



ConTugas  
Grupo Energía Bogotá

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023

*Mejoramos vidas  
con energía  
sostenible  
y competitiva*





**Contacto:**  
gloria.rios@contugas.com.pe (GRI 2-3)

**Contugas S.A.C. (GRI 2-1)**  
Sede principal: Panamericana Sur km 300,5  
Ica, Ica 11000, PE (GRI 2-1)

Elaborado con la asesoría  
de AC Sostenibilidad S.A.C.  
www.acsostenibilidad.com



# Índice

# ACERCA DE ESTE INFORME

(GRI 2-1) (GRI 2-2) (GRI 2-3) (GRI 2-14)

El presente informe de sostenibilidad cubre todas las operaciones de Contugas S.A.C., en adelante Contugas, y describe los principales resultados de la gestión en materia económica, social, ambiental y de gobierno corporativo relevantes para los grupos de interés, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2023.

Este informe tiene periodicidad anual, y se ha elaborado con referencia a los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI).

La elaboración del informe fue liderada por la Gerencia Legal y Sostenibilidad, área de Gestión Social y Sostenibilidad, en conjunto con las diferentes gerencias de la empresa siendo aprobado por el Gerente General de Contugas y presentado al Directorio de la empresa. La versión anterior de nuestro informe de sostenibilidad fue publicada en el año 2022 y puede ser ubicada en nuestra página web: <https://www.contugas.com.pe/sostenible>

Sin perjuicio de la responsabilidad que compete al emisor, los firmantes se hacen responsables por el contenido del presente informe, conforme a los dispositivos legales aplicables.



## COMPROMETIDOS CON LA SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-22)

### Estimados lectores,

En este 2023, año de oportunidades y desafíos, nuestras acciones se orientaron a establecer medidas que nos permitieran consolidar nuestro propósito principal: **mejorar vidas con energía sostenible y competitiva**, a fin de contribuir al desarrollo de la región Ica y por ende al crecimiento del país.

Con base en nuestro propósito, y convencidos que con esfuerzo conjunto podemos lograr nuestras metas, nos trazamos objetivos ambiciosos alineados a nuestros valores corporativos. En consecuencia, en 2023, logramos conectar a 15 484 clientes, quienes ahora gozan de un servicio de alta calidad.

Como parte del Grupo Energía Bogotá (GEB), conservamos estándares de calidad mundial en nuestros procesos, ya que consideramos fundamental el cuidado de nuestro personal operativo y administrativo. En ese sentido, durante este periodo logramos mantener nuestra meta de cero accidentes incapacitantes para los colaboradores de Contugas y de nuestras empresas contratistas, alcanzando más de 5 400 000 de horas hombre trabajadas de marzo de 2018 y hasta noviembre de 2023 con cero accidentes incapacitantes; y nuestro compromiso permanente continúa hacia la prevención.

Este resultado es reflejo de la apropiación de los estándares de seguridad y salud en el trabajo por parte de nuestros colaboradores directos y los de nuestros contratistas, lo cual demuestra un enfoque generativo de prevención del cuidado de la salud. Cabe resaltar que, superamos el resultado obtenido en 2022, donde alcanzamos un nivel proactivo, por el cual recibimos un reconocimiento por

Pacífico Seguros por nuestra Gestión de Riesgo, en los premios “Juntos Somos Más Seguros” del 2023, en la categoría hidrocarburos.

En el aspecto social, mantenemos nuestro compromiso con las comunidades y las zonas donde operamos, por ello, continuamos con la ejecución de programas sociales acorde a las necesidades de nuestros grupos de interés. Bajo esta premisa, ejecutamos el Programa de Monitoreo y Vigilancia Ciudadana-PMVC, el Plan Educacional de Prevención para la Integración de Ductos-Previene, y el Programa de Voluntariado “Transformando con Energía”. Cada uno de ellos tuvieron como objetivos contribuir con el desarrollo de nuestra comunidad y mejorar nuestro relacionamiento.

De otro lado, mediante el convenio firmado con el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), construimos 150 km de redes, con lo cual logramos más de quince mil nuevas conexiones.

Otro foco importante de nuestro accionar en 2023, fue la implementación del proyecto “Energía que Siembra Vida” que consistió en la plantación de 2000 árboles de Huarango, con el cual se logra reducir 24 mil kg CO<sub>2</sub>e en la etapa adulta de la planta.

Como resultados financieros, nuestra gestión de sostenibilidad ha sido merecedora de reconocimiento en el mercado. A partir de ello, logramos instalar 192,7 km de red de polietileno con los proyectos de masificación de gas natural (FISE-Perú: 150 km y Plan Quinquenal: 42,7 km), además se ha culminado el proyecto de planta cerámicos que representa un importante ingreso económico para nuestra empresa y genera impactos favorables para

nuestra comunidad; es así como, gracias a los proyectos de construcción de redes, logramos la contratación de 1 600 personas.

Todos los logros descritos no hubieran sido posibles sin el esfuerzo, trabajo y confianza del equipo que forma parte de la empresa, con quienes tenemos el compromiso de desarrollar e impulsar sus habilidades y competencias, con base en una cultura transformadora. Por ello, en 2023, impartimos 81 capacitaciones en temas como: negocio del gas, perspectiva de mercado diversificado y fortalecimiento de los procesos técnicos para profesionalizar la gestión de nuestros colaboradores con una mirada más integral. Estos talleres contemplaron un promedio de 39,59 horas destinadas a formación.

Finalmente, quiero agradecer la confianza, esfuerzo y trabajo de todas las personas involucradas en nuestras operaciones; así como la fidelidad de nuestros clientes y proveedores, gracias a ustedes, obtuvimos los logros presentados en este informe. Por ello, continuaremos trabajando bajo un enfoque de generación de progreso y calidad de vida para todos nuestros grupos de interés y, mediante diversas iniciativas, seguir contribuyendo al desarrollo del país.

Walter Néstor Sciuotto  
Gerente General

## CONTUGAS EN CIFRAS



**USD  
11 012 421,69 MM**

Inversión en transición energética



**39,59**

Promedio de horas de capacitación a nuestros colaboradores



**2 000**

Plantas de Huarango sembradas en alianza con Electro Dunas



**192,7 km**

de red de polietileno instalada



**0**

Accidentes fatales entre marzo de 2018 y con corte a noviembre 2023



**165,4 kg**

de papel reciclado durante campaña de reciclaje



**100%**

de los colaboradores conocen los temas éticos



**50**

puntos en la Encuesta Internacional ONU MUJERES WEPS, iniciando la etapa Avanzada en madurez del empoderamiento laboral femenino



**15 484**

clientes beneficiados con una energía más amigable con el ambiente



# CAPÍTULO

# NUESTRA RED DE CALIDAD



“ Desde hace 15 años, operamos a través de una red de gasoductos en la región Ica en el Perú, lo que nos ha permitido consolidarnos como líder del sector gasífero en la región sur. ”

## 1.1. PERFIL DE LA EMPRESA

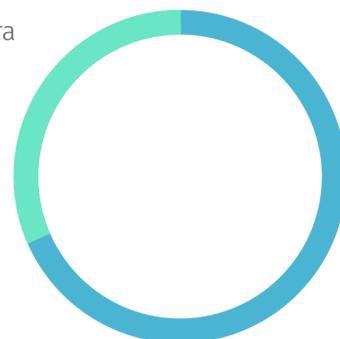
(GRI 2-1) (GRI 2-2) (GRI 2-6) (EM-MD-540a.1) (EM-MD-540a.2) (EM-MD-540a.4)

Somos Contugas S.A.C., una entidad privada perteneciente al Grupo Energía Bogotá S.A. (GEB), constituida en el año 2008 con la misión de crear valor económico, social y ambiental para sus grupos de interés mediante la distribución y comercialización de gas natural de la mejor calidad en la región de Ica, Perú.

El GEB es una multilatina líder en energía eléctrica y gas natural, accionista mayoritario de nuestra empresa y, como segundo accionista, se encuentra Transportadora de Gas Internacional S.A.

Transportadora de Gas Internacional S.A.

31.42 %



Grupo de Energía Bogotá S.A.

68.58 %

El 100% de acciones de Contugas equivalen a USD 46181MM; el 68,58% de acciones del GEB equivalen a USD 31252 MM, y el 31,42% de Transportadora de Gas Internacional S.A. representa USD 14929 MM.

Actualmente, distribuimos gas natural en Pisco, Chincha, Ica, Nasca y Marcona, y logramos beneficiar a cerca de 90 mil clientes en hogares, comercios, industrias, estaciones de GNV-GNC, cogeneración y grandes proyectos de infraestructura.

Contribuimos al desarrollo de la región sur a través de nuestra red de distribución de gas, hasta la fecha se tienen construidos 2119 km.

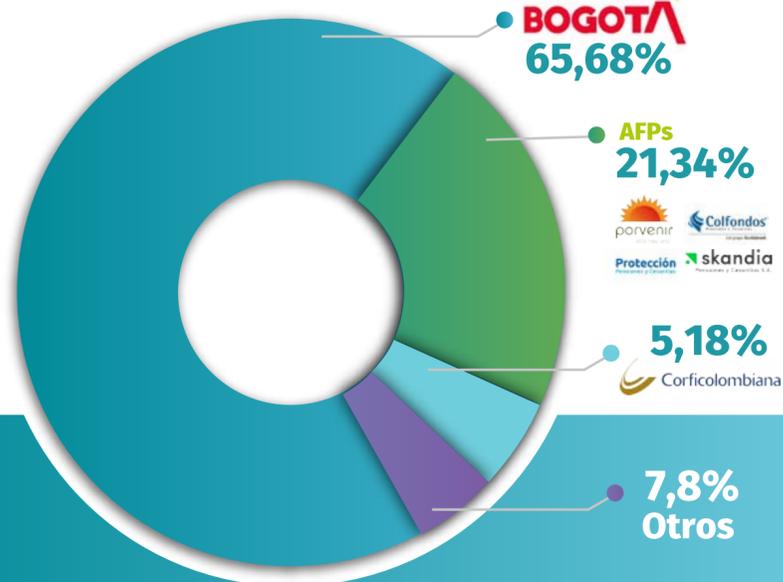
- Centros de operaciones**
  - Chincha
  - Pisco
  - Humay
- Estaciones de distrito**
  - Chincha
  - Pisco
  - Ica
  - Paracas
- Centros de atención al cliente**
  - Chincha
  - Pisco
  - Ica
- City Gates:**
  - Ica
  - Nasca
  - Pisco (Independencia)
  - Marcona

Distribución de gas natural	2021	2022	2023
Número de subestaciones de distribución de gas natural	7	7	7
Longitud total red de distribución de gas natural (en Km)	1 776	1 840	2 119
Gas total transportado a través de la infraestructura (Millones de pies cúbicos por día – MMPC)	8 889,3	9 443,69	9 014,92
% de disponibilidad de activos para la distribución de gas natural	100%	100%	100%

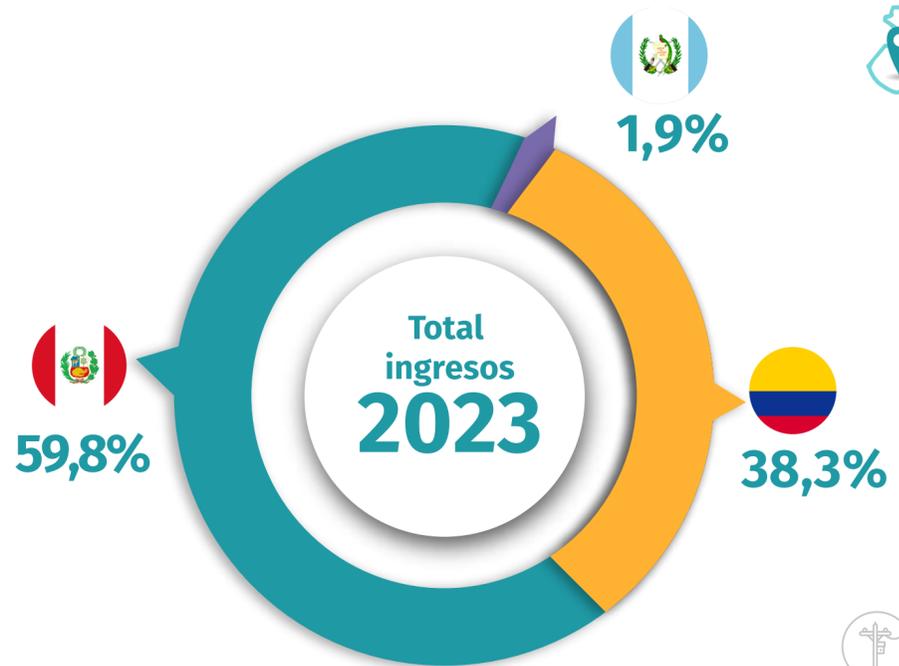
# QUIÉNES SOMOS

Grupo Energía Bogotá (GEB) es una multilatina con más de 127 años de historia, con operaciones en toda la cadena energética en transmisión, generación y distribución de energía eléctrica, y transporte y distribución de gas natural en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala.

## Composición accionaria



Valor acción: \$1.900  
No. de accionistas: 13.016



## Nuestras compañías controladas



Generación	Transmisión	Distribución	Gas Natural	
<b>4.392 MW</b> Capacidad instalada de generación	<b>19.222 km</b> Red de transmisión	<b>4,5 millones</b> Conexiones	Transporte <b>4.033 km</b> de gasoductos	Distribución <b>4,3 millones</b> conexiones



Colaboradores: **+2.708**



**71,3%**  
Hombres



**28,7%**  
Mujeres

**Sustainability Yearbook Member**  
S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Score 2023  
S&P Global Sustainable1

Member of **Dow Jones Sustainability Indices**  
Powered by the S&P Global CSA

**RECONOCIMIENTOS**

**FitchRatings** Bonos corporativos y locales: AAA, perspectiva estable

**FitchRatings** Bonos corporativos e internacionales: BBB, perspectiva estable

**MOODY'S** Bonos corporativos e internacionales: Baa2, perspectiva negativa

# PORTAFOLIO DE INVERSIÓN

Empresas Controladas	
 <b>Enlaza</b> GrupoEnergíaBogotá	100%
 <b>TGI</b> GrupoEnergíaBogotá	100%
 <b>Gebbras</b> GrupoEnergíaBogotá	100%
 <b>Contugas</b> GrupoEnergíaBogotá	100%
 <b>onecta</b> CON LA ENERGÍA	100%
 <b>Cálidda</b> GAS NA URA D P RU	60%
 <b>ElectroDunas</b>  <b>POVA ER CO</b>  <b>cantaloc</b>	100%

Portafolio Estratégico			
 <b>enel</b>	 <b>ARGO</b>	 <b>isa</b> REP isa	 <b>agata</b> Agencia Analítica de Datos
43%	50%	40%	40%
 <b>vanti</b> Gas Natural	 <b>EMSA</b> ELECTRIFICADORA DEL METASA E.S.P	 <b>PROMIGAS</b>	
25%	16%	15%	

## COLOMBIA

<b>1</b>	<b>Transporte de Gas Natural</b> % Red Nacional (km)	<b>54%</b>	
<b>1</b>	<b>Distribución de Energía</b> % Suscriptores	<b>21%</b>	
<b>2</b>	<b>Transmisión de Energía</b> % Ingresos STN	<b>18%</b>	
<b>2</b>	<b>Generación de Energía</b> % Capacidad Instalada	<b>20%</b>	
<b>2</b>	<b>Distribución de Gas</b> % Usuarios Conectados	<b>32%</b>	
<b>2</b>	<b>Gas Transport</b> % National Network (km)	<b>37%</b>	

## PERÚ

<b>1</b>	<b>Transmisión de Energía</b> % Ingresos STN	<b>66%</b>	 <b>isa</b>
<b>1</b>	<b>Dist. / Transp. de Gas Natural</b> % Volumen Distribuido	<b>80%</b>	 <b>Cálidda</b> 
	<b>Dist. / Generación de Energía</b> % Red Nacional (km)	<b>4%</b>	  

## GUATEMALA

**1** **Transmisión de Energía**  
% Red Nacional (km) **20%**



## BRASIL

**Transmisión de Energía**  
% Red Nacional (km) **3%**



Nuestra prioridad es brindar un servicio seguro a través de una gestión óptima de nuestras operaciones, como resultado de ello, en el 2023 no registramos eventos en tuberías de acero; para las redes de polietileno tuvimos 57 atenciones de emergencia, en comparación a las 59 registradas en el 2022. Estos resultados se han obtenido a partir de la inspección del 100% de los ductos (1968 ductos de gas natural), para ello contamos con un estudio de riesgos para el sistema de distribución de gas natural, en el cual se emplea el análisis cualitativo, semicuantitativo, y cuantitativo.

Atención de emergencias	2021	2022	2023
Número de asistencias registradas	69	59	57
Número de asistencias atendidas	69	59	57

Lo anteriormente indicado sirve de base para el Plan de Respuesta ante Emergencias, el cual considera los escenarios posibles. Asimismo, contamos con personal especializado en continua preparación mediante simulacros de emergencias y gestión conjunta con las autoridades locales, antes de apoyo y fiscalizadores.

De otro lado, participamos en plataformas de riesgo y desastre de las autoridades locales para fortalecer las capacidades conjuntas. Siendo así que en el 2023 fuimos galardonados por la aseguradora EPS Pacífico como la empresa del sector hidrocarburos a reconocer por la excelente gestión de riesgos y los indicadores de accidentabilidad logrados desde el 2018 (68 meses sin accidentes registrables hasta noviembre de 2023).



### Leyenda

- Ducto TGP
- Entrega de TGP a Contugas
- ← Sentido de Flujo
- ✱ Centro de Operaciones
- | City Gate
- Red Vial
- Red Principal Aceros - Contugas
- Red Troncal PE - Contugas
- Válvulas de Línea
- ✱ Casco Urbano
- | Puerto
- Áreas Naturales Protegidas

Ubicación	Diametro Pulgadas	Longitud Km	Capacidad MMPCD
Troncal Humay - Marcona	20	200.37	155
Troncal Humay - Pisco	14	36.44	130
Ramal Ica	6	6.32	32.04
Ramal Nasca	6	46.33	11.55



## 1.2. NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

(GRI 2-23)

Contamos con directrices orientadas a generar altos beneficios para nuestros colaboradores, accionistas, clientes, comunidades y demás grupos de interés; con ello, buscamos aportar al desarrollo sostenible del Perú.



### Visión

Ser reconocidos como una empresa ética, social y ambientalmente responsable, sostenible y líder en gestión de infraestructuras y servicios innovadores en energías eficientes asociadas a la distribución de gas que aporten a la transición energética de Perú, logrando un EBITDA de 50 millones para el año 2030.



### Misión

Aseguramos las necesidades energéticas de nuestros clientes a través de gas natural, brindando un servicio seguro, eficiente y confiable, con un equipo humano altamente calificado, aportando valor a nuestros grupos de interés y construyendo relaciones de largo plazo de manera ética, rentable, sostenible y competitiva, mejorando las vidas de las personas en las zonas donde tenemos presencia.



## Valores Corporativos



### Primero la vida

Nos enseña a cuidarnos a nosotros mismos y a las personas de nuestro entorno, garantizando que todos lleguen a casa sanos al final de la jornada.



### Empatía

Nos enseña la importancia de respetar los puntos de vista de cada persona y de nuestro entorno, sin discriminación y sin sesgarnos frente a creencias, género, raza, pensamientos, y otros factores, para elevar cada día nuestra humanidad.



### Integridad

Nos enseña la importancia de respetar los puntos de vista de cada persona y de nuestro entorno, sin discriminación y sin sesgarnos frente a creencias, género, raza, pensamientos, y otros factores, para elevar cada día nuestra humanidad.



### Trabajo en equipo con responsabilidad individual

Nos invita a trabajar en colaboración construyendo un propósito conjunto, asumiendo nuestro aporte y responsabilidad individual para lograr resultados extraordinarios.



### Enfoque de resultados

Nos recuerda la importancia de trabajar enfocados para lograr los resultados esperados, y así hacer de nuestra empresa una organización sostenible en el tiempo, que cumple con la sociedad.

Nutrimos nuestro marco estratégico con valores corporativos, los cuales representan la guía de nuestras acciones.

“ Nuestra propuesta de negocio busca maximizar el valor con resultados positivos para todos nuestros grupos de interés. ”



## 1.3. NUESTRA ESTRATEGIA DE NEGOCIO

(GRI 2-6)

En 2023 nos esforzamos con profundizar la cultura del enfoque en resultados y optimizar el trabajo en equipo con responsabilidad individual, para garantizar resultados positivos, la innovación y adaptación al cambio. Realizamos estas acciones con base en la transparencia y ética del proceso.

Cabe resaltar que nuestro propósito principal es **mejorar vidas con energía sostenible y competitiva** y, bajo este principio, aplicamos nuestra estrategia. Por ello, consideramos la zona donde operamos y a nuestros grupos de interés como ejes centrales para lograr desarrollarnos de manera sostenible.

Bajo esta línea, nuestra administración considera los siguientes aspectos fundamentales para alcanzar las metas trazadas.



Excelencia al prestar el servicio



Continuidad operacional

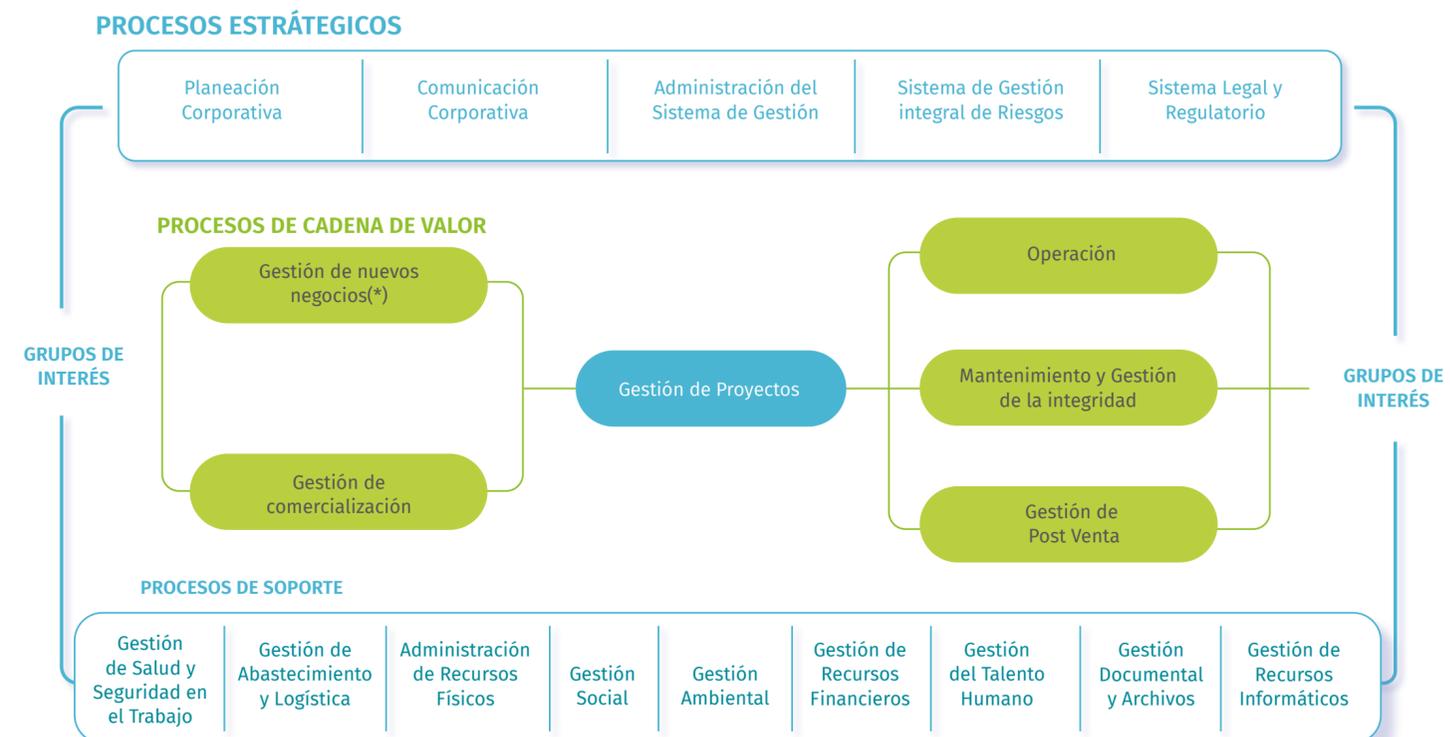


Cuidado de la salud y bienestar de nuestros colaboradores, así como de sus familias

Con base en las premisas indicadas, planteamos objetivos orientados a obtener mayor eficiencia operativa y administrativa, a fin de impactar -positiva y profundamente- en el medio ambiente, comunidad, colaboradores y nuestros estados financieros.

## Mapa del proceso del Sistema de Gestión Integrado

En el mapa de procesos del Sistema de Gestión Integrado definimos 20 procesos.



• Nuestros procesos son clasificados en:



- Cada proceso de nuestra empresa tiene un responsable para su cumplimiento.
- Todo colaborador participa a diario en al menos un proceso y eventualmente en otros. Nuestros colaboradores pueden conocer el proceso al cual participan en la Ficha de Caracterización del Proceso.



# CAPÍTULO

# ENFOQUE ESTRATÉGICO Y SOSTENIBLE

## 2.1. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-22) (GRI 2-24)

“ Nos enfocamos en generar valor compartido a través del equilibrio entre el crecimiento económico, el desarrollo social y la conservación ambiental. ”

Nuestro principal compromiso es contribuir con el desarrollo integral del país, es decir, equilibrar la rentabilidad de nuestra empresa y el bienestar de las comunidades a través de la minimización del impacto ambiental y la creación de valor compartido en las zonas de influencia donde operamos.

Nuestra estrategia de sostenibilidad toma como referencia los lineamientos de la Estrategia y Política de Sostenibilidad del Grupo Energía Bogotá (GEB) al cual pertenecemos, y el Plan de Relaciones Comunitarias de Contugas.

Dentro del marco de nuestra gestión social y sostenibilidad, desarrollamos los Programas de Relaciones Comunitarias, que nos permite acercarnos y conocer las inquietudes de la población en materia ambiental, económica y social con la finalidad de plantear acciones conjuntas para maximizar los potenciales impactos positivos y minimizar o eliminar los potenciales impactos negativos que se deriven de nuestras operaciones en todas las etapas.

Con base en nuestro compromiso con la

sostenibilidad en nuestro marco operacional, contamos las siguientes políticas y lineamientos, las cuales conforman la estrategia y gestión de la sostenibilidad de nuestra empresa.

Creemos que es importante comunicar estos procedimientos y normativas a nuestros grupos de interés, tanto a nivel interno como externo, ya que la gestión de la sostenibilidad debe ser transversal e implica la colaboración de todos. A continuación, detallamos la difusión de nuestras políticas y procedimientos en materia de sostenibilidad:

### A nivel interno

- Inducción a nuevos colaboradores
- Charlas y talleres presenciales y/o virtuales de capacitación
- Correo intranet

### A nivel externo

- Inducción a contratistas
- Charlas virtuales y/o presenciales con los grupos de interés externos
- Redes sociales

Estrategia Corporativa de Sostenibilidad



Política Corporativa de Sostenibilidad



Política Corporativa de Derechos Humanos



Plan de Relaciones Comunitarias



## 2.2. PROCESO DE DOBLE MATERIALIDAD 2023

(GRI 2-26) (GRI 2-29) (GRI 3-1)

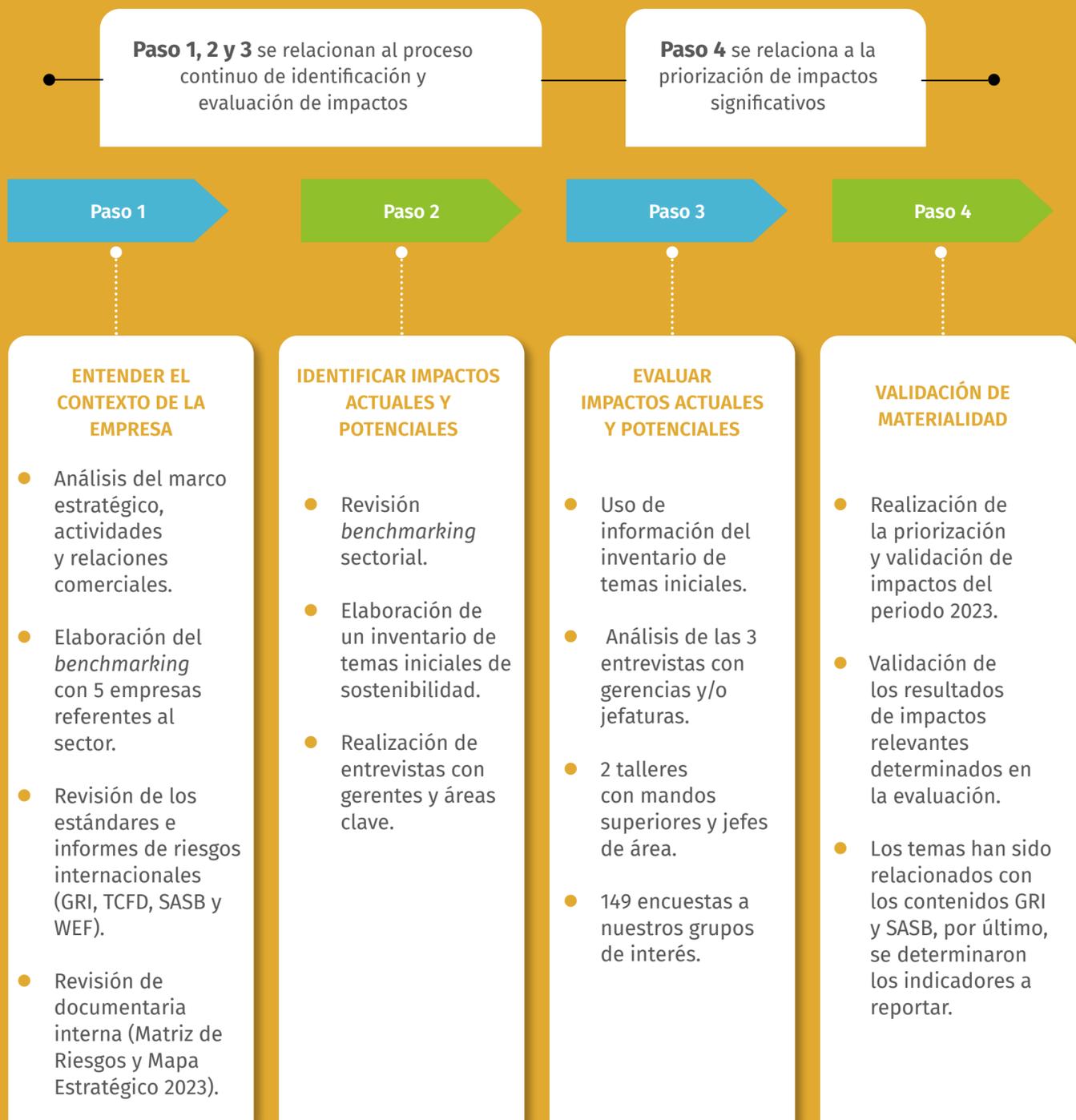
La materialidad nos permite priorizar los temas más relevantes que consideramos que deben reflejarse en la estrategia y operación de la empresa, así como aquellos que deben gestionarse para plantear acciones específicas. En este marco, a fin de fortalecer nuestra gestión en sostenibilidad, realizamos el proceso de doble materialidad del periodo 2023, el cual nos ha permitido lo siguiente:

- Identificar aquellos temas que influyen sustancialmente en las evaluaciones y las decisiones.
- Planificar la gestión y controlar los riesgos con base en los temas prioritarios de sostenibilidad.
- Reportar los principales indicadores que reflejen el progreso de la gestión.

La metodología se basó en dos dimensiones:

- Importancia de los impactos ambientales y sociales en la empresa.
- El impacto financiero de las operaciones de la empresa.

## Etapas del proceso de doble materialidad



## Lista de aspectos materiales y cobertura

(GRI 3-2)

Con base en el análisis realizado, definimos 13 temas materiales correspondientes a la gestión de nuestra empresa durante el 2023, con lo cual se ha establecido una relación entre los temas materiales y los contenidos del **Global Reporting Initiative (GRI)** y **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**.

En el marco de la cobertura de este reporte, reportamos 26 contenidos GRI, 3 contenidos SASB y 5 contenidos propios del negocio.

2023	Contenidos GRI	Estándar Serie	Cobertura	Grupos de Interés
1	Desempeño económico	GRI 201-1	Interna y externa	Colaboradores, proveedores, comunidades, clientes y usuarios
2	Gestión del riesgo (Operación, Fenómeno del Niño, ESG)	IPN 1	Interna y externa	Colaboradores, proveedores, comunidades, clientes y usuarios
3	Excelencia operacional	IPN 2 IPN 3	Interna y externa	Colaboradores, clientes y usuarios
4	Seguridad en la operación	EM-MD-540a.1 EM-MD-540a.2 EM-MD-540a.4	Interna y externa	Colaboradores, proveedores, clientes y usuarios
5	Gestión responsable de la cadena de valor	GRI 204-1 GRI 205-2 GRI 414-2	Interna y externa	Proveedores
6	Innovación y digitalización	IPN 4	Interna y externa	Colaboradores, proveedores, clientes y usuarios
7	Transición energética (bajo en carbono)	GRI 302-1 GRI 302-4 IPN 5	Interna y externa	Colaboradores, proveedores, clientes y usuarios, comunidades
8	Cambio climático	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-5	Interna y externa	Colaboradores, proveedores, clientes y usuarios, comunidades
9	Desempeño ambiental	GRI 303-5 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	Interna y externa	Colaboradores, autoridades, proveedores, clientes y usuarios, comunidades
10	Desarrollo de talento	GRI 401-1 GRI 404-2	Interna y externa	Colaboradores
11	Respeto a los derechos humanos	GRI 405-2	Interna y externa	Colaboradores, comunidades
12	Gestión de seguridad y salud en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7	Interna	Colaboradores, contratistas
13	Prosperidad compartida	GRI 413-1 GRI 203-2	Externa	Comunidades

## Gráfico de doble materialidad

(GRI 3-2)

- a** Desempeño económico
- b** Gestión del riesgo (operación, FEN, ESG)
- c** Excelencia operacional (calidad del servicio, satisfacción de los clientes, canales de atención y gestión de reclamos)
- d** Seguridad en la operación (inspección de los servicios, prevención de incidentes y fugas)
- e** Gestión responsable cadena de valor (proveedores)
- f** Innovación y digitalización
- g** Transición y eficiencia energética (bajo en carbono)
- h** Cambio climático (gestión de emisiones GEI)
- i** Desempeño ambiental (agua y residuos)
- j** Desarrollo del talento (retención y capacitación, equilibrio vida y trabajo)
- k** Respeto de los derechos humanos (igualdad de oportunidades)
- l** Gestión de la salud y seguridad en el trabajo
- m** Prosperidad compartida (proyectos sociales, dinamización de la comunidad)

## Gráfico de materialidad

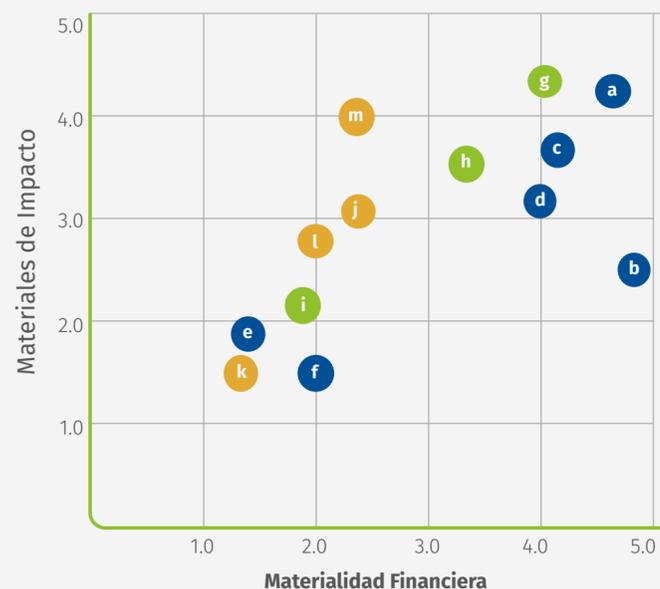


Gráfico con factor a escala menor

## 2.3. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

(GRI 2-22) (GRI 2-28)

Nuestro compromiso con la sostenibilidad es contribuir en la transformación social y el desarrollo sostenible de las comunidades en las áreas donde operamos a través de nuestra oferta de servicios. Esto se relaciona con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas en el marco de la Agenda 2030.



Por ello, actuamos acorde a los ODS, los cuales nos sirven como marco referencial para establecer las prioridades de nuestra gestión. En 2023, a través de acciones, proyectos y diferentes alianzas estratégicas, contribuimos con los siguientes ODS:

ODS	Proyecto relacionado a los ODS
 <p><b>ODS 5</b> Igualdad de género</p>	<p>Crecimos en la encuesta de ONU Mujeres sobre los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), ubicándonos en 50 puntos – categoría avanzada en políticas y acciones dirigidas a la equidad de género y el empoderamiento femenino.</p>
 <p><b>ODS 7</b> Energía asequible y no contaminante</p>	<p>Beneficiamos a más de 46 000 mil personas con la conexión a gas natural en el 2023.</p>
 <p><b>ODS 8</b> Trabajo decente y crecimiento económico</p>	<p>Más de 68 meses (con corte a noviembre de 2023), sin accidentes incapacitantes en nuestros colaboradores ni de nuestros contratistas. Es de destacar que, según la encuesta de Medición de Cultura SST 2023, obtuvimos un resultado del 81%, lo que nos ubicó en un nivel generativo. Este porcentaje supera al obtenido en el 2022, donde obtuvimos un 64% que nos ubicó en un nivel proactivo, y por el cual recibimos un galardón de Pacífico Seguros, en los premios “Juntos Somos Más Seguros” del 2023, categoría hidrocarburos.</p>
 <p><b>ODS 9</b> Industria, innovación e infraestructura</p>	<p>Instalamos más de 192,7 km de red de polietileno, a través del proyecto de masificación del gas natural promovido por el estado.</p>



ODS	Proyecto relacionado a los ODS
 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p><b>ODS 10</b> Reducción de las desigualdades</p> <p>Implementación de nuestras políticas en Derechos Humanos, y de Diversidad, Equidad e Inclusión.</p> <p>Realizamos la Debida Diligencia en Derechos Humanos.</p> <p>Realizamos una gestión preventiva en materia social a través del Plan de Relaciones Comunitarias.</p>
 <p><b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p><b>ODS 13</b> Acción por el clima</p> <p>El proyecto de siembra de plantas de Huarango permite reducir 24 mil kg CO2 por año en la etapa adulta de la planta.</p>
 <p><b>15</b> VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p>	<p><b>ODS 15</b> Vida de ecosistemas terrestres</p> <p>Mediante el Proyecto Energía que Siembra Vida, realizamos la forestación de 2000 plantas de Huarangos en conjunto con la empresa Electro Dunas.</p>
 <p><b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p><b>ODS 16</b> Paz, Justicia e Instituciones Sólidas</p> <p>Implementamos el Programa de Ética y Cumplimiento con el soporte del GEB.</p> <p>Contamos con un Código y Canal Ético accesible a todos nuestros grupos de interés.</p> <p>100% de colaboradores recibieron capacitación en temas éticos, políticas y procedimientos anticorrupción.</p>
 <p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p><b>ODS 17</b> Alianzas para lograr los ODS</p> <p>Alianzas y convenios con instituciones y organismos como Ministerio de Energía y Minas, Cámara de Comercio de Ica y la Sociedad Peruana de Hidrocarburos, Pluspetrol entre otras para realizar iniciativas que impulsen el desarrollo del país.</p>

## 2.4. COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DEL PACTO GLOBAL

(GRI 2-22) (GRI 2-28)

Como integrantes del Grupo Energía Bogotá, asumimos los principales marcos de referencia internacionales promovidos por las Naciones Unidas para la gestión sostenible. Mantenemos un firme compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial, en materia de derechos humanos, derecho laboral, medio ambiente y anticorrupción como una expresión de nuestra intención de actuar responsablemente con la comunidad internacional. De esta manera, reforzamos nuestra gestión de la sostenibilidad.

Relación de nuestra gestión con los 10 Principios del Pacto Mundial:

	Principios del Pacto Mundial	Acciones
 <p><b>Derechos humanos</b></p>	1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.	Contamos con una Política Corporativa de Sostenibilidad y una Política de Derechos Humanos. Se ha realizado el proceso de debida diligencia en derechos humanos.
	2 Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de las violaciones de los derechos humanos.	Nuestro Plan de Relaciones Comunitarias implementa acciones dentro del marco del respeto a los derechos humanos.
 <p><b>Normas laborales</b></p>	3 Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	Actualmente no contamos con sindicatos. No obstante, nuestros colaboradores pueden formar y afiliarse al sindicato de su elección.
	4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Evaluamos a nuestros proveedores, con base en criterios y estándares ambientales, sociales y de seguridad y salud en el trabajo.
	5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	
 <p><b>Medio ambiente</b></p>	6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	Nuestro Modelo Estratégico de Gestión Humana prioriza la protección de la vida, bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores.
	7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	Evaluamos a nuestros proveedores con base en criterios y estándares ambientales. Realizamos control activo a nuestra Huella de Carbono. Nuestro Programa Yo Reduzco fomenta la eficiencia energética en nuestras operaciones.
	8 Las empresas deben fomentar iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.	Acuerdo de cooperación con la Reserva Nacional San Fernando para la difusión y sensibilización de la importancia del cuidado y preservación de los recursos naturales. Ejemplo de ello, es la función de títeres que tiene el objetivo de formar la cultura ambiental en los niños. Contamos con herramientas para el manejo de los residuos.
 <p><b>Anticorrupción</b></p>	9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Apoyamos el desarrollo de tecnologías e innovación para generar valor agregado a nuestro negocio.
	10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas extorsión y soborno.	Contamos con una Política Anticorrupción y un Comité de Ética y Cumplimiento, el cual busca contribuir al fortalecimiento de la conducta ética en nuestra empresa e implementar acciones frente a conductas que vayan en contra de lo establecido en el Código de Ética. Contamos con un Canal Ético que nos permite detectar y rectificar actos ilegales o conductas indebidas. Anualmente, presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad, así como nuestro Informe de Gobierno Corporativo.

Cabe señalar que también estamos afiliados a la Cámara de Comercio de Ica y a la Sociedad Peruana de Hidrocarburos.

## 2.5. GRUPOS DE INTERÉS

(GRI 2-29)

Somos conscientes que, para consolidarnos como empresa líder en sostenibilidad y contribuir con el desarrollo sostenible del país, es fundamental identificar a los grupos de interés con quienes nos relacionamos e impactamos con nuestras actividades, esto con el objetivo de mantener una relación con base en el compromiso de generar un constante beneficio compartido y en contribución a la sociedad.

Para realizar el mapeo y priorización de nuestros grupos de interés, seguimos un proceso de revisión documentaria, talleres, encuestas, entrevistas, paneles y reuniones. A partir de estas acciones, logramos conocer las expectativas de los grupos de interés e identificar los temas prioritarios de las tres dimensiones - económica, ambiental y social - que repercuten en nuestra empresa.



Asimismo, hemos establecido diferentes canales de comunicación con ellos para escuchar y atender sus necesidades y expectativas. A continuación, presentamos los canales de comunicación con nuestros grupos de interés:

Grupos de interés	Frecuencia	Canales y mecanismos de comunicación
Colaboradores	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones virtuales y presenciales</li> <li>Capacitaciones virtuales</li> <li>Intranet</li> <li>Reuniones mensuales: Dialogando</li> <li>Blog</li> <li>Boletín virtual: Conectados</li> </ul>
Comunidades	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charlas virtuales o presenciales</li> <li>Redes sociales</li> <li>Difusión en la prensa</li> <li>Llamadas telefónicas</li> <li>Reuniones <i>one to one</i></li> </ul>
Proveedores	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llamadas telefónicas</li> <li>Correos</li> <li>Charlas virtuales o presenciales</li> <li>Redes sociales</li> <li>Reuniones <i>one to one</i></li> </ul>
Clientes y usuarios	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correos</li> <li>Charlas</li> <li>Foros</li> <li>Redes sociales</li> <li>Folletos impresos</li> <li>Volantes</li> <li>Videos</li> <li>Llamadas telefónicas</li> <li>Difusiones en la prensa</li> <li>Otros medios digitales</li> <li>Oficina virtual</li> </ul>
Empresas, organizaciones e instituciones	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correos</li> <li>Reuniones <i>one to one</i></li> <li>Llamadas telefónicas</li> </ul>
Autoridades	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones <i>one to one</i></li> <li>Llamadas telefónicas</li> <li>Correos</li> </ul>
Entes de apoyo	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llamadas telefónicas</li> <li>Reuniones <i>one to one</i></li> <li>Talleres virtuales y/o presenciales</li> </ul>
Periodistas	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llamadas telefónicas</li> <li>Correos</li> <li>Charlas</li> <li>Reuniones virtuales y/o presenciales</li> <li>Página web</li> <li>Redes sociales</li> <li>Notas de prensa</li> </ul>



## 2.6. TRANSICIÓN ENERGÉTICA

(IPN 5)

Buscamos posicionar al gas natural como un combustible eficiente, económico y confiable mediante nuestras operaciones. En este marco, nos comprometemos con el desarrollo de estrategias y servicios que favorezcan la aceleración y transición energética, a fin de contribuir al cambio de matriz energética en la región.

Sabemos que el gas natural es una de las fuentes de energía más utilizadas, además de una herramienta clave de la transición energética para que el planeta sea un lugar más sostenible. En ese sentido, la ampliación de nuestras redes a través de los diversos proyectos de construcción contribuye con esta transición energética.

Proyecto 1	
Nombre del proyecto	Plan Punche I & II
Descripción del proyecto	Acelerar la masificación del gas natural y contribuir con la reactivación económica familiar

A continuación, se detalla la proporción del monto de los ingresos destinados para la operación de los proyectos en esta materia:

Transición energética	2022 (USD)	2023 (USD)
Monto de ingresos operacionales	78 707 352,30	89 072 324

Estos ingresos son destinados a:

- Construcción de redes de distribución de gas natural
- Distribución del gas natural

- Suministro de gas natural (regulados)
- Transporte (regulados)
- Ingresos por venta de instalaciones internas
- Ingresos por derecho de conexión
- Financiamiento de clientes
- Venta de materiales a contratistas

En esta línea, identificamos los siguientes impactos positivos y negativos, a partir del uso del gas natural como combustible.

Transición energética	2022 (USD)	2023 (USD)
% de participación de las inversiones del GEB a la transición energética de Contugas	3 166 563,00	11 012 421,69



### Impactos positivos reales

- El gas natural tiene un costo relativamente bajo frente a otros energéticos y, por sus menores emisiones, desempeña un papel significativo en la transición energética.
- El gas natural contribuye a asegurar la confiabilidad de los sistemas eléctricos y disminuye la vulnerabilidad que podría generarse por la intermitencia de las energías renovables.
- Reducción de emisión de gases de efecto invernadero al utilizar gas natural como fuente de energía en los comercios e industrias de la región.
- Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero por mayor uso de gas natural en comercios y hogares de la región, ya que, este combustible tiene menor impacto ambiental.
- Mejora en las condiciones de vida de la población de la región al impulsar la utilización de un combustible limpio y con menor impacto ambiental.
- Ahorro económico para los clientes por el uso de un combustible accesible.
- Mayor retención de colaboradores motivados por los impactos ambientales positivos de la empresa y su sostenibilidad en el tiempo.

### Impactos negativos reales

- La emisión de gas natural directamente al ambiente, contribuiría a un efecto contaminante; sin embargo, la normativa establece parámetros de mitigación de riesgos ambientales.

En efecto, nuestros servicios aportan en el proceso de aceleración de la transición energética en Ica, como facilitador del proceso, región donde hemos articulado diversos programas de capacitación para aprovechar las oportunidades generadas por el uso del gas natural, con base en sus necesidades.



CAPÍTULO

03

VELAMOS POR  
LA INTEGRIDAD

### 3.1. MODELO ESTRATÉGICO CORPORATIVO

Contamos con un Modelo Estratégico Corporativo (MEC), herramienta de gestión conformada por cuatro perspectivas: financiera, de mercado, de procesos internos y de aprendizaje. Cabe destacar que el Comité de Buen Gobierno Corporativo y el Directorio de Contugas son encargados de aprobar el MEC.

Logros alcanzados en 2023 con base en el MEC		
98%	De ejecución del Plan Quinquenal y Crecimiento	Cumplimos el primer hito del Plan Quinquenal, mediante la instalación de 42 737 km de red, esto permitirá conectarnos con nuevos clientes.
100%	De ejecución del Plan de Trabajo de Diversidad, Equidad e Inclusión de impacto social	Cumplimos con el 100% de las actividades definidas dentro de este plan.
		Establecimos la línea base y cerramos brechas en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).
		Ejecutamos múltiples iniciativas DEI con impacto social en Ica.
120%	De ejecución del Plan Punche y habilitaciones en el 2023	Se construyeron 150 561 km de red, y se realizaron 15 484 habilitaciones, superando ampliamente las metas trazadas de 100,6 km y 13 286 habilitaciones.
120%	De ejecución de las iniciativas de sostenibilidad	Inauguración y voluntariado socioambiental para el sembrado de 2 000 árboles de Huarango en los alrededores del City Gate Ica.
		Estructuración del Plan de Economía Circular Familiar en torno al sembrado de 2 000 árboles de Huarango, para una implementación futura en la comunidad.
		Autoevaluación WEPS, ubicándonos en 50 puntos – categoría avanzada en políticas y acciones dirigidas a la equidad de género y el empoderamiento femenino.
		Desarrollo de capacitaciones en Derechos Humanos y Diversidad, Equidad e Inclusión para colaboradores y contratistas.

“ El MEC se divide en 17 objetivos estratégicos, los cuales nos permiten establecer metas, proyectos e iniciativas de manera anual.

”



## 3.2. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

Desarrollamos nuestro negocio bajo estrictos parámetros éticos y de transparencia, con base en el respeto por cumplir las normativas y derechos civiles, laborales y ambientales de nuestros diferentes grupos de interés, que representan aspectos claves para asegurar la sostenibilidad de la empresa.

Para cumplir con lo anterior, contamos con una estructura de gobierno corporativo compuesto por la Junta General de Accionistas, Directorio, Comité de Directores, Directorios de las Filiales y diversos Comités Ejecutivos - como el Comité de Ética, Comité de Sostenibilidad, entre otros.

**A continuación, las políticas y lineamientos que rigen nuestras acciones:**



- Código de ética y conducta para colaboradores
- Código de ética y conducta para contratistas
- Estatuto de auditoría interna
- Política de sostenibilidad
- Estrategia de sostenibilidad
- Política corporativa de cambio climático
- Política corporativa de derechos humanos
- Manual de contratación y control de ejecución
- Política de tratamiento de datos personales
- Código de gobierno corporativo
- Reglamento interno de trabajo

“ **Nuestro Directorio tiene como función principal establecer los lineamientos generales para la conducción de la empresa, velar por su cumplimiento y responder frente a los accionistas.** ”



*Integrantes del Comité de Gerencia de Contugas*

### 3.2.1. El Directorio

(GRI 2-9) (GRI 2-10)

Nuestro Directorio reúne a un selecto grupo de profesionales colegiados, elegidos por la Junta General de Accionistas, en cumplimiento de los criterios establecidos por el Estatuto de Contugas y el Reglamento de la Junta General de Accionistas.

Para la elección del Directorio, la Junta General de Accionistas tendrá en cuenta los siguientes criterios:



#### Experiencia

Sólidos conocimientos en el campo de las finanzas, el derecho o ciencias afines, y/o en actividades relacionadas con el sector de los servicios públicos, y/o de las operaciones que realiza la Sociedad.



#### Perfil

Trayectoria, reconocimiento, prestigio, disponibilidad, liderazgo, el buen nombre y reconocimiento del candidato por su idoneidad profesional e integridad.

Cada año, este grupo de profesionales evalúa la eficacia de su trabajo como órgano colegiado, la de sus comités y la de los miembros individualmente considerados. Esta evaluación tiene como objetivo que los directores hagan una introspección sobre su actuación en el año, a fin de generar una propuesta de mejora.

La evaluación idónea del Directorio y el cumplimiento de los requisitos aplicables se realiza antes de su elección, conforme a los términos señalados en el Reglamento de la Junta General de Accionistas. En conformidad con este documento, y para facilitar su derecho legal de postulación, los candidatos a integrar el Directorio pueden ser sometidos a verificación por parte de los accionistas. En esencia, el cumplimiento de los requisitos recae sobre el Comité Legal y Regulación, y este proceso es realizado mediante la presentación de un informe dirigido a la Junta General de Accionistas. En caso de que no se haya realizado este trámite ante el comité, le corresponderá al accionista proponente adelantar el análisis correspondiente y presentarlo a la Junta, previo a la votación.

Al 2023, el Directorio se encuentra compuesto por cinco miembros (tres de ellos independientes), conforme a la siguiente estructura. Cabe precisar que ninguno de los miembros del Directorio de Contugas, ni el presidente del mismo, es un alto ejecutivo.

(GRI 2-11)

Nombre	Cargo
Andrés Baracaldo Sarmiento	Presidente del Directorio
Néstor Fagua Guauque	Vicepresidente del Directorio
Ana Linda Solano	Director independiente
Francisco Estupiñán	Director independiente
Edda Adriana Rivas	Director independiente

## Descripción de los miembros del Directorio



Fecha de primer nombramiento:  
16-03-2018.

### Andrés Baracaldo Sarmiento

(Presidente del Directorio)

**Nacionalidad:** colombiana

**Género:** masculino

#### Especialización:

Economista por la Universidad de los Andes con un MBA en London Business School. Se ha desempeñado como banquero de inversión en Colombia y Reino Unido, donde trabajó en Citi - Schroder Salomon Smith Barney y Royal Bank of Scotland. Posteriormente, en la Corporación Financiera Colombiana se desempeñó como director ejecutivo de Banca de Inversión (2009-2011) y como director de inversiones (2011-2016). En el año 2016 se vinculó a Interconexión Eléctrica S.A., ISA, como vicepresidente de Crecimiento y Desarrollo de Negocios.

Desde 2018 se desempeña como vicepresidente de Crecimiento del Grupo Energía Bogotá.



Fecha de primer nombramiento:  
27-11-2020.

### Néstor Fagua Guauque

(Vicepresidente del Directorio)

**Nacionalidad:** colombiana

**Género:** masculino

#### Especialización:

Abogado de la Universidad Externado de Colombia y especialista en Banca de la Universidad de los Andes. Cuenta con amplia experiencia en la estructuración legal de financiación de proyectos de infraestructura, privatizaciones, estructuración de proyectos de infraestructura con participación de capital privado, así como en las áreas de derecho corporativo, financiero y del mercado público de valores.

Ocupó el cargo de vicepresidente jurídico y secretario general de la Financiera de Desarrollo Nacional y durante más de 15 años fue asesor independiente de diversas firmas del sector público y privado.

Se ha desempeñado como profesor en la Universidad de los Andes y Javeriana en el área de mercado de valores y actualmente es parte de la lista A de árbitros de la Cámara de Comercio de Bogotá.



Fecha de primer nombramiento:  
27-11-2020.

### Ana Linda Solano

(Miembro independiente del Directorio)

**Nacionalidad:** colombiana

**Género:** femenino

#### Especialización:

Abogada consultora en derecho penal, política e investigación criminales, con énfasis en lavado de activos, corrupción y crimen organizado. Profesora Investigadora de la Universidad Externado de Colombia y de la Academia Latinoamericana de Investigación de Delitos Financieros y Tributarios de la OECD. Actualmente cursa su segunda maestría, en Género, Sociedad y Políticas de FLACSO Argentina, y es magister en Ciencias Jurídicas por la Universidad Pompeu Fabra, becaria de la Fundación Carolina.

En la fiscalía general de la Nación de Colombia desempeñó los cargos de directora de la Policía Económico-Financiera y directora de Policías Judiciales Especializadas. Ha sido experta principal de la iniciativa "Mujer y corrupción" del Programa de Cooperación de la Unión Europea EURO social+ en la FIIAPP y coordinadora nacional de la Estrategia Bilateral Antinarcoóticos de Colombia y Estados Unidos en la Presidencia de la República. Es miembro del The Global Initiative Against Transnational Organized Crime.



Fecha de  
primer nombramiento:  
18-03-2021

### Francisco Estupiñán

(Miembro independiente del Directorio)

**Nacionalidad:** colombiana

**Género:** masculino

**Especialización:**

Administrador de Empresas por la Universidad Externado de Colombia, cuenta con especialización en Economía en la Universidad de los Andes, con amplia experiencia en el sector financiero y en el sector público. Trabajó en el Citi Bank, Banco Andino, fue presidente del Banco Granahorrar, del Banco Agrario y de la Bolsa Mercantil. En el sector público ocupó la Dirección de Presupuesto Nacional, fue viceministro de Hacienda y ministro de Agricultura y Desarrollo Rural.



Fecha de  
primer nombramiento:  
27-11-2020

### Edda Adriana Rivas

(Miembro independiente del Directorio)

**Nacionalidad:** peruana

**Género:** femenino

**Especialización:**

Graduada en derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con un postgrado de Especialización en gestión de Servicio Públicos de la Universidad de Castilla-La Mancha de España, y además obtuvo un postítulo de Especialización en Regulación de Infraestructura de Servicio Público de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

Se ha desempeñado como asesora del gabinete de asesores de la Presidencia del Consejo de ministros y el Ministerio de Relaciones Exteriores (2000-2001). De marzo del 2004 a octubre del 2009, fue asesora de la gerencia general y de presidencia del Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE). Al iniciarse el gobierno de Ollanta Humala fue nombrada jefa del Gabinete de Asesores del Ministerio de Justicia (agosto de 2011). Luego pasó a ser viceministra de Justicia, en diciembre de 2011. Se desempeñó como ministra de Justicia y Derechos Humanos del Perú del 23 de julio de 2012. Fue canciller del Perú desde el 15 de mayo de 2013 hasta el 23 de junio de 2014.

Ha laborado como asesora legal en diversas entidades públicas, como ENAPU, OSITRAN y COPRI. En el sector privado se ha desempeñado como asesora en diversas áreas, en particular aquellas vinculadas a la competitividad empresarial, buen gobierno corporativo, responsabilidad social empresarial y otras.

## Principales funciones del Directorio:

(GRI 2-12) (GRI 2-14)

- Formular la memoria de la gestión social, los estados financieros y la propuesta de aplicación de las utilidades; y someterlos anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas; siendo el Informe de Sostenibilidad parte de la memoria de gestión social.
- Fijar las políticas de administración y dirección de los negocios sociales que puedan calificarse como estratégicas o que afecten pasivos o activos estratégicos de la Sociedad.
- Velar por el cumplimiento de la Ley, los Estatutos, las órdenes de la Junta de Accionistas y los compromisos adquiridos por la Sociedad en desarrollo de su objeto social.
- Aprobar y realizar seguimiento al plan estratégico de la Sociedad, plan de negocios, objetivos de gestión y las directrices para su ejecución.
- Aprobar el presupuesto anual de la Sociedad, sus programas de inversión, mantenimiento y gastos, así como las proyecciones financieras de la Sociedad y en general aprobar los lineamientos y políticas financieras y de inversión de la Sociedad.
- Asegurar el respeto a los derechos de todos sus accionistas y conocer de las reclamaciones que pudieran formular relacionadas con la aplicación del Código de Gobierno Corporativo.
- Cualquier otra función que no esté atribuida por la naturaleza del cargo, a otro administrador de la Sociedad.

Además, las actividades y deberes del Directorio en cuanto a la gestión de impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas son planificadas por el presidente, mediante el establecimiento de un plan anual de trabajo, en el cual se determina las siguientes funciones de nuestro Directorio:

- Aprobar y realizar seguimiento al plan estratégico de la sociedad, al Plan de negocios, a los objetivos de gestión y a las directrices para su ejecución.
- Evaluar anualmente la eficacia de su trabajo como órgano colegiado, la de sus comités y la de los miembros individualmente considerados.
- Sesionar todos los meses y revisa el informe de entorno y gobierno presentado por la administración donde se incluyen los temas relacionados a economía, medio ambiente y personas.





## Evaluación de desempeño del Directorio

(GRI 2-17) (GRI 2-18)

El Directorio anualmente debe presentar a la Junta de Accionistas la autoevaluación de sus funciones y su trabajo como órgano colegiado, a partir del cual identifica el cumplimiento de estas. También presenta un informe con la evaluación de sus comités y la de sus miembros individualmente considerados.

Para ello, se pueden contactar con un asesor que les ayude en la formulación de los criterios que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de esta evaluación, en ese sentido en el 2023 se contrató un consultor externo el cual implementó una metodología de entrevistas personales a cada miembro del Directorio y Alta Gerencia de la empresa, para conocer y evaluar el desempeño del Directorio, así como la estrategia de los temas tratados en las sesiones.

Cabe señalar que el Grupo Energía Bogotá (GEB) realiza una capacitación anual a los directores sobre temas de Gobierno Corporativo.

### 3.2.2. Comités del Directorio

(GRI 2-9) (GRI 2-12) (GRI 2-13)

Los miembros del Directorio de Contugas conforman comités especiales que se enfocan en el análisis de aspectos relevantes para el buen desempeño y funcionamiento de la empresa. Actualmente, nuestro Directorio cuenta con tres comités especializados que sesionan de forma regular y en cumplimiento de sus funciones.



#### Comité Financiero y Comercial

Este comité se conforma por 3 directores, de los cuales al menos uno deberá ser experto en temas financieros.

Nombre	Cargo
Francisco Estupiñán	Presidente del Comité
Andrés Baracaldo Sarmiento	Vicepresidente del Comité
Edda Adriana Rivas	Miembro del Comité

- Funciones principales**  
 Realizar seguimiento a la gestión financiera y comercial de la empresa, así como analizar oportunidades de nuevos negocios y redefinición de las inversiones existentes para hacer recomendaciones al Directorio sobre tales asuntos y apoyarlo en el ejercicio de sus funciones de carácter decisorio relacionadas con las competencias del Comité.
- Periodo de reunión**  
 El Comité Financiero y Comercial sesiona de manera bimensual y extraordinariamente cuantas veces sea requerido a solicitud de la Administración.

#### Comité Legal y de Regulación



Este comité está conformado por 3 directores, de los cuales al menos uno deberá ser experto en temas legales.

Nombre	Cargo
Néstor Fagua Guauque	Presidente del Comité
Ana Linda Solano	Vicepresidente del Comité
Edda Adriana Rivas	Miembro del Comité

- Funciones principales**  
 Efectuar recomendaciones y hacer seguimiento a la estrategia legal adoptada por la empresa respecto de las controversias y temas regulatorios, que tengan un alto impacto en el negocio y/o en la continuidad de la empresa así como conocer el impacto financiero de estas, y proponer, supervisar el cumplimiento de las medidas de gobierno corporativo adoptadas en la sociedad.
- Periodo de reunión**  
 El Comité Legal y de Regulación sesiona cada cuatro meses y extraordinariamente cuantas veces sea requerido a solicitud de la Administración.

### Comité de Auditoría y Riesgos



Este comité se conforma por tres directores, de los cuales al menos uno deberá ser experto en temas auditoría y riesgos.

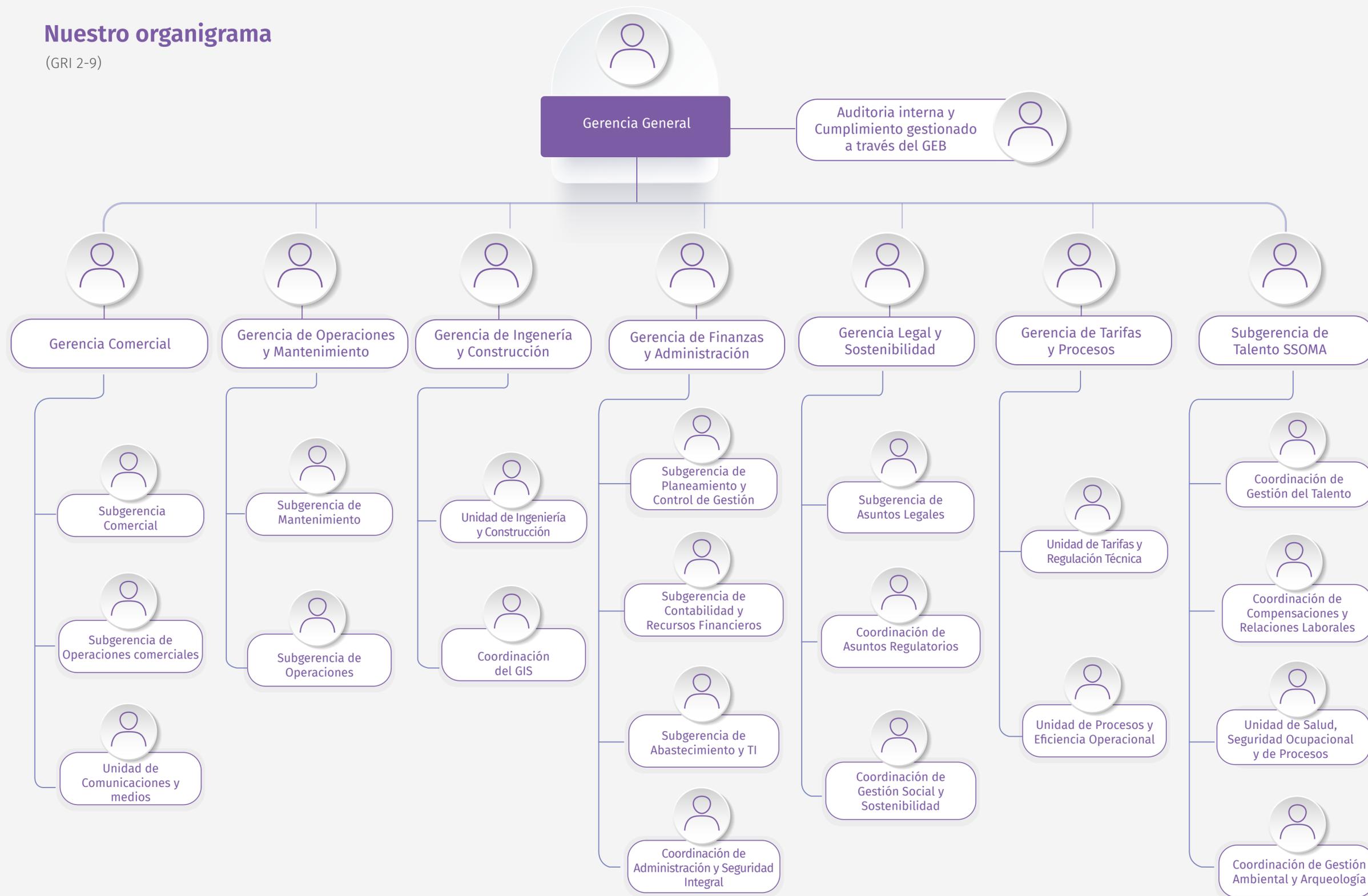
Nombre	Cargo
Edda Adriana Rivas	Presidente del Comité
Ana Linda Solano	Vicepresidente del Comité
Andrés Baracaldo Sarmiento	Miembro del Comité

#### Funciones principales

- Evaluar el cumplimiento de los procedimientos contables, el análisis de las recomendaciones del Auditor Externo en relación con los Estados Financieros y la revisión de la Arquitectura de Control de la Sociedad.
- Supervisar el Sistema de Control Interno de la empresa el cual incluye el análisis de riesgos para recomendar al Directorio y cumplir las demás funciones que le corresponden conforme a la Ley, los Estatutos y su Reglamento.
- Supervisar el cumplimiento del programa de auditoría interna y programa de ética y cumplimiento, así como velar por que la preparación, presentación y revelación de la información financiera se ajuste a lo dispuesto en la ley.
- **Periodo de reunión**  
El Comité de Auditoría y Riesgos sesiona de manera trimestral y extraordinariamente cuantas veces sea requerido a solicitud de la Administración.

### Nuestro organigrama

(GRI 2-9)





“ Como marco general, consideramos los lineamientos del Grupo Energía Bogotá (GEB), las buenas prácticas del sector y benchmarking permanente con la demás filiales peruanas y extranjeras del corporativo. ”

### 3.3. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

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

Nuestras políticas de remuneración son diseñadas y recomendadas por la Administración de Contugas, que contempla al área de Gestión del Talento y la Gerencia General. La aprobación de estas políticas es competencia del Directorio en pleno, acción que brinda objetividad y transparencia.

Cabe señalar que nuestra política de remuneración contempla lo siguiente:

-   
 Remuneración fija y variable
-   
 Bonos de contratación
-   
 Indemnizaciones por rescisión de contrato
-   
 Beneficios y prestaciones extralegales

La aprobación de la Política de Remuneración es competencia 100% del Directorio en pleno, lo que permite tener una clara objetividad y transparencia controlada por el máximo órgano de decisión de la organización.

Asimismo, contratamos servicios de consultores externos de reconocimiento internacional para que suministren información objetiva del mercado y acompañen la adecuación de las políticas internas en materia de remuneración. Con este accionar, buscamos preservar nuestro carácter competitivo, y optimizar la atracción y retención del mejor talento para la empresa.

Los miembros del máximo órgano de gobierno no reciben remuneración salarial de Contugas, sino el pago de dietas como miembros externos a la empresa, por cada sesión. Para nuestros altos ejecutivos, la remuneración tiene:

-   
**Componente fijo mensual**
  - Salario + Prestaciones de Ley
-   
**Componente variable**
  - Bono por resultados (asociado al logro sobresaliente y extraordinario de objetivos específicamente vinculados con el Plan Estratégico Corporativo).
  - Incentivos y prestaciones de corto plazo.

Además, los altos ejecutivos cuentan con beneficios extralegales adicionales, como entidades prestadoras de salud (EPS) para sí y su núcleo familiar, seguro oncológico y chequeo preventivo, beneficios de tiempo flexible y autonomía relativa en la gestión del tiempo.

Para el caso de la Alta Dirección, la compensación variable se vincula directamente a sus resultados frente al logro de los planes estratégicos. De lograrse niveles satisfactorios, estos acceden al bono por resultados y, en caso de no obtenerse estos niveles de satisfacción, no se realiza el pago de dicha compensación.

El ratio de compensación total anual se determina con la compensación de la persona mejor pagada de la organización, respecto a la mediana de la compensación total anual de todos los colaboradores.

Ratio de salario	2023
<b>Ratio de compensación total anual</b> Compensación total anual de la persona mejor pagada de la empresa / Mediana de la compensación total anual de todos los colaboradores de la empresa, sin incluir a la persona mejor pagada.	10,84
<b>Ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual</b> Porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la empresa / Mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los colaboradores de la empresa, sin incluir a la persona mejor pagada.	1,00



“  
Contamos con el apoyo y compromiso de la Alta Dirección para continuar con el fomento de nuestra cultura de legalidad, ética y transparencia corporativa, con los más altos estándares de la industria. Para ello, desplegamos nuestros recursos técnicos, humanos y económicos.”

### 3.4. GESTIÓN DE ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

(GRI 2-23) (GRI 2-24) (GRI 2-25)

Sabemos que nuestras acciones repercuten en nuestros grupos de interés, por ello, damos el ejemplo al promover una cultura de integridad y ética como parte de nuestros valores corporativos. Esta acción nos enseña a trabajar de manera ética, honesta, responsable y transparente, recordando que siempre debemos actuar de manera correcta. Como filial del GEB para nosotros es fundamental la gestión de riesgos relacionados a la anticorrupción. Es así como, a lo largo del año, mediante nuestro Programa de Cumplimiento (definido para Contugas por la Dirección Corporativa del Grupo, en conjunto con el enfoque, respaldo y lineamientos generales dados por la Alta Dirección de Contugas) y sus ejes, hemos desarrollado actividades encaminadas a identificar, gestionar, implementar y fortalecer la gestión de estos riesgos. Además, los lineamientos dispuestos por el GEB, en su calidad de matriz de la empresa, da conformidad con la estructura corporativa consignada en el acuerdo del grupo empresarial.

En base a estos lineamientos demostramos nuestro compromiso inquebrantable con el fomento de la ética, la transparencia y la legalidad como ejes centrales de la operación y gestión que forman parte fundamental para la toma de decisiones estratégicas de la empresa.



#### Pilares éticos

Nuestra gestión ética está ligada estrechamente a la mitigación de los impactos de riesgos negativos, ya que uno de nuestros propósitos consiste en contar con lineamientos que respondan adecuadamente en aquellas circunstancias que las que se puedan dar desviaciones al marco ético o legal en materia de cumplimiento. En línea con ello, nuestro programa de cumplimiento se encuentra cimentado en los siguientes ejes:



- **Prevención:** Buscamos prevenir todo potencial o real materialización de riesgos asociados al Programa de Ética y Cumplimiento administrados por la Dirección de Cumplimiento, como son: soborno, corrupción, fraude, lavados de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, violación a las disposiciones encaminadas a la protección de datos personales, y materialización de conflictos de intereses.

Las medidas preventivas que tomamos son la gestión de los riesgos, la comunicación y divulgación a los interesados de los lineamientos, la emisión e implementación de políticas y procedimientos en la materia y los monitoreos y debidas diligencias realizadas. Esto nos permite anticipar situaciones o actividades que puedan generar daño a la empresa.



- **Detección:** Identificamos aquellas conductas o acciones que no son prevenibles o materializadas.



- **Respuesta:** Damos una respuesta oportuna, efectiva y completa frente a desviación en la mejora del programa, el cual tiene como base las lecciones aprendidas y la imposición de sanciones respectivas.

Este enfoque se encuentra definido en nuestro Programa de Ética y Cumplimiento, el cual permite gestionar y mitigar los riesgos relacionados con la función y generar un impacto en cada una de las partes interesadas a la empresa para el desarrollo de su operación.

**En el 2023, la Dirección de Cumplimiento presentó diferentes desafíos, tales como:**

- La necesidad de iniciar a consolidarse como un proceso independiente y autónomo dentro de la arquitectura de procesos de Contugas, además de iniciar labores encaminadas a escindir del proceso legal el cual se encuentra adherido.
  - Los esfuerzos realizados para la formalización de la documentación de la Dirección de Cumplimiento en el Sistema de Gestión Integrado de la empresa. Esta acción es imprescindible para una adecuada administración, divulgación, custodia y organización de estos.
  - Las modalidades y oportunidades de capacitación, en la cual se tienen dificultades en la participación en espacios virtuales, por ejemplo: obstáculos logísticos propios de la ubicación de una fuerza laboral que desarrollan sus actividades en campo.



- La consolidación de la documentación de cumplimiento bajo los lineamientos emitidos por la matriz del Grupo Empresarial y por consiguiente la homologación de procedimientos adaptados según las particularidades de Contugas.
- La elaboración de documentos de gran relevancia en línea con las modificaciones normativas que surtieron por parte del gobierno peruano, en materia de antisoborno.

A pesar de los desafíos que afrontamos, la manera de afrontar los riesgos relacionados a la corrupción es mediante la mejora continua que nos permite dar un tratamiento basado en oportunidades identificadas que admitan la reformulación, modificación o eliminación de lineamientos y procedimientos existentes. Asimismo, la necesidad de creación de nuevas disposiciones o cambio en el enfoque de las actividades y planes por ejecutar, para así abordar situaciones de manera más asertiva y efectiva.

También involucramos a nuestros grupos de interés en la gestión integral del Programa de Cumplimiento mediante:

- 1 El aseguramiento del programa de capacitación para externos e internos.
- 2 Publicaciones en página web de los asuntos relacionados con el canal ético y las principales políticas de cumplimiento con acceso a todos los interesados.
- 3 La revisión, ajuste y/o actualización de los clausulados contractuales en materia de cumplimiento para asegurar la firmeza de los lineamientos en materia de prevención de riesgos de corrupción.

Además, el Programa de Ética y Cumplimiento está en permanente actualización y mejora conforme a las mejores prácticas de organismos internacionales, recomendaciones de autoridades en las diferentes temáticas de los ejes de la función.



## Prevenimos los conflictos de interés

(GRI 2-15) (GRI 2-16)

La Dirección Corporativa de Cumplimiento tiene como enfoque central elevar la cultura de legalidad, ética y transparencia personal y organizacional mediante una adecuada gestión de los riesgos, en particular los relacionados con la gestión de los conflictos de interés.

Para ello, contamos con lineamientos que se encuentran en los Códigos de Ética y Conducta de Colaboradores y Proveedores, la Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno, la Política de Arquitectura de Control (fundamentado en el modelo de tres líneas del Sistema de Control Interno - SCI y el marco COSO 2013), los formatos de adhesión y declaración de conflictos de interés para nuevos colaboradores y las cláusulas de salvaguarda establecidas en los contratos con colaboradores, proveedores y contratistas, los cuales contienen los deberes y responsabilidades que deben ser acatadas por los administradores, colaboradores y grupos de interés y que delimitan el marco de actuación ante la posibilidad de un conflicto de interés.

Asimismo, en el mes de octubre de 2023 realizamos el ejercicio anual de Declaración de Conflictos de Interés y Adhesión al Código de Conducta. En el cual tanto Directores como colaboradores reportan y/o actualizan situaciones que pueden llegar a ser un potencial conflicto de interés y que son analizados, y gestionados por la Dirección Corporativa de Cumplimiento.

Este ejercicio inicia con la elaboración del formulario de preguntas establecido, luego se envía y divulga a Directores y colaboradores, para posteriormente realizar el análisis e identificación de situaciones potenciales de conflicto.

Finalmente se elaboran las respuestas con las recomendaciones y/o posibles alternativas para realizar el adecuado tratamiento al conflicto de interés en el cual se pone en conocimiento a los responsables de las áreas y/o estancias internas que deban conocerlo.

En el caso de que un colaborador se encuentra frente a un caso real o potencial de conflicto de interés en el que se vea o pueda

llegar a verse inmerso este debe informar de manera inmediata a su jefe directo y a la Dirección de Cumplimiento.

Otra de nuestras herramientas para gestionar estos riesgos es nuestro Canal Ético, en donde se informa de manera inmediata y en cualquier momento las solicitudes de orientación por dilemas éticos o denuncias anónimas de situaciones que puedan generar desviaciones al marco ético en general o materializar situaciones generadoras de conflictos de interés.

Nuestra Dirección Corporativa de Cumplimiento participa y reporta sus actividades a través de los diferentes comités de Gobierno de Contugas, tales como el Comité de Auditoría y Riesgos, Comité de Directorio, Comité legal y de regulación y Comité de Gerentes. En este comité se da a conocer las actividades realizadas y se reporta a través del informe semestral del oficial de Cumplimiento las acciones y oportunidades de mejora identificadas durante el periodo, encaminadas a consolidar y fortalecer la función de cumplimiento en la empresa, bajo las buenas prácticas corporativas, la normatividad vigente y aplicable y acorde con sus obligaciones y capacidades, lo que permite así el cumplimiento de sus objetivos de negocio.

Según lo mencionado anteriormente, si bien lo informado y/o reportado no corresponde a inquietudes críticas, si no a una comunicación y participación constante al interior de Contugas desde la perspectiva de Cumplimiento, es así como se asegura el conocimiento y visualización de los avances y actividades desarrollados encaminados al establecimiento de una cultura ética.

Además, en el marco de la ejecución del Programa de Ética y Cumplimiento tenemos sesiones en el Comité de Ética y Cumplimiento en donde analizamos los potenciales incumplimientos al marco ético establecido con una periodicidad trimestral. Como resultado en ninguno de los reportes o informes anteriormente mencionados se evidenció inquietudes críticas relacionadas con las actividades del programa de Ética y Cumplimiento para Contugas.





## Ética en acción

Durante el 2023, realizamos diversas acciones desde diferentes frentes para prevenir los riesgos relacionados a la corrupción, tales como:

Realización del diagnóstico de los riesgos asociados.

Formación y entrenamiento constante en materia de anticorrupción para: Alta Dirección, colaboradores, proveedores, contratistas y clientes.

Desarrollo e implementación de políticas, procedimientos y documentos en base a las leyes peruanas y los lineamientos del GEB, para gestionar los riesgos relacionados a la corrupción.

Divulgación del canal de comunicación interna de Contugas sobre noticias, actividades y comunicaciones en general.

Acciones que permiten administrar las terceras partes entre las cuales se encuentran: verificación en listas restrictivas, debidas diligencias, reportes y monitoreos con enfoque en LAFT- Fraude-Soborno y Corrupción.

Atención y gestión del canal de denuncias y dilemas éticos.

Implementación de clausulados de salvaguarda en todas las minutas contractuales de la empresa, que permiten salvaguardar la integridad y reputación de la empresa en sus relaciones con externos.

A continuación, detallamos algunas de estas acciones que nos permitieron garantizar los resultados descrito en marco a nuestro Programa de Ética y Cumplimiento:

### 1. Riesgos:

Realizamos la identificación y diagnóstico de los riesgos, en base a la normativa peruana y mejores prácticas internacionales en materia de cumplimiento. Para ello, se actualizaron las definiciones de los riesgos estratégicos de la empresa en relación con el Programa de Ética y Cumplimiento.

### 2. Documentación del Programa de Ética y Cumplimiento:

Se realizó la elaboración y estructuración de documentos, tales como Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno, la cual fue aprobada por el Directorio en agosto del 2023. Esto refleja nuestro compromiso en materia de prevención y gestión de riesgos de corrupción y soborno, además de la protección a los denunciantes y usuarios del canal ético a través de la prohibición de toma de represalias, garantía de confidencialidad y anonimato, además de otros aspectos relevantes que permiten evidenciar nuestro compromiso sobre la no tolerancia frente a actos de soborno y/o corrupción.

Contamos con una Guía de Protección al Denunciante la cual busca establecer un marco de actuación, mediante el cual se brinde la protección y prevención de represalias en contra de un colaborador, contratista, proveedores que denuncien de buena fe hechos que vayan en contra de la ética, legalidad y transparencia y el Manual para la prevención Lavado de Activos, Financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva - LA/FT/FPADM.

Actualmente, desarrollamos el Manual de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno. Su objetivo consiste en definir las herramientas para evitar la materialización de riesgos de corrupción y/o soborno. Además de las responsabilidades frente a su ejecución, y las consecuencias legales como disciplinarias por el incumplimiento de tales responsabilidades o por la materialización de conductas de soborno o corrupción.

### 3. Comunicaciones:

Contamos con un boletín informativo de comunicación interna, en el cual se trabajan diversas comunicaciones relacionadas con la función de cumplimiento. Por ejemplo, la invitación a participar en la iniciativa “Ruta por la Integridad”, cuyo objetivo es la comprensión

de los lineamientos de transparencia y ética. Como resultado se obtuvo la suscripción del compromiso por la integridad por parte de los colaboradores.

**4. Debidas diligencias, reportes y monitoreos:**

Durante este periodo se realizaron 16 monitoreos en materia de enfoque en LAFT-Fraude-Soborno y Corrupción. Como resultado no encontramos hallazgos ni señales de alerta significativas para el riesgo analizado.

**5. Conflictos de interés y código de conducta:**

Se realizó el ejercicio anual de declaración de conflictos de interés y adhesión al Código de Conducta por parte de todos los directores y colaboradores de la empresa y se dieron las respectivas recomendaciones para evitar que se materialicen situaciones de posibles conflictos de interés.

**6. Investigaciones:**

Se atendió y gestionó todas las denuncias y dilemas éticos que llegaron al canal ético, el tema principal fue conflictos de interés y corrupción. Cabe señalar que, durante el 2023, el uso de nuestro canal ético tuvo un incremento con respecto al año anterior.

**7. Fortalecimiento con terceras partes:**

Se modificaron y actualizaron las cláusulas contractuales de cumplimiento. Para lo que se incrementaron las disposiciones para la prevención de actividades ilícitas, el compromiso con la ética, y lo relacionado a conflictos de intereses.

Los mecanismos utilizados para medir la ejecución, desviación o alerta y avance de actividades a cargo de la Dirección de Cumplimiento se realizan mediante una herramienta virtual de seguimiento que consolida la totalidad de las tareas y las agrupa según el responsable de su desarrollo.

Además, de manera mensual efectuamos el seguimiento estratégico, para evaluar la gestión de cumplimiento de Contugas, para ello se cuenta con métricas representadas a través de indicadores que dan cuenta de cifras relevantes en materia de cumplimiento tales como:

- Número de colaboradores que suscribe y diligencia la adhesión anual al Código de Ética y Conducta.
- Número de adhesiones a la declaración en materia de conflictos de interés.

- Número de colaboradores que según la información diligenciada en la declaración de conflictos de interés requieren alguna gestión por parte de cumplimiento.
- Número de reportes cerrados ante el Canal Ético.
- Número de consulta y dilemas éticos cerrados.
- Número de personas expuestas políticamente - PEPs.
- Numero de coincidencias encontradas en listas de control y/o restrictivas.
- Número de debidas diligencias ampliadas y solicitadas.
- Número de requerimientos efectuados por entes de control, autoridades administrativas o judiciales.
- Número de incidentes y peticiones, quejas y reclamos- PQRs en materia de datos personales.
- Cifras relevantes que se representan a través del diligenciamiento de indicadores.

A continuación, detallamos cada uno de los logros mencionados:





### Fortalecimiento de la función de cumplimiento

Se logró la independencia, autonomía en recurso humano de la función de cumplimiento. Esto a partir de las visitas presenciales con el propósito de desarrollar agendas de trabajo enfocadas en la participación de nuestros comités internos. Con ello, se establecieron sinergias de trabajo en equipo con las demás áreas de la empresa que permiten un desarrollo sostenible de la función de cumplimiento, mediante la difusión del propósito de esta y la promoción de los lineamientos. Esto se trabajó en conjunto con la Dirección Corporativa del GEB.



### Campaña “La Ruta de la Integridad”

Esta campaña se desarrolló a través de múltiples actividades y etapas con el fin de fomentar la integridad personal y empresarial. Para ello, se desarrolló la iniciativa formativa “Aula de Integridad y Cumplimiento”, en la cual participaron expertos de alto y reconocido nivel académico, quienes nos compartieron sus experiencias en:



El compromiso con la integridad forma parte de nuestros valores corporativos, y se alinea con las conductas y comportamientos esperados y exigidos por parte de administradores y colaboradores en pro del bienestar empresarial y social.



### Manual para la Prevención del Lavado de Activos, Financiación de Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva

Este manual impulsa el desarrollo de acciones coordinadas para identificar, detectar, prevenir, gestionar, mitigar y luchar en contra de los riesgos de LA/FT/FPADM mediante la prohibición de las conductas asociadas a estos, con el fin de incentivar nuestro compromiso desde nuestros colaboradores, administrativos, y todos los grupos de interés y partes vinculados en contra del lavado de activos y conductas asociadas. Esta acción es realizada de manera voluntaria, ya que no estamos obligados legalmente a implementar un modelo de Sistema de Administración y Gestión de Riesgos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

Así, resaltamos nuestro compromiso con la ética, la transparencia y la legalidad. Esto bajo las buenas prácticas corporativas, optamos por desarrollar este documento en concordancia con sus obligaciones y capacidades, y tomamos en cuenta los elementos esenciales correspondiente a la gestión de riesgos.

Aseguramos la eficacia y seguimiento de las medidas tomadas en relación con la ética, a través de:

- Resultados de las encuestas y evaluaciones de conocimiento realizadas en los programas de formación, esto ayuda a medir la apropiación de los conceptos relacionados a la gestión de la anticorrupción.
- Las encuestas de clima laboral, en la cual se toma en cuenta nuestro valor corporativo “Integridad”.
- La implementación o adopción de las recomendaciones realizadas mediante los informes de investigación y monitoreos.

- Acatamiento de toda la empresa de las políticas y procedimientos transversales implementados para el entendimiento y cumplimiento de todos.
- Participación de las actividades desarrolladas durante el año.

Con todo ello, rescatamos como lecciones aprendidas sobre la gestión de la ética y transparencia, lo siguiente:

- Necesidad de generar mayor presencia, posicionamiento y cercanía de la función de cumplimiento.
- Tener un relacionamiento más directo con los colaboradores y la Alta Dirección, y generar lazos e impactos directos mediante las capacitaciones, actividades, presencia física y centralización de diversas actividades a cargo de la Dirección de Cumplimiento. En este año, vinculamos al equipo de Dirección a un asesor para el cumplimiento de sus funciones.
- Necesidad de consolidar, actualizar, sistematizar y realizar la debida custodia de todos los documentos corporativos que conforman el Programa de Cumplimiento. Esto con el objetivo de tener mayor facilidad, acceso, disponibilidad e identificación.
- Necesidad de tener sinergias colaborativas con otras áreas y una adecuada y oportuna planeación de actividades para evitar reprocesos, indisponibilidad de información y afectación en los cronogramas de ejecución contractual. También, la claridad frente a la asignación de funciones según procesos y áreas en relación con actividades conjuntas o donde participan diferentes procesos para la ejecución.



## Compromiso ético

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

La incorporación de nuestras políticas y procedimientos se realiza mediante un proceso que consiste en un ciclo predeterminado, que se basa en la elaboración u homologación de la política o procedimiento conforme a lo dispuesto de acuerdo con el GEB, y a la normativa aplicable referente a la operación y funcionalidad de la empresa.

Luego en base al tipo de documento que se trate, se va a someter a las instancias de aprobación correspondiente. Para ello, una vez aprobada la política o procedimiento, según aplique y con base al alcance del documento, se realiza la comunicación a los colaboradores o demás grupos de interés.

Cabe señalar que las lecciones aprendidas mencionadas en el apartado anterior se han integrado en la producción documental mediante el Memorando de Entendimiento entre Auditoría y Cumplimiento, el procedimiento de la matriz relacionado con el seguimiento a las filiales, y la inclusión de indicadores de cumplimiento a cargo de la empresa para hacer un seguimiento efectivo al cumplimiento de ciertas actividades a cargo de esta. Además, se pone en marcha sesiones periódicas con diferentes áreas de la empresa para el establecimiento de acciones conjuntas, definición de estas y avance en los cronogramas y elaboración de un Modelo de Gobernanza con las filiales.

Entre las políticas relacionadas a la gestión ética tenemos:

- ❖ Código de Ética y Conducta.
- ❖ Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas.
- ❖ Manual de Protección de Datos Personales.
- ❖ Seguimiento al Riesgo Estratégico – Incumplimiento al Marco Ético de la Organización.
- ❖ Manual para la Prevención del Lavado de Activos, Financiación de Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
- ❖ Política de Obsequios y Atenciones.
- ❖ Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno.
- ❖ Política de Arquitectura de Control.
- ❖ Guía de Protección al Denunciante.
- ❖ Política de Protección de Datos Personales.
- ❖ Procedimientos Encaminados a la Adecuada Administración de Terceras Partes.
- ❖ Compromiso con la Integridad.

## Código de Ética y Conducta

Nuestro Código de Ética y Conducta establece las pautas de comportamiento dentro de la empresa y nuestros grupos de interés. Además, incluye nuestra directriz de Cero Tolerancia frente a eventos de fraude, corrupción y Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT), para ello, aplica el más alto nivel de normas profesionales y éticas en nuestra forma de operar y hacer negocios.

Buscamos que todas las actividades y acciones cotidianas dentro de la empresa se guíen en el marco de valores de integridad, responsabilidad y honestidad.

Este código es difundido a través del área de Recursos Humanos, quienes realizan la entrega del Código de Ética y Conducta a todos nuestros colaboradores.

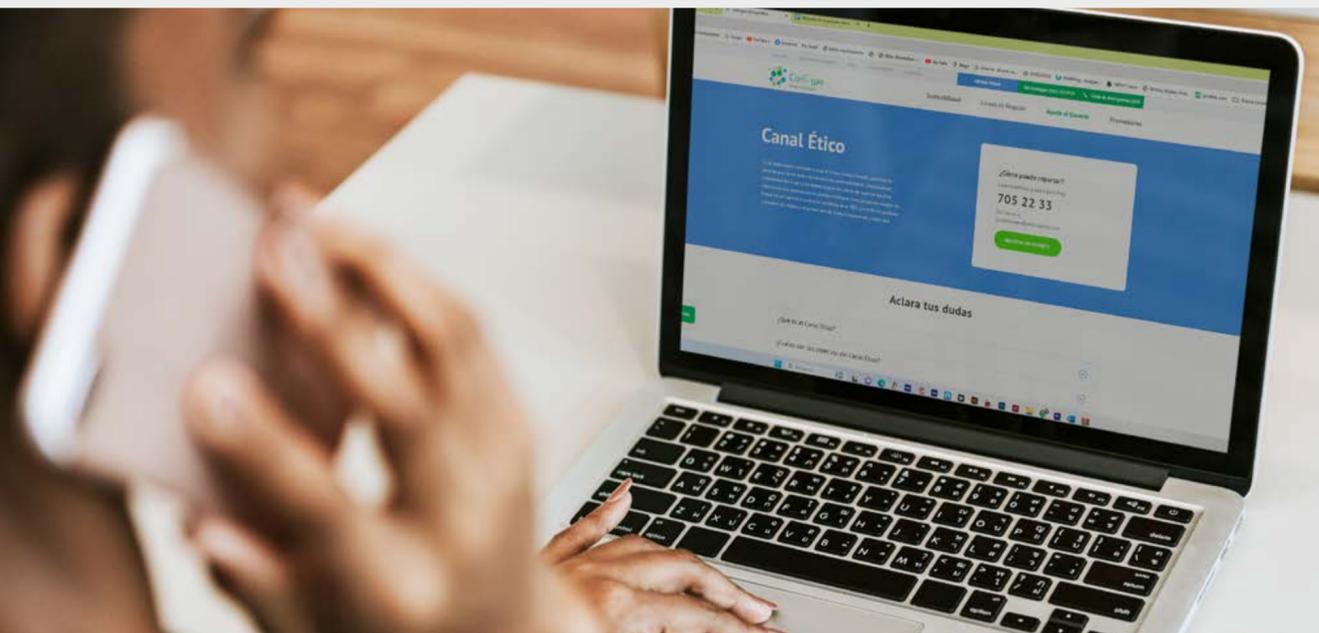


Cabe señalar que contamos con un Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas, el cual establece los lineamientos y estándares mínimos que nuestros proveedores y contratistas tienen el deber de respetar y cumplir, de forma responsable, en sus interacciones con nuestra empresa y demás grupos de interés, a fin de obtener resultados de calidad que contribuyan al fortalecimiento institucional, social y económico de las regiones donde operamos.

Para acceder a nuestro Código de Ética y Conducta, así como al Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas, puede visitar el siguiente enlace:

<https://www.contugas.com.pe/corporativo/transparencia>.





## Canales de denuncia

(GRI 2-26)

Contamos con un Canal Ético donde los usuarios pueden reportar, de forma inmediata, cualquier evento de fraude o corrupción, acto ilegal o alguna conducta indebida que transgreda nuestro Código de Ética y Conducta. Este mecanismo tiene como objetivo prevenir, detectar, investigar y remediar los actos indicados, mediante la gestión transparente y cuidadosa de cada caso; acción que está a cargo del Comité de Ética y Cumplimiento.

Las consultas y/o denuncias pueden ser formuladas a través de los siguientes medios disponibles para todos los grupos de interés:

-  Línea telefónica gratuita para Perú: **705 2233**
-  <https://www.contugas.com.pe/etico>
-  [canaleticogeb@ethicsglobal.com](mailto:canaleticogeb@ethicsglobal.com)



Cabe señalar que, la administración de este canal está a cargo de un experto independiente, quien a su vez lo deriva a la Dirección Corporativa y este, al Comité de Ética y Cumplimiento de la empresa.

Tenemos el compromiso de evitar cualquier tipo de perjuicio o represalia hacia las personas que reporten sus preocupaciones de buena fe.

## Comunicación a partes interesadas

(GRI 205-2)

La comunicación es clave para evitar cualquier acto indebido o de corrupción, por ello, difundimos nuestras políticas y compromisos a todos nuestros grupos de interés, principalmente a través de capacitaciones y charlas en temas de ética y anticorrupción. Además, hacemos uso de medios de comunicación oficiales, tales como el envío de correos electrónicos y *flyers* a través del correo interno Conectados.

Nos preocupamos por que todos nuestros colaboradores reciban una capacitación de inducción en asuntos de ética y cumplimiento.

En este marco, detallamos el alcance de las comunicaciones en materia de políticas y procedimientos anticorrupción en Contugas:

Cargo	Región	Número	Porcentaje	
Miembros de órganos de gobierno	Lima	5	100%	
Colaboradores	Alta Gerencia	Lima	1	100%
	Gerentes	Lima	3	100%
		Ica	1	100%
	Jefe de división y departamentos	Lima	20	100%
		Ica	10	100%
	Administrativos	Lima	34	100%
Ica		24	100%	
Operativos	Lima	3	100%	
	Ica	30	100%	
Socios	Desglosado por tipo de socio de negocio	Lima	0	100%
	Ica	0	100%	
<b>Total</b>		<b>131</b>	<b>100%</b>	

Además, detallamos la cantidad de colaboradores que han sido capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción:



Cargo	Región	Número	Porcentaje	
Miembros de órganos de gobierno	Lima	5	100%	
Colaboradores	Alta Gerencia	Lima	1	100%
	Gerentes	Lima	3	100%
		Ica	1	100%
	Jefe de división y departamentos	Lima	20	100%
		Ica	10	100%
	Administrativos	Lima	34	100%
		Ica	24	100%
Operativos	Lima	3	100%	
	Ica	30	100%	
Socios	Desglosado por tipo de socio de negocio	Lima	0	100%
		Ica	0	100%
<b>Total</b>		<b>131</b>	<b>100%</b>	

Todos los nuevos colaboradores del periodo 2023 recibieron una inducción relacionada con la función de cumplimiento. Además, todos nuestros colaboradores recibieron capacitaciones híbridas (presencial y remota) respecto al Programa de Ética y Cumplimiento de Contugas, para lo cual se hizo énfasis en: procesos de listas restrictivas, canal ético y protección de datos personales. Además, también impartimos capacitación a proveedores, contratistas y principales clientes, quienes recibieron las actualizaciones relacionadas al Programa de Ética y Cumplimiento en el cual se enfatizó especialmente en lo referente a los conflictos de interés, prevención frente a hechos y riesgos de corrupción y el alcance de las normas internacionales como las prácticas anticorrupción de *Foreign Corrupt Practice Act (FCPA)*.

## 3.5. GESTIÓN DE RIESGOS

(GRI 2-12) (GRI 2-13) (GRI 2-15) (GRI 2-25) (IPN 1)

Desarrollamos la Gestión Integral de Riesgos mediante la identificación, análisis, valorización y mitigación de riesgos que impactan en el cumplimiento de nuestra estrategia de negocio y en el desempeño de nuestras operaciones. Para ello, nos alineamos a buenas prácticas globales y nos basamos en metodologías sistemáticas de gestión contenidas en políticas y procedimientos documentados y difundidos en la empresa, los cuales detallan los responsables y acciones a implementar.

Como parte de nuestra gestión de riesgos, establecimos los siguientes objetivos:

- Contribuir al logro de la estrategia y a la mejora continua operacional de la compañía, mediante la identificación de riesgos y la adecuada implementación de acciones que mitiguen su impacto y probabilidad de ocurrencia.
- Promover y desarrollar la cultura de gestión de riesgos en todos los niveles organizacionales.

La gestión de riesgos es un proceso dinámico y continuo, que implica la participación de nuestra Alta Dirección, así como de los responsables de las diferentes áreas de nuestra empresa en todas las etapas del proceso. Monitoreamos aquellos eventos que pudieran impactarnos negativamente.

Con ello, buscamos reducir la probabilidad de ocurrencia de impactos negativos en la empresa a valores aceptables.



Además, las siguientes políticas cuentan con lineamientos que rigen el trabajo en la empresa referente a la gestión de riesgos:



### Riesgos económicos

Identificamos como riesgo el incumplimiento de ingresos proyectados en el plan de negocios operacionales y a nivel de infraestructura. Para su prevención realizamos las siguientes acciones:

- Seguimiento y monitoreo a la ejecución de proyectos y los planes de crecimiento del negocio.
- Seguimiento a la Gestión Jurídica Litigiosa de manera permanente.
- Desarrollo de planes de acción para minimizar la exposición al riesgo de tipo de cambio.
- Continuación del proceso de gestión de cobranza de clientes industriales y residenciales, así como la implementación de una estrategia legal para la exigencia del cumplimiento de los contratos.

Además, para medir la eficacia de las acciones mencionadas anteriormente realizamos lo siguiente:



Además, se realiza el seguimiento mediante el coordinador de Planeamiento y el subgerente de Planeamiento para revisar las alternativas de mitigación del impacto de tipo de cambio.

**Riesgos ambientales**

Buscamos reducir los impactos significativos sobre el medio ambiente, lo que nos permite evitar gastos innecesarios por remediación ambiental. Esto brinda beneficios económicos a la empresa mediante el ahorro, los cuales se evidencian en los resultados de los indicadores financieros.

Los riesgos ambientales identificados en 2023 fueron:



A continuación, se detalla las medidas adoptadas para nuestra gestión de riesgos e impactos ambientales derivados de nuestra operación:

Medidas adoptadas para la gestión de riesgos	Detalle
<b>Actualización del Estudio de Impacto Ambiental (AEIA)</b>	Esta actualización nos permite mitigar los riesgos e impactos derivados de la operación del Sistema de distribución de Gas Natural, ha sido aprobada por la Dirección Regional de Energía y Minas a través de Resolución Directoral Regional N° 025-2020/GORE-ICA/DREM. En este documento se mencionan las medidas de prevención, control y mitigación de los impactos ambientales del sistema de distribución de gas natural y comprende una serie de programas para el control de riesgos e impactos ambientales.
<b>Plan de Contingencia del Sistema de distribución de Gas Natural en el departamento de Ica</b>	<p>Tiene los siguientes objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Proporcionar la orientación e información necesaria que permita reducir a un mínimo las pérdidas y/o daños que puedan ocasionarse en caso de producirse una emergencia.</li> <li>● Establecer responsabilidades para controlar las contingencias de forma oportuna y adecuada, y ejecutar las operaciones de limpieza y rehabilitación de la zona afectada. Con ello se busca mitigar los daños e impactos ambientales que puedan estar asociados con ellos durante la construcción, operación y mantenimiento del sistema de distribución de gas natural por red de ductos.</li> </ul>
<b>Plan de Prevención de daños</b>	<p>Tiene los siguientes objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer los lineamientos para una correcta coordinación de actividades que permitan garantizar la seguridad de quienes realizan las obras.</li> <li>● Prevenir daños a las instalaciones de gas natural que pongan en riesgo la integridad física y propiedad de las personas.</li> <li>● Permitir el normal abastecimiento de gas natural en el departamento de Ica.</li> <li>● Reducir las emisiones de gases y de una posible contaminación de calidad de aire por una afectación a la red de distribución de gas natural.</li> </ul>

Para realizar un seguimiento eficaz de las medidas realizadas contamos con nuestro Plan Anual de Actividades Ambientales, con el cual verificamos de manera mensual las actividades planificadas. Este plan contiene nuestras metas y objetivos, cuyo seguimiento y medición se realiza a través del indicador de avances.

El grupo de interés involucrado en la gestión de riesgos ambientales está conformado por nuestros colaboradores a quienes entrenamos constantemente mediante los simulacros anuales para la respuesta inmediata en caso de emergencias. Para ello, contamos con la participación de entidades tales como: bomberos, policías, autoridad (Osinergmin), entre otros.



## Riesgos sociales

Los riesgos sociales identificados son los siguientes:

1. **Conflictos sociales externos**, como el bloqueo carretera Panamericana Sur en el mes de enero y fines de este año, por parte de la población de Santa Cruz de Villacurí (Barrio Chino) y Expansión, distrito de Salas Guadalupe, Ica. En el caso de repetirse un bloqueo de esta naturaleza, pudo haber sido un obstáculo para la continuación de las obras de construcción de redes de gas natural para el proyecto TENGDA y para redes domiciliarias en el marco del Plan Punche Perú. Para prevenir este riesgo nos mantuvimos informados de los acontecimientos que suscitaban en las zonas; asimismo, se efectuó un relacionamiento permanente con la población a través de la gestión social preventiva.
2. **Altas expectativas referente a la inversión social en la zona de influencia de la empresa**. Al igual que el riesgo mencionado en el punto anterior, abordamos este riesgo mediante el mapeo permanente de las necesidades y expectativas de las comunidades aledañas.
3. **Amenazas de impedimento del riego por parte de las comunidades aledañas de los 2000 árboles de Huarangos sembrados en los alrededores del City Gate**. Esto a causa a la negativa de acceder a los pedidos de donaciones. Para ello, nos mantuvimos el diálogo con la comunidad y firmamos convenios para el cuidado de los árboles de Huarango.

Para verificar la eficiencia de estas medidas, contamos con las siguientes herramientas:

- Reporte mensual del cumplimiento de los programas de relaciones comunitarias.
- Avance del Plan Operativo Anual (POA).
- Socialización de manera periódica del enfoque de gestión social y relacionamiento comunitario con todo el personal y contratistas que tienen el contacto directo con la población aledaña.

Nuestra gestión de riesgos involucra a nuestros grupos de interés a través de los programas del Plan de Relaciones Comunitarias.





## 3.6. CUMPLIMIENTO LEGISLATIVO

(GRI 2-27)

Estamos comprometidos con el cumplimiento de la normativa nacional, por lo que, durante el 2023, hemos tenido 2 casos que derivaron en multas, los cuales se detallan a continuación:

- En sede administrativa del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), emitió la Resolución Directoral N° 01961-2023-OEFA de fecha 07 de agosto de 2023. En esta se sancionó a Contugas con una multa de (2.111 UIT) ascendente a S/ 10 449,45 soles (El monto de multa ya cuenta con un descuento del 30%, dado que Contugas reconoció su responsabilidad en etapa de instrucción del procedimiento). Esto por no cumplir con la realización del monitoreo de calidad de aire y ruido, de acuerdo con los parámetros ambientales contemplados en el Instrumento de Gestión Ambiental.

Cabe señalar que nos acogimos al beneficio de pronto pago, para lo cual se aplicó una reducción del 10% de la multa de S/ 10 449,45, procediendo a cancelar el monto final de S/ 9 404,51 soles.

- En sede administrativa del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (Osinergrmin), dicho organismo emitió Resolución N° 2801-2023-OS/DSR de fecha 19 de diciembre de 2023, mediante la cual sancionó a Contugas con una multa de 0,16 UIT ascendente a S/ 792, por no cumplir con la obligación de presentar la información técnica y económica solicitada por el entidad, en la forma, medios y plazos establecidos, en 2 casos correspondientes a los cortes comprendidos en el primer trimestre del año 2020. En la multa por el monto de S/ 792 soles (el monto de multa ya cuenta con un descuento del 30%, dado que Contugas reconoció su responsabilidad en etapa de instrucción del procedimiento). Procedimos al pago de la multa acogiéndonos al beneficio de pronto pago (aplica una reducción del 10% sobre la multa impuesta de S/ 792 soles), para lo cual se debe cancelar el monto final de S/ 712,80.

Cabe señalar que no hemos tenido ninguna sanción no monetaria durante el periodo 2023.

Nombre	Valor Monetario en Multas
OEFA	S/ 9 404,51
OSINERGMIN	S/ 712,80
<b>Total</b>	S/ 10 117,31

Además, hemos tenido un caso de incumplimiento significativo, por el cual fuimos multados en sede administrativa. Esto a través de un procedimiento administrativo sancionador del Osinergrmin quien emitió la Resolución N° 2168-2022-OS/DSR, de fecha 26 de setiembre de 2022. Esta resolución estableció una sanción a Contugas con dos multas por los montos de S/ 4 950 000,00 soles (1000 UIT) y S/ 286 011,00 soles (57.78 UIT) por no cumplir con: Lo ordenado en el artículo 1 de la Resolución N° 2188-2016-OS-OR ICA de fecha 16 de agosto de 2016 (Mandato - Costo Medio de Transporte).

A partir de la mencionada resolución, se dispuso que Contugas proceda en la fijación del importe de Costo Medio de Transporte correspondiente a los periodos de facturación desde el mes de mayo de 2016 en adelante, y utilizar la capacidad de reserva diaria de transporte correspondiente al mes de abril de 2016, por no cumplir con emitir las facturas correspondientes a los periodos de facturación desde el mes de mayo de 2016 en adelante a los consumidores de la concesión, mediante la aplicación de la capacidad de reserva diaria de transporte correspondiente al mes de abril de 2016. Contugas, en uso de su derecho de defensa, interpuso recurso de reconsideración contra las dos multas impuestas.

En respuesta, Osinergrmin emitió la Resolución N° 2556-2022-OS/DSR, de fecha 30 de noviembre de 2022, mediante la cual resolvió lo siguiente:

- Declarar infundado el recurso de reconsideración interpuesto contra la multa ascendente a S/ 4 950 000,00 soles (1 000 UIT), confirmando dicha multa.
- Declarar fundado en parte el recurso de reconsideración interpuesto contra la segunda multa ascendente a S/ 286 011,00 soles (57,78 UIT, imponiendo una nueva multa por el monto de S/ 280 120,50 (56,59 UIT).

Contugas en uso de su derecho de defensa interpuso recurso de apelación contra las multas mencionadas anteriormente. En el mes de junio de

2023, se presentó escrito complementario, en el cual se indicó sobre la necesidad de analizar la competitividad de la tarifa de Contugas en base a los argumentos de la propia Gerencia de Regulación Tarifaria. El 12 de octubre de 2023 se realizó la audiencia, en la cual se expuso oralmente ante el Tribunal de Apelaciones del Osinergmin los argumentos de la empresa, para lo cual se procedió posteriormente a presentar los alegatos finales. Es relevante señalar que a pesar de que las multas fueron impuestas en el año 2022, la mismas son consideradas en el presente reporte 2023, dado que las mismas se encuentran impugnadas en sede administrativa y, su impacto económico-financiero puede tener consecuencias en la esfera de Contugas. Al cierre del mes de diciembre de 2023, el procedimiento administrativo sancionador se encuentra en trámite en sede administrativa.

## 3.7. DESEMPEÑO ECONÓMICO

(GRI 201-1)

Nuestros objetivos, a corto y largo plazo, nos permiten seguir en el camino de un buen desempeño económico. En 2023, registramos un incremento en la demanda de nuestro servicio, y logramos ventas por USD 93.9 millones.

El año 2023 ha sido un año de grandes logros en la compañía:



- Hemos instalado más de 192,7 Km de red de polietileno, a través del proyecto de masificación del gas natural promovido por el estado.
- Hemos habilitado 15 484 clientes en nuestra zona de concesión, lo que genera mayores ingresos para nuestro negocio.
- Se ha incrementado el volumen de conversión de vehículos livianos y el ingreso de nuevos buses de gas donde se les ha brindado opciones de financiamiento a clientes para facilitar su incorporación.
- Se han culminado las obras del proyecto de planta cerámicos que representará un consumo de volumen importante para la concesión.

Los logros de objetivos económicos se evalúan mediante metas pre-establecidas que forman parte de nuestro mapa estratégico. Hacemos un seguimiento trimestral de nuestras metas a nivel interno y en nuestros Directorios.

Los ejes estratégicos sobre los cuales se enfoca la gestión del negocio son las siguientes:

(GRI 2-23)



Gestionamos y elaboramos nuestra información financiera y contable de manera confiable y oportuna, en respeto a las normas locales e internacionales de regulación, para ello, tenemos una Política Financiera que define los lineamientos y actuaciones generales que deben incluirse en los procedimientos financieros que sean aprobados por Contugas como empresa del Grupo Energía Bogotá (GEB).

Asimismo, nuestra Política de Inversiones determina los lineamientos para la evaluación y presentación de propuestas de inversión y la redefinición de las inversiones vigentes. Cabe subrayar que nuestras acciones se enmarcan

en la Política de Inversiones del Grupo Energía Bogotá y el Modelo Estratégico Corporativo (MEC).

Al ser parte del Grupo Energía de Bogotá, tenemos el beneficio de poder realizar sinergias con otras filiales del Grupo, que permite optimizar costos en compra de materiales, ahorros en infraestructura compartida, beneficios para economías de escala en compras conjuntas, etc.

Cabe resaltar que la principal dificultad en nuestra gestión económica la tuvimos debido al bajo desempeño del sector pesca debido a las dificultades que afrontaba.

Entre las principales acciones que realizamos para abordar la gestión económica tenemos:



**Promover y concretar planes de expansión de redes** como parte de las medidas de reactivación económica del estado, esto nos permite generar mayores ingresos.



Trabajar de manera coordinada con los instaladores independientes para el **incremento del ritmo de habilitaciones de clientes** residenciales que representen mayores ingresos.



Brindar **facilidades a terceros** para la compra y circulación de buses a GNV.



Maximizar el **rendimiento de nuestros excedentes de fondos** para obtener mayores ingresos financieros.



Completar la **instalación de tubería de conexión** para **importantes proyectos industriales**.



**Mantener un monitoreo de eficiencia en gastos**, mediante la búsqueda de nuevas oportunidades de ahorros.

Nuestras metras financieras que se evalúan son:

<b>EBITDA</b>	Resultado operativo antes de depreciación e impuestos
<b>OPEX</b>	Gastos de la compañía
<b>CAPEX</b>	Inversiones en nuevas redes y conexión de clientes
<b>Utilidad Neta</b>	Resultado financiero neto de la compañía

Bajo esta línea, garantizamos la generación continua de valor sin dejar de lado los intereses de nuestros grupos de interés, por ello, aplicamos estrategias de optimización de gastos.

Durante el 2023, continuamos nuestras acciones preventivas para mitigar los riesgos económicos en los siguientes puntos:

- **Operación continua de nuestra infraestructura**, mediante nuestros planes de mantenimiento y elaboración de simulacros preventivos que nos permiten estar en alerta frente a situaciones de emergencia en salvaguarda de la operación y la vida de nuestros colaboradores.
- **Cumplimiento de los planes de inversión**, a través de la ejecución de redes de polietileno con nuestro Plan Quinquenal de inversiones aprobado. Además, asumimos compromisos con el Estado para la ejecución del Plan Punche Perú que tiene como objetivo la masificación del gas natural.

- **Ciberseguridad**, realizamos el cumplimiento de nuestros planes preventivos e incorporación de herramientas que mitiguen nuestra exposición a agentes externos en temas cibernéticos.
- **Compromisos financieros**, mediante el incremento de nuestra cartera de clientes que genera mayores ingresos para el negocio. Además, de la optimización financiera de nuestros excedentes de fondos para maximizar nuestros ingresos operativos y financieros.

Para el control de la eficacia de las medidas tomadas, realizamos un monitoreo de manera semanal de actividades a través de los Comités de Gerencia, donde participan los Gerentes de cada área en conjunto con el Gerente General.

## Proyectos de crecimiento económico

En el año 2023, tuvimos la oportunidad de conectar nuevos clientes tanto residenciales, como comercio e industriales que dan soporte al desarrollo industrial de la región.

Por otra parte, acompañamos en las iniciativas del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), con el Plan Punche Perú, lo cual implica para nosotros la construcción de más redes. Al inicio del año, se tenía previsto la construcción 60 km de redes.

Cuando inició el proyecto Punche 1 pasamos a realizar 100 km adicionales, con el proyecto Punche 2, realizamos 50 km aproximadamente. Lo que aumentó nuestras estimaciones de construcción de redes, esto implicó más de 15 mil clientes conectados. Lo que representa un incremento importante de la actividad económica de la organización.

El plan Punche Perú permitió acelerar masificación de la distribución de gas natural, mediante la aprobación de los proyectos a través del Fondo de Inclusión Social Energético (FISE), esto contribuyó a llevar un combustible más amigable con el medio ambiente a nuestro país.

(GRI 2-2)

En tanto, en 2023 obtuvimos los siguientes resultados financieros<sup>1</sup>:

En USD	2023
<b>VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEDG)</b>	
<b>INGRESOS TOTALES</b>	<b>93 918 684</b>
Ingresos distribución de gas	89 072 324
Ingresos Financieros	4 359 305
Otros Ingresos	487 055
<b>VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)</b>	
<b>EGRESOS TOTALES</b>	<b>-104 133 253</b>
Costos operacionales <sup>2</sup>	-72 499 812
Salarios y beneficios de los empleados	-4 516 435
Pagos a proveedores de capital	-25 478 267
Pagos a gobiernos	-1 638 739
Inversiones en la comunidad <sup>3</sup>	
<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO ANTES DE INVERSIONES (VEDG - VED)</b>	<b>-10 214 569</b>
<b>Total Pasivo</b>	<b>380 226 933</b>
<b>Total Patrimonio</b>	<b>35 247 333</b>



<sup>1</sup>Estados financieros auditados

<sup>2</sup>Incluye comisiones bancarias, mantenimiento de cuentas, comisiones de recaudación, comisiones de cartas fianzas.

<sup>3</sup>Las inversiones en la comunidad están alineadas a los compromisos del EIA, de cumplimiento regulatorio.



# CAPÍTULO

# 04

## EXCELENCIA OPERACIONAL



## 4.1. AMPLIACIÓN DE NUESTROS SERVICIOS

(GRI 2-6)

Nuestra gestión comercial durante el presente año ha sido sumamente retadora y desafiante debido a que tuvimos que cumplir con todos los compromisos establecidos e indicados por el ente regulador Osinergmin, mediante el Plan Quinquenal. Además, a través del programa Fondo de Inclusión Social Energética (FISE), se materializaron 13286 conexiones en la región.

Al final del ejercicio se ha logrado 15 484 clientes conectados a gas natural durante el 2023, gracias al Plan Quinquenal y al programa FISE. En ese sentido, generamos ahorros sustanciales en la canasta familiar al sustituir el GLP u otro combustible líquido por GNV. Además, en alianza estratégica con la empresa Pluspetrol (operador de Camisea), se logró obtener el fondo de financiamiento para adquirir unidades nuevas dedicadas a GNV como son la flota pesada (camiones) y buses, el financiamiento fue de 50% del costo de la unidad con 0% de intereses por hasta 5 años. Asimismo, tenemos reuniones con Pluspetrol para ampliar dicho fondo de financiamiento para el 2024.

Adicionalmente, promovemos la viabilidad de una planta petroquímica con un potencial consumo que va desde los 90 MMPCD<sup>4</sup> hasta los 150 MMPCD en la ciudad de Marcona, para visibilizar una planta de GNL en la región de Ica para alimentar de gas natural la zona de influencia sur. Dicha planta tendría un potencial consumo de 16 MMPCD ya que cuenta con MOU<sup>5</sup> firmado y en revisión del contrato de distribución.

Establecemos metas concretas, planificamos el cumplimiento de nuestros objetivos, para ello, tomamos en cuenta los factores de dispersión, saturación de red, construcción de nuevas redes, relacionamiento con empresas contratistas, estrategias de comunicación, conexión de clientes íconos o de relevancia social (comedores, albergues, colegios, etc.). Se ejecutaron las

prioridades con excelencia, con alto nivel de confianza. Establecimos la estrategia comercial para viabilizar la conexión de gas natural a potenciales clientes ubicados en zonas cercanas a la red de GN.

Además, establecimos alianzas y vínculos con distintos *stakeholders*, para concretar las metas establecidas. Adicional a ello, se tuvo participación directa y activa en los medios como en diversos eventos, en los cuales se impulsaba el uso de gas natural para visibilizar los grandes proyectos que tenemos como país, estos son: Planta GNL que brinde seguridad energética y petroquímica en Marcona.

<sup>4</sup> Millones de pies cúbicos por día

<sup>5</sup> Memorandum of Understanding

Las acciones de la gestión comercial durante el 2023 son:



Enfoque a resultados, mediante la planeación desde la etapa inicial del proyecto hasta su habilitación.



Optimización de los procesos



Seguimiento semanal exhaustivo de cada proyecto, mediante la coordinación con nuestros *stakeholders* internos y/o externos.

Para medir la eficacia de estas acciones realizamos:

- Controles y seguimiento semanal del avance de la meta.
- Medición por el incremento en las conexiones semana a semana.
- Reportes semanales en el que se detalla los avances por cada proyecto.

Aprendimos sobre la importancia de la planeación temprana de las acciones a ejecutar. El relacionamiento con nuestro grupo de interés es mediante reuniones continuas con las autoridades del estado, gestión de permisos y autorizaciones para lograr viabilizar resultados favorables para nuestra empresa. Además, nuestros líderes de opinión están enfocados en posicionar y reforzar la marca, asimismo, generamos alianzas estratégicas con las instituciones públicas y privadas en la cual se difunde los beneficios de gas natural mediante el incremento del consumo de este mismo para el uso residencial, comercial, industrias, generadores menores, generadores independientes.

En el 2023, continuamos con nuestra labor de brindar un servicio de calidad a nuestros usuarios a través de la continuación, ampliación y ejecución de proyectos de implementación de gas natural. En cumplimiento a ello, durante este periodo nos enfocamos en los siguientes proyectos.



## Plan “Con Punte Perú”

Nuestro compromiso en el crecimiento del país y sobre todo de la zona de incidencia Ica, nos unimos al Plan “Con Punte Perú” junto a otras 4 empresas del sector, para masificar el servicio de gas natural en beneficio de miles de familia.

Este proyecto consta de Plan Punte 1 y Plan Punte 2, en el cual obtuvimos los siguientes resultados:





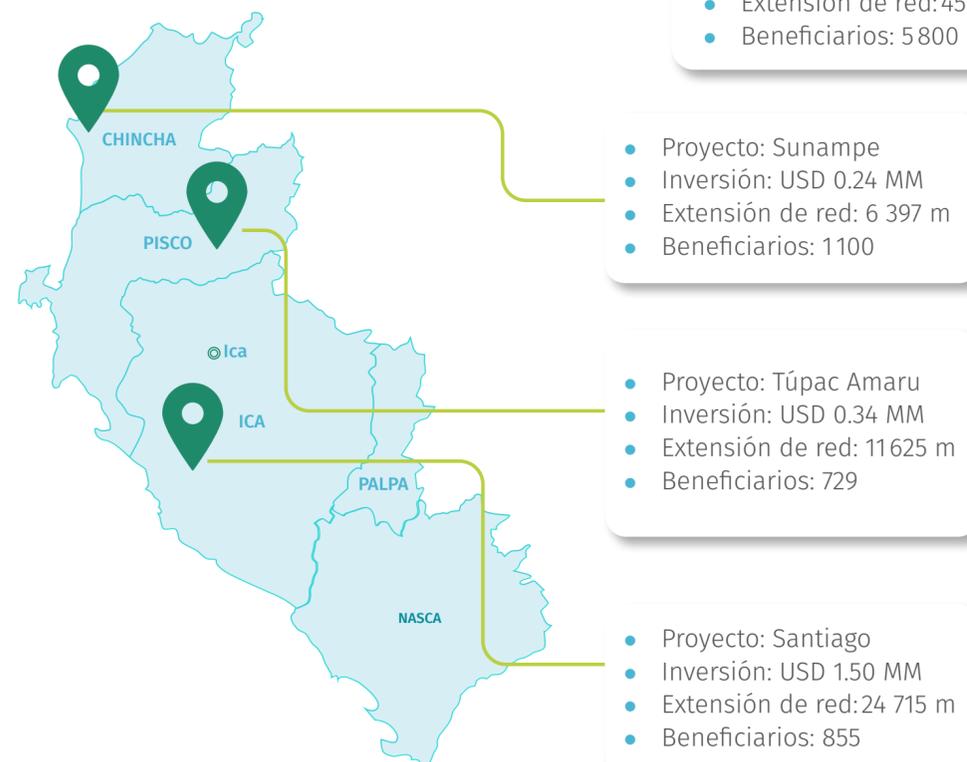
### Plan Quinquenal

En este periodo nos enfocamos a darle cumplimiento a la construcción de redes de nuestro Plan Quinquenal y el cumplimiento de los compromisos con Osinergmin para desarrollar estas inversiones.

Culminamos a finales de diciembre los 3 proyectos del Plan Quinquenal, para esto realizamos instalaciones de redes externas. Esto significa que se realizó la construcción y gasificación de las siguientes redes:

- Túpac Amaru
- Santiago
- Sunampe

También iniciamos la habilitación de clientes residenciales y comerciales en las zonas de construcción.



### Construcción de Red Troncal

Otro proyecto prioritario fue la construcción de la red troncal para la empresa TENGDA. Asimismo, como los otros proyectos, uno de los retos y desafíos fue no tener impacto negativo como paralización de la obra, generada por el malestar de la comunidad ante la construcción de las redes. Gracias a una gestión social con enfoque preventivo y de relacionamiento permanente y transparente, se pudieron evitar paralizaciones.

El ducto de TENGDA se encuentra en la carretera Panamericana Sur, a la altura de la comunidad Santa Cruz de Villacurí, alrededor de la zona de construcción se encuentran 16 fundos, con cuyos administradores se mantuvo un proceso de socialización permanente.

Estas acciones nos permitieron tener un mejor relacionamiento y aceptación por parte de la comunidad. Además, que estos han sido beneficiados por la ampliación de las redes de distribución de Gas Natural.

### Clientes conectados por línea de negocio hasta el 2023

Lista de negocio	Ica	Chincha	Pisco	Nasca	Marcona
Urbanos	40 540	21 467	18 143	5 623	2 669
Comercial	362	284	290	24	30
Industrial	6	24	17	1	0
Movilidad	10	4	0	0	0
Institucional	15	22	13	1	2
<b>Total</b>	<b>40 933</b>	<b>21 801</b>	<b>18 463</b>	<b>5 649</b>	<b>2 701</b>

## 4.2. GESTIÓN DE PROVEEDORES

(GRI 2-6) (GRI 204-1) (GRI 414-2)

La operatividad de nuestra empresa depende, en gran medida, del trabajo de proveedores externos que nos suministran bienes y servicios y, por tanto, mantener una relación óptima con ellos es clave para asegurar que nuestras actividades se desarrollen de la mejor manera para satisfacer las necesidades de los clientes.

Realizamos la gestión de nuestros proveedores a través de nuestra área de Abastecimiento, que tiene como compromiso contratar un buen proveedor, con óptimos tiempos de entrega y precios; además, esta área busca que nuestros proveedores sean aliados de la empresa, y que nos permitan contar con su apoyo ante cualquier necesidad que pueda surgir.

El área de Abastecimiento es la única autorizada a cotizar y establecer relación para efectos de contar con propuestas de cotizaciones. Esto se realiza teniendo como lineamiento nuestro Manual de Contratación, que es la guía de compras en la que se definen los tiempos de contrataciones, los comités existentes y aprobaciones que se deben realizar. Además, el manual está alineado a la Política de Abastecimiento propuesta por nuestra casa matriz —el Grupo Energía Bogotá (GEB)— que establece las directrices para la contratación de bienes y servicios, y que, a su vez, responde a los principios del manual mencionado y a la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa.



La gestión de nuestra cadena de suministro contempla los siguientes aspectos:



### Adopción del Sistema de Control Interno

Tanto documentario como físico, de todos los materiales; de esta manera, se ayuda a culminar con éxito la cadena de abastecimiento.



### Adopción del estándar de calidad ISO 9001

Con enfoque en la satisfacción de las áreas usuarias en la adquisición de los productos solicitados.



### Contrato BOOT

Firmado entre Contugas y el Estado establece que todos los materiales deben ser comprados de proveedores con sistemas de control de calidad certificados que otorguen las garantías comúnmente dadas en la industria.

Definimos locales a los proveedores que se encuentran cerca de nuestras oficinas en Lima e Ica. Además, consideramos como sedes con operaciones significativas a:

- City Gate Ica
- Centro Operacional Chincha
- Centro Operacional Pisco
- Centro de Atención al Cliente Ica
- Centro de Atención al Cliente Chincha
- Centro de Atención al Cliente Pisco
- Centro de Control
- Oficina San Isidro

Para la contratación de proveedores, nos basamos en la transparencia y equidad. Si bien nuestros *stakeholders* pueden recomendar algún proveedor, tenemos como parte de nuestro proceso de selección, convocar mínimo a 3 proveedores con el fin de obtener una comparación en precios y servicios de manera que se elija al que cumpla con los requisitos solicitados.

El proceso de contratación de la empresa se ejecuta a través de cuatro subprocesos:



Entre las acciones realizadas en relación con la gestión de la cadena de suministro, durante este periodo tenemos:

- Evaluamos a la mayoría de los contratos (no solo se evaluó a los mayores a USD 50 000 dólares).
- Realizamos sinergias con las empresas vinculadas, lo que permitió no impactar al negocio por demora en la entrega de los productos.



- Ejecutamos bloqueo de proveedores en caso de incumplimiento de contrato.
- Capacitamos a los supervisores o inventores para generar conciencia en la evaluación, y conflictos de interés con los proveedores.



Gracias a estas gestiones en el 2023 logramos gestionar los materiales y servicios en el tiempo requerido por la empresa. Lo anteriormente nos permitió no afectar el proceso de instalaciones o trabajos diarios a los usuarios. Además, realizamos sinergias con las empresas vinculadas, para obtener mejores precios y tener una economía de escala.

Para identificar a nuestros proveedores nos basamos en las siguientes definiciones:

● **Proveedor local:**

Es todo proveedor que venda un bien o servicio dentro del territorio nacional y se paga de manera local.

● **Operación significativa:**

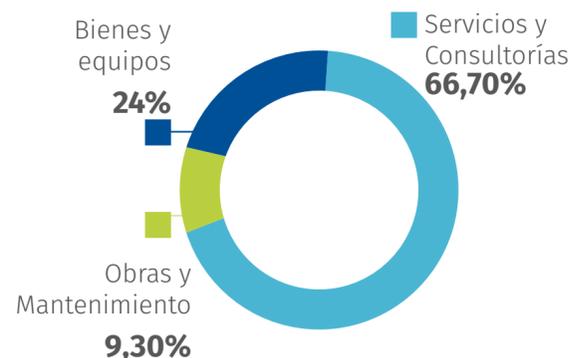
Es una operación crítica para la empresa o proyecto crítico de prioridad alta.

En el año 2023, el 93% de nuestros contratistas han sido peruanos. Este mismo año se han generado ordenes locales por un valor de S/.9 118 906,84, que, si bien se han suscrito contratos por ese valor, no implica que ese valor se ha pagado durante el 2023, pues hay contratos con vigencias a 3 años.

**Evaluación de desempeño a nuestros proveedores**

(GRI 414-2)

Las evaluaciones a nuestros proveedores son realizadas por el interventor a cargo de los contratos. Durante el periodo de evaluación se registraron 79 contratos, los cuales obtuvieron la siguiente puntuación:



Evaluación	Nº de proveedores	Porcentaje (%)
Excelente (100-90 puntos)	52	69,3
Bueno (89-80 puntos)	19	25,3
Regular (79-71 puntos)	2	2,7
Malo (70-61 puntos)	2	2,7
Sin realizar Sin puntaje	0	0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Contamos con un *dashboard* en el que se muestra de manera gráfica los diversos criterios de evaluación como:

- Cumplimiento Técnico
- Cumplimiento Administrativo
- Cumplimiento Ambiental
- Cumplimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplimiento Responsabilidad Social Empresarial
- Cumplimiento Calidad



Para mitigar los impactos sociales negativos, dentro de nuestra evaluación incluimos criterios referentes al cumplimiento de la Responsabilidad Social Empresarial, y al cumplimiento de la normativa ambiental y social.

En el 2023, desde el área de Gestión Social y Sostenibilidad hemos identificado los siguientes impactos sociales negativos en los contratistas de obras:

- Retrasos o trabajos mal efectuados en la reparación de las calles luego del tendido de obras.
- Quejas de discriminación racial por parte de los contratistas hacia la comunidad de Santa Cruz de Villacurí.

En los casos señalados anteriormente se ha realizado un trabajo constante de seguimiento para la reparación y remediación de dichos impactos registrados.

Realizamos además una labor permanente para la ejecución de procesos de contratación más transparentes. Además, cuando detectamos algún tipo de problema, realizamos el cambio o bloqueo del proveedor. Es así como durante este periodo efectuamos:



Bloqueo de dos proveedores



Penalidades más estrictas en tiempos de entregas con otro proveedor

Además, se logró identificar a los proveedores que no se volverán a contratar, y se han actualizado procedimientos de la empresa como parte del cambio del sistema del SAP R3 A S4hana.

## Diversidad en la cadena de suministro

La promoción de la diversidad, equidad e inclusión no solo se ve reflejada en nuestro trabajo con nuestros colaboradores, sino también con nuestros socios estratégicos como proveedores y contratistas.

Para ello, en el año 2023 revisamos la lista de nuestros contratistas para conocer cuáles son aquellos que realizan buenas prácticas de diversidad, equidad e inclusión. Después de ello, nos reunimos con los contratistas clasificados, con quienes compartimos estas buenas prácticas.

Y, con los contratistas no clasificados, compartimos estas experiencias para incrementar los niveles de conciencia y contribuir a abrir puentes y caminos para aquellos que están a punto de explorar los temas de diversidad, equidad e inclusión.

### Talleres con aliados estratégicos.



## 4.3. GESTIÓN CON CLIENTES

(GRI 2-6)

Nuestros clientes son la base de nuestro negocio, su opinión es fundamental para mejorar nuestros servicios y brindar la mayor satisfacción. Bajo esta premisa, nos preocupamos por brindar experiencias positivas a nuestros clientes, en ese sentido, creamos una conexión sólida con ellos con base en el conocimiento de sus necesidades y expectativas.

Además, mantenemos relaciones con entidades para implementar iniciativas orientadas al desarrollo del gas natural, residencial, comercial y vehicular. Entre las que se destacan:



Con estas entidades se implementaron proyectos de construcción de redes y habilitación de nuevos clientes residenciales y comerciales. También firmamos un convenio con Consorcio Camisea para promover la masificación del gas natural a nivel vehicular.

Nuestros principales clientes son:



De igual modo, contamos con criterios y principios objetivos que nos permiten fomentar la atracción de nuevos proyectos y/o potencias clientes con un importante consumo de gas natural, y nuestros actuales clientes. Nuestras políticas comerciales tienen como objetivo generar un volumen incremental, con la finalidad de coadyuvar el reforzamiento de la competitividad del gas natural distribuido por red de ductos en la región Ica.



### 4.3.1. Atención al cliente

(IPN 3)

Nuestra estrategia está enfocada en mantener un contacto permanente con nuestros clientes, a través de diversos canales de comunicación. Nuestra área Comercial es la encargada de gestionar las demandas y necesidades de los clientes, además de asegurar la eficiencia de los mecanismos de reclamo.

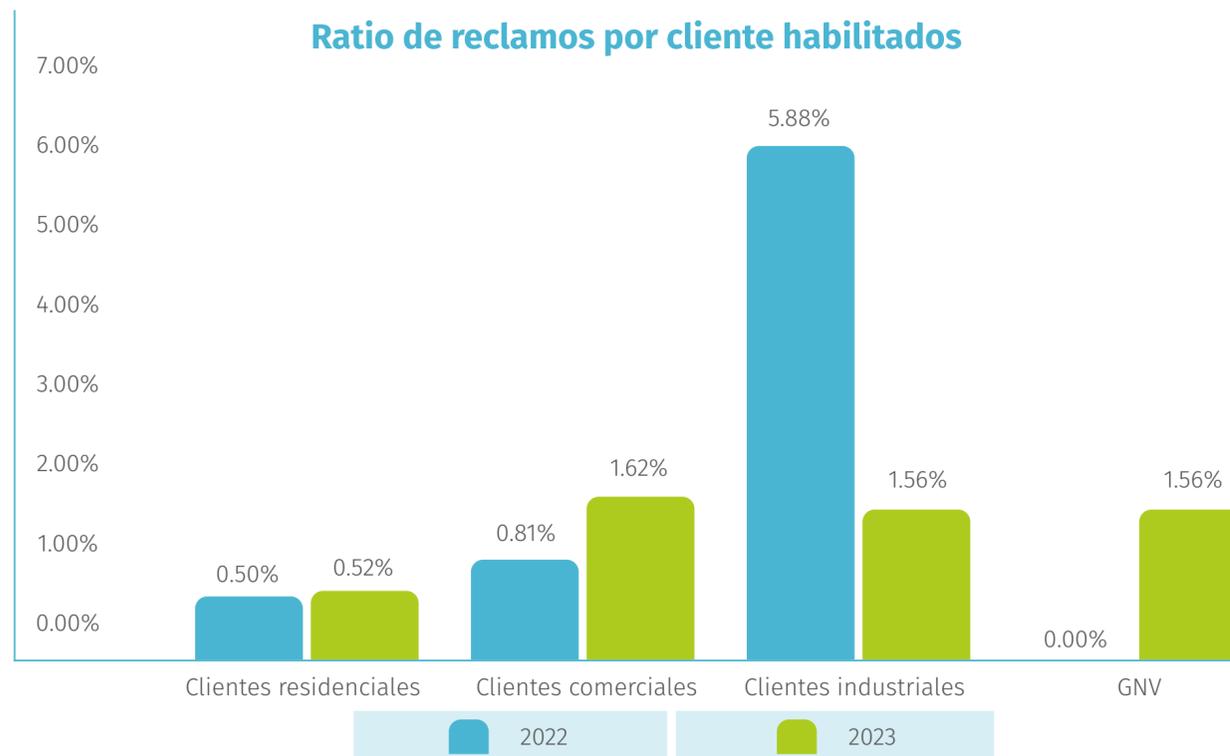
En cuanto a la relación con nuestros clientes garantizamos el cumplimiento normativo, cumplimiento de los plazos regulados de atención en 100% y en bajos índices de reclamos por número de clientes habilitados.

A continuación, se detallan algunos impactos, positivos y negativos, de nuestra gestión con clientes:

Impactos positivos	Impactos negativos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción del cliente mediante el servicio de gas natural, debido al ahorro económico y continuidad del servicio.</li> <li>Atención personalizada, que refuerza la confianza cliente-proveedor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demoras en la atención a personas de la comunidad, por mala gestión de los canales de comunicación.</li> <li>Reclamos por parte de nuestros clientes, debido a una comunicación inexacta sobre el tiempo que demora la instalación de gas natural en sus hogares.</li> <li>Dudas respecto a la seguridad del uso del gas natural en los hogares.</li> <li>Reclamos por el incremento de tarifas.</li> <li>Gestión inadecuada de quejas o reclamos, lo cual genera desconfianza hacia la empresa.</li> </ul>

Centramos nuestra atención a los reclamos y quejas de los clientes, ya que, estos representan una pieza esencial en nuestro negocio. En esa línea, promovemos la digitalización para una mayor comodidad del cliente, lo cual genera una mayor eficiencia en nuestras operaciones al canalizar de mejor manera sus inquietudes y reclamos. Además, nuestro personal está capacitado para apoyar, entender y atender las necesidades de los clientes, de forma cordial, empática y eficaz. Contamos también con nuestro Plan de Relaciones Comunitarias, en el que establecemos objetivos y metas para realizar un seguimiento adecuado de nuestra gestión.

Indicadores	2022	2023
Número de reclamos	377	476
% de reclamos cerrados	100%	100%



Nuestros principales canales de venta son independientes, y mantenemos comunicación con nuestros clientes a través de los siguientes medios:

<p>Línea de atención de emergencia, 24 horas al día, los 7 días de la semana</p>	<p>Centros de atención a clientes en Chincha, Pisco e Ica</p>	<p>Call center</p>
<p>Citas virtuales</p>	<p>Correo electrónico</p>	<p>Más de 900 canales de recaudo, tanto presenciales como virtuales</p>
	<p>Formulario virtual en página web.</p>	

Tuvimos aprendizajes a partir de los pronunciamientos del ente regulador Osinergmin, con los cuales implementamos mejoras a los procesos para asegurar un exhaustivo cumplimiento normativo.



### 4.3.2. Satisfacción del cliente

(IPN 2)

Velamos por respetar el derecho de nuestros clientes en tener acceso al servicio de gas natural, lo cual está enfocado en el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente de gas natural.

Cabe destacar que, durante el último trimestre del 2023, aplicamos una encuesta de satisfacción con la metodología Top Two Box a fin de medir la satisfacción de nuestros clientes con el servicio, con base en la evaluación de los siguientes criterios:

- Nivel de recomendación
- Calidad de atención al cliente
- Entendimiento del recibo
- Cumplimiento de plazo
- Valorización características del servicio
- Percepción del valor agregado del servicio

El método de *Top Two Box* se realiza mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Top two box} = \frac{\text{Total clientes que dieron clasificación "Muy Satisfecho" + "Satisfecho"}}{\text{Total de clientes que clasifican o responden encuestas/cuestionarios}}$$

Damos un seguimiento constante a los plazos de atención de reclamos y solicitudes. Además, identificamos y analizamos los reclamos o solicitudes recurrentes con el fin de identificar la causa raíz e implementar acciones correctivas y preventivas.

En el 2023, registramos 476 reclamos y, para gestionar la satisfacción del cliente, realizamos seguimiento constante a los plazos de atención de reclamo y solicitudes. Además, identificamos y analizamos los reclamos o solicitudes recurrentes, a fin de identificar la causa raíz e implementar acciones correctivas y preventivas. Bajo esta premisa, cumplimos con los plazos establecidos por la normativa vigente para la gestión de atención de reclamos en un 100%. Cabe destacar que, en este periodo, presentamos índices bajos de reclamos por número de clientes habilitados.

Gracias a nuestros esfuerzos por brindar el mejor servicio al cliente, la relación comercial con estos es óptima, esto se debe a que nos encontramos a disposición del cliente para ayudarlos y resolver cualquier inquietud o consulta. Esta buena gestión nos ha permitido ejecutar acciones y labores de índole social.



En este marco, lanzamos nuestro programa "Pasión por el Cliente", orientado a promover una cultura de servicio enfocada en el cliente, en el cual se refleje mejoras en los plazos de atención y la calidad de servicio en los procesos de contacto con el cliente.



Porcentaje de satisfacción del cliente en 2023

	2021	2022	2023
Porcentaje (%) de satisfacción del cliente	82,88%	81,09%	78%

Entre los motivos por los cuales se redujo el Índice de Satisfacción al Cliente en el 2023 se encuentran: costos elevados por los conceptos de Corte y Reconexión, y otros servicios; así como la no entrega de los recibos. Entre las medidas implementadas por Contugas para revertir esta situación se encuentran: afiliación al Recibo Digital, implementación de GPS en los teléfonos móviles que usan los repartidores para verificar su ruta, entre otras acciones cuyos resultados se verán reflejados en el 2024.



## Eventos del sector energía

Durante 2023, estuvimos presentes en los principales eventos que contribuyen a consolidar el proceso de masificación de gas natural en nuestro país.



Fuente: <https://elbuho.pe/2023/11/arequipa-el-futuro-incierto-de-la-generacion-de-energia-electrica-en-5-anos/>

### Perú Energía Sur Arequipa

Nuestro gerente Legal y de Sostenibilidad, Richard Castillo, formó parte del panel “Análisis de la Seguridad Energética del Sur del Perú: Presente y Futuro”. Aquí destacó la importancia de iniciativas como el desarrollo de la industria petroquímica en el país, precisando que el desarrollo en Marcona ofrece ventajas sustantivas para poder hacerlo realidad en un plazo aproximado de tres años.



Fuente: <https://elgasnoticias.com/situacion-actual-del-gas-natural-en-el-peru/>

### XII Conferencia Gas Natural Perú 2023 - El Papel del Gas Natural en la Transición Energética

Nuestro gerente Comercial, Arturo Ledesma y nuestro gerente de Tarifas y Procesos, Luis Salas, destacaron aspectos tales como: la importancia de consolidar el proceso de masificación de gas natural desarrollando una industria petroquímica en Marcona donde se cuenta con las condiciones necesarias para hacerla realidad en el más breve plazo, y la importancia del trabajo conjunto entre el Estado y el sector privado para agilizar los procesos que se requieren impulsar el proyecto petroquímico, y el beneficio que representa para el país contar con fertilizantes y nitratos, entre otros puntos.

### Perú Energía 2023 “Impulsando la Sostenibilidad en un Escenario de Desafíos y Cambios”

El Grupo Energía Bogotá estuvo presente con nuestros líderes Walter Sciutto, gerente País GEB y gerente General de Contugas, y Martín Mejía del Carpio, gerente General de Cálido, y Arturo Ledesma, gerente Comercial de Contugas. Ellos expusieron acerca del contexto y potencial del gas natural en el Perú, y brindaron una agenda de proyectos concretos para la mejora de la calidad de vida de los peruanos de una manera sostenible, que involucra el compromiso y sentido de urgencia de los principales actores de la cadena de valor de este importante recurso en la transición energética.



Fuente: <https://enernews.com/nota/355787/gas-natural-clave-para-el-futuro-de-peru>



**En Contugas,  
nuestro  
objetivo es  
inspirar y  
empoderar  
a todos para  
que sigan  
explorando  
nuevas ideas  
y soluciones  
innovadoras.**



## 4.4. FOMENTAMOS LA INNOVACIÓN DIGITAL

(IPN 4)

Reconocemos la importancia de implementar la investigación y desarrollo tecnológico en nuestros procesos de producción y digitalización de servicios al cliente. Por ello, innovamos constantemente para ofrecer un servicio diferenciado a nuestros clientes.

### Transformación digital e innovación en procesos

Sabemos que la innovación y digitalización son herramientas que nos permiten la mejora continua de la empresa. Por esta razón, trabajamos constantemente por desarrollar soluciones de bajo costo que nos permitan reducir gastos, optimizar procesos (eficiencia) y generar mayor confianza por parte de nuestros grupos de interés. Es así como, actualmente, realizamos la prueba de una solución de *machine learning* para las tarifas.

A través de los procesos de innovación se logró:



- 24 automatizaciones, esto generó un ahorro de 859,4 horas hombre de las diferentes áreas como: Finanzas, Facturación, Mantenimiento, y Contabilidad.

Asimismo, realizamos un proceso de transformación digital para la ciberseguridad, el cual ha sido evaluado mediante una auditoría cuyos resultados han sido favorables, sin identificarse algún tema crítico.

Con las mejoras en los procesos buscamos que nuestros colaboradores ahorren tiempo en la realización de trabajos manuales, y tengan la información con un fácil acceso para el análisis, mejorar la gestión y tiempo de respuesta.

Para ello, logamos invertir USD 9 000 en los proyectos de innovación y digitalización en procesos.



## Transformación digital e innovación en proyectos

El proyecto Sistema de Aseguramiento Metrológico de Gas Natural – Contugas – GASMEC, tiene como objetivo que la medición de gas natural de Contugas se realice en base a estándares normativos ISO 10012 de una forma amigable con el usuario. También brinda accesibilidad para que se realice auditoría del proceso y monitoreos sobre la información que se registra en cada uno de los puntos de nuestros clientes industriales a través de un sistema de análisis de datos autónomos.

Para este proyecto se han planteado diversas fases, con el fin que se obtenga un producto consolidado. Los algoritmos implementados en cada una de las fases se han puesto a prueba de forma externa mediante un sistema de cálculo. Estos algoritmos realizan el análisis autónomo (algoritmos de *machine learning* o inteligencia artificial), el cual detecta las desviaciones en tiempo real de la medición de gas natural de nuestros clientes industriales.

Durante el 2023, se ha culminado la etapa de desarrollo 4. La etapa 5 se encuentra en marcha en los puntos de nuestros clientes industriales. Al finalizar cada fase se realiza un informe con la entrega del producto el cual se revisa y valida internamente por la empresa.

El presupuesto de nuestro proyecto se basa en las horas hombre de dedicación por parte de los participantes del área de operaciones de la empresa. Además, tienen el apoyo del GEB y el convenio marco con la Universidad de los Andes en Colombia.

Otro proyecto de transformación digital es la implementación de sistemas de cálculo automatizado y gestión documental clave del proceso. Este benefició al área de Aseguramiento Meteorológico en el análisis y consolidación de la medición para la facturación mensual de gas natural.

## Transformación digital e innovación para nuestros clientes

En el 2023, implementamos nuevas herramientas orientadas a la digitalización de la atención para nuestros clientes mediante canales más eficientes y efectivos, como:

-  Oficina Virtual
-  Aplicativo Movil
-  Afiliación al recibo digital
-  Chatbot
-  Pago en línea

Durante el 2023, nos enfocamos en el desarrollo de nuevas herramientas digitales, que serán posicionadas el próximo año. Para ello, invertimos en el desarrollo de las herramientas S/. 86 000.





## 5.1. GESTIÓN Y ATRACCIÓN DEL TALENTO

(GRI 401-1)

Promovemos el desarrollo del potencial y mejora de la calidad de vida de nuestros colaboradores, ya que, ellos son la fuerza impulsora del negocio. Por tanto, contemplamos la inversión en programas de capacitación y beneficios laborales.

Nos esforzamos por brindar un espacio laboral enmarcado en un balance entre la rentabilidad y el desarrollo social, el cual contempla la gestión de atracción y retención del mejor talento basado en una cultura de respeto, liderazgo, desarrollo de capacidades y desempeño de nuestros colaboradores en ambientes de trabajo seguros, saludables, equitativos e incluyentes para construir una sociedad en la que todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial.

En este año se ha realizado el mapa de talento e identificado los cargos críticos de nuestra empresa. Esto nos brinda información importante para trabajar en nuestro programa de retención, el cual tiene como objetivo tener personal con alto potencial en los cargos solicitados.

Como principales logros obtenidos en el 2023 tenemos:

- Maduración exitosa de la Cultura Organizacional Competitiva, siendo la filial del GEB con más alto avance en la alineación cultural bajo Metodología OCAI.
- Valoración salarial y de puestos para la adecuación de nuestra política de compensación y competitividad externa con un tercero especializado.
- Implementación de las estrategias de compensaciones y políticas de retención de talento clave.
- Incremento en la madurez del proceso de Diversidad Equidad e Inclusión, posicionándonos en etapa Avanzada bajo estándar de la Encuesta WEP'S de la ONU en políticas y prácticas de empoderamiento femenino.
- El 100% de colaboradores de Contugas cuentan con Medición de la Gestión del Desempeño, Planes de Desarrollo Continuo y delimitación en el *nine box* del mapa de Talento.



Durante este periodo también tuvimos algunos retos, principalmente en relación con el poder adquisitivo de talento de las demás empresas del sector y sus beneficios remunerativos (utilidades).

No obstante, desarrollamos un programa de retención de talento según las necesidades de la empresa y alineamos los procesos de selección del talento hacia ello. Los indicadores que miden el proceso de retención de talento buscan calcular la permanencia del personal identificado en un cargo crítico y/o en su defecto asegurar que cuente con un talento en línea de sucesión. Evaluamos la rotación de nuestro personal en base al cumplimiento de objetivos medibles en su desempeño dentro de la empresa.

Realizamos el *Onboarding* como proceso para nuestro nuevo personal. Buscamos asegurar que sea bienvenido y atraerlo asegurando su pronta vinculación laboral en Contugas. También, que reciba los recursos necesarios para su gestión, cuente con la inducción general de la compañía, así como de los procesos *core* a su puesto y de las demás áreas transversales. Esto a fin de lograr su adaptación a la cultura requerida por la empresa.

Identificamos los impactos del personal dentro de la empresa, teniendo en cuenta si forma parte de los procesos claves o críticos. Luego, trabajamos un plan de entrenamiento por parte del sucesor

de dicho cargo, esto con la coordinación con el líder del área. Con el objetivo de disminuir los impactos negativos realizamos diversos escenarios, los cuales los trabajamos con el área legal y/o con los correspondientes asesores laborales. En cuanto a la gestión de los contratos laborales, estos cuentan con argumentos robustos trabajados con el área legal en base a los requerimientos normativos y los de la empresa.

Aseguramos una rotación sana mediante un seguimiento periódico al indicador de rotación de personal. No buscamos tener “0” en rotación sino mantener al personal que tiene un desempeño a partir del nivel satisfactorio. En cuanto a las contrataciones de trabajo contamos con información actualizada sobre las normativas laborales.

Somos conscientes que nuestra empresa cuenta con colaboradores que gestionan diferentes procesos, por lo que encontrar dichos perfiles en el mercado son más complejos. Además, requerimos mayor adaptabilidad en la respuesta ante nuestros requerimientos, por ello que nuestro proceso de atracción y retención de talento es clave fundamental para encontrar al personal idóneo para ser parte del equipo humano que conforma a Contugas.

En nuestra Política de Gestión de Talento valoramos el desarrollo interno como pieza fundamental en el crecimiento de nuestros equipos. A continuación, mencionamos las políticas asociadas a la gestión de rotación y contratación de colaboradores:

- Política de Gestión de Talento
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión
- Política de Compensaciones
- Política de Teletrabajo

Estas políticas se incorporan en los procesos de talento humano y tienen como objetivo brindar un marco de gestión acorde a las necesidades de nuestra empresa. Además, son consideradas en cada decisión de rotación y contratación de colaboradores. Buscamos contar con perfiles de cargo que estén actualizados a tiempo real, que se incorporen en los diversos procesos de gestión de talento.

Cabe señalar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo genera normativas relacionadas a la contratación y rotación del trabajo que debemos gestionar. Además, nos alineamos a los estándares brindados por el GEB en cuanto a las competencias corporativas del personal a contratar. Nuestros gerentes y jefes toman las decisiones respectivas sobre contratación o rotación del personal con el asesoramiento técnico de Gestión de Talento.

Con ello, hemos logrado ser una de las mejores empresas en empleabilidad en Ica, para ello realizamos políticas que nos permita mantener una relación laboral que proteja los derechos de nuestros colaboradores y esto tenga en consecuencia la estabilidad dentro de la empresa y el respeto de sus derechos fundamentales como la prevención del hostigamiento sexual, del acoso, comités de protección y vigilancia de sus derechos como el Comité SS, el Comité de Intervención para el Hostigamiento Sexual, el Comité de Clima y Cultura, el Comité de Diversidad Equidad e Inclusión, el Comité de Ética y Cumplimiento, el Canal Ético y el área de experiencia al colaborador, entre otros canales de comunicación, vigilancia y defensa de los derechos y beneficios de nuestros colaboradores en Contugas.

Como parte de nuestros pilares estratégicos buscamos contar con un equipo humano idóneo que asegure el cumplimiento de los objetivos de la compañía. Esto se mide a partir del indicador de cultura organizacional, cuyo objetivo es incrementar la capacidad organizacional de Contugas hacia la Cultura Competitiva.

Buscamos crear una cultura con posicionamiento en el mercado y búsqueda de resultados a través de:

- ✔ Orientación por competir en el mercado
- ✔ Liderazgo en el entorno
- ✔ Orientación al logro de resultados retadores y generación de ganancias
- ✔ Líderes competitivos, dirigentes, retadores y orientados a la organización de las estrategias y tácticas para lograr el resultado
- ✔ Foco en el cliente
- ✔ Reconocimiento de resultados





## Líderes con Energía

(GRI 404-2)

Contamos con el mejor talento en la región Ica, líderes competitivos, dirigentes y retadores, enfocados en organizar eficientemente las estrategias y tácticas para lograr los resultados.

Para su formación, contamos con el programa «Certificación Líderes con Energía», que aborda diversos temas de la cadena de valor de la empresa, esto permite tener una mayor amplitud de la visión del negocio y, por ende, fomentar el desarrollo profesional en Contugas.

Convencidos de que el cambio empieza por nuestros líderes, buscamos fortalecer el estilo de líder retador y enfocado en resultados.

Para el desarrollo del programa, compartimos videos y materiales por cada tema, acorde a un plan de desarrollo continuo. Además, para que los líderes obtengan la certificación, se requiere que cumplan el 100% de las asignaciones, asistan de manera presencial a los eventos, se socialice a los equipos, resuelvan un examen teórico y que asistan a la clausura de reconocimiento.

## Contugas te escucha

Realizamos diferentes mediciones en la gestión de talento que nos permite identificar las necesidades de nuestros colaboradores:

- **Medición de cultura organizacional:** se busca recoger cómo el colaborador se siente en la organización, y cuáles son los aspectos positivos de la compañía y cuáles no.
- **Encuesta de satisfacción:** se realiza de manera anual, ahora no solo medimos el clima si no la satisfacción de nuestros colaboradores con la empresa.
- **Encuesta de Equidad, Diversidad e Inclusión:** parte de esta encuesta mide temas de acoso y hostigamiento laboral.
- **Evaluación de factores de riesgo sicosocial:** en el que monitoreamos y gestionamos los riesgos psicosociales internos y extralaborales a los que están expuesto nuestros colaboradores.

Estas cuatro encuestas nos permiten conocer qué hacemos bien y qué podemos hacer mejor, desde los diferentes segmentos: áreas, edades, posición de sede laboral, condiciones sicosociales. Además, nos permite entender cómo están nuestros colaboradores y a qué tenemos que ponerle más fuerza.

## Equilibrio vida-trabajo

Nuestras encuestas dieron como resultado que uno de los temas que necesitamos abordar es el equilibrio vida-trabajo, esto ligado a los temas de calidad de vida.

Luego de la pandemia —contexto en el que realizábamos home office no regulado— y a partir de cambios normativos en 2023, se establece que las empresas determinen la modalidad de trabajo a elegir, con fecha límite al 28 de abril de este periodo. Después de varios análisis a partir de las encuestas, decidimos implementar el teletrabajo. Para esto, segmentamos a los colaboradores que podían aplicar a esta modalidad laboral, según la naturaleza de su labor.

El beneficio de la modalidad del teletrabajo se ofreció formalmente al 38% de colaboradores de toda la compañía, pues debía exceptuarse al personal que por necesidades del servicio deben estar plenamente en presencialidad. De esta población objeto, el 89% se acogió al beneficio de la modalidad del teletrabajo. Para ello, utilizamos la norma para fomentar la desconexión digital, tanto, para colaboradores en teletrabajo, como para colaboradores que trabajan de manera presencial. También incluimos en su acuerdo de teletrabajo el derecho que le asiste a la desconexión digital. Aún este es un plan de mediano y largo plazo, para el que necesitamos realizar ajustes de las alineaciones. Sin embargo, nos sentimos orgullosos de los pasos que hemos dado como organización en beneficio de nuestros colaboradores.

Por ejemplo, implementamos mecanismos de refuerzo, con mensajes en el computador, los cuales aparecen todos los días a partir de las 6:30 de la tarde, cuyo mensaje de recordatorio es el siguiente:



“ **Hola, ya es hora de desconectarte, deja tus temas y retómalos para mañana temprano, recuerda que también es tu responsabilidad el equilibrio vida-trabajo.** ”

## 5.2. COMPOSICIÓN DE NUESTRO EQUIPO

(GRI 2-7)

Al cierre del 2023, contamos con un total de 123 colaboradores, de los cuales, el 100% cuenta con un contrato permanente y el 100% cuenta con un tipo de jornada completa.

Del total de colaboradores, 88 son hombres y 35 mujeres. En 2023, se mantuvo la participación femenina, respecto del 2022, tarea prioritaria que continuaremos desarrollando por fomentar la diversidad e igualdad de oportunidades tanto para hombres, como mujeres y que hoy participan activamente de los cargos directivos de la Compañía.

Por otro lado, 63 de nuestros colaboradores se encuentran en la región de Ica, ya que nuestras operaciones principales son realizadas en esta región. En la siguiente tabla, detallamos número de colaboradores según género, región, tipo de contrato y jornada, durante el 2023:

Colaboradores por tipo de contrato, género y región				
Tipo de contrato	Género	Ica	Lima	2023
Permanente	Hombres	53	35	88
	Mujeres	10	25	35
Temporal	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>60</b>	<b>123</b>

Rotación por edad, género y región					2023
	Número de colaboradores				
	Hombres		Mujeres		
	Ica	Lima	Ica	Lima	
Menores de 30 años	5	4	1	3	
Entre 31 y 40 años	24	14	8	13	
Entre 41 y 50 años	18	10	1	7	
Entre 51 y 60 años	4	5	0	2	
Mayores a 61 años	2	2	0	0	
<b>Subtotal</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	
<b>Total</b>		<b>123</b>			

Colaboradores por tipo de jornada, género y región				
Tipo de jornada	Género	Ica	Lima	2023
Jornada completa	Hombres	53	35	88
	Mujeres	10	25	35
Media Jornada	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
Colaboradores por horas no garantizadas <sup>6</sup>	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	0
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>60</b>	<b>123</b>

La cantidad de colaboradores presentada se refiere a los colaboradores activos al cierre de diciembre 2023.

### Colaboradores que no son empleados

(GRI 2-8)

Según la legislación peruana, las empresas de rubro privado pueden contar con personal bajo la figura de vínculo formativo denominado practicantes o pasantes. Al cierre de diciembre Contugas tiene mediante convenio de prácticas a 5 personas.



- **Practicantes preprofesionales:** Estudiantes de centros de formación profesional o técnica que brindan soporte en diversas actividades del área usuaria.
- **Practicantes profesionales:** Egresados o bachilleres de un centro de formación profesional o técnica que consolidan su formación en una experiencia real en la empresa, para lo cual brindan soporte en diversas actividades del área usuaria.

De acuerdo con lo establecido por la ley el número de practicante y pasantes no puede exceder al 20% de la cantidad de colaboradores en nómina. El periodo de pasantías es máximo 3 meses, según lo establecido en la ley.

<sup>6</sup>Son aquellos colaboradores que no tienen asegurado un número mínimo o fijo de horas de trabajo por día, semana o mes. Pero que posiblemente tienen que estar disponible para trabajar cuando sea necesario.



## Rotación y nuevos talentos

(GRI 401-1)

Durante el 2023, contratamos 18 nuevos talentos y la rotación de personal fue del 7,4%, cifra que se encuentra dentro del rango cotidiano de las empresas. La atracción de nuevos talentos le permite a la compañía adoptar diversas y mejores prácticas sobre cómo hacemos las cosas, generando dinamismo y diversidad.

A continuación, presentamos las tasas de rotación al 2023, las cuales han sido calculadas con el denominador total de colaboradores al cierre del periodo de reporte.

Rotación por edad, género y región	2023											
	Número rotación				Total de colaboradores				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima
Menores de 30 años	1	2	1	1	5	4	1	3	0,01	0,02	0,01	0,01
Entre 31 y 40 años	2	3	2	3	24	14	8	13	0,02	0,02	0,02	0,02
Entre 41 y 50 años	0	3	0	3	18	10	1	7	-	0,02	-	0,02
Entre 51 y 60 años	0	0	0	0	4	5	0	2	-	-	-	-
Mayores a 61 años	0	0	0	0	2	2	0	0	-	-	-	-
Subtotal	3	8	3	7	53	35	10	25	-	-	-	-
<b>Total</b>	21				123				-	-	-	-

Nuevas contrataciones por edad, género y región	2023											
	Número de nuevas contrataciones				Total de colaboradores				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima	Ica	Lima
Menores de 30 años	2	3	1	1	5	4	1	3	0,02	0,02	0,01	0,01
Entre 31 y 40 años	4	1	2	2	24	14	8	13	0,03	0,01	0,02	0,02
Entre 41 y 50 años	1	0	0	1	18	10	1	7	0,01	-	-	0,01
Entre 51 y 60 años	0	0	0	0	4	5	0	2	-	-	-	-
Mayores a 61 años	0	0	0	0	2	2	0	0	-	-	-	-
Subtotal	7	4	3	4	53	35	10	25	-	-	-	-
<b>Total</b>	18				123				-	-	-	-

Como se refleja en nuestros resultados, somos una empresa estable, con baja tasa de rotación, sin conflictos laborales e indicadores de sana convivencia en el trabajo. Además, en nuestros procesos de selección, optamos por incluir —dentro de nuestro equipo— talento de la región Ica, sin embargo, tenemos el desafío de encontrar colaboradores de la zona para los perfiles altamente calificados. Ante estos paradigmas, realizamos esfuerzos continuos para brindar soluciones adecuadas.

Es importante señalar que —en el marco de la gestión de colaboradores— durante la pandemia no hubo despidos, además, no contamos con ninguna demanda laboral, ni fiscalizaciones sancionatorias de órganos de control laboral.

## 5.3. DESARROLLO Y FORMACIÓN DE COLABORADORES

(GRI 404-2)

Nuestros procesos y operaciones requieren que el equipo humano esté altamente calificado, según el perfil de cada posición. Por ello, potenciamos las capacidades de nuestros colaboradores mediante el proceso de selección, capacitación y el desarrollo organizacional. Asimismo, en el 2023, realizamos formaciones en salud mental. Este conjunto de acciones nos permite definir objetivos, medir el progreso y evaluar los resultados anuales.

En 2023, desarrollamos diferentes programas de entrenamiento para nuestros colaboradores, a fin de potenciar sus habilidades y competencias y, de esta manera, desempeñar satisfactoriamente sus funciones en el ámbito laboral.

	2021	2022	2023
Promedio de horas de formación al año por empleado	55,68	33,00	39,59

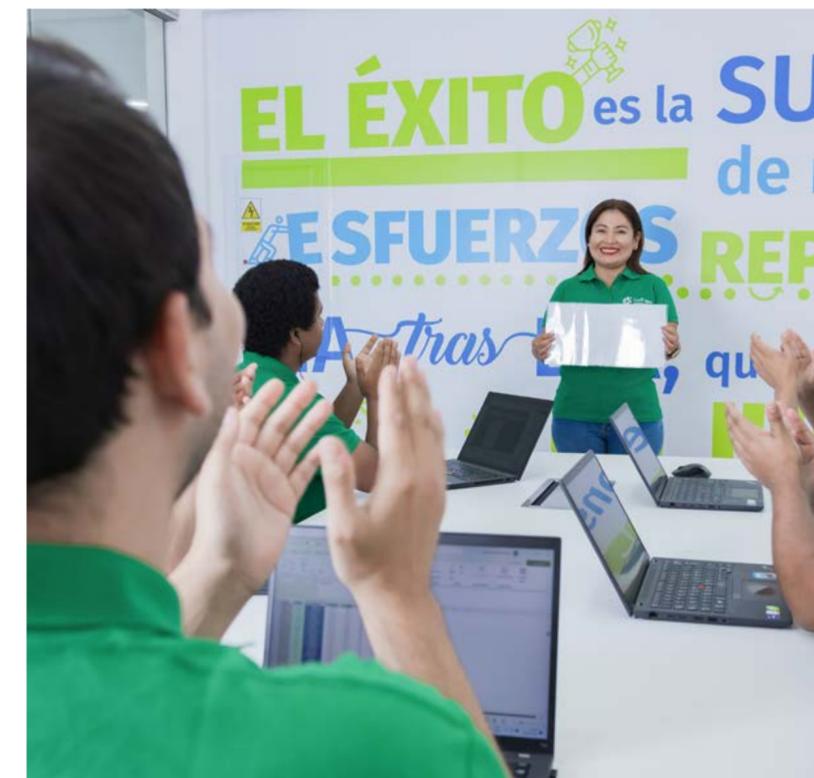
Nuestros procesos de formación se basaron en el fortalecimiento de la cadena de valor del negocio. Para ello, nos centramos en afianzar el desarrollo de colaboradores en:

- Negocio del gas
- Perspectivas de mercado diversificado
- Fortalecimiento de procesos técnicos que profesionalizan la gestión del personal para una mirada más integral del proceso.

Medimos la eficacia de nuestras acciones mediante indicadores de gestión y desempeño, evaluaciones sobre las materias dictadas y socialización de lo aprendido en sus equipos respectivos.

Uno de los retos principales ha sido la conciliación de los tiempos de

“  
En 2023, cada colaborador recibió, en promedio, 39,59 horas de capacitación.”





gestión habitual con los tiempos que demandan los procesos de formación. Para ello, la formación se apalancó en las siguientes acciones:

Promovimos la formación de nuestros colaboradores a través:



Estudios académicos formales

Escuelas de formación de expertos internos

Plataformas de formación de talla internacional (Coursera) a disposición del 100% de nuestros colaboradores

Licencia de aprendizaje VIP para formación especializada

Planes de desarrollo continuo

Programa de marca empleadora, en el cual se desarrolló la charla sobre el manejo de la red de LinkedIn para fortalecer la marca profesional

Cabe señalar que la gestión de formación y enseñanza no está relacionada a impactos negativos de las actividades o resultados comerciales de Contugas. Esto gracias a la efectividad de las acciones mencionadas anteriormente.

En nuestra Política de Gestión de Talento se define nuestro compromiso con el desarrollo de las capacidades de nuestros colaboradores y apalancamos su proceso formativo en pro de los intereses estratégicos que suman valor y rentabilidad a la empresa y afines.

Nuestros grupos de interés nos ayudan a fortalecer nuestro proceso formativo ya que nos permite desarrollar comunidades con mejores prácticas, asimismo afianzamos los lazos con estos mismos para crecer de manera conjunta y promover alianzas estratégicas.

En la siguiente tabla, detallamos las horas de capacitación recibidas por nuestros colaboradores, según género y categoría laboral:

“ Brindamos posibilidad de formación al 100% de nuestros colaboradores, además de becas internacionales con gastos pagos. ”

Cantidad total y promedio de horas de formación	2021			2022			2023			
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Total de colaboradores	41	87	128	35	82	117	36	87	123	
Nivel 1 - Alta gerencia	Nº de horas	4	24	28	4	44	48	0	56	56
	Promedio	4	8	6	4	11	7,5	0	11	5,5
Nivel 2 - Gerentes	Nº de horas	104	258	362	123	81	204	65	96	161
	Promedio	26	52	39	31	20	25,5	18	23	20,05
Nivel 3 - Administrativos	Nº de horas	1 827	3 410	5 237	1 455	1 090	2 545	782	1 991	2 773
	Promedio	61	79	70	49	27	38	35	45	40
Nivel 4 - Operativos	Nº de horas	162	1 262	1 424	78	987	1 065	130	1 750	1 880
	Promedio	27	44	35,5	20	35	27,5	20	49	34,5

## 5.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Reconocemos el esfuerzo de nuestros mejores talentos, por ello, durante el programa Dialogando destacamos a quienes obtuvieron los más altos puntajes en las evaluaciones. Además, brindamos un bono de reconocimiento a quienes califican un puntaje mayor o igual a 90 (parcialmente satisfactorio).

% de colaboradores que recibieron una evaluación de desempeño	2021			2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total de colaboradores	40	83	123	34	76	110	31	77	108
Nivel 1 - Gerentes	1%	2%	2%	1%	4%	5%	0%	4%	4%
Nivel 2- Mandos medios	9%	19%	28%	9%	15%	24%	10%	14%	24%
Nivel 3 - Administrativos	19%	24%	43%	17%	25%	43%	15%	30%	44%
Nivel 4 - Operativos	4%	23%	27%	4%	25%	29%	4%	24%	28%

## 5.5. PROMOCIÓN DE NUESTROS COLABORADORES

(GRI 404-2)

Contamos con un proceso de Sucesión de Cargos Claves y Críticos. Este consta del siguiente proceso:



Identificación de cargos críticos y claves (Mercer)      Revisión de Mapa de Talento      Identificación de talentos como sucesores de cargos críticos y claves      Construcción y seguimiento de planes de desarrollo      Estrategia de retención

Tenemos los siguientes criterios:

- **Proceso de sucesión:** proceso estratégico, sistemático y dinámico para asegurar la continuidad del talento en la organización y por ende apalancar el cumplimiento de la estrategia del negocio.
- **Cargo clave:** importantes para la entrega de productos y/o servicios; conocimiento o habilidades mayormente disponibles en el mercado o en la empresa.
- **Cargo crítico:** críticos para el éxito de largo plazo de la organización; conocimiento o habilidades especializadas que deben ser reclutadas y/o desarrolladas.

Este proceso se realiza para el promover el desarrollo de nuestros colaboradores y aportar proactivamente en la cadena de valor de la organización.



¡Compromiso de Tod@s!

## 5.6. BENEFICIOS LABORALES

Entendemos la importancia de brindar beneficios laborales a nuestro equipo, por ello, destacamos los siguientes programas orientados a generar mayor bienestar en nuestros colaboradores, los cuales se dividen en lo siguiente:



### VIVE CON SALUD

- Seguro médico familiar EPS
- Seguro oncológico
- Seguro oncológico preventivo
- Primero tu salud
- Seguro vehicular a todo riesgo



### VIVE EN EQUILIBRIO

- Cuponera de beneficios Viveflex
- Tardes de viernes para ti
- Modalidad híbrida de trabajo



### VIVE EL BIENESTAR

- Escolaridad
- Aguinaldo por fiestas navideñas
- Préstamo por calamidad
- Convenio con descuentos



### VIVE CON PROPÓSITO

- Reconocimiento VivePlus
- Bonos por desempeño
- Plataforma de formación y capacitación

## 5.7. TALENTO DIVERSO

(GRI 405-2)

Nuestro compromiso con la diversidad está plasmado en nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Contugas, el cual establece los principios y lineamientos generales para la promoción y mantenimiento de un ambiente laboral con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación y que brinde garantía de igualdad, equidad e inclusión a todos los colaboradores, el cual se vea reflejado en nuestra cultura corporativa.



Cabe destacar que, la política mencionada tiene alcance para socios estratégicos, proveedores y contratistas que prestan servicios en y para la empresa.

### Nuestros logros del 2023 son:

- Crecimiento en la encuesta ONU Mujeres - WEPs de 24% a 50% en políticas y acciones dirigidas a la equidad de género, posicionándonos en el inicio de la fase Avanzada.
- Análisis detallado de las necesidades organizacionales para la incorporación de personas en condición de discapacidad.
- Creación de una red de alianzas estratégicas con empresas proveedores con la finalidad de compartir mejores prácticas organizacionales.
- Inclusión de convenio con la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y el Centro Integral de Atención al Adulto Mayor (CIAM) ubicado en la jurisdicción de la empresa.
- Sensibilización por grupos focales a clientes internos y articulación con los diversos programas que desarrollamos en la empresa.



### Diversidad Equidad e inclusión



Nuestra meta durante el 2023 fue lograr el 100% del cumplimiento del plan de trabajo, para lo cual se realizó un seguimiento mensual de nuestro comité de Diversidad, Equidad e Inclusión para medir el progreso y logro de los objetivos planteados. Entre las acciones desarrolladas tenemos:

#### Aplicación de herramientas de medición y diagnóstico

Desarrollo de encuestas, entrevistas a *stakeholders*, diagnósticos Aequales y aprobación del plan de trabajo.

#### Sensibilización y capacitación para reducir las brechas en Diversidad Equidad e Inclusión

Capacitaciones segmentadas por grupos focales, en las cuales se hizo énfasis en la ampliación del espectro de la diversidad. La sensibilización se realizó en fechas trascendentales en el calendario anual, mediante la permeabilización en los programas liderados por el área encargada de la gestión de talento.

#### Análisis y evaluación de la diversidad por discapacidad

Plan de trabajo abordado en sesiones de análisis legal, SSOP, salud ocupacional y talento. Esto nos permite evaluar las necesidades organizacionales y aprovechar el profesiograma que contiene el preliminar de riesgos ocupacionales de acuerdo con los perfiles de cargo que son susceptibles de ser cubiertos por personas con algún tipo de discapacidad (miembros inferiores, primordialmente).

#### Tangibilizar de manera estratégica el proceso de Diversidad, Equidad e Inclusión

Identificación del plan de ruta y seguimiento de la gestión de la empresa incluido con las filiales del grupo.

#### Alianzas estratégicas con la comunidad

Inclusión de nueva alianza con CIAM OMAPED Pisco y construcción de redes de contacto con nuestros proveedores para seguir construyendo tejido social en la región Ica.

Contamos con una Guía para Administración Salarial, que tiene como objetivo determinar los criterios de las remuneraciones e incrementos salariales. Esta guía es una evidencia de nuestro compromiso hacia la Diversidad, Equidad e Inclusión, ya que dentro de los criterios no se distingue la remuneración entre hombres y mujeres.



Es nuestra labor mantener un ambiente laboral favorable donde se brinden las mismas oportunidades para cada uno de nuestros colaboradores y se promueva el desarrollo de estos de acuerdo con los perfiles del puesto, nivel de contribución del cargo, y consonancia con los pilares estratégicos de la empresa.

Cargo	Sumatoria Salario Hombres	Nº de Hombres	Promedio Salario hombres	Promedio Salario mujeres	Nº de mujeres	Promedio Salario mujeres	Ratio
Nivel 1 - Gerentes	USD 28 699,17	4	7 174,79	USD 0,00	-	-	-
Nivel 2 - Mandos medios	USD 66 615,14	18	3 700,84	USD 43 250,74	12	3 604,23	0,97
Nivel 3 - Administrativos	USD 63 439,27	38	1 669,45	USD 28 602,21	19	1 505,38	0,9
Nivel 4 - Operativos	USD 28 057,10	28	1 002,04	USD 3 468,89	4	867,22	0,87

Indicadores	2021	2022	2023
Número de colaboradores que recibieron capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión	100%	100%	100%
Número de colaboradores que recibieron capacitación en Derechos Humanos	0%	0%	18%

Gradualmente, instalamos medidas para la gestión de la diversidad, equidad e inclusión. Estas medidas empiezan desde el área de Gestión de Talento, para lo cual, realizamos la evaluación de su impacto. Para ello, se inicia con una planificación previa y la concientización de los diversos stakeholders de la empresa en la toma de decisiones. A continuación, detallamos algunas de estas medidas:



Asegurar contar con la participación de mujeres en el proceso de selección.



Incluimos en nuestra estrategia de convocatoria la cláusula de participación y atracción de personal diverso.



Hacemos visible nuestras buenas prácticas en materia de diversidad, igualdad e inclusión. Por ejemplo: nuestra política de equidad salarial mujeres en cargos tradicionalmente masculinizados.

Para medir la eficacia de nuestras medidas realizamos las siguientes acciones:

- Comités mensuales de DEI y seguimiento de los procesos desde el área de gestión de talento.
- Contamos con una matriz del plan de trabajo por líneas de acción, en el cual hemos identificado indicadores de gestión y actividades claves.

- Amplitud para el desarrollo de otro tipo de diversidad que se incorporan en los procesos del área que gestiona el talento. Este punto se ha incluido en el proceso de selección y en la Política Salarial en el acápite de diversidad. Entre los tipos de diversidad tenemos: discapacidad, generacional y sexual.

Contamos con políticas que promueven la diversidad, equidad e inclusión en el que se ha planteado nuestro compromiso por promover una cultura diversa, en la que se fomente la diversidad de oportunidades. Para evaluar el cumplimiento de estos compromisos realizamos las siguientes acciones:

- Seguimiento al proceso de selección y comunicación.
- Medición de los indicadores y cumplimiento del plan de trabajo anual en los comités DEI y talento, con reporte al MEC.
- Se mantiene el compromiso como organización frente a los WEPs, firmada por el Gerente General de la empresa.

A continuación, se detalla la cantidad de hombres y mujeres que forman parte de nuestra organización:

Nº y % total de personas en la organización		2023
Por género	Nº mujeres	35
	% mujeres	28,46%
	Nº hombres	88
	% hombres	71,54%
Por grupo de edad	Nº menores de 30 años	13
	% menores de 30 años	10,57%
	Nº entre 30 y 50 años	98
	% entre 30 y 50 años	79,67%
	Nº mayores de 50 años	12
	% mayores de 50 años	9,76%



% de personas en el NIVEL 1 - GERENTES		2023
Por género	Mujeres	0,00%
	Hombres	100,00%
Por grupo de edad	Menores de 30 años	0,00%
	Entre 30 y 50 años	50,00%
	Mayores de 50 años	50,00%

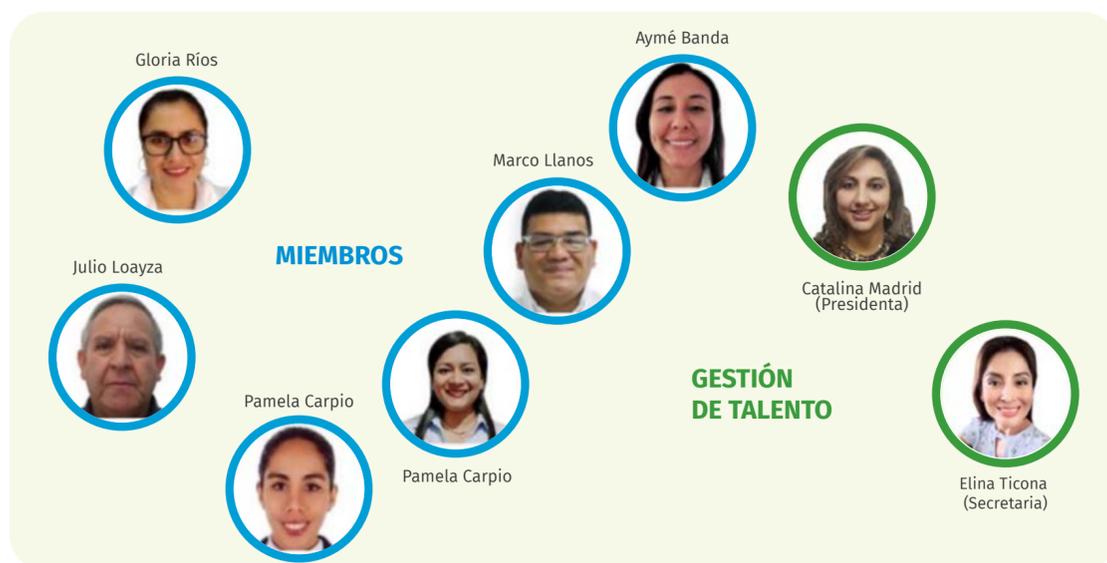
% de personas en el NIVEL 2 - MANDOS MEDIOS		2023
Por género	Mujeres	40,00%
	Hombres	60,00%
Por grupo de edad	Menores de 30 años	0,00%
	Entre 30 y 50 años	86,67%
	Mayores de 50 años	13,33%

% de personas en el NIVEL 4 - OPERATIVOS		2023
Por género	Mujeres	12,50%
	Hombres	87,50%
Por grupo de edad	Menores de 30 años	9,38%
	Entre 30 y 50 años	78,13%
	Mayores de 50 años	12,50%

## Comité de Diversidad Equidad e Inclusión 2023

Desde el 2021, contamos con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión que forma parte del crecimiento de nuestra capacidad organizacional en el ámbito de la diversidad. Este comité pone en ejecución acciones que inician con la identificación de los frentes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para el 2023; esto se realiza mediante el levantamiento de información relevante de nuestros grupos de interés (colaboradores, líderes movilizadores de cultura, *benchmarking*).

Para ello, ampliamos el espectro de la diversidad, para lo cual abordamos temas de discapacidad, orientación sexual, diversidad generacional y el crecimiento de la encuesta de género WEPS, liderada por ONU Mujeres.



Como parte de nuestro trabajo en la promoción de la diversidad, no solo nos enfocamos en los estigmas y etiquetas, sino que optamos por pensar y hacer las cosas diferentes, lo cual se asocia con nuestros procesos de innovación. Como organización tenemos el objetivo de ser más innovadores, somos conscientes que necesitamos aceptar el pensamiento disruptivo y que tenemos diferentes maneras de pensar y hacer las cosas.

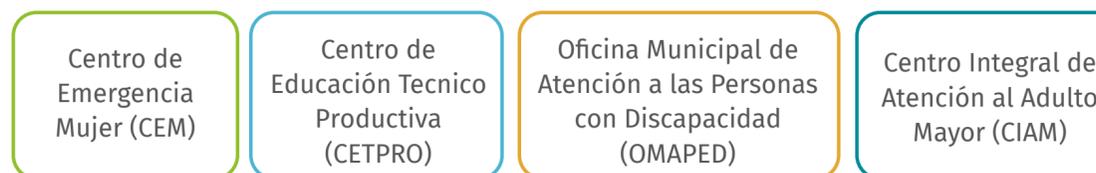
La inclusión de la diversidad, como parte de la cultura de la empresa, inició a través de la realización de una línea base, que nos permitió identificar cuáles eran las brechas por cerrar y los segmentos en los que debíamos trabajar en torno a la diversidad, equidad e inclusión. Durante el 2022, nuestro enfoque se basaba en temas de violencia de género, realizamos alianzas con el Centro de Atención de la Mujer (CEM), a través de un convenio suscrito para la formación y atención de los estados de potencial violencia.

Además, trabajamos con el sector público de la región Ica e instituciones educativas,

como la Institución Educativa Privada “San José Obrero”, con quienes realizamos acciones conjuntas para elaborar y desarrollar un Plan de Trabajo sobre temas de DEI.

En el 2023, realizamos algunos focus para determinar cómo los perciben los procesos de DEI en la empresa. El *feedback* recogido evidenció que la percepción de los colaboradores era que el trabajo en DEI estaba focalizado en el género y violencia a la mujer. Con ello, reflexionamos que la diversidad va más allá de esta problemática, y realizamos un plan de trabajo donde reforzamos nuestro compromiso en el respeto a otros tipos de diversidad, tales como la inclusión de personas de discapacidad en nuestros procesos de selección. Para ello, enviamos a la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) un reporte de los cargos que pueden ser atendidos por una persona con una potencial discapacidad, además, adjuntamos un análisis jurídico a este documento.

Sobre la participación de nuestros stakeholders externos, existe una participación positiva de los actores sociales y/o grupos de interés de nuestra zona de influencia. A continuación, algunas de nuestras alianzas estratégicas:



A partir de estas alianzas, trabajamos articuladamente para el levantamiento de necesidades y fortalecimiento de lazos institucionales mediante acciones dirigidas a la comunidad. Además, de manera interna, nuestro Comité de Gerencia se encuentra

comprometido con el monitoreo y patrocinio de actividades mapeadas en el tablero estratégico de la empresa.

Los logros de nuestros comités de Diversidad, Igualdad e Inclusión y el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo:

- Cumplimiento del 100% del plan de trabajo propuesto para el año 2023, el cual impacta en tres hitos del Mapa Estratégico de la Organización en la perspectiva de proceso.
- Incremento en 26 puntos sobre la encuesta WEPS (ONU Mujeres), por el desarrollo que permiten salvaguardar la equidad de género. En el año 2021 se obtuvo 10%, en el 2022: 24% y el 2023: 50%.
- Campaña preventiva frente al hostigamiento sexual en el trabajo, en la cual se realizaron videos de miembros del comité y la dinámica de participación de la prueba digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para identificar conductas del hostigamiento sexual en el espacio corporativo.



## Promovemos la igualdad de género

Durante el 2023, continuamos con la promoción de la protección de los derechos de la mujer. Contamos con una declaración de apoyo de los y las CEO's a los principios de empoderamiento de las mujeres, cuyo objetivo es promover la igualdad entre hombres y mujeres, para:

- Atraer el mayor número posible de talentos hacia nuestra empresa.
- Aumentar la competitividad de nuestras empresas.
- Alcanzar nuestros compromisos de responsabilidad y sostenibilidad de nuestras empresas.
- Modelar los comportamientos en nuestras compañías que reflejen la sociedad que queremos construir para nuestros colaboradores, ciudadanos, socios y sus familiares.
- Promover las condiciones económicas y sociales que generen oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños.
- Fomentar el desarrollo sostenible en los países que operamos.

Con ello, contribuimos a los Principios para el Empoderamiento a la Mujer (WEPs), los cuales son producidos y difundidos por la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres) y por el Pacto Global de Naciones Unidas. En atención a este compromiso, en octubre realizamos por tercer año consecutivo la medición, para identificar como está nuestro compromiso frente a la atención del respeto a los derechos de las mujeres y empoderamiento de las mujeres dentro de la organización.

Nuestros resultados durante estos años han sido los siguientes:



Como se puede observar hemos incrementado el porcentaje de los resultados de la encuesta WEPS, y eso gracias al trabajo que realizamos en promover la diversidad, equidad e inclusión. Actualmente, nos encontramos en un nivel principiante, nuestro fin es el fortalecimiento de una cultura organizacional que reconozca la importancia de la igualdad de género.

Generamos conciencia de los tipos de diversidad en nuestros colaboradores a través de charlas sobre estos temas. Sin embargo, somos conscientes que no todos nuestros colaboradores tienen un interés genuino por todos los tipos de diversidad. Este año optamos por segmentar las charlas de acuerdo con las necesidades de nuestros colaboradores, por ejemplo, realizamos una charla sobre la atención del adulto mayor dirigido a colaboradores que asumen la responsabilidad de cuidar a su padre y/o madre.



## Cultura diversa

Realizamos una Encuesta de Diversidad, Equidad e Inclusión Contugas – 2023 en focus group, en el que obtuvimos un resultado de 87,5. Además, identificamos las siguientes oportunidades de mejora:

- Intensificar la promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión.
- La inclusión no solo se debe centrar por temas de género, también se debe incluir otros tipos de diversidades como: las personas con discapacidad.
- El trabajo debe ser frente a la comunidad involucrando a los colaboradores.
- Buscar casos de éxitos de mejora organizacional a nivel financiero.
- Abrir espacios, como: madres cuidadoras, adultos mayores.
- Trabajar con multiplicadores de contratistas y formarlos.
- Empoderar a las mujeres en roles masculinizados.
- Difundir los avances de la Gestión del Comité, así como sus proyecciones, además de asegurar el mecanismo para que todos comprendan el mensaje por canales cercanos.



## Diversidad para nuestros colaboradores

Fomentar la diversidad, equidad e inclusión en nuestros colaboradores les aporta lo siguiente:

<b>Innovación</b>	Creatividad, trabajo en equipo
<b>Capacitación</b>	Eliminación de sesgos, ampliar conocimiento, respetar pensamientos
<b>Experiencia del empleado</b>	Mejora la experiencia del empleado
<b>Marca empleadora/reputación</b>	Genera orgullo de pertenencia no solo a nivel interno si no a nivel externo
<b>Liderazgo</b>	Mejora la toma de decisiones
<b>Comunicación</b>	Fomentar comunicación inclusiva, libre de sesgos y respetuosa

## Diversidad y ODS

Nuestro trabajo en la promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión contribuye a los siguientes objetivos de desarrollo sostenible:



**5** IGUALDAD DE GÉNERO

- Acceso a las mismas oportunidades y beneficios.
- No a la discriminación.
- No a la violencia - Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo (CHST).



**10** REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

- Inclusión Social (MTPE-reclutamiento personas con discapacidad adulto mayor).
- Iniciativas sociales-capacitaciones/charlas.



**8** TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Modalidad formal de trabajo.
- Participación de mujeres.
- Ambiente laboral seguro.



**17** ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

- Alianzas y convenio (CEM-CETPRO) mediante la sensibilización y conocimiento.

## Prevenimos el hostigamiento sexual

Estamos comprometidos en sumar en la labor de tomar medidas preventivas para convivir en espacios laborales donde prime el respeto y la integridad, en el que se asegure un espacio de trabajo digno, con igualdad de oportunidades para todos y todas.

Bajo esta premisa, contamos con un Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en el Trabajo cuyo propósito es garantizar la participación adecuada de la empresa y colaboradores en el proceso de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo.

MIEMBROS TITULARES

Representantes de los trabajadores



Melissa Caccha Grimaldo

Representantes de los trabajadores



Carlos Donayre De La Cruz

Representantes del empleador



Mary Miñano Sánchez

Representantes del empleador



Dario Angel Ospina

---

MIEMBROS SUPLENTE

Representantes de los trabajadores



Dervey Huamán Asencio

Representantes de los trabajadores



Emily Altamirano Góonzales

Representantes del empleador



Catalina Madrid Muñoz

Representantes del empleador



Elina Ticona Paucara (Secretaria)

Para ello, promovemos a través de sensibilizaciones sobre las situaciones de alerta frente al acoso laboral, o mitos y verdades sobre este tema, estas acciones son realizadas por el área de Gestión de Talento, impulsada con la iniciativa: “Respeto los límites y ¿Tú?”.



## 5.8. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)

(GRI 403-1)

Nuestro compromiso con uno de nuestros propósitos “Primero la Vida” se ve reflejado en los resultados de accidentabilidad de los últimos 65 meses. Desde marzo del 2018 y con corte a noviembre de 2023, no contamos con accidentes incapacitantes en nuestros colaboradores ni contratistas y 68 meses en cero accidentalidad. Esto, con todo y que se ha incrementado de manera importante la actividad constructiva de la organización, y por ende el número de horas hombres de trabajo.

Estamos alineados con el trabajo realizado desde el corporativo respecto a la institucionalización de estándares internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de una mirada estratégica de largo plazo denominada “Visión Cero”, lo cual implica tener cero accidentes incapacitantes. Para ello, nos enfocamos en trabajar la capacidad de respuesta que tiene la empresa mediante el monitoreo, prevención y gestión de los accidentes e incidentes.

En el 2023, la gestión en SST se realizó mediante el modelo corporativo de 11 elementos, que contiene el estándar ISO 45001, PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), método de mejora continua y seguridad de procesos de cara a fortalecer las medidas preventivas.

Como área de SST, tuvimos los siguientes logros:



- Premio de reconocimiento por la aseguradora EPS Pacífico en el cual se reconoció la gestión preventiva y el nivel de madurez en la implementación del modelo de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Subimos un nivel con respecto al año pasado en cuanto al nivel de cultura SST.

Nuestros niveles de logro de objetivos están en función de 2 indicadores principales:

- Indicador de accidentabilidad (IF AT).
- Indicador de desempeño proactivo (IDP), el cual está en fusión del cumplimiento de las herramientas proactivas, preventivas al riesgo por parte de los líderes que apalanca la sostenibilidad de nuestros indicadores.

Entre las principales acciones que realizamos durante el 2023, se encuentran:

- Fortalecimiento del modelo de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) y PSM (Inspecciones de seguridad industrial y de seguridad de procesos).
- Seguimiento del cumplimiento de herramientas proactivas en prevención de riesgos.
- Fortalecimiento de los aliados estratégicos en cumplimiento a los estándares de seguridad.
- Contamos con indicadores metas por año para el IF AT, para este año es de 0,29 y para el IDP es 0,95.

No se identificaron impactos negativos durante el periodo 2023 en las actividades y relaciones comerciales en nuestra gestión. Esto gracias al trabajo continuo por velar por la seguridad y salud de nuestros colaboradores, entre las medidas tomadas para prevenir los impactos negativos son:

- Medidas para prevenir o mitigar: establecimiento de modelo de gestión basado en la ISO 45001, fortalecimiento de la cultura de SST en la empresa y aliados estratégicos, gestión de contratistas, disciplina operativa, identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Medidas adoptadas para abordar: gestión de hallazgos, inspecciones, observaciones de comportamiento, gestión de lecciones aprendidas, permisos de trabajo.
- Medidas adoptadas para gestionar: se maneja por medio de los elementos de plan de respuesta ante emergencias,



gestión de oportunidad de mejora, análisis crítico.

Aseguramos la eficacia de nuestras medidas tomadas mediante los indicadores de accidentabilidad, análisis de las tendencias, inspecciones y hallazgos. Las medidas y su efectividad están asociadas a la idoneidad de las medidas que se orientan a las causas básicas y su eficacia está en función de la tendencia de repetición.

Hemos incorporado las lecciones aprendidas a nuestras políticas y procedimientos, las cuales se han basado en los eventos y hallazgos referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, contamos con una política, la cual está asociada al Sistema de Gestión Integrado (SGI) que engloba temas de calidad, medio ambiente, seguridad y salud.

Asimismo, realizamos un trabajo colaborativo

con los grupos de interés internos y externos para fortalecer la cultura preventiva y generar valor en ambas partes involucradas.

Además, desde Contugas trabajamos la Seguridad y Salud en el Trabajo hacia dentro y fuera de la organización. Para ello, realizamos inspecciones a colaboradores y contratistas, además socializamos con estos últimos nuestras buenas prácticas y lecciones aprendidas. Asimismo, exigimos que nuestros contratistas cuenten con prácticas internacionales de SST, con todo este trabajo queremos generar una comunidad con buenas prácticas SST.

Nuestro compromiso con las diferentes aristas de la seguridad nos permitió realizar un cambio estructural, en el cual el área de SST, se denomina ahora Salud Ocupacional y Seguridad de los Procesos. Para ello, contamos con 3 personas encargadas del área quienes

se encuentran en constante capacitación en temas de seguridad de procesos.

Adicional a ello, tenemos como indicador del área levantar toda la información requerida a la seguridad de proceso, el cual es un trabajo arduo, que consiste en levantar información de la fase constructiva de la organización, lo cual nos permite crecer en el aseguramiento de la seguridad constructiva.

De manera permanente hacemos contacto con las autoridades del sector de seguridad de la región ICA, como bomberos o entidades que atienden las emergencias. Formamos parte activa de las mesas de trabajo que se tiene en la región, en la que participan autoridades, con algunas empresas del sector para mirar planes de acción y contingencia, así como para la atención de emergencias SST.

Osinergmin solicitó conocer los tiempos de respuesta y gestión de la atención en caso de ejercicios de multipeligros con riesgos de tsunami, por lo que fuimos los principales promotores del simulacro de

Chincha. Aquí medimos los tiempos de respuesta, y el aseguramiento de la seguridad infraestructural, poniendo en evidencia nuestro aporte a la región en caso exista un peligro. El 27 de setiembre, participamos de un simulacro con motivo del incremento de lluvias.

Otro punto resaltante de la gestión SST, es nuestra búsqueda de las mejores estrategias de calidad de vida psicolaboral para nuestros colaboradores. Para ello, todos los años medimos el impacto psicosocial, en el que monitoreamos y gestionamos los riesgos psicosociales a los que están expuestos nuestros colaboradores.

Los indicadores que medimos referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Indicador de Frecuencia de Accidentes de Trabajo Incapacitante (IFIAT)
- Indicador de Desempeño Proactivo

Ambos indicadores son parte de nuestro pilar estratégico para fortalecer una cultura de SST.

### Madurez de nuestro SGSST

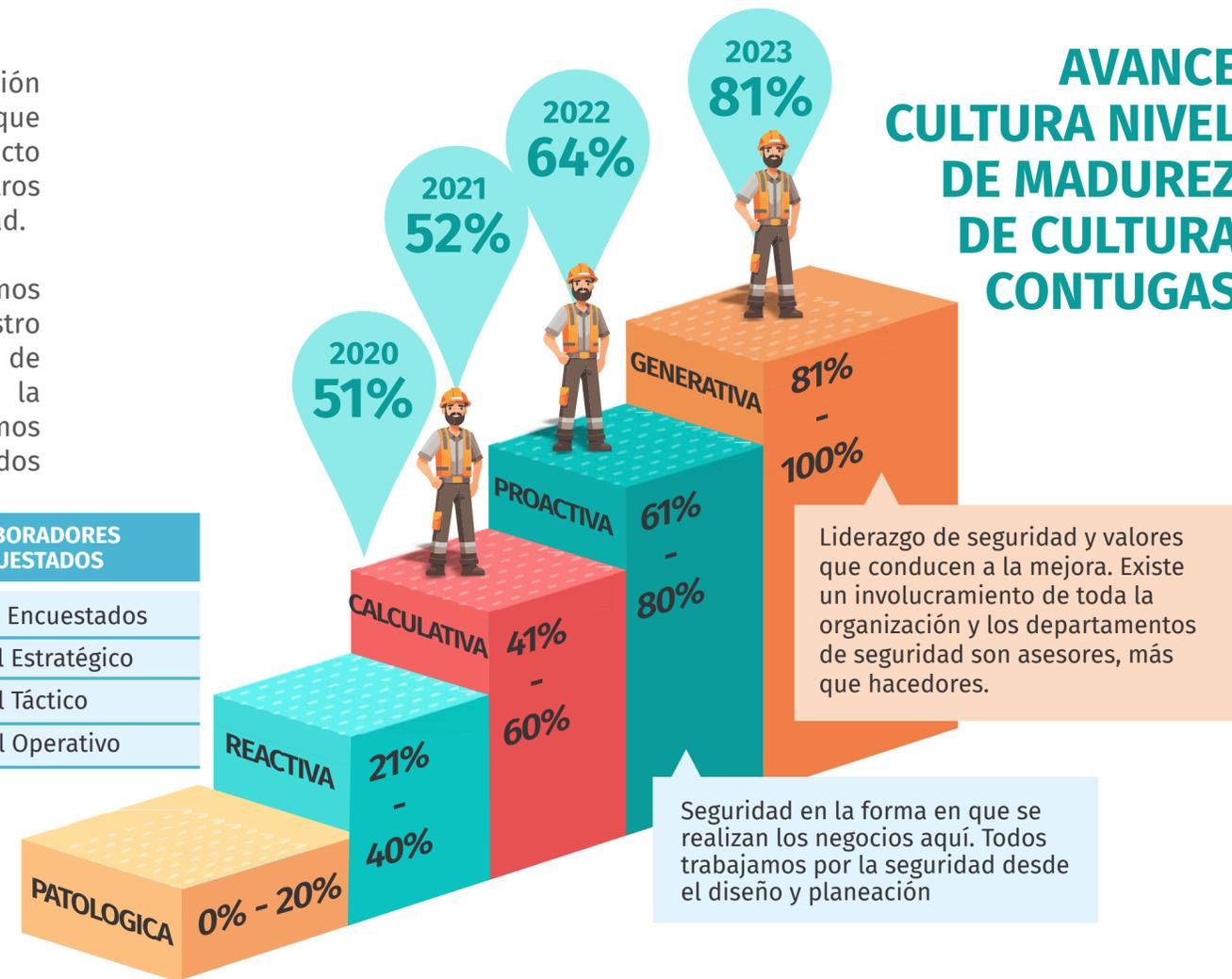
En 2023, presentamos el Informe de Medición de la Cultura SST de nuestra empresa, que evidencia los resultados obtenidos respecto a las actitudes que comparten nuestros colaboradores en relación con la seguridad.

Como resultados de esta medición, obtuvimos un 81% de avance en la madurez de nuestro SGSST, lo que nos coloca en un nivel de madurez generativo. Esto significa que la seguridad es la forma en que realizamos los negocios en la empresa, donde todos

los colaboradores trabajan por la seguridad, desde el diseño hasta la planeación. Por tanto, la seguridad va de la mano con la operación.

Al encontrarnos en este nivel de madurez de SST, nos enfocamos en la realización de las siguientes acciones según cada línea estratégica:

COLABORADORES ENCUESTADOS	
110	Total Encuestados
19	Nivel Estratégico
29	Nivel Táctico
62	Nivel Operativo



#### Gestión en campo:

- Definir un Plan de seguimiento y control sistemático de los programas de gestión de riesgo crítico, y el análisis crítico de sus resultados.
- Diseñar un plan de aplicación de prácticas proactivas para tareas críticas mediante la herramienta Isotools con enfoque de control operacional (MORC – ADT- Reporte de Desvíos) para personal directo y personal contratista.
- Definir el plan de Disciplina Operacional 2024 para los procesos que involucren tareas de alto riesgos y requieran la verificación y cumplimiento de los controles humanos, administrativos y operacionales.

#### Gobernanza:

- Designar los líderes (*sponsors*) y facilitadores SST para cada una de las 11 prácticas del Modelo SST, con definición de sus responsabilidades y plan de mejora para la excelencia operacional (nivel 4).
- Implementar la Matriz de seguimiento y control de definición y cumplimiento de Indicadores de Gestión SST (IDP –Assessment– Nivel de Madurez de Cultura SST).
- Redefinir metas para prácticas proactivas alineadas con la estrategia corporativa de tablero mando control.

#### Gestión del talento:

- Asegurar que el plan de inducción y formación de colaboradores directos y contratistas aborde temas relacionados prácticas proactivas, cultura SST y riesgos críticos asociados a TAR.
- Fortalecer el programa socialización de LA tanto para contratistas (todos) como para interventoría y directos asegurando que todos los colaboradores conocen el concepto y la filosofía de las LA.

#### Cultura Justa:

- Definir un Plan de divulgación del procedimiento de cultura justa, que asegure la descripción de los comportamientos inaceptables y esperados en SST por parte de los colaboradores y contratistas para todos los niveles jerárquicos.

#### Gestión de aliados contratistas:

- Fortalecer el proceso de actualización y seguimiento al plan de intervención para contratistas priorizados incluyendo su informe en las REMPAC.
- Las reuniones REMPAC deben incluir informes de análisis crítico

liderada por cada contratista, la agenda debe incluir los indicadores de Isotool.

- Implementar la práctica de Tablero Mando de Control de Contratistas, definiendo metas para los niveles estratégico, táctico, SST y operativo y asegurando el seguimiento en REMPAC mensual y trimestral.

Cabe destacar que, en 2023, obtuvimos un **reconocimiento a la Gestión de Riesgo, otorgado por Pacíficos Seguros “Juntos Somos Más Seguros”, en la categoría hidrocarburos**, debido a la madurez (nivel proactivo) reflejada en nuestro desempeño en la SST del 2022. A esta premiación asistieron nuestro Gerente General, Walter Sciutto; nuestro Líder de Salud, Seguridad Ocupacional y Seguridad de Proceso, Dante Ponte; nuestro Supervisor de Salud, Seguridad Ocupacional y Seguridad de Procesos, Enrique Gamboa; y nuestra Supervisora de Salud Seguridad Ocupacional y Seguridad de Procesos, Betsy Bendezú.



Fuente: [https://www.linkedin.com/posts/contugas\\_premio-a-la-seguridad-activity-7117913147000111104-zKx9?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/posts/contugas_premio-a-la-seguridad-activity-7117913147000111104-zKx9?utm_source=share&utm_medium=member_desktop)

## 5.8.1. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

(GRI 2-27) (GRI 403-1) (GRI 403-7)

Contamos con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en función a la ISO 45001 que abarca a la totalidad de nuestros colaboradores y contratistas que desarrollan actividades para el sistema de distribución de gas natural en la región de Ica.

Este sistema forma parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG), el cual es actualizado a través de un proceso de auditorías externas rigurosas por parte de un organismo certificador reconocido a nivel mundial, acción que demuestra nuestro compromiso en esta materia.

Tanto nuestros contratistas como nuestros colaboradores directos y colaboradores no empleados —pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por Contugas— están supeditados a la ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Decreto Supremo N.º 043-2007, Reglamento de Seguridad para Actividades de Hidrocarburos.

El sistema cubre todas las actividades e instalaciones asociadas a las operaciones de nuestro sistema de distribución de gas natural para la región Ica, que incluye Chincha, Pisco, Ica, Nasca, Marcona y Lima. Además, considera colaboradores propios y contratistas que se alinean al nuestro sistema de gestión.

A través de nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, reforzamos nuestro mayor valor “Primero la Vida”, que nos motiva a cuidarnos a nosotros mismos, así como a las personas de nuestro entorno interno y externo, todo ello mediante la garantía de que se proteja el bien máspreciado: la vida.

Cabe señalar que, si bien cumplimos con estándares en temas de SST, nuestro compromiso es superar los mismos y constantemente aplicar la mejora continua en los sistemas de gestión. Bajo esta línea, la identificación temprana de los riesgos nos permite tomar las acciones necesarias para controlar los impactos negativos significativos que podrían existir en la operación. Asimismo, anualmente, realizamos auditorías sobre la SST para determinar nuestro cumplimiento normativo en la prevención de accidente y acciones correctivas frente incidentes o accidentes en SST.



## 5.8.2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-5)

Debido a nuestras operaciones y la actividad propia del sector, es fundamental la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), por ello realizamos una exhaustiva evaluación IPER mediante matrices donde se establece la jerarquía de controles necesarios a implementar en caso de algún accidente.

La Matriz IPER tiene como objetivo establecer lineamientos para identificar los peligros que puedan afectar la seguridad y salud ocupacional, evaluar los riesgos y determinar los controles aplicables para aquellas actividades desarrolladas bajo nuestro control operacional.

Cada puesto de trabajo cuenta con un IPER (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos). Además, para evaluar los peligros y riesgos de cada tarea, antes de cada actividad realizamos un ATS (Análisis de Trabajo Seguro).

Para garantizar la calidad de los procesos realizamos auditorías que nos permiten identificar oportunidades de mejora en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y los resultados de estos procedimientos, los examinamos mediante un análisis de causa raíz con herramientas tecnológicas para analizar los datos obtenidos y aplicar mejoras continuas a los procesos.

### Juntos contribuimos por un lugar de trabajo seguro

(GRI 403-2) (GRI 403-4)

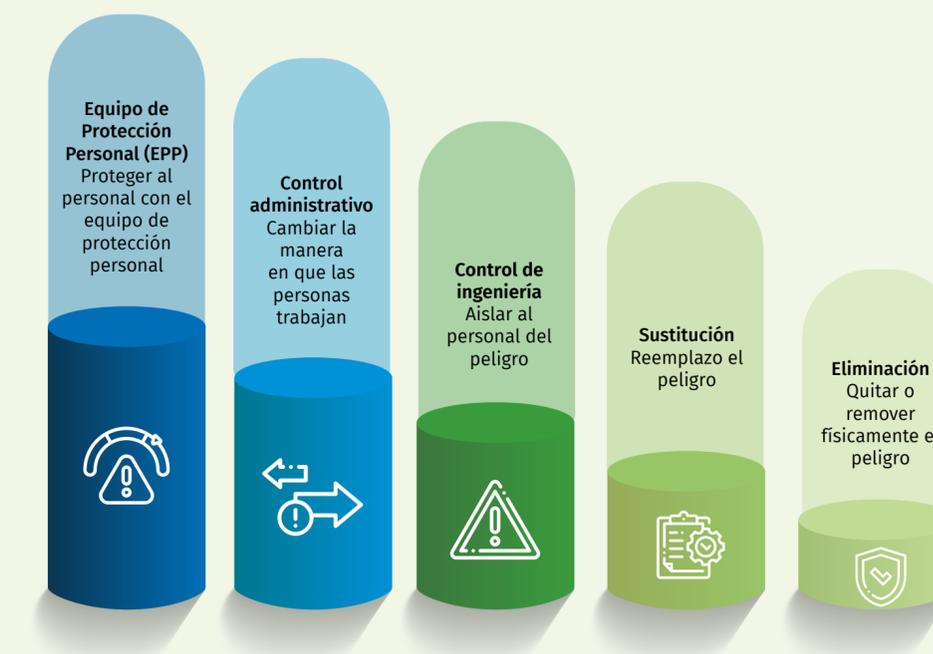
Contamos con el apoyo de nuestros colaboradores, quienes pueden reportar condiciones de peligro por medio de los canales de comunicación que consideren pertinentes y reportarlos al jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para que proceda a la suspensión de cualquier actividad que pueda representar un riesgo y posterior peligro para la integridad de los colaboradores. Esta práctica proactiva de Autorización de trabajo (ADT), está respaldada por nuestro Gerente General y el presidente del Grupo Energía Bogotá.

Estos procedimientos se encuentran en las normativas de Seguridad en el Trabajo. En estos se establece y comunica a nuestros colaboradores la responsabilidad y el derecho de detener cualquier actividad que pueda representar un peligro para la integridad de un colaborador. Para ello, contamos con un registro para informar sobre las acciones y condiciones inseguras.

Ante un incidente laboral, contamos con un protocolo para informar e investigar este evento, el cual establece la metodología y participación del equipo de investigación con el propósito de identificar las causas fundamentales e implementar medidas de control para prevenir la repetición del evento.

Asimismo, reforzamos en nuestro Código de Ética y Conducta los valores corporativos, en los que se destaca en materia de seguridad y salud en el trabajo los principios “Primero la Vida” e “Integridad”, de aplicación tanto en nuestros proveedores como contratistas.

Nuestro enfoque de la prevención se basa en la identificación y valoración del riesgo para la aplicación de la jerarquía de controles la cual comprende:



## Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

(GRI 403-4)

Nuestros colaboradores cuentan con representantes en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, contamos con un correo electrónico de difusión “Buzón SST” para asuntos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, llevamos a cabo reuniones de comunicación semanal por áreas y reuniones generales de manera mensual.

Nuestro comité formal de seguridad y salud en el trabajo es el responsable de aprobar las herramientas de gestión y el programa de actividades anuales. Además, realiza el seguimiento y evaluación de estos con una participación activa.

A través de nuestro comité buscamos que la toma de decisiones sea democrática y respaldada objetivamente mediante el análisis conjunto de los miembros de comité (representantes del colaborador y empresa).

Asimismo, contamos con la participación de nuestros contratistas en materia de seguridad y salud a través de las acciones anteriormente mencionadas.

## 5.8.3. Formación respecto a seguridad y salud en el trabajo de incidentes

(GRI 403-5)

En 2023, impartimos cursos y capacitaciones a nuestros colaboradores, a fin de reforzar y mejorar la cultura de prevención dentro de la empresa. Estas actividades fueron realizadas dentro de la jornada laboral.

Nuestras capacitaciones se proporcionan de manera gratuita, tanto las generales como específicas.

### Cursos y capacitaciones dictadas en 2023:

- Primeros auxilios
- Manejos de extintores
- Reporte de eventos
- Plan de respuesta ante emergencia
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Izaje de cargas
- Excavación
- Espacio confinado
- Trabajos en altura
- Trabajo en caliente y frío
- Trabajos eléctricos

Realizamos estos cursos mediante nuestra plataforma “RANKMI”, y evaluamos los conocimientos para la emisión de una constancia por haber completado de manera satisfactoria la capacitación. Es preciso destacar que, los aliados contratistas cuentan con su propio plan de capacitación asociado a los trabajos a realizar.

Además, toda empresa externa que nos proporciona personal de seguridad pasa por un proceso de inducción (capacitación) sobre los estándares de Contugas, a fin de que puedan desarrollar sus propios procesos formativos y de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

**Resultados de las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Periodo 2023 – 2025**

**Representantes Titulares**

Ana Ormeño, Manuel Gonzales, Edson Astoquica

**Representantes Suplentes**

Freddy Diaz, Pedro Huarcaya, Yahir Zapata

Junta Electoral / Área de SSOP



### 5.8.4. Comprometidos con la salud de nuestros colaboradores

(GRI 403-3)

Nos preocupamos por la salud de nuestros colaboradores, por ello, brindamos los siguientes servicios de salud en el trabajo:

Clínicas autorizadas para evaluar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de salida. Previo a la realización del servicio, evaluamos las clínicas mediante auditorías.

Servicio de Salud Ocupacional para realizar el seguimiento e implementación de salud ocupacional por medio de una empresa, la cual asigna al médico para dicho fin.

Para ello, contamos con un proveedor de servicios en Salud Ocupacional que está encargado de supervisar y gestionar los riesgos relacionados a la salud ocupacional. Una de las actividades principales que realiza es la Evaluación Médico Ocupacional, que tiene un alcance a todos nuestros colaboradores. Además, contamos con una Empresa Privada de Salud (EPS), para la atención de enfermedades de tipo común.

Cabe señalar que, previo a la realización de estos servicios, evaluamos las clínicas mediante auditorías.

Para lograr los respectivos filtros de veracidad, triangulamos la información médica de salud con el área de Bienestar, Salud Ocupacional, así como con la clínica responsable de atención. Con base en estos datos, establecemos acciones para el cuidado de la salud.

Además, contamos con un Comité Paritario donde se encuentran los representantes de los colaboradores. Este espacio permite promover y evaluar la gestión en seguridad y salud, además de ser un medio para realizar consultas y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa nacional vigente y nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este marco, brindamos los siguientes mecanismos y procesos de comunicación:

- Espacios mensuales para comunicar los temas relevantes de SST.
- Buzón SST, vía correo electrónico o WhatsApp.
- Reuniones por áreas.

### 5.8.5. Enfoque de bienestar y salud ocupacional

(GRI 403-6)

A fin de garantizar asistencia médica y de bienestar ocupacional a todos nuestros colaboradores, brindamos beneficios y realizamos actividades:

Total de colaboradores cubiertos por el Seguro Social de Salud (ESSALUD).

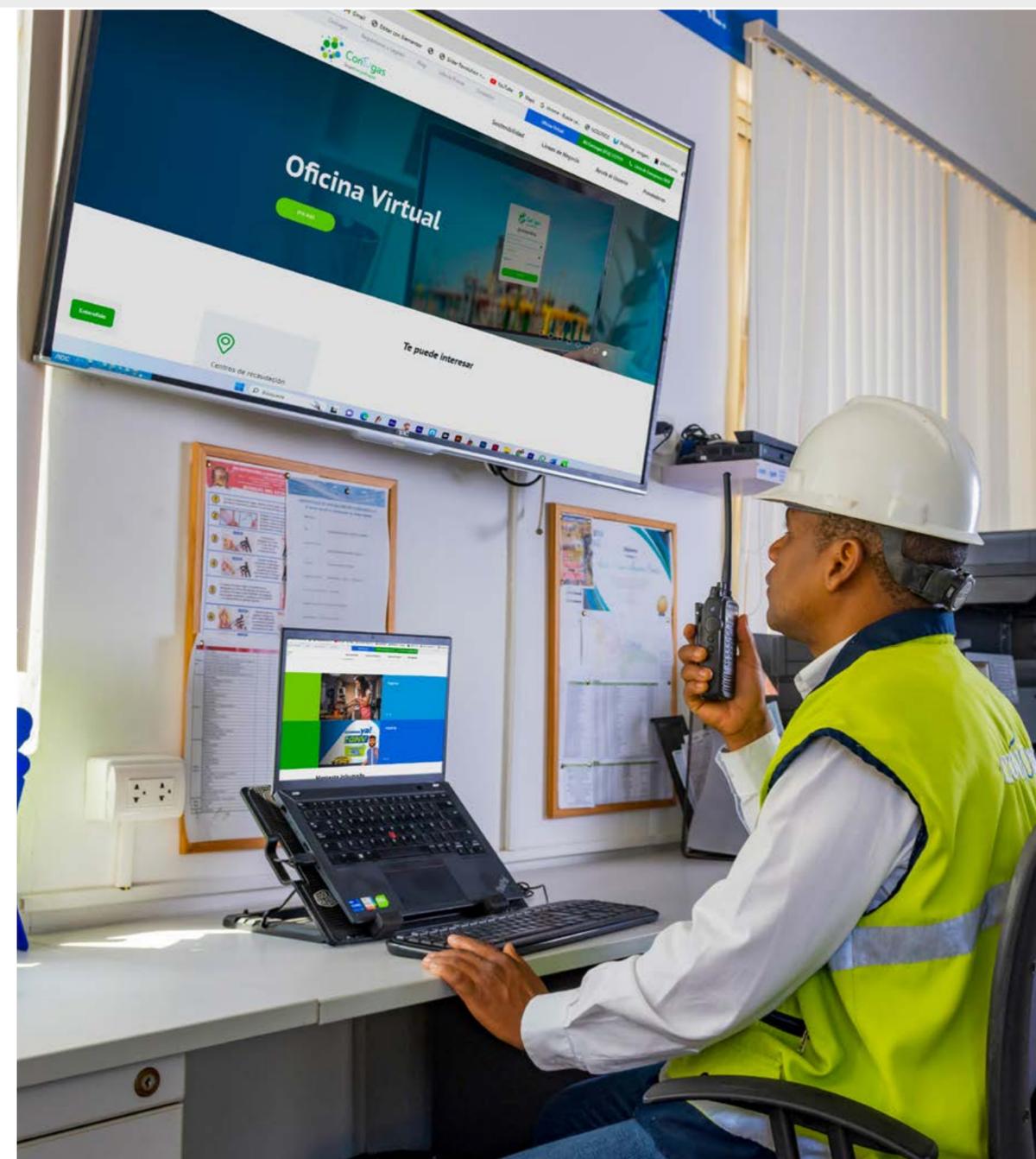
Para el cuidado de salud no relacionados con el trabajo, nuestros colaboradores tienen acceso a la entidad prestadora de salud (EPS) privada, la cual forma parte del equipo de beneficios extralegales que brindamos a nuestros colaboradores para que complementen su plan de salud y atención médica.

Médico de salud ocupacional de la empresa, que brinda soporte, asesoría y seguimiento en esta materia.

Campañas orientadas a la mejora del cuidado de la salud, realizadas por nuestra responsable de bienestar.

Campañas orientadas a mejorar la salud física y mental de nuestro equipo, a cargo del líder responsable de Gestión del Bienestar, en conjunto con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En Contugas brindamos facilidades para el acceso a seguros de salud privado y en paralelo hacemos uso del seguro del Estado.



Todos nuestros colaboradores pueden participar en las campañas mencionadas, previa inscripción. En este marco, en 2023, realizamos los siguientes programas de salud ocupacional:

- Programa Primero Tu Salud
- Programa de Nutrición
- Programa de Salud Mental



CAPÍTULO

06  
COMPROMISO  
AMBIENTAL



## 6.1. GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestro compromiso ambiental se encuentra alineado con políticas y estrategias orientadas a tomar acciones que nos permitan controlar los aspectos ambientales en nuestras operaciones, por ello, orientamos nuestra gestión hacia un desarrollo ambientalmente sostenible.

Uno de los objetivos estratégicos de la empresa es lograr una gestión responsable con el medio ambiente, tal como lo expresa la Política Ambiental de nuestra casa: Grupo de Energía Bogotá (GEB). Esta política contiene los lineamientos de acción en términos de ecoeficiencia en el desempeño energético, el consumo de agua, la protección de la biodiversidad, la gestión de residuos y el cambio climático.

Con base en ello, operamos en armonía con nuestro entorno, en cumplimiento del Estudio de Impacto Ambiental (EIA), la normativa aplicable a nuestro sector y las obligaciones y acuerdos voluntarios adoptados en nuestros instrumentos de gestión ambiental.

Aportamos valor en el cuidado de medio ambiente, a través del cumplimiento normativo y también obtuvimos permiso ambientales y arqueológicos para la ejecución de los proyectos.

También trabajamos en alianza con diversas entidades ambientales educativas en Ica, Chincha, Pisco y Nasca, para la formación de jóvenes en temas de gestión ambiental.

Asimismo, contamos con las siguientes políticas de gestión: Política del Sistema de Gestión Integrado y la Política Corporativa de Cambio Climático.

Cabe señalar, que actualmente gestionamos la implementación interna del Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001, con asesoría del GEB.

Durante el 2023, parte de la gestión ambiental se realiza mediante el programa “Yo Reduzco”, uno de los pilares principales que contribuye a la adaptación y mitigación del cambio climático y tiene como objetivo sensibilizar al colaborador.

**YO REDUZCO**

- Gestión de la Huella de Carbono
- Uso racional de la energía
- Uso eficiente y ahorro de agua
- Gestión integral de los residuos sólidos, aplicando las 3R de la ecología

La evaluación es realizada mediante el Plan Anual de Actividades Ambientales y Arqueológicas en donde se lleva el control de las actividades con la siguiente fórmula:

$$\text{Cumplimiento del Plan} = \frac{\text{Actividades ejecutadas 2023}}{\text{Actividades programadas 2023}}$$

## 6.2. GESTIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES Y CUMPLIMIENTO

(GRI 2-27)

La gestión de riesgos e impactos ambientales es clave dentro de nuestra gestión ambiental, ya que, evita que se generen impactos en el ambiente al mantenernos atentos a temas de cumplimiento, además de demostrar nuestro compromiso con los pobladores de la región de Ica para mejorar la calidad de vida y proveer un ambiente limpio.

Para garantizar el cumplimiento de la normativa ambiental, aplicamos las siguientes medidas de gestión:

Matriz de requisitos legales	Estudio de impacto ambiental (EIA) y modificaciones
Se ha identificado la normativa ambiental del subsector de hidrocarburos aplicable en la distribución de gas natural por red de ductos en el departamento de Ica, la cual es verificada periódicamente por el equipo de gestión ambiental.	Se han identificado los compromisos descritos en los programas que son parte de la <b>Estrategia de Manejo Ambiental (EMA)</b> , los cuales son verificados periódicamente por el equipo de gestión ambiental.
Matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales	Procedimientos ambientales
Matriz en la que se han identificado aspectos e impactos ambientales y se establecen controles para mitigar los impactos identificados.	Alineados a la normativa vigente para un adecuado desarrollo de las actividades realizadas por nuestros colaboradores y contratistas.

Buscamos mantener buenas relaciones con el Estado y las instituciones regulatorias, por tanto, intercambiamos información de manera oportuna y continua, conforme a los plazos otorgados; además, priorizamos la atención mediante correos electrónicos y/o plataformas virtuales habilitadas para dicho fin, y realizamos reuniones presenciales.

Mantenemos comunicación con los siguientes organismos	<b>Ministerio de Energía Minas</b> En condición de concedente de la concesión del sistema de distribución de gas natural por red de ductos en el departamento de Ica.
	<b>Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)</b>
	<b>Dirección Regional de Energía y Minas de Ica (DREM)</b>

Finalmente, es pertinente indicar que, en el año 2023, en materia ambiental Contugas fue sancionada con una multa de S/ 10 449,45 (2 111 UIT), por no cumplir con realizar los monitoreos de calidad de aire y ruido en el 2019, precisando que en ningún momento dicho incumplimiento causó daño al medio ambiente.

## 6.3. GESTIÓN DEL AGUA

(GRI 303-1) (GRI 303-2) (GRI 303-5)

Nos preocupamos por gestionar adecuadamente el consumo del agua y evitar su desperdicio, para ello, nos aseguramos de tener el agua adecuada hoy y en el futuro. Este tema es relevante y tiene como objetivo generar hábitos y comportamientos tanto individuales como colectivos en los colaboradores, proveedores y visitantes con relación al ahorro de agua en la empresa. Es importante señalar que no se han identificado zonas con estrés hídrico en las áreas donde realizamos nuestras actividades y no realizamos vertimiento de efluentes.

Asimismo, en marco de nuestra Huella Verde contamos con el programa “Yo Reduzco”, el cual tiene entre sus pilares el uso racional del agua para su uso de manera más eficiente. Entre las acciones realizadas figura la formación de creación de buenos hábitos mediante *flyers* de sensibilización de los correos corporativos y capacitación. En este periodo no establecimos una meta debido al consumo mínimo. Sin embargo, es importante señalar que no se han generado impactos negativos potenciales en la gestión hídrica de las actividades del año 2023.

Para la medir la eficacia de nuestras medidas realizamos un seguimiento mensual en donde verificamos el consumo de agua de las oficinas de Ica, Pisco, Chincha, Lima, las instalaciones denominadas *City Gates* y los centros operacionales.

Además, establecimos mecanismos para evitar demoras en la información de consumo de agua; para ello implementamos procedimientos en donde se establecieron las responsabilidades.

A continuación, las acciones logradas durante el 2023:



- Campañas de comunicación interna anual que tiene como objetivo sensibilizar al colaborador sobre el uso racional del agua.
- Gestiones periódicas de pedagogía a estudiantes universitarios y de secundaria, respecto de la gestión ambiental de Contugas y el uso racional del agua.



Plasmamos nuestro compromiso con la adecuada gestión del recurso hídrico en nuestra Política del Sistema Gestión Integrado, que tiene como lineamiento: “La prevención de la contaminación y la protección al medio ambiente a través de la identificación, evaluación y la valorización de los aspectos e impactos ambientales”. Asimismo, como parte del GEB, contamos con una Política Ambiental en donde se establecen compromisos de “Economía circular y ecoeficiencia”, el cual integra los compromisos por integrar buenas prácticas sobre el uso eficiente de recursos y protección del ambiente.

Comprometidos con la gestión de los impactos relacionados al recurso hídrico, contamos con el procedimiento CTG-GAM-P-IE-001 Identificación de Aspectos y Evaluación Impactos Ambientales, el cual toma como referencia el cumplimiento de la ISO 14001. Para ello, se realiza lo siguiente:

1. Identificación de los aspectos e impactos ambientales
2. Identificación de la condición de la actividad
3. Determinación de la severidad
4. Determinación de la frecuencia
5. Valorización del impacto
6. Identificación de requisitos legales
7. Determinación del programa ambiental
8. Definición del control para mitigar el impacto de ser el caso

A pesar de que nuestro consumo de agua es mínimo proveniente de nuestras actividades administrativas, del City Gate y Centros Operacionales. Mediante nuestro programa “Yo Reduzco”, realizamos sensibilizaciones para nuestros colaboradores sobre el uso eficiente y ahorro de agua.

Para la gestión del agua proveniente de nuestro proceso constructivo contamos con un Instrumento de Gestión Ambiental e Informe Técnico Sustentatorio que han sido

aprobados por la Dirección Regional de Energía y Minas de Ica. En nuestros instrumentos ambientales hay acciones para mitigar impactos ambientales. En esa línea se han establecido planes y programas ambientales. También contamos con un Plan Anual de Actividades Ambiental de Contugas. Con ello podemos concluir que debido al uso que le damos al recurso, no generamos actualmente impactos ambientales significativos.

### Consumo de agua

El agua que consumimos es la que se utiliza para el abastecimiento de nuestras oficinas administrativas, *City Gates* y centros operacionales. A continuación, se detalla cada uno de ellos:

#### Oficinas administrativas

Se utiliza el agua en los servicios higiénicos y *Kitchenette*, esta agua es abastecida por empresas operadoras de servicios (EPS).

#### City gates y centros operacionales

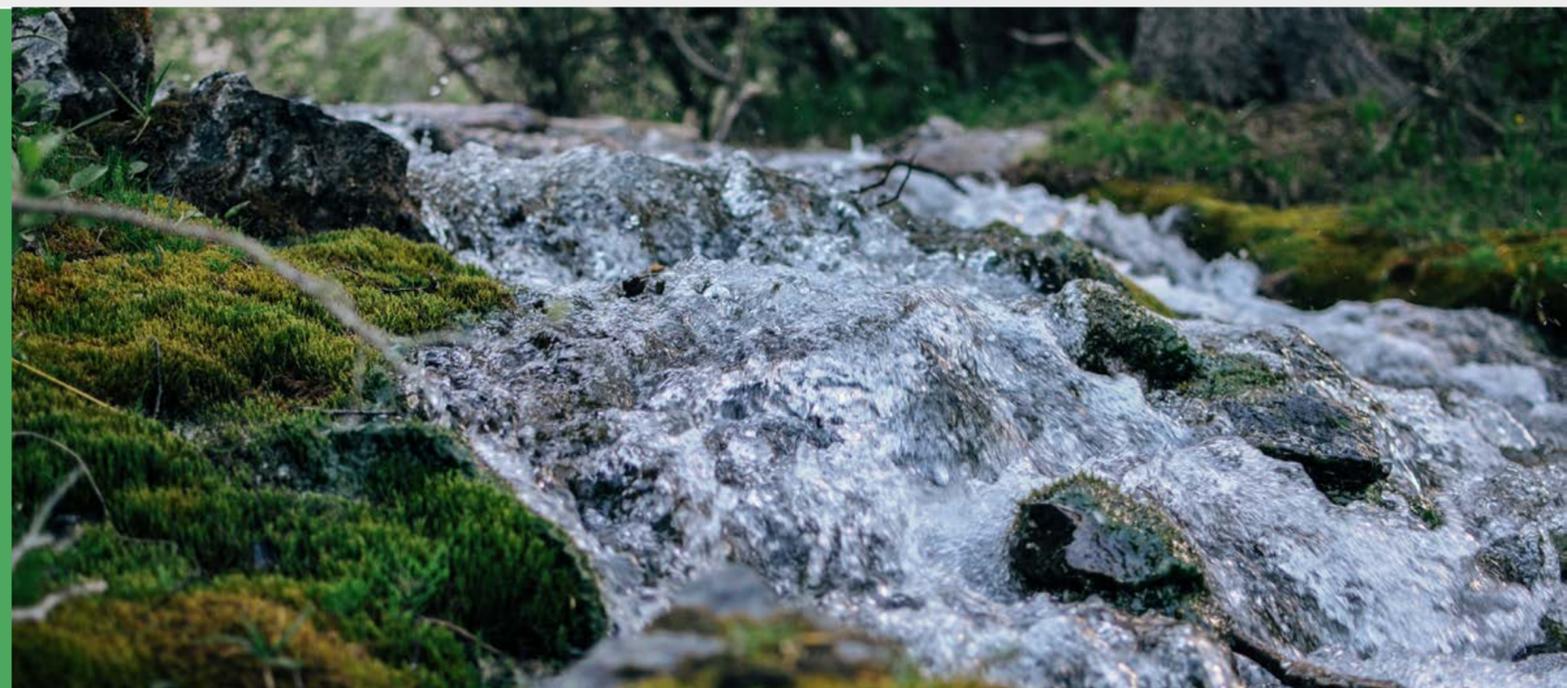
Abastecemos el agua a estas instalaciones mediante la compra de agua de camiones cisternas, debido a que no existe una red de agua potable. En nuestro centro operacional de Chincha se abastece el agua por una Empresa Prestadora de Servicio (EPS).

#### Procesos constructivos

La utilización del agua en este proceso es para el riego de control del material particulado (polvo). El abastecimiento de esta agua es a través de un proveedor autorizado por el ANA (Autoridad Nacional del Agua).

Cabe señalar que no extraemos agua, sino que nuestro consumo de agua se realiza a través del abastecimiento por Empresas Operadoras de Servicios o por terceros con autorización del ANA.

Nuestras oficinas administrativas de las sedes de Ica, Pisco y Chincha no cuentan con medidor independizado. Para



ello, realizamos un cálculo según los metros cuadrados que ocupa nuestra empresa con relación al total del área del inmueble de la empresa a la cual se alquila.

Con relación al consumo de agua de la oficina Lima se tiene el reporte del consumo mensual que remite el administrador del edificio. Se trata de un documento en PDF compartido con todas las empresas que alquilan oficinas en el edificio y disgrega el consumo mensual de agua de cada una.

Para la medición del consumo de agua de los *City Gates* y centros operacionales se cuenta con facturas de compra de agua por bloque. Compramos agua de camiones cisterna ya que en estos lugares no hay red de agua potable.

En el caso de los centros operacionales en Chincha contamos con un recibo de agua independiente emitido por la Empresa Prestadora de Servicio (ESP) SEMAPACH. Y detallamos la información en un registro en Excel<sup>7</sup>.

Consumo total de agua  
en 2023

110,17 megalitros

<sup>7</sup>Información sobre consumo de agua al 99%.

“

**En Contugas,  
disminuimos  
nuestro  
consumo  
de agua en  
comparación al  
2022 en más de  
200 megalitros.**

”



## 6.4. GESTIÓN DE RESIDUOS

(GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-3) (GRI 306-4) (GRI 306-5)

Conscientes de los impactos ocasionados por los residuos que generamos, realizamos actividades de mantenimiento, las cuales son constructivas para mitigar y prevenir estos impactos. La gestión de nuestros residuos sigue el siguiente proceso:



A continuación, describimos algunas de estas acciones:

- Para brindar olor característico al gas natural se utiliza odorante (insumo), este genera envases vacíos. Con el fin de controlar y evitar que se generen impactos relacionados a este residuo, realizamos el transporte y disposición final con una Empresa Operadora de Servicios de Residuos Sólidos, la cual está registrada en el Ministerio del Ambiente (MINAM), finalmente estos residuos se disponen en un Relleno de Seguridad.
- Para el pintado de la infraestructura metálica (accesorios de tubería de acero, tubería de acero) utilizamos pinturas,

sprays de pinturas, thinner, los cuales son insumos que podrían generar impacto debido a las latas vacías de estos mismos. Su gestión se realiza de la misma manera que los envases de odorante, ello con el fin de prevenir o mitigar el impacto que se pueda generar.

Por ende, podemos decir que, para prevenir algún impacto significativo ocasionado por la gestión de residuos, realizamos una adecuada disposición de los residuos en infraestructuras de disposición final, como es el caso de un relleno de seguridad. Además, gestionamos nuestros residuos mediante la empresa *Tower and Tower* quien se encarga de realizar la segregación, transporte y disposición final de nuestros residuos.

Asimismo, promovemos una adecuada gestión de los residuos con nuestro Programa Ambiental “Yo Reduzco”, uno de los pilares contribuye a la Gestión Integral de los Residuos Sólidos mediante la aplicación de las 3 R’s de la ecología.



De igual modo, mediante el programa “Yo Reduzco” buscamos sensibilizar a nuestros colaboradores y fomentar la cultura del reciclaje como estrategia para reducir la cantidad de residuos que generamos.



El 31 de julio de 2023 firmamos un convenio con la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM), para desarrollar sinergias entre las dos entidades para la adecuada gestión de los residuos reciclables. Esta alianza permitió generar fondos a través de la comercialización de los residuos reciclables para continuar brindando el servicio de rehabilitación integral y gratuita a niños sobrevivientes de quemaduras y a desarrollar programas de prevención para disminuir los accidentes por quemaduras en zonas vulnerables del país.

Con base en la regulación peruana sobre residuos sólidos, realizamos un manejo integral de aquellos residuos generados por nuestras operaciones e incentivamos su segregación para promover su valorización.

Los residuos que generamos por nuestras actividades de distribución de gas natural son transportados por una Empresa Operadora de Residuos Sólidos (EO-RS) de nombre Tower And Tower y son dispuestos en el relleno de seguridad "HUATIQUER" de la empresa Tower And Tower, garantizando de esta manera una correcta disposición final. Este relleno de seguridad cuenta con celdas habilitadas para la disposición de residuos peligrosos y no peligrosos.

Recopilamos la información de residuos a partir de los datos de los manifiestos de residuos peligrosos y los certificados de disposición final remitidos por la empresa operadora de residuos sólidos (EO-RS).

Durante el año realizamos un seguimiento mensual en donde consolidamos la documentación que emite la Empresa Operadora de Residuos Sólidos. Para ello se registra en el formato "Recibos. Vuelos. Papel. Reciclaje.2023".

Es importante resaltar que la gestión de residuos no está relacionada con impactos negativos de las actividades. La gestión que realiza la empresa se basa en la responsabilidad ambiental y está relacionada a las buenas prácticas de organización. Hemos establecido mecanismos para la recopilación, y así evitar demoras en la información con respecto a los residuos. Para el 2024 implementaremos procedimientos en los que se establezcan las responsabilidades.

Tenemos una Política del Sistema de Gestión Integrado que tiene como compromiso "La prevención de la contaminación y la protección al medio ambiente a través de la identificación, evaluación y la valorización de los aspectos e impactos ambientales". Como parte de este compromiso se encuentra la gestión adecuada de nuestros residuos para evitar que se generen impactos ambientales significativos. Asimismo, desde el corporativo contamos con una Política Ambiental que estable los compromisos de "Economía Circular y Ecoeficiencia", la cual va ligada con nuestro compromiso de una adecuada gestión de residuos.

Además, para cumplir nuestro compromiso con la gestión adecuada de los residuos sensibilizamos a nuestros colaboradores sobre las buenas prácticas de reciclaje y difundimos mediante flyer por los correos corporativos de todos los colaboradores sobre acciones de las 3R's de la ecología.

A continuación, detallamos los residuos generados durante el 2023: 6.9904t de residuos no peligrosos (que incluye aquello en proceso de reciclaje), y 1.658 de residuos peligrosos.

Residuos no peligrosos	Total (kg)	Total (t)
Generales	5579,7	5,5797
Plástico	111,3	0,1113
Papel y cartón	561	0,561
Metal	105	0,105
Orgánico	5	0,005
Madera	308	0,308
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	200	0,2
Reciclaje (valorización) <sup>8</sup>	120,4	0,1204

Residuos peligrosos	Total (kg)	Total (t)
Reguladores en desuso contaminados con gas natural	55	0,055
Medidores en desuso contaminados con gas natural	1035	1,035
Trapos, waipes y EPPs con productos químicos	39	0,039
Tuberías de polietileno y medidores contaminados con gas natural	52	0,052
Filtros de ng	63	0,063
Aceite residual	32	0,032
Latas y aerosol de pintura	49	0,049
Cal con tierra	45	0,045
Batería de apilador eléctrico	120	0,12
Botellas de gas metano	8	0,008
Tubería de polietileno contaminado con gas natural	6	0,006
Latas de pintura contaminadas	23	0,023
Envases contaminados con sustancias químicas	7	0,007
Cartón contaminado con pintura	11	0,011
Aceite usado	17	0,017
Trapos contaminados con aceite	4	0,004
Bolsas de cemento contaminado	6	0,006
Cables en desuso	8	0,008
Reguladores contaminados con gas natural	10	0,01
Cilindros vacíos de mercaptano	68	0,068

<sup>8</sup>Hace referencia al papel. Es de destacar que no se considera la sede Lima por temas legales.

Durante el 2023, generamos 0,265 t de residuos sólidos aprovechables y 7,075 t de residuos sólidos no aprovechables, conforme se presenta en la siguiente tabla:

Residuos generados	Peso (t)
<b>Residuos no peligrosos</b>	
Papel y cartón	0,265
Basura comú <sup>9</sup>	7,075
<b>Subtotal</b>	<b>7,340</b>
<b>Residuos peligrosos<sup>10</sup></b>	
Otros <sup>11</sup>	0,380
<b>Subtotal</b>	<b>0,380</b>
<b>Total</b>	<b>7,720</b>

<sup>9</sup>Residuos no peligrosos no reaprovechables

<sup>10</sup>Aceite, grasa, trapos, tierra, envases, pilas, baterías, refrigerantes, mangas, filtros de aceite, mangueras hidráulicas, productos vencidos, soluciones neutralizadas, madera contaminada, fluorescentes, residuos con brea.

<sup>11</sup>Baterías de vehículos, envases contaminados, filtros de aceite, tierra con hidrocarburo, entre otros.



A continuación, detallamos la manera en cómo reaprovechamos y disponemos los residuos. Cabe precisar que, los pesos de valorización se obtienen de los certificados emitidos por la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM).

Método de valorización	Residuos generados (t)
<b>Residuos no peligrosos</b>	
Reciclaje	0,265
<b>Total</b>	<b>0,265</b>

Método de eliminación	Residuos generados (t)
<b>Residuos no peligrosos</b>	
Relleno sanitario	6,67
<b>Subtotal 1</b>	<b>6,67</b>
<b>Residuos peligrosos<sup>7</sup></b>	
Relleno de seguridad	0,38
<b>Subtotal 2</b>	<b>0,38</b>
<b>Total</b>	<b>7,05</b>

A continuación, describimos las actividades operacionales que generan residuos, así como el impacto que producen:

Actividad	Tipo de residuos	Tipo de impacto	Potencial y real
Atención de emergencia	No peligrosos (retazos de tubería de polietileno en contacto con gas, medidores, reguladores, entre otros)	No significativo	Real
Mantenimientos preventivos	Peligrosos (latas de pintura, trapos industriales, brochas en desuso, repuesto de filtros, entre otros)	No significativo	Potencial
Mantenimientos correctivos	Peligrosos (retazos de tubería de polietileno en contacto con gas natural, grasas, latas de pintura, entre otros)	No significativo	Potencial
Verificación de erosión de superficie sobre el derecho de vía	No peligrosos (botellas, costales)	No significativo	Potencial

La información con relación a nuestros residuos se lleva a cabo mediante un registro interno “Control de Manejo de Residuos Sólidos”, en donde se diligencia la cantidad de los residuos generados. Además, la empresa operadora de residuos remite una documentación del manejo de ello. Esta información nos permitió controlar los datos del periodo 2023.

## 6.5. GESTIÓN ENERGÉTICA

(GRI 302-1) (GRI 302-4)

Estamos comprometidos con la lucha contra el cambio climático, por ello, gestionamos nuestro consumo energético, a fin de mejorar la competitividad de la empresa, reducir gastos y disminuir la emisión de gases de efecto invernadero (GEI). A continuación, presentamos las acciones realizadas para gestionar de manera consciente el consumo energético:



- Generar actitudes, hábitos y comportamientos, individuales y colectivos en los colaboradores, proveedores y visitantes en relación con el ahorro de la energía en la empresa.
- Desarrollo de la acción o estrategia denominada Huella Verde, como parte de ello cuenta con el programa “Yo Reduzco”, en el cual uno de nuestros pilares es el uso racional de la energía, para esto realizamos la sensibilización a nuestros colaboradores sobre el uso eficiente de la energía.
- Optimización energética en los *City Gates* y Centros Operacionales, que nos ha permitido reducir el 40% del uso de luminarias, lo que redujo de esta manera el consumo de la energía eléctrica.
- Optimización de la flota vehicular, a través de la utilización en un 50% de los vehículos con combustible de gas natural.
- Trabajamos de manera interna y constante la implementación de la ISO 14001.

Estas acciones demuestran nuestro compromiso en la lucha contra el cambio climático, y nos ha permitido que, durante el periodo 2023, no generemos impactos negativos relacionados a la gestión energética.

Para el monitoreo de las acciones descrita, realizamos un seguimiento mensual en donde verificamos el consumo de energía eléctrica de nuestras instalaciones, así como el consumo de gas natural en los termogeneradores y calentadores, para ello, diligenciamos esta información en nuestros formatos internos. Consignamos estos datos en nuestro Plan Anual de Actividades Ambientales 2023, en donde llevamos a cabo los controles de las actividades mediante la fórmula mencionada anteriormente.

Como lecciones aprendidas, establecimos los mecanismos de acopio de información para evitar demoras en la recopilación del consumo de energía. Para el 2024, se implementarán procedimientos en donde se establezcan las responsabilidades.

Cabe destacar que, con base en el compromiso establecido en nuestra Política del Sistema de Gestión Integrado, buscamos gestionar adecuadamente los impactos que pueda generar el consumo de energía de la empresa. Además, desde el corporativo, contamos con la Política Ambiental que establece los compromisos referentes al cambio climático y transición energética. De esta manera, nos aseguramos de la protección del medio ambiente.

Entre las buenas prácticas asociadas al consumo de energía, realizamos campañas de comunicación interna anual, que tienen como objetivo sensibilizar al colaborador para el uso racional de la energía. También, difundimos *flyers* por los correos corporativos de todos los colaboradores sobre fechas importantes relacionadas al consumo de energía eléctrica.

Asimismo, desarrollamos capacitaciones con entidades como el Colegio de Ingenieros del Perú, Consejo Departamental de Ica, ferias ambientales, capacitaciones en universidades, entre otras, a fin de difundir las iniciativas de nuestra empresa sobre la reducción de GEI y, como parte de ello, está inmersa la gestión energética.

## Nuestra huella energética

En 2023, el consumo eléctrico fue de 715 847kwh/2577,03 GJ, lo que significó una reducción de 192 959,41 kwh respecto al 2019 (línea base de energía eléctrica). Por otro lado, el total de consumo energético dentro de la empresa fue de 38 236.64 GJ<sup>12</sup>.

Para el cálculo, utilizamos las metodologías, estándares y suposiciones las cuales están parametrizadas en la plataforma web de acuerdo con lo establecido en el “Manual herramienta web huella de carbono.pdf”.

En el cálculo de nuestro consumo energético, utilizamos como fuentes los factores de conversión brindados por el Ministerio del Ambiente (MINAM) y el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC-2006). Además, consideramos la herramienta de cálculo CO2CERO, tanto el Excel como la herramienta virtual, y el estándar GHG Protocol.

En base a nuestros consumos energéticos contamos con unidades vehiculares utilizadas por el personal para sus diversas actividades operativas. Para el funcionamiento de los vehículos utilizamos combustible de fuentes no renovables provenientes de estaciones de servicios (grifos). Esta información se recaba mes a mes del consumo de combustible (diésel, gasolina, gas natural vehicular). Esto se remite a los proveedores que nos abastecen de combustible y como sustento se cuenta con las facturas. Recabamos la información de los reportes que envían a las estaciones de servicio cuyas unidades son en galones.

En nuestros *City Gates* y centros operacionales contamos con calentadores que forman parte del proceso de distribución de gas natural. Para estimar su consumo de combustible este se realiza a través de fórmulas. Asimismo, en las válvulas de la troncal Humay-Marcona hay termo generadores que producen energía que funciona con gas natural, para medir el consumo de gas natural se realiza un cálculo aproximado.

Además, los *City Gates* y centros operacionales se abastecen de energía eléctrica. Mes a mes recabamos la información del

<sup>12</sup>En 2023, tuvimos una meta de reducción del 2,65% respecto al 2022, sin embargo, esta meta no fue alcanzada.

consumo de electricidad y como sustento contamos con los recibos de energía eléctrica para cada uno de ellos.

En las oficinas administrativas de Ica, Pisco y Chincha utilizamos energía eléctrica, nuestras oficinas son alquiladas, no se cuenta con medidor independizado. Para ello, realizamos el cálculo según los metros cuadrados que ocupa nuestra empresa en relación con el total del área del inmueble de la empresa a la cual se alquila.

En base al consumo de energía eléctrica de la oficina Lima se tiene el reporte del consumo mensual que remite el administrador del edificio. Este reporte desgrega el consumo mensual de energía eléctrica de cada empresa.

Eficiencia por tipo de energía		Indicador	2023
Energía eléctrica		GJ	2574,86
Combustibles	ACPM		974,26
	Gasolina		350,50
	Gas natural vehicular (GNV)		172,87
	Gas natural		34 164,14

Porcentaje de reducción del consumo energético	2022	2023
Combustibles (diésel)	0,29%	18%
Electricidad	0,40%	21%

Consumo energético dentro de la empresa	2020 (GJ)	2021 (GJ)	2022 (GJ)	2023 (GJ)
Consumo de energía de fuentes no renovables	31 114,70	36 059,98	35 960,61	35 960,61
Consumo de ACPM	119,57	1 466,72	1 199,82	1 199,82
Consumo de gasolina	260,12	287,26	185,82	185,82
Consumo de gas natural vehicular (GNV)	0,71			
Consumo de gas natural	30 734,30	24 306,00	34 574,97	34 574,97
Consumo de energía de fuentes renovables <sup>13</sup>	-	-	-	-
Energía comprada de la red	2 692,95	2 473,88	2 463,9	2 463,9
Consumo de energía comprada	2 692,95	2 473,88	2 463,29	2 463,29
Consumo de calefacción	-	-	-	-
Consumo de refrigeración	-	-	-	-
Consumo de energía para autoconsumo	-	-	-	-
Consumo total de energía vendida <sup>14</sup>	-	-	-	-
<b>Consumo total de energía interna</b>	<b>33 807,65</b>	<b>38 533,86</b>	<b>38 423,90</b>	<b>38 423,90</b>

<sup>13</sup>Básicamente, nuestro consumo de energía se da por fuentes no renovables. No consumimos energía de fuentes renovables.

<sup>14</sup>Contugas no vende energía.



Porcentaje de reducción del consumo energético	2022	2023
Combustibles (diésel)	0,29%	18%
Electricidad	0,40%	21%

## 6.6. GESTIÓN DE EMISIONES

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 305-5)

Somos conscientes de que el cambio climático es uno de los problemas ambientales que actualmente afecta al mundo entero. Por ello, la empresa desarrolla actividades amigables con el medio ambiente. Esto en cumplimiento de la normativa ambiental vigente y los compromisos asumidos en la actualización del Estudio de Impacto Ambiental. En este instrumento de gestión se establecen los mecanismos para mitigar los impactos ambientales de nuestras operaciones.

En nuestra Política de Sistema de Gestión Integrado señalamos nuestro compromiso con la prevención de la contaminación y

la protección al medio ambiente a través de la identificación, evaluación y la valorización de los aspectos e impactos ambientales. Este compromiso incluye la gestión adecuada de los impactos que puedan generarse por la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

En la Política Ambiental del GEB, a la cual estamos alineados, se establece el compromiso hacia el cambio climático y transición energética. Es por ello que, desde la gestión del Grupo Energía Bogotá (GEB), contamos con la plataforma integrada Huella de Carbono Corporativo, en donde todas las filiales ingresan la información de sus fuentes de emisión. Esta plataforma calcula las emisiones en tCO<sub>2</sub>eq, además de considerar las metodologías de cálculo.

Entre los logros obtenidos durante el periodo 2023, tenemos:



- Proyecto “Energía que Siembra Vida”, realizamos la forestación de 2000 plantas de Huarangos en conjunto con la empresa Electro Dunas. Esta forestación se realizó en el sector de Tierra Prometida, distrito, provincia y departamento de Ica, además realizamos actividades de riego y mantenimiento.

Con este proyecto contribuimos al ODS 13 Acción por el Clima, cuyo indicador es capturar aproximadamente 24 mil kg CO<sub>2</sub> por año en la etapa adulta del Huarango.

Uno de los desafíos frente a la siembra de Huarango fue involucrar a la población aledaña al proyecto. Logramos sensibilizar a esta población que se sumó a ser parte del proyecto.

Es importante señalar que, actualmente no realizamos compensaciones para cumplir las metas relacionadas a la gestión de emisiones. Además, no hemos identificado impactos negativos potenciales en la gestión de emisiones en las actividades del año 2023.

Los objetivos y metas que tenemos en relación a nuestra huella de carbono son:



Gestionar medidas para la reducción de los gases de efecto invernadero



Reducir el 2,65% de la Huella de Carbono Corporativa en relación al 2019

Para lograr nuestros objetivos realizamos un seguimiento mensual en donde verificamos el estatus de la medición de los gases de efecto invernadero de las actividades de la empresa y consolidamos en formatos internos la siguiente información: consumo de combustible de los vehículos, consumo de combustible de los calentadores y termo generadores, consumo de energía eléctrica de las oficinas y de los City Gates y centros operacionales, generación de residuos y otros.

Como lecciones aprendidas hemos identificado que es necesario establecer mecanismos de recopilación de información para evitar demoras en la información. Para ello, se ha definido que el próximo año tendremos procedimientos donde se establezcan las responsabilidades.

Fomentamos la participación de nuestros colaboradores en:

- Implementación de diversos proyectos para reducir los gases de efecto invernadero (GEI).
- Consolidación de la información mensual de fuentes de emisiones, remitida por cada área responsable.

El 18 de diciembre del 2018, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30754, Ley Marco sobre Cambio Climático, la cual tiene por objeto establecer los principios, enfoques y disposiciones generales para coordinar, articular, diseñar, ejecutar, reportar, monitorear, evaluar y difundir las políticas públicas para la gestión integral, participativa y transparente de las medidas de adaptación y mitigación al cambio climático.



Con el fin de reducir la vulnerabilidad del país frente al cambio climático.

- **Emisiones Directas de GEI (Alcance 1):** Para el cálculo de estas emisiones, se consideran las emisiones directas e indirectas del consumo de combustible en fuentes estacionarias (fijas), consumo de combustible en fuentes móviles, recarga de extintores de CO<sub>2</sub>, emisiones fugitivas por venteos y quema de gas natural, emisiones fugitivas por afectación de terceros de polietileno en zonas urbanas.

Para la consolidación de información se cuenta con un plan y programa de reducción de emisiones en donde se establecen diversas actividades para reducir las emisiones GEI a lo largo del año 2023 y se identifican los responsables. Mensualmente realizamos el seguimiento del cumplimiento del plan y programa.

- **Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 2):** Al igual de las emisiones de alcance 1, se considera como metodología de cálculo la NTC-ISO 14064-1: 2020. En cuanto a las emisiones inventariadas, se tiene en cuenta el consumo

de energía eléctrica del Sistema Interconectado Nacional (SIN).

- **Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 3):** Las emisiones calculadas pertenecen a la disposición de residuos sólidos de la empresa. para ello, se considera como metodología de cálculo la NTC-ISO 14064-1: 2020.

En la siguiente tabla, detallamos los resultados obtenidos en la gestión de emisiones<sup>15</sup> en 2023:

Emisiones de GEI	2019 (tCO <sub>2</sub> eq)	2020 (tCO <sub>2</sub> eq)	2021 (tCO <sub>2</sub> eq)	2022 (tCO <sub>2</sub> eq)	2023 (tCO <sub>2</sub> eq)
Emisiones directas (Alcance 1)	2 259,01	2 008,1	4 353,5	2 301,16	2 422,72
Emisiones indirectas (Alcance 2)	159,04	127,2	116,82	137,08	152,85
Emisiones indirectas (Alcance 3)	23,95	2,21	2,86	3,25	0,01
<b>TOTAL</b>	<b>2 442</b>	<b>2 137,63</b>	<b>4 473,18</b>	<b>2 441,49</b>	<b>2 575,58</b>

Adicionalmente, realizamos el cálculo de las emisiones biogénicas para el año 2023, el cual dio como resultado 3.42 tCO<sub>2</sub>eq.

Cabe destacar que hemos establecido como año base el inventario de emisiones de GEI del 2023, debido a que, para este periodo, la empresa cuenta con información trazable y verificable en cuanto a la consecución de la información y soportes de validación. Los gases incluidos para el cálculo de la reducción son CH<sub>4</sub> y CO<sub>2</sub> y N<sub>2</sub>O, bajo el referente metodológico de la norma NTC-ISO 14064-1: 2020 para este periodo.

Como parte de la gestión de emisiones, realizamos las acciones establecidas en nuestro Plan de Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero, en las cuales se destacan:

#### Alcance 1

**Optimización de la flota vehicular:** mediante la utilización de gas natural en 50% de los vehículos.

<sup>15</sup>Cálculo sujeto a variación

#### Alcance 2

**Eficiencia energética:** se logró reducir un 40% del uso de luminarias, lo que produjo una reducción en el consumo de energía eléctrica.

#### Alcance 3

**Proyecto biodiversidad “Energía que Siembra Vida”:** mediante el sembrado de los 2000 árboles de Huarango.

A través de los mecanismos e iniciativa en torno a la huella de carbono, implementadas en nuestra gestión ambiental desde el 2019<sup>16</sup>, en 2023, logramos demostrar la medición, verificación y reducción de los gases de efecto invernadero. Asimismo, hemos sido reconocidos por el Ministerio del Ambiente (MINAM) por medir, verificar con un organismo externo y reducir la huella de carbono del año 2019 y el año 2020 con lo cual se nos otorgó la tercera estrella como parte del programa Huella de carbono Perú.

El 18 de abril del 2023, en el I encuentro de “Líderes empresariales en sostenibilidad y empatía ambiental” realizado en Lima, el MINAM — liderado por la ministra Albina Ruiz—reconoció públicamente a Contugas por demostrar la reducción de la huella de carbono en los últimos años de medición.

Actualmente, la empresa no revela los gastos relativos al tratamiento de las emisiones.



<sup>16</sup>Todas las estrategias de mitigación y reducción de emisiones del Grupo Energía Bogotá (GEB) tienen como referente el año 2019.





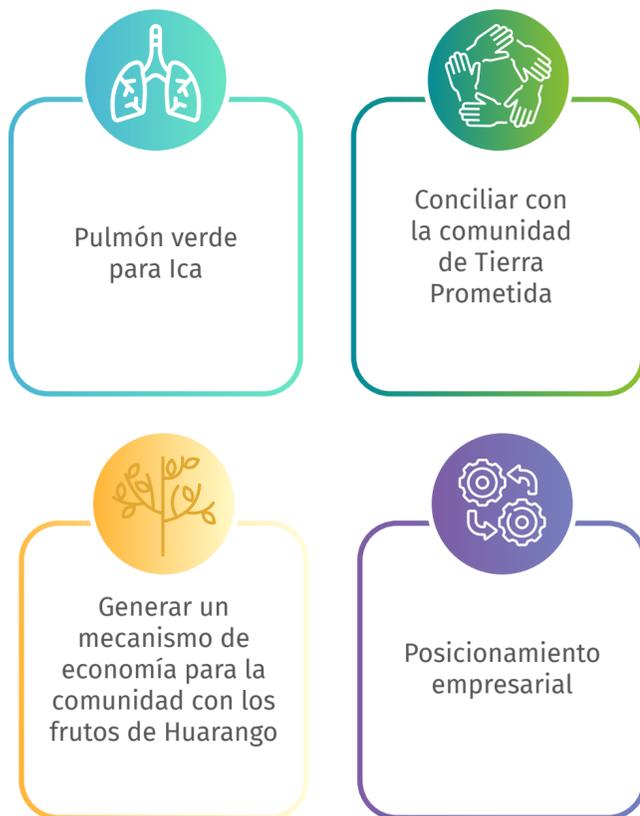
“  
**2 000**  
Huarangos  
generan  
200 000 Kg de  
oxígeno/ años  
y capturan  
24 000 kg CO<sub>2</sub>/  
año. ”

Asimismo, realizamos la evaluación de riesgo climático en conjunto con planeamiento y gestión de riesgos de la organización.

### Cruzada Verde

Trabajamos con el área de sostenibilidad en el desarrollo del proyecto de biodiversidad, con la participación del Ministerio del Ambiente, denominado “La Cruzada Verde 2023”. El propósito fue sembrar 10 millones de árboles nativos.

El pasado 11 de agosto contamos con la visita de la Viceministra de Planeación de Desarrollo Ambiental para la inauguración del sembrado de Huarangos en la zona de Tierra Prometida, en conjunto con Electro Dunas, con el cual generamos cuatro impactos importantes:



Asimismo, en el 2023, realizamos campañas ambientales en Nasca en conjunto con la Reserva Nacional San Fernando, que aportan a:



## 6.7. ALIADOS POR EL MEDIO AMBIENTE

Contamos con las siguientes alianzas con las autoridades ambientales de la región Ica:



**Dirección Regional de Energía y Minas de Ica - DREM:**  
Relacionamiento conjunto con el área de Gestión Social y Sostenibilidad para obtener a tiempo la aprobación de los Informes Técnicos Sustentatorios (ITS).

Reconocimiento otorgado por el Colegio de Ingenieros del Perú-Ica por la participación en el Día Mundial del Medio Ambiente.

Participación en feria ambiental de Ica y San Andres-Pisco, por el Día Mundial del Ambiente.

Capacitaciones en Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, sobre el modelo de gestión ambiental y mejores prácticas de Contugas.





# CAPÍTULO

# 7

# HUELLA SOCIAL



## 7. HUELLA SOCIAL

(GRI 2-27)

Tenemos el firme propósito de cumplir con nuestros compromisos sociales con las comunidades en las áreas de influencia de nuestras operaciones. En este marco, nos preocupamos impulsar un ecosistema emprendedor mediante la generación de empleo local y dinamización de las economías.

Durante el periodo 2023 tuvimos los siguientes logros:



- Acuerdo firmado con la comunidad de Santa Cruz de Villacurí (conocida como Barrio Chino), para el inicio de las obras del proyecto TENGDA y la instalación de las redes domiciliarias, el cual tienen como objetivo fomentar el relacionamiento transparente y permanente.
- Acuerdo suscrito con la Asociación Keiko Fujimori, ubicada alrededor del City Gate Ica. En el cual la comunidad participó en el sembrado de los árboles de Huarango como parte del proyecto “Energía que siembra vidas”. Este acuerdo nos permitió liberar los accesos para el adecuado mantenimiento de los árboles.
- Cumplimiento del programa PREVIENE al 100% sin sanciones de las entidades supervisoras.
- Cumplimiento del Programa de Monitoreo y Vigilancia Ciudadana (PMVC) al 100% sin sanciones de las entidades supervisoras.
- Soporte social para la obtención de permisos, conformidades, autorizaciones e ITS, correspondientes al Plan Punteo Perú y Plan Quinquenal, con municipalidades y autoridad regional.
- Soporte social para la gestión de servidumbres, apoyo a las áreas de Operación y Mantenimiento, Ingeniería y Construcción, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Electro Dunas con resultados positivos.
- Ejecución sin sanciones por parte de la entidad reguladora del Plan de Relaciones Comunitarias.



## 7.1. GESTIÓN SOCIAL

(GRI 203-2)

Nuestras operaciones buscan garantizar el desarrollo sostenible, por ello, ejecutamos acciones con base en la importancia de generar prosperidad compartida con las comunidades de influencia de nuestro marco operacional. En consecuencia, logramos los siguientes impactos positivos reales, además de conocer los impactos negativos, ya que, somos conscientes de que en las relaciones con las comunidades pueden existir conflictos o desacuerdos.

### IMPACTOS POSITIVOS REALES

- Revalorización del patrimonio cultural de las zonas de influencia, mediante rescates arqueológicos en las zonas que enmarcan nuestras operaciones.
- Reducción del costo de vida de la población en nuestras áreas de influencia, mediante la transición al gas natural, que representa un combustible más accesible.
- Dinamización de la economía local a partir del uso de servicios (restaurantes, transporte, hoteles, entre otros), mediante la llegada y movilidad de los colaboradores que se trasladan a la zona de concesión.
- Uso de bienes y servicios locales en el caso de proveedores/contratistas.
- Fomento del empleo local (alrededor de 1600 personas contratadas)
- Mejora en la eficiencia energética en servicios de índole social. 50 locales conectados, entre albergues, comedores populares, organizaciones de vaso de leche, colegios, bomberos.
- Construcción de redes de polietileno y redes de acero.
- Cambio de la matriz energética.

### IMPACTOS NEGATIVOS REALES

- Reducción de la inversión social. La inversión se ha focalizado en garantizar la continuidad del negocio y la no paralización del servicio.
- Molestias por la rotura de pistas, polvo y ruido, debido a la construcción de redes de gas natural.
- Incumplimiento de expectativas en la población de influencia por la implementación de proyectos sociales.

Respecto a nuestros proyectos sociales, la inversión se redujo considerablemente debido a que nuestro foco durante el 2023 fue garantizar la continuidad del negocio y la no paralización del servicio (afectado por la pandemia y por reducción de ingresos). Sin embargo, trabajamos en conjunto con otras instituciones en alianzas que nos permitieron ejecutar actividades puntuales con nuestra comunidad. Además, nuestros colaboradores contribuyeron de manera voluntaria con charlas en diversos temas, las cuales son coordinadas con el municipio e instituciones, sobre los siguientes temas:

- Educación financiera
- Seguridad alimentaria
- Manejo de redes sociales
- Marketing digital
- Instalaciones de redes de gas natural

Para conocer el impacto de estas charlas realizamos encuesta a la comunidad para obtener una retroalimentación de estas.

Otra de las medidas tomadas para prevenir los riesgos sociales, relacionados a las molestias generadas por la construcción de redes, es la coordinación con el contratista encargado de los trabajos y la supervisión para que estos se realicen en cumplimiento con los cronogramas, permisos y estándares de calidad necesarios. Además, mantenemos la comunicación permanente con los vecinos aledaños a la zona de construcción, mediante reuniones informativas, las cuales se encuentran establecidas como actividades del Plan de Relaciones Comunitarias. También, nuestra área comercial nos brinda soporte mediante visitas previas en la zona para consultar las necesidades de los vecinos en contar con la red de gas natural. Y, les comunicamos de manera oportuna el cronograma de trabajo de construcción de redes.

El área de Ingeniería y Construcción es la encargada

de la construcción de redes para el Plan Quinquenal y Plan “Con Punche Perú”, también tiene como función supervisar y realizar seguimiento a las obras. Además, elabora el reporte semanal de la gestión de la obra para que el área de Gestión Social y Sostenibilidad realice el seguimiento y verificación de este. Gracias a estas actividades de prevención, durante este periodo, logramos la aceptación social para la ejecución del proyecto TENGDA y conexiones de redes domiciliarias en la comunidad de Santa Cruz de Villacurí.

Nuestro enfoque, durante el 2023, fue brindar soporte social a las áreas de Operación y Mantenimiento, así como a la de Ingeniería y Construcción, a fin de cumplir con el avance de los proyectos de construcción de redes para los grandes clientes y las redes domésticas mediante el Plan “Con Punche Perú”, Programa Bonogas – FISE y el Plan Quinquenal. En este sentido, el acercamiento a las comunidades aledañas a los proyectos se realizó mediante el área de Gestión Social y Sostenibilidad, previo al inicio de cada proyecto y durante su ejecución.

Una de las lecciones aprendidas, fue la necesidad de reforzar a la comunidad el tema educacional preventivo del uso de gas, con el objetivo de llegar a una mayor cantidad de personas, ya que, este tema aún es desconocido en algunos sectores de la localidad donde operamos. Para ello, añadimos nuevos talleres y se ha incluido metodología lúdica para posicionar este tema en la comunidad.

### Plan de Relaciones Comunitarias

(GRI 2-23)

Es en nuestro Plan de Relaciones Comunitarias donde se establecen nuestras metas, objetivos e indicadores para el relacionamiento con nuestras comunidades. Además, contamos con nuestro Plan Operativo Anual (POA), donde reportamos las actividades realizadas, en las cuales se encuentran el voluntariado y alianzas que generamos, nuestra

meta para este año fue el cumplimiento en un 100% de este plan. Es importante señalar, que en este plan también se mencionan las medidas tomadas para poder prevenir y mitigar los impactos negativos potenciales, las cuales se encuentran desarrolladas en el apartado de riesgos sociales.

Cabe señalar que no se identificaron impactos relacionados a la gestión social, ya que nuestra gestión es preventiva. Para ello, realizamos las siguientes medidas que nos permitieron mitigar los riesgos:

- Se previene o mitiga mediante el acercamiento con la comunidad previo a los inicios de las obras de construcción para dar a conocer en qué consistirán los trabajos, rutas y conocer sus expectativas.
- Se gestionan los reclamos mediante la remediación de pistas y atención de observaciones sociales.
- Mapeo permanente de las necesidades y expectativas de las comunidades aledañas ante la reducción de la inversión social.
- Comunicación transparente y alternativas de apoyo ofrecidas a la comunidad.
- Diálogo, firma de convenios y actas de acuerdo con proyectos socioambientales y proyectos de construcción de redes con comunidades aledañas.

Para asegurar la eficacia de estas medidas:

- Contamos con un Plan Operativo Anual (POA) que mide en porcentajes el cumplimiento del Plan de Relaciones Comunitarias y las iniciativas voluntarias.

- Se revisan los manuales y guías de relacionamiento comunitario para garantizar el respeto de los Derechos Humanos y mejorar el relacionamiento hacia los grupos de interés.

Con cada una de estas acciones logramos las siguientes metas:

- Cero conflictos sociales
- 2 acuerdos firmados (Santa Cruz de Villacurí y Asociación Keiko Sofía Fujimori)
- 100% de cumplimiento del Plan de Relaciones Comunitarias
- 15 atención de observaciones sociales
- Más de 1500 contrataciones de mano de obra local

La ejecución del Plan de Relaciones Comunitarias se realiza en base a nuestros compromisos establecidos en la Política Corporativa de Sostenibilidad y la Política de Derechos Humanos. Y con el involucramiento a nuestros grupos de interés mediante:

- La participación ciudadana como parte de nuestro Programa de Monitoreo y Vigilancia Ciudadana – PMVC.
- Reuniones con la comunidad como parte del programa PREVIENE y los talleres para el levantamiento de la materialidad.
- Reuniones previas al inicio de las obras de construcción.

En cada una de estas acciones se levantan las expectativas de la comunidad con relación a la empresa y gracias a ellos establecemos medidas para una gestión social comunitaria adecuada.

## 7.2. COMPROMETIDOS CON LOS DERECHOS HUMANOS, LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

(GRI 2-23)

Priorizamos el respeto de los derechos humanos, prevenimos y mitigamos los posibles impactos adversos. Bajo esta premisa, nos guiamos de los siguientes documentos:

- Marco constitucional y legal peruano.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Tratados, pactos y acuerdos dentro del marco normativo aplicable, especialmente aquellos relacionados con las condiciones laborales dignas, protección del medio ambiente, respeto por la diversidad e igualdad, priorización de la vida y la dignidad.

Contamos con una Política Corporativa de Derechos Humanos, que establece un marco de acción orientado a garantizar el respeto y promoción de los derechos humanos en la totalidad de los ámbitos de relacionamiento y territorio donde operamos. Esta política incorpora diversos compromisos hacia nuestros grupos de interés, de los cuales destacamos los siguientes:



Respetar y velar por la protección de los derechos individuales y colectivos de las comunidades.



Respetar y promover los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas, asegurando la construcción de escenarios de diálogo genuino, oportuno y permanente, en el marco de respeto a la diversidad y el multiculturalismo.



Contribuir a la creación de condiciones favorables para generar oportunidades de desarrollo social y económico, con respeto por las tradiciones, costumbres y saberes locales.



Respetar los derechos de las comunidades a gozar de un medio ambiente sano; a disponer y gozar de sus tierras, bienes y recursos de una manera segura, y que no afecte su salud e integridad.



Promover la protección del medio ambiente, los recursos naturales y la biodiversidad, favoreciendo entornos seguros y saludables en las áreas de influencia.



Promover un enfoque de diversidad, equidad e inclusión en el relacionamiento con las comunidades.



Rechazar cualquier amenaza, intimidación y ataque físico, escrito, verbal, o legal, contra asociaciones o personas que defienden los derechos humanos

Como se ha señalado, contamos con un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (CDEI) que, para el periodo 2022-2024, tiene como propósito movilizar iniciativas que nos permitan ser una empresa más inclusiva y tolerante, donde prevalezca el respeto por las diferencias. Este comité se reúne mensualmente para revisar los indicadores de gestión contemplados en el seguimiento al cumplimiento del Plan de Trabajo Anual.

Sobre los temas de Derechos Humanos, Diversidad, Equidad e Inclusión, se tiene previsto colocar en agenda de las nuevas autoridades locales para trabajar de manera conjunta estos temas con sus respectivas áreas sociales.

Además, durante el 2023, realizamos talleres con CETPRO San José Obrero – Ica (aliado estratégico que mantiene convenido con Contugas).

El objetivo de los talleres fue contribuir con la comunidad para la creación de espacios que promuevan el acceso sin ningún tipo de discriminación, las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo y así mejorar su calidad de vida y la de sus familias en un entorno de respeto, igualdad y tolerancia.

Se brindaron 2 talleres:

1. Vivir con salud
2. Aprender para emprender

Los talleres estuvieron a cargo de los especialistas de Contugas.



## Debida Diligencia en Derechos Humanos

Con el soporte del Grupo Energía Bogotá se realizó la Debida Diligencia en todas las operaciones de Contugas con el fin de identificar aquellos procesos en donde se estaría impactando en los derechos humanos de nuestros grupos de interés. Al respecto se efectuaron entrevistas y encuestas tanto a nuestro público interno como externo. Como resultado de ello se cuenta con un Plan de Trabajo para el Levantamiento de las Brechas Identificadas en Derechos Humanos, el cual se pondrá en ejecución este 2024.

El marco de referencia utilizado fueron los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. Se ejecutaron las siguientes tareas para posteriormente identificar las áreas de impacto.



Las áreas de impacto identificadas fueron:



**Próximo paso:** Implementación del Plan de Trabajo para el Levantamiento de Brechas en Derechos Humanos.

## Semana de la Sostenibilidad Corporativa: Tema: Derechos Humanos



El objetivo de esta actividad fue reforzar los pilares de la estrategia de sostenibilidad, resaltando los ejes medio ambiental y Derechos Humanos. Participaron todas las filiales del Grupo Energía Bogotá en el mes de noviembre.

En el caso de Contugas se fomentó la participación de los colaboradores de todas las sede para poner en práctica una cultura de reciclaje y de respeto por los Derechos Humanos. La iniciativa fue realizada de manera conjunta con Electro Dunas.



## 7.3. PROGRAMAS SOCIALES

(GRI 413-1)

A pesar de que la inversión en los programas sociales se redujo, trabajamos en alianzas con otras instituciones y autoridades locales para ejecutar actividades puntuales con la comunidad y continuamos con el trabajo de voluntariado donde participaron nuestros colaboradores mediante el dictado de charlas sobre diversos temas de interés hacia la comunidad.

Nuestra gestión social cuenta con dos ejes:



El cumplimiento social obligatorio está enmarcado en Plan de Relaciones Comunitarias del Estudio de Impacto Ambiental y el eje voluntario enmarca las iniciativas de sostenibilidad. Nuestro Plan de Relaciones Comunitarias incluye cinco programas dirigidos a mitigar, gestionar y prevenir cualquier impacto negativo que se genere en el entorno a consecuencia de las operaciones de Contugas.

Estos programas son:

- Programa de comunicación, información y capacitación ciudadana.
- Programa de negociación de tierras.
- Programa de contratación de mano de obra local.
- Programa de monitoreo y vigilancia ciudadana.
- Programa de atención de consultas y reclamos de los grupos de interés.

En el eje “Voluntario” se cuentan con el Programa de Voluntariado “Transformar con energía”.

### Generando valor social, ambiental y económico

#### Relanzamiento Nutri Contugas

El 2023 también fue el año del relanzamiento del programa Nutri Contugas, el cual en su primera edición benefició a más de 50 comedores populares de la región Ica, mediante la instalación gratuita del servicio de gas natural, mejora de infraestructura y talleres de empoderamiento femenino, educación financiera y alimentación saludable.

Esta vez, de la mano del programa Bonogas-FISE continuamos con la instalación de más comedores populares, asimismo seguiremos llevando las capacitaciones a las mujeres en temas que servirán para su desarrollo personal, familiar y comunal.

Uno de los comedores beneficiados hasta la fecha en Ica es el comedor de la Hermandad Señor de Luren, donde participamos de manera conjunta con Electro Dunas, de una jornada con mucha energía positiva, les llevamos una charla sobre alimentación saludable, preparamos un almuerzo saludable y se entregaron víveres. Todo ello en beneficio de más de 50 niños que son atendidos por el comedor.



## Campaña de donación “Abriga un abuelito”

Con la participación de los colaboradores de Contugas pudimos llevar abrigo a los adultos mayores del Centro Residencial para el Adulto Mayor – CARPAM San Juan de Dios de la Sociedad de Beneficencia de Ica.

Dicho centro fue beneficiado con la conexión gratuita de gas natural, gracias al programa Bonogas – FISE. La conexión también se realizó en el comedor del asilo y de la beneficencia, así como en la casa refugio de mujeres en situación de vulnerabilidad, también administrada por la Sociedad de Beneficencia de Ica.



## Implementación de una cultura sostenible en la Región Ica

Esta iniciativa tuvo el objetivo de fortalecer las capacidades y el liderazgo de los monitores socioambientales del PMVC de la región Ica, además de fomentar la conciencia ambiental y la correcta gestión de residuos sólidos de los pescadores artesanales del distrito de San Andrés.

Participaron más de 30 personas del distrito de San Andrés, en Pisco.



Contamos con un Plan de Relaciones Comunitarias —que forma parte del Estudio de Impacto Ambiental (EIA)— que incorpora los siguientes programas sociales:

Nombre del programa	Descripción	Actividades	Beneficiarios
Programa de Monitoreo y Vigilancia Ciudadana-PMVC	Promueve la participación ciudadana para el monitoreo y seguimiento del cumplimiento de los compromisos ambientales de Contugas.	Entre las principales actividades están: <ul style="list-style-type: none"> <li>Conformar el comité de monitoreo y vigilancia ciudadana mediante la participación de los actores sociales como monitores socioambientales que permitan asegurar el cumplimiento del programa.</li> <li>Fortalecer capacidades, habilidades y destrezas para el buen desempeño en la vigilancia a cargo de los monitores socioambientales.</li> <li>Estrechar lazos de confianza con los monitores socioambientales y población en general y ser el puente entre la empresa y la comunidad.</li> </ul>	1 790
Plan educacional de prevención para la integridad de ductos - PREVIENE	Implementa actividades e iniciativas que permitan fortalecer una cultura informativa, educativa y preventiva. Todo esto, orientado a la protección de la vida humana y la integridad de nuestros activos de gas natural los cuales nos permitan conocer y desarrollar una inmediata respuesta en caso de presentarse algún incidente y/o accidente dentro de nuestras operaciones que puedan generar algún impacto en nuestros grupos de interés.	Entre las principales actividades están: <ul style="list-style-type: none"> <li>Concientizar a los grupos de interés para generar una cultura de gas natural creando conocimientos básicos sobre los usos, beneficios y los planes de seguridad para actuar en casos de emergencia y peligrosos potenciales por fuga de gas natural.</li> <li>Implementar un plan que articule los diferentes esfuerzos de la empresa con sus grupos de interés en torno a la difusión de mensajes sobre prevención.</li> <li>Articular una estrategia que contribuya al proceso de prevención de daños, que permita aumentar la seguridad e integridad de las redes de gas natural por parte de las personas usuarias y/o terceros que vivan en zonas cercanas a las mismas o por la naturaleza de proyectos cercanos.</li> <li>Difundir de manera permanente los canales de comunicación y herramientas necesarias para atender casos de emergencia.</li> </ul>	1 001
Programa de voluntariado Transformando con energía	Refuerza la conciencia social entre los colaboradores mediante su participación voluntaria en actividades en beneficio de la comunidad.	Voluntariado académico, donde participan especialistas de Contugas para el dictado de charlas en temas de gas natural, medioambiente, comunicación, habilidades blandas, entre otros temas. Estas charlas se dictan en la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, Universidad San Juan Bautista de Chincha e institutos o CETPROS de la región.	163
Gestión social para la reforestación con plantas de Huarango	Contribuye a la forestación de la región Ica, mediante el sembrado de 2000 plantas nativas con el fin de amortiguar los efectos de la desertificación, ayudar a la retención del agua, a la captura de carbono, a la conservación de especies amenazadas y al desarrollo socioambiental de las comunidades aledañas. La gestión social permitió que el sembrado se desarrollara sin complicaciones.	Sembrado de 2000 mil árboles de Huarango, regado y mantenimiento de estos, se dictaron charlas de capacitación ambiental a la comunidad y se concretaron alianzas con organizaciones como el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR) y la municipalidad de Ica.	4 136

CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	ODS
<b>Contenidos Generales</b>		
303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	Pág. 118-121	ODS 6
303-5: Consumo de agua	Pág. 121	ODS 6
3-3: Enfoque de gestión	Pág. 116-118, 124-133	ODS 3, 12, 13, 14, 15
305-4: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 131	ODS 3, 12, 13, 14, 15
305-2: Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	Pág. 131	ODS 3, 12, 13, 14, 15
305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 131	ODS 3, 12, 13, 14, 15
305-5: Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 129, 131	ODS 12
3-1: Enfoque de gestión	Pág. 116-118, 121-125	ODS 12
306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 121-123, 125	ODS 3, 6, 12, 14, 15
306-2: Gestión de impactos significativos con los residuos	Pág. 121-123, 125	ODS 3, 6, 12, 14, 15
306-3: Residuos generados	Pág. 124	ODS 3, 6, 12, 14, 15
306-4: Residuos no destinados a eliminación	Pág. 124	ODS 3, 6, 12, 14, 15
306-5: Residuos destinados a eliminación	Pág. 124	ODS 3, 6, 12, 14, 15
3-3: Enfoque de gestión	Pág. 81- 88	ODS 5, 8, 10
GRI 306: Residuos 2020		
GRI 401: Empleo 2016		



CONTENIDO GRI	NÚMERO DE PÁGINA	ODS
<b>Contenidos Generales</b>		
GRI 2: Contenidos generales	Pág. 36-37, 52-53	
2-13. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Pág. 4, 35	
2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 40-53	
2-15. Conflictos de interés	Pág. 43-44	
2-16. Comunicación de inquietudes críticas	Pág. 35-36	
2-16. Comunicaciones colectivas del máximo órgano de gobierno	Pág. 35-36	
2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Pág. 39-40	
2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 39-40	
2-19. Política de remuneración	Pág. 40	
2-20. Proceso para determinar la remuneración	Pág. 5-6, 14-15, 20-23, 59	
2-20. Proceso de compensación total anual	Pág. 11-12, 30-31, 40-41, 48-50	
2-21. Ratio de compensación sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 14-15, 30-31, 40-41, 48-50	
2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 40-56	
2-23. Compromisos y políticas	Pág. 15-18, 50	
2-24. Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 57-58, 159-160, 117-118, 135	
2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 20-24	
2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y mantener inquietudes	Pág. 15-18, 24-26	
2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas		
2-28. Aliación a asociaciones		
2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés		

CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	ODS
<b>Contenidos Generales</b>		
partos	Pág. 36-37, 52-53	
entación de reformas de sostenibilidad	Pág. 4, 35	
	Pág. 40-53	
	Pág. 43-44	
	Pág. 35-36	
	Pág. 35-36	
	Pág. 39-40	
	Pág. 39-40	
	Pág. 40	
	Pág. 15, 20-23, 59	

# CAPÍTULO

# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

# Índice de contenidos GRI

(GRI 2-3)

## DECLARACIÓN DE USO

CONTUGAS S.A.C. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero 2023 al 31 de diciembre del 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI 1 utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021

A continuación, nuestro índice GRI:

CONTENIDO GRI	NOMBRE DEL CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	ODS
<b>Contenidos Generales</b>			
<b>GRI 2: Contenidos generales</b>	2-1. Detalles organizativos	Pág. 2, 4, 8-9	-
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 4, 8-10	-
	2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Pág. 2, 4	-
	2-4. Actualización de la información - Verificación externa	El reporte no cuenta con actualización de información.	-
	2-5. Verificación externa	Pág. 96, 98	-
	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 8, 11-13, 47-49	-
	2-7. Empleados	Pág. 59 Debido a lineamientos internos del área responsable, no será colocado el cuadro comparativo del 2022-2023, respecto a las fluctuaciones de personal.	- -
	2-8. Trabajadores que no son empleados	Pág. 59	-
	2-9. Estructura de gobernanza y composición	Pág. 23-27	-
	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 23	-
	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág. 24	-
	2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Pág. 25-27	-

CONTENIDO GRI	NOMBRE DEL CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	ODS
<b>Contenidos Generales</b>			
<b>GRI 2:</b> Contenidos generales	2-13. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Pág. 26-27, 37-39	-
	2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 4, 25	-
	2-15. Conflictos de interés	Pág. 31, 37	-
	2-16. Comunicación de inquietudes críticas	Pág. 31	-
	2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Pág. 26	-
	2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 26	-
	2-19. Políticas de remuneración	Pág. 28	-
	2-20. Proceso para determinar la remuneración	Pág. 28	-
	2-21. Ratio de compensación total anual	Pág. 28	-
	2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 5, 15-20	-
	2-23. Compromisos y políticas	Pág. 12, 23, 29, 35, 41, 88, 89	-
	2-24. Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 15, 23, 29, 35	-
	2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 29, 37	-
	2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 15, 36	-
2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas	Pág. 40, 70, 75, 87	-	
2-28. Afiliación a asociaciones	Pág. 17-18	-	
2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 15-17, 19	-	

CONTENIDO GRI	NOMBRE DEL CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	ODS
<b>Contenidos Generales</b>			
	2-30. Convenios de negociación colectiva	Contugas S.A.C. no cuenta con sindicatos	-
<b>INDICADORES ESPECÍFICOS</b>			
<b>GRI 3:</b> Tema Materiales	3-1. Proceso de determinación de los temas materiales	Pág. 15-17	-
	3-2. Lista de temas materiales	Pág. 16-17	-
<b>INDICADORES ESPECÍFICOS</b>			
<b>GRI 201:</b> Desempeño económico 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 41	-
	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 41	ODS 8,9
<b>GRI 203:</b> Impactos económicos Indirectos 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 88	-
	203-2: Impactos económicos indirectos significativos	Pág. 88	ODS 8
<b>GRI 204:</b> Prácticas de adquisición 2016	3-3. Enfoque de gestión Contugas S.A.C. se encuentra en proceso de identificación de los impactos reales y potenciales, negativos y positivos, de la gestión de su cadena de valor. Esto con el objetivo de tomar acciones futuras sobre dichos impactos.	Pág. 47-49	-
	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 47	ODS 8
<b>GRI 205:</b> Anticorrupción 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 19. 36	-
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 36	ODS 16
<b>GRI 302:</b> Energía 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 80-81	-
	302-1: Consumo energético dentro de la organización	Pág. 80-81	ODS 7, 12, 13
	302-4: Reducción del consumo energético	Pág. 80-81	ODS 7, 12, 13
<b>GRI 303:</b> Agua y efluentes 2018	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 75-77	-

CONTENIDO GRI	NOMBRE DEL CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	ODS
<b>Contenidos Generales</b>			
<b>GRI 303:</b> Agua y efluentes 2018	303-1: Interacción con el agua como recurso compartido	Pág. 76-77	ODS 6
	303-5: Consumo de agua	Pág. 76	ODS 6
<b>GRI 305:</b> Emisiones 2016	3-3: Enfoque de gestión	Pág. 81-84	-
	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 81-84	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-2: Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Pág. 81-84	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 81-84	ODS 3, 12, 13, 14, 15
	305-5: Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 81-84	ODS 3, 12, 13, 14, 15
<b>GRI 306:</b> Residuos 2020	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 78-80	-
	306-1: Generación de residuos e impactos significativos relacionados con residuos	Pág. 78-80	ODS 12
	306-2: Gestión de impactos significativos con los residuos	Pág. 78-79	ODS 12
	306-3: Residuos generados	Pág. 78-80	ODS 3, 6, 12, 14, 15
	306-4: Residuos no destinados a eliminación	Pág. 78-80	ODS 3, 6, 12, 14, 15
	306-5: Residuos destinados a eliminación	Pág. 78-80	ODS 3, 6, 12, 14, 15
<b>GRI 401:</b> Empleo 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 56-64	-
	401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 60	ODS 5, 8, 10

CONTENIDO GRI	NOMBRE DEL CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	ODS
<b>Contenidos Generales</b>			
<b>GRI 403:</b> Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 68-73	-
	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 68, 70	ODS 3, 8
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 71	ODS 3, 8
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	Pág. 73	ODS 3, 8
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 71-72	ODS 3, 8
	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 72	ODS 3, 8
	403-6: Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 73	ODS 3, 8
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	Pág. 70	ODS 3, 8
<b>GRI 404:</b> Formación y enseñanza 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 58, 60-62	-
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Pág. 60-62	ODS 8
<b>GRI 405:</b> Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 62-67	-
	405.2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Pág. 64	ODS 5, 10
<b>GRI 413:</b> Comunidades locales 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 88	-
	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Pág. 91	-
<b>GRI 414:</b> Evaluación Social de Proveedores 2016	3-3. Enfoque de gestión	Pág. 47-48	-
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Durante el periodo objetivo de informe, no se identificaron a los proveedores con impactos sociales significativos negativos, potenciales y reales, con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación. Sin embargo, en el marco de nuestro enfoque de sostenibilidad, se tiene en agenda esta evaluación.	ODS 8

# Índice de Contenidos Propios del Negocio

INDICADOR	NOMBRE DEL CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA	
<b>Indicadores NO GRI: Indicadores propios del negocio</b>			
<b>NO GRI: IPN 1</b>	Gestión del riesgo operacional, adaptación climática y factores ESG	Pág. 37-39	
<b>NO GRI: IPN 2</b>	Satisfacción de los clientes	Pág. 51	La encuesta de satisfacción de clientes industriales es opcional de acuerdo a nuestros procedimientos internos y obedece a las necesidades del área de negocio. Sobre el seguimiento de la satisfacción de los clientes para este segmento, este es realizado de manera permanente a través de los ejecutivos de negocio (atención personalizada).
<b>NO GRI: IPN 3</b>	Canales de atención y gestión de reclamos	Pág. 50	
<b>NO GRI: IPN 4</b>	Innovación y digitalización	Pág. 53-54	
<b>NO GRI: IPN 5</b>	Transición energética bajo en carbono	Pág. 20	

# Índice SASB

INDICADOR	NOMBRE DEL CONTENIDO	NÚMERO DE PÁGINA
<b>Indicadores SASB: Seguridad operativa, preparación y respuesta ante emergencia</b>		
<b>EM-MD-540a.1</b>	Número de incidentes notificados	Pág. 8-11
<b>EM-MD-540a.2</b>	Porcentaje de tuberías de gas natural inspeccionados	Pág. 8-11
<b>EM-MD-540a.4</b>	Análisis de sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad y preparación frente a emergencias	Pág. 8-11



# CAPÍTULO

# 09

# INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE

## 9. INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE



El Informe de sostenibilidad 2023 de Contugas SAC, en adelante Contugas, cuenta con la verificación externa limitada de Avanza Sostenible SAC, en adelante Avanza Sostenible. El proceso de aseguramiento limitado tiene el propósito de garantizar la veracidad de la información contenida en el informe. El objetivo de la verificación es facilitar a los grupos de interés un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el Informe de sostenibilidad de la organización.

### 1. Objetivo del aseguramiento limitado

Hemos sido contratados por Contugas, para emitir un informe de aseguramiento limitado de su Informe de sostenibilidad, correspondiente al periodo 01 de enero del 2023 y el 31 de diciembre del 2023 que abarca lo siguiente:

- Verificación del nivel de cumplimiento con los requerimientos para la elaboración de informes utilizando como referencia a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).
- Verificación de 5 contenidos que representan la gestión de determinados temas materiales de Contugas, basados en el GRI e indicadores propios de la organización.
- Verificación del proceso de doble materialidad realizado por Contugas de acuerdo con los lineamientos del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) y los estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Nuestro compromiso de aseguramiento limitado se realizó únicamente en relación con los contenidos seleccionados relacionados a temas materiales del Informe de sostenibilidad 2023, detallados a continuación:

#### Contenidos materiales objeto de aseguramiento

GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
GRI 403-1	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
NO GRI: IPN 2	Satisfacción de los clientes
NO GRI: IPN 3	Canales de atención y gestión de reclamos

El presente informe de aseguramiento no se extiende a información de períodos anteriores ni otra información relacionada a dicho Informe de Sostenibilidad.

### 2. Estándares aplicados por Contugas

Los criterios utilizados por Contugas para preparar la información objeto de aseguramiento e incluida en el Informe de sostenibilidad 2023 fueron los estándares del Global Reporting Initiative (GRI); y para el proceso de doble materialidad se usaron los lineamientos del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) y de los estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

### 3. Responsabilidad de la Dirección de la empresa

Contugas es responsable por la elaboración y presentación de la información contenida en su Informe de sostenibilidad 2023 con los requerimientos y principios del GRI; así como los estándares SASB y lineamientos del EFRAG para el desarrollo del proceso de doble materialidad. Dicha responsabilidad incluye establecer las bases y criterios para la preparación de este informe, así como también definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información que se considere necesario para permitir que el Informe de Sostenibilidad esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Contugas ha informado a Avanza Sostenible que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe de sostenibilidad hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

### 4. Responsabilidades de Avanza Sostenible

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la información objeto de aseguramiento, sobre la base de los procedimientos realizados y la evidencia obtenida.

Llevamos a cabo nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional ISAE 3000 (por sus siglas en inglés) emitida por el “International Auditing and Assurance Standards Board” (IAASB). Esta norma exige que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos el encargo con el fin de obtener una seguridad limitada, en lo que es materia de nuestra competencia acerca de si la información detallada en el alcance de este informe ha sido preparada en todos sus aspectos significativos.

En un encargo de aseguramiento limitado, el profesional que ejerce esta verificación lleva a cabo procedimientos principalmente consistentes en realizar indagaciones a la dirección y a otras personas de la organización según corresponda, así como en aplicar procedimientos analíticos y evaluar la evidencia obtenida.

### 5. Descripción de los procedimientos ejecutados

Los procedimientos que realizamos se basaron en nuestro juicio profesional y en las bases efectivas de las evidencias obtenidas sobre el cumplimiento por parte de Contugas de los lineamientos del GRI para la elaboración del Informe de Sostenibilidad 2023, así como de los estándares EFRAG y SASB, y la aplicación de otros procedimientos necesarios. Estos procedimientos fueron aplicados sobre los registros y documentación proporcionada por Contugas. Nuestro trabajo se fundamentó en la presunción de que la información proporcionada es completa, precisa, legítima y libre de fraudes y otros actos ilegales, considerando su apariencia y estructura formal.

Estos procedimientos se detallan a continuación:

- Comprensión de las metodologías utilizadas para la recopilación de información y mecanismos de control; pero no se evalúa su diseño ni eficacia operativa.
- Revisión y comprensión del proceso de doble materialidad y el uso de los estándares SASB y los lineamientos de EFRAG.

- Revisión del reporte de sostenibilidad con referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).
- Entrevistas a los responsables del proceso de materialidad y de los 5 contenidos del reporte de sostenibilidad a ser verificados externamente. En estas entrevistas se evalúa la confiabilidad de la información reportada a través de revisión de evidencias.
- Revisión de evidencias cuantitativas y cualitativas.
- Verificación de los criterios de cálculo y su correcta aplicación conforme a las metodologías descritas en los criterios de los indicadores objeto de aseguramiento.
- Realización de procedimientos de revisión analítica para respaldar la razonabilidad de los datos presentados.
- Análisis de los procesos de recolección y control interno de los datos cuantitativos reflejados en el informe, evaluando la confiabilidad de la información mediante procedimientos analíticos y pruebas de revisión basadas en muestreos
- Entendimiento de las herramientas usadas para generar, agregar y reportar la información objeto de aseguramiento mediante indagaciones con los responsables de los procesos relacionados.
- Recálculos de información

Las conclusiones se fundamentan en los resultados obtenidos mediante un proceso de carácter muestral y no eximen a Contugas de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación aplicable.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de este certificado cuenta con los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y capacidad necesarios para llevar a cabo dichas actividades de manera eficaz.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

## 6. Conclusión

Sobre la base del trabajo detallado en el objeto de este informe:

- Verificación del nivel de cumplimiento de los requerimientos para la elaboración de informes utilizando como referencia a los Estándares del GRI: Nada llamó nuestra atención que nos hiciera pensar que Contugas no cumple con los tres requerimientos para la elaboración de informes utilizando como referencia a los Estándares GRI, que se detallan a continuación:
  - o Publicar un índice de contenidos GRI
  - o Proporcionar una declaración de uso
  - o Notificar a GRI (que se hará posteriormente a la publicación del informe de sostenibilidad 2023)
- Verificación del proceso de doble materialidad realizado por LA EMPRESA: Para el aseguramiento limitado de la doble materialidad 2023 de CONTUGAS SAC se consideró el enfoque metodológico propuesta por la empresa basado en los estándares GRI, SASB y los lineamientos de EFRAG. El proceso de aseguramiento abarcó las siguientes etapas de la doble materialidad 2023: comprensión del contexto de la organización, identificación de riesgos, oportunidades e impactos, matriz de doble materialidad y presentación de resultados. Nada llamó nuestra atención que nos hiciera pensar que el proceso de doble materialidad no están preparados bajos los estándares GRI, SASB y los lineamientos de EFRAG.
- Verificación de 5 contenidos que representan la gestión de los temas materiales de LA EMPRESA: Nada llamó nuestra atención que nos hiciera pensar que los cinco contenidos del reporte de sostenibilidad

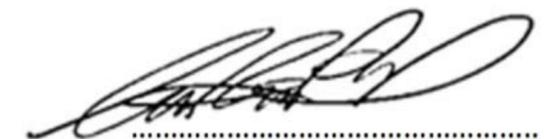
seleccionados como materiales a ser verificados externamente no estén preparados en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los estándares del GRI.

## 7. Independencia y gestión ética y de calidad

Nuestra firma AVANZA SOSTENIBLE aplica un sistema de gestión de calidad y antisoborno certificada con las Normas ISO 9001 e ISO 37001. Asimismo es miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, es GRI Training Partner y miembro del IFRS Sustainability Alliance. Por lo tanto, mantenemos un sistema que incluye procedimientos éticos y de calidad; así como altos conocimientos técnicos sobre la gestión y recopilación de información no financiera reconocidos y certificados internacionalmente.

AVANZA SOSTENIBLE se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en el presente certificado.

Lima, 10 de junio de 2024



**Cecilia Ursula Rizo Patrón Pinto**  
Directora Ejecutiva  
Avanza Sostenible



Contugas

Grupo Energía Bogotá