 815.1 millones, un incremento del 10% en comparación con los resultados del año anterior. Asimismo, el EBITDA y la Utilidad Neta totalizaron US\$ 225 millones y US\$ 102.3 millones, un crecimiento del 13% y 7%, respectivamente.

Logros 2022

- ✓ El 2022 fue el primer año en nuestra historia en el que alcanzamos un resultado financiero que superó los US\$ 200 millones de EBITDA y US\$ 100 millones de utilidad neta.
- ✓ Concluimos de manera satisfactoria un proceso de revisión de la tarifa de distribución para el periodo 2022-2026, y logramos la aprobación de aproximadamente US\$ 180 millones de inversiones destinadas a la expansión del sistema de distribución.
- ✓ Tuvimos una mejora sustancial de la calificación otorgada por la consultora Moody's ESG; pasamos así de 58 a 66 puntos, lo que permitió disminuir en 5 puntos básicos el costo de financiamientos sostenibles por un total de US\$ 280 millones.
- ✓ Accedimos a US\$ 30 millones de financiamiento bajo el contrato de Préstamo Sindicado por un total de US\$ 350 millones.
- ✓ Tuvimos la aprobación de una línea de crédito hasta por US\$ 150 millones por parte del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).
- ✓ Logramos la ratificación de clasificación de riesgo internacional de grado de inversión de BBB y de clasificación de riesgo local de AAA, la más alta en el país.



Desempeño económico



Anexos



Anexos

8.1. Canales de comunicación con nuestros grupos de interés

[GRI 2-29] [GRI 3-1]

En Cálidda nos esforzamos por mantener y fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés. Para ello ponemos en marcha diversos planes de acción que priorizaran nuevas formas de comunicarnos. Ello nos permite establecer sus prioridades y brindarles información transparente y oportuna.

A continuación, detallamos los temas de interés y la forma en que interactuamos con cada uno de nuestros grupos de interés:

TABLA 1: CANALES DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Grupo de interés	Temas de interés	Mecanismos de relacionamiento	Periodicidad
Proveedores y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia y productividad • Seguridad y salud en el trabajo • Ética y cumplimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de sensibilización y reuniones periódicas de seguimiento sobre lineamientos sociales y ambientales • Evaluación de proveedores • Reporte de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente • Anual
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud en el trabajo • Ética y cumplimiento • Gestión del talento • Eficiencia y productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de comunicación presencial (seguimos conectados) • Medios de comunicación internos (<i>WhatsApp</i> de Líder y <i>Mailing</i>) • Redes sociales (<i>LinkedIn</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente
Otras empresas y gremios	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento de la industria • Cambio climático • Adaptación a las dinámicas del mercado • Agenda regulatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesas de trabajo conjunto • Página web • Reporte de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Anual
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Ética y cumplimiento • Adaptación a las dinámicas del mercado • Eficiencia y productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría y acompañamiento • Líneas de servicio al cliente • Reporte de sostenibilidad • Encuestas de satisfacción y seguimiento de indicadores • Centros de atención al cliente (Aló Cálidda) • Líneas de servicio al cliente • <i>Chatbot</i> y <i>WhatsApp</i> • Canales virtuales y de autoatención • Reporte de sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente • Anual



Grupo de interés	Temas de interés	Mecanismos de relacionamiento	Periodicidad
Medios y especialistas	<ul style="list-style-type: none"> • Ética y cumplimiento • Cambio climático • Posicionamiento de la industria • Relacionamiento con comunidades • Eficiencia y productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación permanente • Llamadas telefónicas • Comunicados de prensa y otros recursos • Correo • Página web • Redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente
Comunidad de Lima y Callao	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de relacionamiento con comunidades • Gestión medioambiental • Derechos humanos • Cambio climático • Acciones sociales • Voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de relacionamiento comunitario • Reporte de sostenibilidad • Medios digitales • Redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente
Estado	<ul style="list-style-type: none"> • Ética y cumplimiento • Agenda regulatoria • Acciones de relacionamiento comunitario • Gestión ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web • Reporte de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente • Anual
Accionistas e inversionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia y productividad • Ética y cumplimiento • Cambio climático • Gestión ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones personales • Junta general de accionistas • Reporte de Sostenibilidad • Memoria anual • Página web • Comunicación directa a través del correo electrónico, línea directa, entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente • Anual
Competidores	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento de la industria • Agenda regulatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web • Mesas de trabajo conjunto • Reporte de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente • Anual



8.2. Métricas ambientales

8.2.1. CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

[GRI 302-1]

TABLA 2

Tipo de combustible de fuente no renovable	Consumo de combustible de fuente no renovable por tipo					Unidad (en julios o múltiplos)
	2018	2019	2020	2021	2022	
Consumo ACPM	729.60	1,325.39	834.09	1,097.71	1,140.60	GJ
Consumo de gasolina	2,703.34	2,293.77	1,530.08	1,496.18	1,108.71	GJ
Consumo de gas natural	196,474.04	256,997.15	191,486.04	242,379.83	254,992.84	GJ
El consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización	199,906.98	260,616.31	193,850.21	244,973.72	257,775.34	GJ
Consumo de energía comprada de la red	5,203.42	11,350.00	9,935.68	10,469.13	10,654.32	GJ
Fuente de los factores de conversión utilizados para cálculo de consumo energético dentro de la organización	FECOC UPME, 2016					
Estándares, metodologías, suposiciones y herramientas de cálculo utilizados	Corresponde a la sumatoria del total de combustibles provenientes de fuentes no renovables —en GJ— consumidos por parte de la compañía, en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2022.					



8.2.2. CONSUMO DE AGUA

[GRI 303-1] [GRI 303-3] [GRI 303-5]

8.2.3. EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1)

[GRI 305-1]

TABLA 3

	2019	2020	2021	2022
Consumo de agua (megalitros)	6,850	3,504	1,447	0.080

TABLA 4

	2019	2020	2021	2022
El valor bruto de emisiones directas de GEI (alcance 1) en tCO ₂ eq.	16,289.89	14,046.91	18,381.78	18,741.29
Las emisiones biogénicas de CO ₂ en toneladas métricas de CO ₂ equivalente	No se realiza el cálculo	No se realiza el cálculo	10.44	9.41
El enfoque de consolidación para las emisiones	El enfoque de inventario de emisiones GEI de Cálidda se realiza considerando los límites operacionales y organizacionales.			
Gases incluidos en el cálculo	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC			
El año base para el cálculo	2019		2021	

Nota: Cabe destacar que desde el año 2021 se ha realizado un recálculo de las emisiones bajo la norma ISO 14064:2018, reflejando una variación en los datos de ese año.



8.2.4. EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 2)

[GRI 305-2]

TABLA 5

	2019	2020	2021	2022
El valor bruto —en función de la ubicación— de emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) en tCO ₂ eq	536.60	469.74	505.62	593.52
El enfoque de consolidación para las emisiones	El enfoque de inventario de emisiones GEI de Cálidda se realiza considerando los límites operacionales y organizacionales.			
Gases incluidos en el cálculo	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC			
El año base para el cálculo	2019		2021	

Nota: Cabe destacar que desde el año 2021 se ha realizado un recálculo de las emisiones bajo la norma ISO 14064:2018, reflejando una variación en los datos de ese año.

No se cuenta con el valor bruto —en función del mercado— de emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) en toneladas métricas de CO₂ equivalente.

8.2.5. OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 3)

[GRI 305-3]

Tabla 6

TABLA 6

	2019	2020	2021	2022
El valor bruto de otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) en tCO ₂ eq	1,289.44	178.73	3,348.48	3,803.51
Gases incluidos en el cálculo	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC			
El año base para el cálculo	2019		2021	

Nota: Cabe destacar que desde el año 2021 se ha realizado un recálculo de las emisiones bajo la norma ISO 14064:2018, reflejando una variación en los datos de ese año.

Adicionalmente, de manera informativa se han cuantificado las siguientes emisiones de alcance 3 (categorías 4 y 5): Compra de gas natural (495,194.65 tCO₂eq), venta de gas natural (3'637,942.26 tCO₂eq) y bienes adquiridos por construcción (14,150.78 tCO₂eq), cuyo valor total equivale a 4'147,287.69 tCO₂eq.



8.2.6. OPERACIONES DENTRO DE, O JUNTO A ÁREAS PROTEGIDAS, O ZONAS DE GRAN VALOR PARA LA BIODIVERSIDAD

[GRI 304-1] [GRI 304-2] [GRI 304-3]

8.2.7. RESIDUOS GENERADOS

[GRI 306-1] [GRI 306-3]

TABLA 7

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas

Nuestras operaciones no tienen impactos significativos en la biodiversidad.

TABLA 8

Valor (toneladas métricas)

	2018	2019*	2020*	2021*	2022
Peso de los residuos generados por la empresa	80.47	290.66	320.19	747.26	697.29
Peso de los residuos generados en los proyectos	117,455.44	340,199.23	471,758.19	1'467,735.81	966,455.76
Peso total de los residuos generados en toneladas métricas	117,535.91	340,489.89	472,078.38	1'468,483.07	967,153.05

Nota: Del total de residuos del 2022, 1,263.78 toneladas fueron generadas durante la operación y corresponden a residuos no peligrosos y peligrosos que fueron destinados a eliminación.

*[GRI 102-48] Actualizamos la información reportada en los años 2019, 2020 y 2021 de acuerdo a las declaraciones anuales de residuos sólidos. Los datos incluidos en el presente reporte corresponde al valor actualizado.



8.3. Métricas sociales

8.3.1. NÚMERO DE EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL (PERMANENTE Y TEMPORAL) POR SEXO

[GRI 2-8] [GRI 405-1]

TABLA 9

Indicadores laborales generales	2022	2021	2020	2019	2018
Mujeres	101	107	107	98	109
Hombres	287	297	289	279	298
Número total de empleados	388	404	396	377	407
Porcentaje de mujeres	26.03%	26.49%	27.02%	25.99%	26.78%
Porcentaje de hombres	73.97%	73.51%	72.98%	74.01%	73.22%

Empleados por tipo de contrato	2022	2021	2020	2019	2018
Número de empleados a término indefinido (mujeres)	97	98	99	75	89
Número de empleados a término indefinido (hombres)	280	279	277	238	268
Número de empleados a término fijo (mujeres)	4	9	8	23	20
Número de empleados a término fijo (hombres)	7	18	12	41	30



Empleados en la organización por categoría laboral	2022	2021	2020	2019	2018
Alta Gerencia (mujeres)	2	3	3	3	2
Alta Gerencia (hombres)	7	7	7	5	7
Alta Gerencia (total)	9	10	10	8	9
Gerencia Media (mujeres)	12	11	11	10	11
Gerencia Media (hombres)	20	20	21	20	18
Gerencia Media (total)	32	31	32	30	29
Asesor (mujeres)	15	14	14	16	17
Asesor (hombres)	44	43	43	40	44
Asesor (total)	59	57	57	56	61
Profesional (mujeres)	64	67	67	53	37
Profesional (hombres)	207	217	206	192	121
Profesional (total)	271	284	273	245	158
Soporte/apoyo (mujeres)	8	12	12	16	42
Soporte/apoyo (hombres)	9	10	12	22	108
Soporte/apoyo (total)	17	22	24	38	150
Total	388	404	396	377	407



Empleados en la organización por categoría laboral	2022	2021	2020	2019	2018
Porcentaje Alta Gerencia (mujeres)	0.5%	0.7%	0.8%	0.8%	0.5%
Porcentaje Alta Gerencia (hombres)	1.8%	1.7%	1.8%	1.3%	1.7%
Porcentaje Alta Gerencia (total)	2.3%	2.5%	2.5%	2.0%	2.2%
Porcentaje Gerencia Media (mujeres)	3.1%	2.7%	2.8%	2.7%	2.7%
Porcentaje Gerencia Media (hombres)	5.2%	5.0%	5.3%	5.3%	4.4%
Porcentaje Gerencia Media (total)	8.2%	7.7%	8.1%	8.0%	7.1%
Porcentaje Asesor (mujeres)	3.9%	3.5%	3.5%	4.2%	4.2%
Porcentaje Asesor (hombres)	11.3%	10.6%	10.9%	10.6%	10.8%
Porcentaje Asesor (total)	15.2%	14.1%	14.4%	14.9%	15.0%
Porcentaje Profesional (mujeres)	16.5%	16.6%	16.9%	14.1%	9.1%
Porcentaje Profesional (hombres)	53.4%	53.7%	52.0%	50.9%	29.7%
Porcentaje Profesional (total)	69.8%	70.3%	68.9%	65.0%	38.8%
Porcentaje Soporte/apoyo (mujeres)	2.1%	3.0%	3.0%	4.2%	10.3%
Porcentaje Soporte/apoyo (hombres)	2.3%	2.5%	3.0%	5.8%	26.5%
Porcentaje Soporte/apoyo (total)	4.4%	5.4%	6.1%	10.1%	36.9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



Empleados en la organización por edad	2022	2021	2020	2019	2018
Menores de 30 años (mujeres)	18	23	28	25	23
Menores de 30 años (hombres)	23	39	42	45	39
Menores de 30 años (total)	41	62	70	70	62
Entre 31 y 40 años (mujeres)	44	49	48	42	49
Entre 31 y 40 años (hombres)	140	149	144	140	153
Entre 31 y 40 años (total)	184	198	192	182	202
Entre 41 y 50 años (mujeres)	36	31	27	26	32
Entre 41 y 50 años (hombres)	104	90	84	77	80
Entre 41 y 50 años (total)	140	121	111	103	112
Entre 51 y 60 años (mujeres)	3	4	4	4	4
Entre 51 y 60 años (hombres)	15	18	17	14	23
Entre 51 y 60 años (total)	18	22	21	18	27
Mayores de 61 años (mujeres)	0	0	0	1	1
Mayores de 61 años (hombres)	5	1	2	3	3
Mayores de 61 años (total)	5	1	2	4	4
Total	388	404	396	377	407



Empleados en la organización por edad	2022	2021	2020	2019	2018
Porcentaje Menores de 30 años (mujeres)	5%	5.7%	7.1%	6.6%	5.7%
Porcentaje Menores de 30 años (hombres)	6%	9.7%	10.6%	11.9%	9.6%
Porcentaje Menores de 30 años (total)	11%	15.3%	17.7%	18.6%	15.2%
Porcentaje Entre 31 y 40 años (mujeres)	11%	12.1%	12.1%	11.1%	12.0%
Porcentaje Entre 31 y 40 años (hombres)	36%	36.9%	36.4%	37.1%	37.6%
Porcentaje Entre 31 y 40 años (total)	47%	49.0%	48.5%	48.3%	49.6%
Porcentaje Entre 41 y 50 años (mujeres)	9%	7.7%	6.8%	6.9%	7.9%
Porcentaje Entre 41 y 50 años (hombres)	27%	22.3%	21.2%	20.4%	19.7%
Porcentaje Entre 41 y 50 años (total)	36%	30.0%	28.0%	27.3%	27.5%
Porcentaje Entre 51 y 60 años (mujeres)	1%	1.0%	1.0%	1.1%	1.0%
Porcentaje Entre 51 y 60 años (hombres)	4%	4.5%	4.3%	3.7%	5.7%
Porcentaje Entre 51 y 60 años (total)	5%	5.4%	5.3%	4.8%	6.6%
Porcentaje Mayores de 61 años (mujeres)	0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%
Porcentaje Mayores de 61 años (hombres)	1%	0.2%	0.5%	0.8%	0.7%
Porcentaje Mayores de 61 años (total)	1%	0.2%	0.5%	1.1%	1.0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



8.3.2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-1] [GRI 403-8]

TABLA 10

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

¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?

- Ley N.º 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N.º 26790: Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud.
- Ley N.º 26842: Ley General de Salud.
- NTP-INDECOPI 350.043-1998: Establece los procedimientos para la Selección, Distribución, Señalización, Inspección, mantenimiento, Recarga y Prueba Hidrostática de los extintores portátiles, excepto los de agentes halogenados.
- NTP-INDECOPI 350.021-2004: Norma que clasifica a los fuegos de acuerdo con el material combustible y establece sus símbolos pictográficos, de tal manera que se indique en el extintor su uso permitido y no permitido.
- Ley N.º 28551: Ley que establece la obligación de elaborar y presentar planes de contingencia.
- Decreto Supremo N.º 043-2007-EM: Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos.
- Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR: Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.
- Resolución de Consejo Directivo 240-2010-OS-CD: Procedimiento de Evaluación y Aprobación de los Instrumentos de Gestión de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos.
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR: Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial 050-2013-TR: Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, citados en el artículo 34 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

- Ley N.º 30102: Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud para la exposición prolongada a la radiación solar.
- Decreto Supremo N.º 014-2013-TR: Aprueban Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial 004-2014-MINSA: Modifican el Documento Técnico “Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por actividad”.
- Resolución Ministerial 004-2014/MINSA.
- Ley N.º 30222: Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N.º 006-2014-TR: Modifican el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR.
- Decreto Supremo N.º 010-2014-TR: Normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N.º 012-2014-TR: Decreto Supremo que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N.º 021-2016-MINSA: Aprueban el perfil de competencias del médico ocupacional.
- Resolución Directoral N.º 048-2017-INACAL/DN: Aprueban Normas Técnicas Peruanas versión 2017 referentes a Extintores Portátiles y otros.



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

- Resolución Ministerial N.º 023-2019-PCM: Aprueban ejecución de simulacros y simulaciones a ir realizados durante los años 2019 al 2021; con la finalidad de afrontar desastres de gran magnitud, en salvaguarda de la vida y seguridad de la población y su patrimonio
- Decreto Supremo N.º 011-2019-TR: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector construcción.
- Decreto Supremo N.º 020-2019-TR: Modifican el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley General de Inspecciones.
- Decreto Supremo N.º 002-2020-TR: Aprueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario.
- Resolución Directoral N.º 02-2020-JUS/DGTAIPD: Directiva N.º 01-2020-JUS/DGTAIPD, Tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia.
- Decreto Supremo N.º 008-2020-TR: Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.
- Resolución Ministerial N.º 297-2020-IN: Suspenden otorgamiento de garantías inherentes al orden público para la realización de cualquier concentración pública que reúna a más de 300 personas, mientras se mantenga vigente la emergencia sanitaria declarada mediante D. S. N.º 008-2020-SA.
- Resolución Ministerial N.º 129-2020-MINEM/DM: Aprueban “Criterios de focalización territorial” a ser aplicados en la “Reanudación de Actividades” de explotación, beneficio, almacenamiento, transporte y cierre de minas del estrato de la gran minería, proyectos en construcción de interés nacional e hidrocarburos, y construcción de proyectos contenidos en el Plan Nacional de Infraestructura para la Competitividad (PNIC), que se encuentran en el ámbito del Sector Energía y Minas.
- Decreto Supremo N.º 001-2021-TR: Decreto Supremo que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR y sus modificatorias.

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

- Resolución Directoral N.º 129-2020-MINEM-DGH: Aprueban los “Lineamientos y disposiciones técnicas necesarias para la elaboración de los Estudios de Riesgos de Seguridad y Planes de Respuestas de Emergencia”.
- Decreto Legislativo N.º 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.
- Resolución Ministerial N.º 055-2020-TR, que aprueba la *Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral*.
- Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, que modifica el Decreto Supremo N.º 184-2020-PCM.
- Resolución Ministerial N.º 1302-2021-MINSA Disponen que excepcionalmente pueden seguir realizando actividad laboral presencial los prestadores de servicio de la actividad privada que no cuenta con el esquema completo de vacunación, cuya naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y dictan otras disposiciones.
- Decreto Supremo N.º 076-2022-PCM, que prorroga Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19.
- Resolución Ministerial N.º 1275-2021/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N.º 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2 y deroga Resolución Ministerial N.º 972-2020/MINSA.
- Decreto Supremo N.º 076-2022-PCM, que prorroga Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19.



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

¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?

- Ley N.º 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N.º 26790: Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud.
- Ley N.º 26842: Ley General de Salud.
- NTP-INDECOPI 350.043-1998: Establece los procedimientos para la Selección, Distribución, Señalización, Inspección, mantenimiento, Recarga y Prueba Hidrostática de los extintores portátiles, excepto los de agentes halogenados.
- NTP-INDECOPI 350.021-2004: Norma que clasifica a los fuegos de acuerdo con el material combustible y establece sus símbolos pictográficos, de tal manera que se indique en el extintor su uso permitido y no permitido.
- Ley N.º 28551: Ley que establece la obligación de elaborar y presentar planes de contingencia.
- Decreto Supremo N.º 043-2007-EM: Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos.
- Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR: Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.
- Resolución de Consejo Directivo 240-2010-OS-CD: Procedimiento de Evaluación y Aprobación de los Instrumentos de Gestión de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos.
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR: Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial 050-2013-TR: Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, citados en el artículo 34 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N.º 30102: Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud para la exposición prolongada a la radiación solar.
- Decreto Supremo N.º 014-2013-TR: Aprueban Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial 004-2014-MINSA: Modifican el Documento Técnico "Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por actividad".

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

- Resolución Ministerial 004-2014/MINSA.
- Ley N.º 30222: Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N.º 006-2014-TR: Modifican el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR.
- Decreto Supremo N.º 010-2014-TR: Normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N.º 012-2014-TR: Decreto Supremo que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N.º 021-2016-MINSA: Aprueban el perfil de competencias del médico ocupacional.
- Resolución Directoral N.º 048-2017-INACAL/DN: Aprueban Normas Técnicas Peruanas versión 2017 referentes a Extintores Portátiles y otros.
- Resolución Ministerial N.º 023-2019-PCM: Aprueban ejecución de simulacros y simulaciones a ir realizados durante los años 2019 al 2021; con la finalidad de afrontar desastres de gran magnitud, en salvaguarda de la vida y seguridad de la población y su patrimonio.
- Resolución Directoral N.º 02-2020-JUS/DGTAIPD: Directiva N.º 01-2020-JUS/DGTAIPD, Tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia.
- Decreto Supremo N.º 008-2020-TR: Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.
- Resolución Ministerial N.º 297-2020-IN: Suspenden otorgamiento de garantías inherentes al orden público para la realización de cualquier concentración pública que reúna a más de 300 personas, mientras se mantenga vigente la emergencia sanitaria declarada mediante D. S. N.º 008-2020-SA.



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

- Resolución Ministerial N.º 129-2020-MINEM/DM: Aprueban “Criterios de focalización territorial” a ser aplicados en la “Reanudación de Actividades” de explotación, beneficio, almacenamiento, transporte y cierre de minas del estrato de la gran minería, proyectos en construcción de interés nacional e hidrocarburos, y construcción de proyectos contenidos en el Plan Nacional de Infraestructura para la Competitividad (PNIC), que se encuentran en el ámbito del Sector Energía y Minas.
- Decreto Supremo N.º 001-2021-TR: Decreto Supremo que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR y sus modificatorias.
- Resolución Directoral N.º 129-2020-MINEM-DGH: Aprueban los “Lineamientos y disposiciones técnicas necesarias para la elaboración de los Estudios de Riesgos de Seguridad y Planes de Respuestas de Emergencia”.
- Decreto Legislativo N.º 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.
- Resolución Ministerial N.º 055-2020-TR, que aprueba la *Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral*.
- Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, que modifica el Decreto Supremo N.º 184-2020-PCM.
- Resolución Ministerial N.º 1302-2021-MINSA Disponen que excepcionalmente pueden seguir realizando actividad laboral presencial los prestadores de servicio de la actividad privada que no cuenta con el esquema completo de vacunación, cuya naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y dictan otras disposiciones.

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

- Resolución Ministerial N.º 1275-2021/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N.º 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2 y deroga Resolución Ministerial N.º 972-2020/MINSA.
- Decreto Supremo N.º 076-2022-PCM, que prorroga Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19.
- Norma OSHAS 29 CFR 1926.
- OSHA Standards.
- Norma ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución Ministerial N.º 1275-2021/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N.º 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2 y deroga Resolución Ministerial N.º 972-2020/MINSA.
- Decreto Supremo N.º 076-2022-PCM, que prorroga Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19.
- Norma OSHAS 29 CFR 1926.
- OSHA Standards.
- Norma ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.

El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica en todos los procesos de Cálida que se ejecutan en las oficinas administrativas (sede principal San Borja y centros de servicio al cliente), centros operativos del Sistema de Distribución de Gas Natural (cámara de válvulas, City Gates y estaciones), nuevos proyectos y a los servicios ejecutados por las contratistas y proveedores como la construcción de redes, mantenimiento, servicios generales, etc.



8.3.3. COBERTURA DEL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SSST)

[GRI 403-8]

TABLA 11

	Número (solo del año 2021)	Porcentaje sobre el total de empleados y trabajadores que no son empleados	Número (solo del año 2022)	Porcentaje sobre el total de empleados y trabajadores que no son empleados
a. i. Empleados y trabajadores que no sean empleados que estén cubiertos por dicho sistema.	9,883.00	100%	7,148	100%
a. ii. Empleados y trabajadores que no sean empleados que estén cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría interna.	9,883.00	100%	7,148	100%
a. iii. Empleados y trabajadores que no sean empleados que estén cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero.	9,883.00	100%	7,148	100%

8.3.4. INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS

[GRI 203-1]

TABLA 12

Programa	Recursos invertidos 2022 (US\$)
Comedores Cálidda	15,400
Programa de Biodiversidad	5,710.56
Inversiones a la transición energética	138'138,767



8.3.5. MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

[GRI 404-1]

TABLA 13

Categoría laboral	Horas totales de formación en 2022 - Hombres	Horas totales de formación en 2022 - Mujeres	Media de horas de formación en 2022 - Hombres	Media de horas de formación en 2022 - Mujeres
Alta Gerencia	108	50	15	25
Gerencia Media	819	417	39	35
Asesor	1,747	415	38	26
Profesional	7,700	1,652	35	24
Soporte/apoyo	325	363	11	12

8.3.6. PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL

[GRI 404-3]

TABLA 14

Categoría laboral	Número total de empleados (Hombres)	Número total de empleados (Mujeres)	Porcentaje del total de empleados (Hombres)	Porcentaje del total de empleados (Mujeres)
Alta Gerencia	7	2	78%	22%
Gerencia Media	20	12	63%	38%
Asesor	43	15	74%	26%
Profesional	203	65	76%	24%
Soporte/apoyo	9	9	50%	50%



8.3.7. NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL

[GRI 401-1]

a. Número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, género y región.

TABLA 15

Rango de edad	Número total de nuevas contrataciones en 2022 - Hombres	Número total de nuevas contrataciones en 2022 - Mujeres	Tasa de nuevas contrataciones en 2022 - Hombres	Tasa de nuevas contrataciones en 2022 - Mujeres
Menores de 30 años	4	2	26.67%	33.33%
Entre 30 y 50 años	11	4	73.33%	66.67%
Mayores de 50 años	0	0	0%	0%

b. Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.

TABLA 16

Rango de edad	Número de retiros en 2022 - Hombres	Número de retiros en 2022 - Mujeres	Tasa de rotación en 2022 - Hombres	Tasa de rotación en 2022 - Mujeres
Menores de 30 años	6	3	16.22%	5.11%
Entre 30 y 50 años	18	9	48.65%	24.32%
Mayores de 50 años	1	1	2.7%	2.7%



8.3.8. NUEVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS AMBIENTALES

[GRI 3-3] [GRI 308-1]

TABLA 17

	2018	2019	2020	2021	2022
Número total de nuevos proveedores	176	211	124	141	110
Número de nuevos proveedores que han sido evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales.	176	211	124	141	110
a. El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales.	100%	100%	100%	100%	100%

8.3.9. NUEVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS SOCIALES

[GRI 3-3] [GRI 414-1]

TABLA 18

	2018	2019	2020	2021	2022
Número total de nuevos proveedores	176	211	124	141	110
Número de nuevos proveedores que han sido evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales.	176	211	124	141	110
a. El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales.	100%	100%	100%	100%	100%



8.3.10. PROMEDIO SALARIAL POR GÉNERO

[GRI 2-21] [GRI 405-2]

TABLA 19

Categoría Laboral	Promedio Salarios 2022 - Hombres (US\$)	Promedio Salarios 2022 - Mujeres (US\$)
Alta Gerencia	11,510	8,479
Gerencia Media	4,930	4,669
Asesor	2,390	2,303
Profesional	1,482	1,382
Soporte/apoyo	1,073	1,178

8.4. Métricas económicas

[GRI 3-3]

8.4.1. ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

- Activo: el 2022 se cerró con un nivel de activos de US\$ 1'414,470.
- Pasivo: el 2022 se cerró con un nivel de pasivos de US\$ 1'011,231.
- Patrimonio: durante ese mismo año, ascendió a US\$ 403,239.

TABLA 20

Activos	2020	2021	2022	Pasivos y patrimonio	2020	2021	2022
Activos corrientes	169,893	276,309	280,297	Pasivos corrientes	157,902	181,219	570,562
Activos no corrientes	913,145	1'027,884	1'126,168	Pasivos no corrientes	589,833	764,535	433,003
				Patrimonio	335,303	358,439	402,900
Activos totales	1'083,038	1'304,193	1'406,465	Pasivos totales y patrimonio	1'083,038	1'304,193	1'406,465



8.4.2. VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

[GRI 201-1]

TABLA 21

		2019	2020	2021	2022
Valor Generado (A)	Ingresos operacionales	717,861	570,979	743,786	815,107
Valor distribuido (B)		694,654	575,474	714,342	764,174
	Costos operacionales	523,708	399,061	529,226	572,601
	Costos y gastos de personal	54,378	49,965	52,472	24,786
	Impuestos y tributos	35,898	29,010	42,958	48,262
	Costos financieros netos	20,875	23,045	23,236	22,830
	Dividendos a accionistas	59,795	74,393	66,450	95,695
	Inversión social	-	-	-	685,752
Valor retenido (A-B)		23,207	-4,495	29,444	50,933

Nota: el monto es teniendo la TRM 2022: S/ 3.84, el cual es el que usa también el GEB.

8.4.3. CAPACIDAD DE DISTRIBUCIÓN

TABLA 22

	2018	2019	2020	2021	2022
Capacidad de distribución (millones de pies cúbicos diarios)	420	420	420	420	540
Gas natural vendido (millones de pies cúbicos)	779	784	707	767	786



8.4.4. RESULTADOS ECONÓMICOS

[GRI 201-1]

TABLA 23

Valor económico (en millones de US\$)	2019	2020	2021	2022
Generado (ventas netas)	717.86	571.1	746.8	815.1
Retenido	22.86	4.9	39.7	50.9
Distribuido	695.00	566.1	707	764.2

8.4.5. PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES

[GRI 204-1]

TABLA 24

Información requerida	Moneda local	Respuesta en moneda local				
		2018	2019	2020	2021	2022
Monto total del gasto en compras de productos y servicios en el periodo de reporte	SOL	119'859,250	78'000,000	5'368,166.44	116'912,493	334'771,845
Monto del gasto en compras locales de productos y servicios	SOL	103'549,915	75'005,988	524'542,156	110'895,777	319'691,088
a. El porcentaje del presupuesto de adquisiciones de ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación		86%	96%	98%	95%	95%



➤ ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Para el Índice de Contenidos - Essentials Service, GRI Services revisó que el índice de contenidos GRI se presenta claramente, de forma coherente con los Estándares, y que las referencias para las divulgaciones 2-1 a 2-5, 3-1 y 3-2 están alineadas con las secciones apropiadas en el cuerpo del informe.

Declaración de uso	Cálidda ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2022 y el 31 de diciembre del 2022			
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021			
Estándares sectoriales GRI aplicables	GRI 11: Sector Petróleo y Gas 2021			
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	Número de página y respuestas directas	OMISIÓN	Estándar Oil & Gas
FUNDAMENTOS				
GRI 1: Fundamentos 2021	-	-	-	-
CONTENIDOS GENERALES				
GRI 2: Contenidos generales 2021	La organización y sus prácticas de presentación de informes			
	2-1 Detalles organizacionales	3, 8 Centro Comercial La Rambla - Torre 2 Calle Morelli 150, San Borja, Lima, Perú, Sociedad Anónima		-
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	3, 23, 110		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3		
	2-4 Actualización de la información	No hemos realizado ningún cambio en el proceso de elaboración de informes -salvo la inclusión de un nuevo análisis de temas materiales- ni hemos sometido el documento a verificación externa.		
	2-5 Verificación externa	No hemos sometido el documento a verificación externa.		



CONTENIDOS GENERALES

GRI 2: Contenidos generales 2021

Actividades y trabajadores

2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 8, 57, 107

2-7 Empleados 65

2-8 Trabajadores que no son empleados 65, 118

Gobernanza

2-9 Estructura de gobernanza y composición 24

2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno 24

2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno 4, 24

2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 24

2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos 24

2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad 24

2-15 Conflictos de interés 23, 30

2-16 Comunicación de inquietudes críticas 36

2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno 24



CONTENIDOS GENERALES

GRI 2: Contenidos generales 2021

2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	28
2-19 Políticas de remuneración	Los altos ejecutivos no tienen incentivos a largo plazo, solo a corto plazo llamado Bono por Desempeño, el cual aplica a todo el personal. La única diferencia es que los Altos Ejecutivos reciben un mayor número de sueldos por objetivos al 100% cumplidos. Bono por desempeño. El <i>target</i> es igual a 3.2 sueldos. También pueden recibir hasta 4 sueldos en utilidades. Las indemnizaciones por despido son según ley laboral peruana, el equivalente a 1.5 sueldos por cada año trabajado.
2-20 Proceso para determinar la remuneración	Nos apoyamos con la empresa consultora MERCER.
2-21 Ratio de compensación total anual	131
Estrategia, políticas y prácticas	
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2 - abril 4, 13
2-23 Compromisos y políticas	29, 30
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	19, 39, 78
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	18, 38, 42, 48, 81
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	30



CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	30, 55 Durante el año 2022 no se presentaron multas ni sanciones ambientales significativas
	2-28 Afiliación a asociaciones	101
	Participación de los grupos de interés	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	15, 112
	2-30 Convenios de negociación colectiva	76
PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	3, 15, 18, 112
	3-2 Lista de temas materiales	18
	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19



TEMAS MATERIALES			
DESEMPEÑO FINANCIERO			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 81-86, 103-109, 131	11.14.1 y 11.21.1
GRI 201: Desempeño económico 2016	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	103, 110, 132-133	11.14.2 y 11.21.2
	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	44, 103, 110	11.2.2
	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	Cálidda no ha recibido ayuda financiera por parte del Gobierno durante el 2022.	11.21.3
GESTIÓN DE PERSONAS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 72-75	11.11.1 y 11.14.11
GRI 202: Presencia en el Mercado 2016	GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Cálidda cuenta con un 89% de directivos procedentes de la comunidad local. En Cálidda se considera local a las personas del país (Perú).	11.11.2 y 11.14.3
DESEMPEÑO FINANCIERO			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 103-109	11.14.1
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	83-87, 127	11.14.4
	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	83-87, 93	11.14.5



TEMAS MATERIALES			
DESEMPEÑO FINANCIERO			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 103-109	11.14.1
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	133	11.14.6
INTEGRIDAD			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 30-33, 62	11.20.1
GRI 205: Anticorrupción 2016	GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	30, 57-60 Durante el año 2022 se ha evaluado 1 operación en riesgos relacionados a corrupción	11.20.2
	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	29-30	11.20.3
	GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	En el último año, no se han registrado incidentes de corrupción	11.20.4
INTEGRIDAD			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 30-33	11.19.1
GRI 206: Competencia desleal 2016	GRI 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, comportamientos contra la libre competencia y prácticas monopolísticas	Durante el último año, Cálidda presentó una denuncia en contra de una empresa por hacer uso indebido del logo de Cálidda. Se encuentra pendiente de Resolución Final.	11.19.2



TEMAS MATERIALES			
INTEGRIDAD			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19	11.21.1
GRI 207: Fiscalidad 2019	GRI 207-1 Enfoque fiscal	24	11.21.4
	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Cálidda ha implementado un programa de autorregulación alineado a sus políticas de éticas, integridad y equidad y respeto. En este programa, se establecen los principios y valores para la prevención de riesgos financieros	11.21.5
	GRI 207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	Cálidda realiza capacitación en materia de cumplimiento a proveedores de los componentes del sistema de prevención, Código de Ética y Conducta para proveedores y contratistas, nuestros valores y principios éticos, lineamientos sobre relacionamiento con funcionarios públicos, política de obsequios y atenciones, Canal Ético, entre otros.	11.21.6
	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	8	11.21.7



TEMAS MATERIALES			
DESEMPEÑO AMBIENTAL			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 39-44	11.11
GRI 302: Energía 2016	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	44, 114 Dada la naturaleza del negocio, no aplica la divulgación del consumo energético por electricidad, calefacción, refrigeración y/o vapor vendido	11.12
	GRI 302-2 Consumo de energía fuera de la organización		Cálidda no mide consumo de energía fuera de su organización, por ende, se omite este punto. 11.13
	GRI 302-3 Intensidad energética		Cálidda no mide intensidad de energía 11.14
DESEMPEÑO AMBIENTAL			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 39, 44-45	11.61
GRI 303: Agua y efluentes 2018	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	45, 115	11.62
	GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	La empresa hace uso del servicio de agua y alcantarillado, por lo que no presenta impactos de relacionados con los vertidos de agua	11.63
	GRI 303-3 Extracción de agua	45, 115	11.64
	GRI 303-4 Vertidos de agua	La empresa hace uso del servicio de agua y alcantarillado, por lo que el vertido es hacia el alcantarillado	11.65
	GRI 303-5 Consumo de agua	45, 115	11.66



TEMAS MATERIALES

DESEMPEÑO AMBIENTAL

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 48-52		11.4.1
GRI 304: Biodiversidad 2016	GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a zonas protegidas o zonas de alto valor por su biodiversidad situadas fuera de zonas protegidas	48, 117		11.4.2
	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	48, 117		11.4.3
	GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	48, 117		11.4.4
	GRI 304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en zonas afectadas por las operaciones			Las operaciones de Cálidda no afectan especies en la Lista Roja de la UICN



TEMAS MATERIALES				
DESEMPEÑO AMBIENTAL				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 39-43	11.11	
GRI 305: Emisiones 2016	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	40, 115	11.15	
	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	40, 116	11.16	
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	40, 116	11.17	
	GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Cálidda reporta su intensidad de emisiones de GEI el cual es de 0.0152 tCO ₂ eq /# de clientes como forma de cálculo	11.18	
	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	39, 44	11.23	
	GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones al aire significativas		En nuestro caso no aplica cuantificar las emisiones atmosféricas, realizamos monitoreos puntuales de gases contaminantes, encontrándose todos los resultados dentro de los límites máximos permisibles; más no existe una obligación legal para su cuantificación en emisiones totales, por lo que no se reportan.	11.3.2



TEMAS MATERIALES			
DESEMPEÑO AMBIENTAL			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 44-47	11.5.1
GRI 306: Residuos 2020	GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	46, 117	11.5.2
	GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	46	11.5.3
	GRI 306-3 Residuos generados	46, 117	11.5.4
	GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación	Cálidda reporta sus residuos no destinados a la eliminación, el cual es de 52.48 Ton	11.5.5
	GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación	Cálidda reporta sus residuos destinados a la eliminación el cual es de 1,263.79 Ton	11.5.6
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL [DESEMPEÑO AMBIENTAL]			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	8-19, 55	
CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 57-59, 130	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	130	



TEMAS MATERIALES				
GESTIÓN DE PERSONAS				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 67, 73		11.10.1 y 11.11.1
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	129		11.10.2
	GRI 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Cálidda ofrece a sus colaboradores seguro social, fondo de pensiones, seguro de vida, seguro médico y jornadas flexibles.		11.10.3
	GRI 401-3 Permiso parental	Cálidda ofrece permisos por maternidad y paternidad, siendo 15 hombres y 5 mujeres durante el 2022 los que disfrutaron el permiso.		11.10.4 y 11.11.3
CIERRE Y REHABILITACIÓN [CONTINUIDAD DEL NEGOCIO]				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		No se tiene planificado ningún cierre de operaciones	11.7.1 y 11.10.1
GRI 402: Relaciones trabajador - empresa 2016	GRI 402-1 Plazos mínimos de notificación sobre cambios operativos		No se establecen plazos mínimos de notificación de cambios operativos	11.7.2 y 11.10.5



TEMAS MATERIALES			
GESTIÓN DE PERSONAS / SALUD Y SEGURIDAD			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 77	11.9.1
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo 2018	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	77, 123	11.9.2
	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	77	11.9.3
	GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	77	11.9.4
	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	77	11.9.5
	GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	77	11.9.6
	GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	77	11.9.7
	GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con las relaciones comerciales	77	11.9.8
	GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	77, 123-127	11.9.9
	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	77	11.9.10
	GRI 403-10 Lesión, dolencia o enfermedad laboral	77	11.9.11



TEMAS MATERIALES			
GESTIÓN DE PERSONAS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 72-73	11.10.1 y 11.11.1
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	72, 128	11.10.6 y 11.11.4
	GRI 404-2 Programas para mejorar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	72	11.7.3 y 11.10.7
	GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	128	
GESTIÓN DE PERSONAS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 74-75	11.11.1
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobernanza y empleados	118	11.11.5
	GRI 405-2 Relación entre salario base y remuneración	131	11.11.6
GESTIÓN DE PERSONAS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 74-75	11.11.1
GRI 406: No discriminación 2016	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se han reportado durante el año 2022 incidentes por discriminación	11.11.7



TEMAS MATERIALES			
GESTIÓN DE PERSONAS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 76	11.13.1
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Dentro de la declaración de compromiso de la compañía se cubre el tema de la libertad de asociación. Asimismo, se tiene una cláusula en los contratos que garantizan el cumplimiento de los derechos laborales y respeto a los derechos humanos.	11.13.2
GESTIÓN DE PERSONAS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 67-68, 78-79	11.12.1
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Dentro de la declaración de compromiso de la compañía se cubre el tema del trabajo forzoso. Asimismo, se tiene una cláusula en los contratos que garantizan el cumplimiento de los derechos laborales y respeto a los derechos humanos.	11.12.2
GESTIÓN DE PERSONAS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 78-79	11.18.1
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Ningún colaborador de fuerza pública, empresas de vigilancia o seguridad privada ha sido capacitado en DDHH	11.18.2



TEMAS MATERIALES			
GESTIÓN DE PERSONAS			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 78-79	11.17.1
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	GRI 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Cáldida no tiene ningún impacto en pueblos indígenas a lo largo de su cadena de valor	11.17.2
GESTIÓN DE PERSONAS / VALOR COMPARTIDO			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 81, 90	11.15.1
GRI 413: Comunidades locales 2016	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	81, 82, 83-87	11.15.2
	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos - reales y potenciales - en las comunidades locales	Las operaciones se encuentran en 50 distritos de Lima y Callao, por lo que realizan los estudios correspondientes. Como impacto negativo potencial, se puede considerar la rotura y/o afectación al sistema de distribución, resultado de una fuga. Para ello se cuenta con el plan de prevención de daños y con el equipo de atención de emergencias. El proceso de emergencias no genera fugas, de hecho, las causas provienen 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.	11.15.3



TEMAS MATERIALES			
CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 57-59, 130	11.10.1
GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores 2016	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	130	11.10.8 y 11.12.3
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Cálidda reporta que el 0.01% de los proveedores identificados tiene impactos sociales/ambientales significativos, potenciales/reales, mismos con los que se acordaron mejoras. No se reporta ninguna finalización de relación con alguno de ellos.	11.10.9
INTEGRIDAD			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19	11.22.1
GRI 415: Política Pública 2016	GRI 415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos		Cálidda no tiene relación alguna con ningún tipo de contribución política 11.22.2



TEMAS MATERIALES				
DESEMPEÑO AMBIENTAL / CALIDAD DEL SERVICIO, ATENCIÓN Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales		En nuestro caso no aplica cuantificar las emisiones atmosféricas, realizamos monitoreos puntuales de gases contaminantes, encontrándose todos los resultados dentro de los límites máximos permisibles; mas no existe una obligación legal para su cuantificación en emisiones totales, por lo que no se reportan.	11.3.1
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Nuestros productos no generan impactos negativos, más bien, son positivos por la distribución de gas natural a las viviendas. Se cuenta con manuales y campañas informativas del uso correcto del gas natural en los hogares para evitar accidentes.		11.3.3
INTEGRIDAD DE LOS ACTIVOS Y GESTIÓN DE INCIDENTES CRÍTICOS [CONTINUIDAD DEL NEGOCIO/ DESEMPEÑO AMBIENTAL/ SALUD Y SEGURIDAD]				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19	Cálidda no posee un área de Seguridad de Procesos, como tampoco un sistema de gestión en incidentes críticos. Adicionalmente, cabe precisar que la legislación nacional del sector no lo requiere para el proceso de Distribución de Gas Natural. Sin embargo, en las páginas 42-43 indicamos la existencia de nuestro control para emisiones fugitivas en caso existiese alguna fuga de los sistemas de distribución de gas natural.	11.8.1
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	GRI 306-3 Derrames significativos		Debido a que el negocio de Cálidda es la distribución de gas natural no existe el peligro de derrames de sustancias o residuos peligrosos.	11.8.2



TEMAS MATERIALES		
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO [DESEMPEÑO FINANCIERO Y VALOR COMPARTIDO]		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 81-90
CALIDAD DEL SERVICIO Y ATENCIÓN A LOS CLIENTES [CALIDAD DEL SERVICIO, ATENCIÓN Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE]		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 103-109
SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES [CALIDAD DEL SERVICIO, ATENCIÓN Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE]		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	7, 18-19
AMPLIACIÓN DE LA RED [AMPLIACIÓN DE LA RED, NUEVOS NEGOCIOS Y SOLUCIONES PARA CLIENTES]		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	8, 18-19
NEGOCIOS NO REGULADOS E INNOVACIÓN [INNOVACIÓN]		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 53-54, 105-109
SOLUCIONES INNOVADORAS PARA CLIENTES [INNOVACIÓN]		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 53-54, 105-109
PARTICIPACIÓN EN LA AGENDA REGULATORIA		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 33



TEMAS MATERIALES			
BENEFICIOS DEL GAS NATURAL [CALIDAD DEL SERVICIO, ATENCIÓN Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE]			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	9-11, 18-19	
PREVENCIÓN DE INCIDENTES Y FUGAS DE GAS NATURAL [DESEMPEÑO AMBIENTAL]			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 42-43	
PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS [REPUTACIÓN Y RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL]			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18, 19-20	
INNOVACIÓN			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 53-54, 105-109	
CLIMA LABORAL [GESTIÓN DE PERSONAS]			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 67-68	
ADAPTACIÓN, RESILIENCIA Y TRANSICIÓN CLIMÁTICA [DESEMPEÑO AMBIENTAL]			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 39-43	11.2.1
DERECHOS SOBRE LA TIERRA Y LOS RECURSOS [DESEMPEÑO AMBIENTAL]			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	18-19, 40-41	11.16.1



