



## Reporte de Sustentabilidad, 2022

**Raíces profundas en el futuro:**  
Confiabilidad y eficiencia para  
habilitar la transición energética.





# Índice

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Mensaje del Director General</b> .....   | 3  |
| <b>2. Aspectos destacados Saavi para 2022</b> .....  | 5  |
| <b>3. Acerca del presente reporte:</b> <i>avance, estructura y plataforma visual</i> .....               | 6  |
| <b>4. Acerca de Saavi Energía:</b> <i>Visión, Valores y Marco de Gobierno Corporativo</i> .....          | 10 |
| <b>5. Habilitar la transición energética:</b> <i>Liderar el cambio hacia un futuro sustentable</i> ..... | 17 |
| <b>6. Confiabilidad y Eficiencia:</b> <i>Creación de confianza dentro y fuera de la Empresa</i> .....    | 28 |
| <b>7. Enfoque de sustentabilidad en 2023</b> .....   | 48 |
| <b>8. Índice GRI (Global Reporting Initiative)</b> .....   | 49 |

# 1. Mensaje del Director General

A todas nuestras partes interesadas:

2022 fue un punto de inflexión en los esfuerzos de Saavi por cumplir su misión de convertirse en el principal productor de energía en México. El año pasado, la Empresa logró hitos clave en este proceso, ya que aumentamos sustancialmente nuestra capacidad de generación, pero también dimos pasos decisivos hacia la consolidación de nuestras prácticas empresariales de sustentabilidad a largo plazo: garantizar la confiabilidad y eficiencia para habilitar la transición energética.

A lo largo de 2021, Saavi desarrolló un análisis de riesgos climáticos para fomentar la alineación de nuestras operaciones con los esfuerzos globales sobre cambio climático, y **2022 fue el primer año en el que la Empresa se comprometió con los objetivos de reducción de intensidad de emisiones para 2030**. A partir de 2022, la Compañía centrará sus esfuerzos de descarbonización en dos líneas de actuación: i) aumentar la eficiencia de nuestras actividades de Operación y Mantenimiento (OyM) mediante la aplicación de la tecnología disponible y, ii) diversificar nuestro portafolio de generación para desarrollar e integrar capacidad instalada de energía renovable en nuestra flota.

De acuerdo con nuestra visión de crecimiento sostenible, Saavi alcanzó dos hitos en su historia corporativa. En primer lugar, en abril de 2022, inauguramos la empresa Saavi Power Mobile Solutions (SPMS), una flota de turbinas móviles de última generación capaz de suministrar energía segura, asequible y eficiente a sistemas transfronterizos de México y Estados Unidos. SPMS desempeña un papel clave para permitir la transición energética a fuentes más limpias, resolviendo las deficiencias actuales de infraestructura y contribuyendo a la confiabilidad de los sistemas, mientras se dispone de nueva capacidad, pero también garantizando el suministro de servicios clave en comunidades en riesgo debido a temperaturas extremas.

En segundo lugar, en noviembre de 2022, la Empresa adquirió Tierra Mojada, una central de ciclo combinado de 874 MW de última generación y alta eficiencia, en la región occidental de México. Esta transacción no sólo permitió a Saavi aumentar su capacidad instalada en un 33%, sino también consolidar su presencia en los principales corredores industriales del país y avanzar sustancialmente en su camino hacia la descarbonización.

A medida que nuestro plan de crecimiento sustentable alcanzaba estos importantes resultados, la Empresa reforzaba simultáneamente su atención a la aplicación de las normas medioambientales, la mejora del gobierno corporativo y la mejora del entorno laboral. Además de los objetivos de reducción de emisiones de intensidad 2030 descritos anteriormente, asignamos recursos clave a tres prioridades:

- **Primera edición del índice de consumo de agua.**
- **Objetivos de inclusión de género 2030.**
- **Política de filantropía corporativa e iniciativas de inversión social**

México y la región de Norteamérica se encuentran en medio de una profunda transformación energética que tiene impactos directos en la economía, el medio ambiente y el bienestar social de nuestras comunidades. Estoy seguro de que Saavi Energía desempeñará un papel cada vez más decisivo en la configuración de las prácticas empresariales del futuro en un sector que es fundamental para una transformación regional efectiva.

Mediante esfuerzos conjuntos y con el apoyo de nuestros inversionistas, Saavi continuará generando valor para sus accionistas, así como ayudando a nuestros grupos de interés a beneficiarse del cambio regional.

Juntos, seguiremos iluminando vidas.

**“2022 fue el primer año en el que la Empresa se comprometió con los objetivos de reducción de intensidad de emisiones para 2030.”**

*Jaime Tupper, Director General*



## 2. Aspectos destacados Saavi para 2022

### Puntos clave

**3.5 GW**  
de capacidad instalada  
**33%** de crecimiento anual

**97%** de toda el agua usada de los recursos proviene de agua residual

**9.3** millones de viviendas iluminadas en 2022  
48% de crecimiento al año

**43%** de participación de mujeres en el corporativo  
y **29%** de mujeres en el Consejo de Administración

**2.5**  
de expansión de Becas STEM

Primera publicación del índice de consumo de agua:  
**0.53 m<sup>3</sup>/MWh**

### Expectativas

Objetivos de reducción de liberación de emisiones para 2030  
**25%** desde la línea base de 2019

Objetivo de D&I hacia 2030  
**50%** de mujeres en el corporativo

Nuevo plan de inversión social de Saavi en **2023**

### **3. Acerca del presente informe: avance, estructura y plataforma visual**

En los últimos tres años, Saavi Energía ha alineado sus prácticas Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo ESG (Environmental, Social and Governance) con los estándares y objetivos globales de este informe. Con ese compromiso, la Empresa adoptó los estándares GRI (Global Reporting Initiative) y alineó sus esfuerzos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS (Sustainable Development Goals) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Durante 2020, Saavi llevó a cabo un análisis de materialidad para establecer la línea base de las iniciativas ESG y poder ser capaces de rastrearlas a lo largo del tiempo. El análisis se basó en una serie de entrevistas con los grupos de interés de la Empresa, como colaboradores, clientes, accionistas, organismos e instituciones gubernamentales, proveedores, comunidades vecinas y competidores. Las entrevistas fueron diseñadas para identificar y aplicar al portafolio de Saavi Energía, un catálogo predefinido de GRI sobre temas de importancia para el sector energético en todo el mundo, con el fin de priorizar aquellos con relevancia real para la empresa.

Los resultados apuntaron a nueve temas importantes con impacto económico, social y ambiental que en 2021 se convirtieron en la base del primer marco de sostenibilidad de Saavi:

- 1) Seguridad y Salud en el Trabajo,**
- 2) Clima y Cultura de la Organización,**
- 3) Bienestar de los Colaboradores y sus Familias,**
- 4) Diversidad e Inclusión,**
- 5) Escasez de Agua,**
- 6) Evaluación y Control de Riesgos Ambientales,**
- 7) Eficiencia en la Generación de Energía,**
- 8) Generación de Energía Limpia,**
- 9) Reducción de Emisiones de GHG**

En 2021, asignamos recursos para sistematizar nuestras acciones de sostenibilidad y ampliar la información disponible para enfrentar mejor los retos en materia Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo que tenemos por delante. En el informe de sostenibilidad de 2021, se publicó una primera visión ESG integrada por tres componentes:

- I. Procesos y recursos más sustentables (E),
- II. Relaciones más sustentables con nuestros empleados y con las comunidades en las que operamos (S)
- III. Un Mejor Gobierno Corporativo (G)

Como parte de la evolución en las prácticas ESG de Saavi, durante 2022 nuestra estrategia de sostenibilidad se robusteció para reflejar de mejor manera la misión general de la Empresa y su oferta de valor público y definir objetivos para su implementación hacia 2030, al tiempo que aborda eficazmente temas importantes previamente identificados. Como se describe en la carta de nuestro Director General, la contribución de Saavi a la mejora económica, social y ambiental se enfoca en la **misión de contribuir a la confiabilidad y eficiencia necesarias para habilitar la transición energética**. Los principales componentes de esta reformulación permiten una alineación más natural de nuestra práctica de sostenibilidad con la actividad principal de la Empresa y ayudan al desarrollo de índices clave de desempeño (KPIs o 'Key Performance

Indexes') relevantes y a la recopilación de información. Salvo que se especifique lo contrario, este informe 2022 incluye datos recopilados entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 y está organizado de la siguiente manera:

**I. Habilitar la transición energética (E):** Esfuerzos para hacer frente al riesgo climático y facilitar a las partes interesadas la adopción y migración a fuentes de energía más limpias.

- a. Estrategia de descarbonización: objetivo de reducción de emisiones para 2030 y protección del medio ambiente.
- b. Eficiencia en el uso del agua
- c. Evaluación y control de riesgos ambientales
- d. Protección de la biodiversidad

**II. Confiabilidad y eficiencia (S&G):** Medidas internas y externas de Saavi para fomentar la confianza con los empleados y las comunidades, que incluyen:

- a. Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión
- b. Salud y seguridad ocupacional
- c. Compromiso con la comunidad
- d. Gobierno Corporativo y cumplimiento con la reglamentación aplicable.

2019

**Responsabilidad Social**

2020

**Contexto de Sostenibilidad**

**Análisis de Materialidad**

**Primera estrategia de sostenibilidad:**

**Ambiente (E)**

- Medición de emisiones
- Sistema de gestión ambiental

**Social (S)**

- Igualdad, Diversidad e Inclusión
- Bienestar del empleado
- Cultura Organizacional y Clima Laboral

**Gobierno Corporativo (G)**

- Código de Ética
- Anticorrupción

2021

**Empieza la transformación ESG**

**Nueva estrategia y modelo de sostenibilidad:**

**Análisis de Materialidad Ambiental (E):  
Procesos y recursos más sustentables**

- Reforestación
- Definición de la estrategia de descarbonización (Fase I, inventario de emisiones)
- Análisis de Vulnerabilidad del Agua

**Social (S): Relaciones más sustentables con nuestros empleados y las comunidades en donde operamos**

- Programa VIVE de Saavi
- Seguridad ocupacional
- Inversión en la comunidad (soporte a la comunidad y Programa de Energía con Equidad)

**Gobierno Corporativo (G)**

- Cumplimiento con Reglamentación Legal
- KPIs en materia de Anticorrupción y código de ética
- Mecanismo de rastreo de casos

2022

**I. Permitir la transición energética (E): Medidas para afrontar el riesgo climático y facilitar la adaptación de las partes interesadas hacia fuentes de energía más limpias.**

- a. Estrategia de descarbonización: objetivo de reducciones de emisiones para 2030 y protección del clima.
- b. Eficiencia en el uso del agua.
- c. Evaluación y control de riesgo ambiental.
- d. Protección de la biodiversidad.

**II. Confiabilidad y Eficiencia (S & G): Esfuerzos de Saavi para lograr la confianza de partes internas y externas, incluyendo:**

- a. Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión.
- b. Salud y seguridad ocupacional.
- c. Participación de la comunidad
- d. Gobierno corporativo y cumplimiento con la reglamentación aplicable.



Los principales temas abordados son los Objetivos de Desarrollo Sustentable de la ONU (UN 2030 SDG) para 2030 y la evolución de KPIs que serán resaltados en cada segmento para facilitar seguimiento futuro.

| SECCIÓN                                   | PILAR                         | DESCRIPCIÓN  | KPI   | VALOR 2021 | VALOR 2022 |
|---|-------------------------------|--|---|------------|------------|
| <b>Habilitar la transición energética</b> | Ambiental (E)                 | Estrategia de Descarbonización                               | Intensidad de emisiones: Co2 Ton/MWh                    | 0.441      | 0.445      |
|   |                               | Consumo de agua  | Indicador de consumo de agua (m3/MWh)                   | 0.52       | 0.53       |
|   |                               |  | Porcentaje de agua potable                              | 7%         | 3%         |
|   |                               |  | Porcentaje de uso de agua residual                      | 93%        | 97%        |
|   |                               |  | Agua redireccionada a las comunidades                   | 10.1%      | 9%         |
|   |                               | Evaluación y control de riesgo ambiental                     | Multas ambientales                                      | 0          | 0          |
| Protección de la biodiversidad            | Total de árboles plantados    | 1,800  | 1,600   |            |            |
| <b>Confiable y eficiencia</b>             | Social (S)                    | Cultura organizacional, bienestar y D&I                      | Encuesta de clima laboral – Satisfacción                | 72.6%      | 73.2%      |
|   |                               |  | Rotación de talento                                     | 9.0%       | 7.6%       |
|   |                               |  | Participación de las mujeres en la Empresa              | 18%        | 20%        |
|   |                               |  | Participación de las mujeres en el Corporativo de Saavi | 39%        | 43%        |
|   | Salud y Seguridad Ocupacional | Incidentes con tiempo perdido (LTIs o 'Lost Time Incidents') | 1   | 2          |            |
|   |                               | Incidentes de seguridad                                      | 1   | 3          |            |
|   | Gobierno Corporativo (G)      | Participación de la Comunidad                                | Iniciativas de inversión social- Becas STEM             | 2          | 5          |
| Quejas de la comunidad                    |                               |  | 0   | 0          |            |
| Marco de cumplimiento                     |                               |  | Capacitación en marco de cumplimiento corporativo.      | N/A        | 6 cursos   |
|   | Ciberseguridad                | Brechas de seguridad cibernética.                            | 0   | 0          |            |

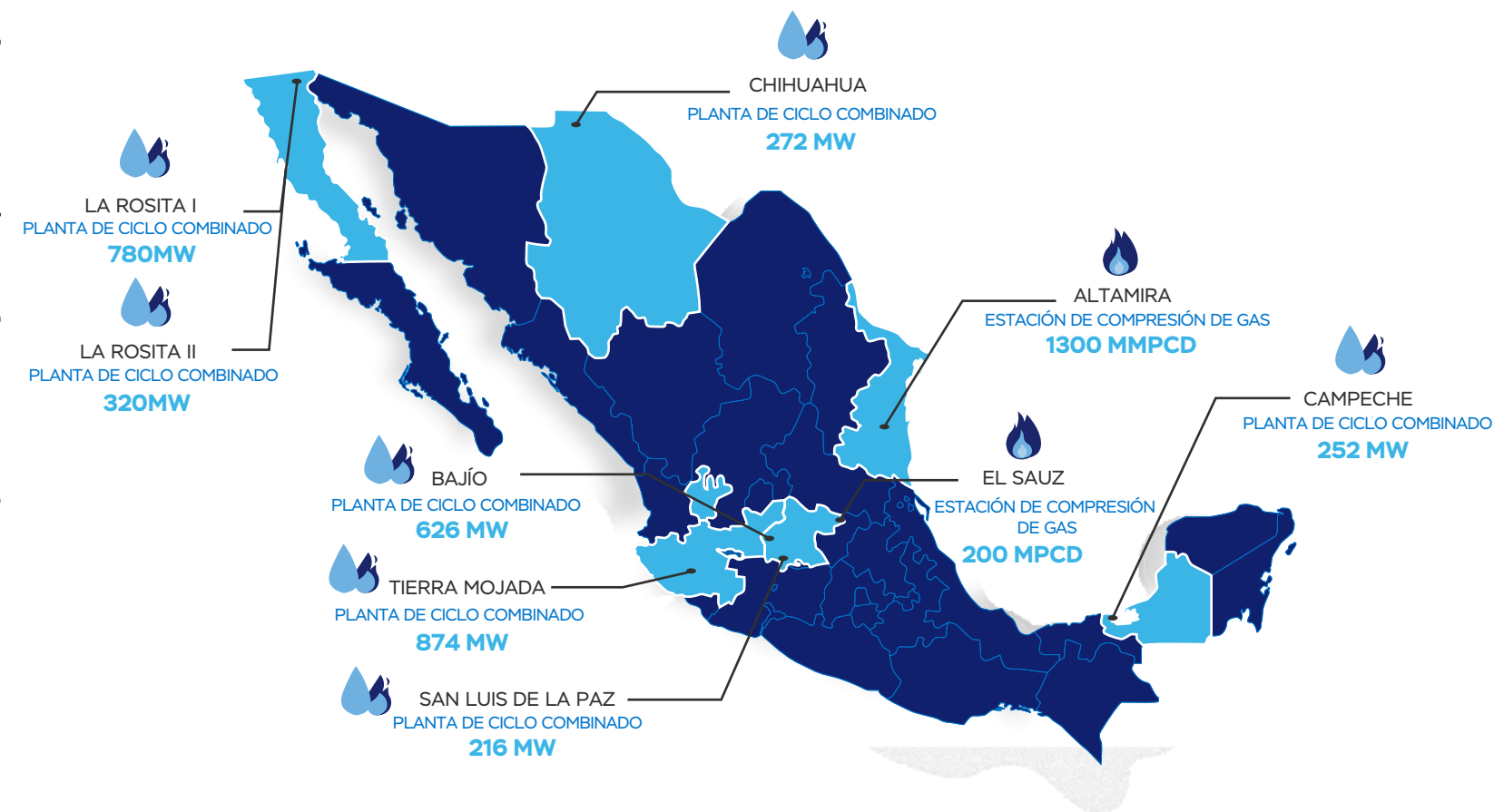
# 4. Acerca de Saavi Energía: Visión, Valores y Marco de Gobierno Corporativo

## 4.1 Acerca de nosotros:

Saavi opera en los Estados Unidos y México siendo el segundo mayor productor privado de energía de México, con un sólido portafolio de clientes integrado por consumidores comerciales e industriales (C&I) transfronterizos, así como por la empresa de energía pública mexicana (CFE). Nuestro portafolio de capacidad instalada se compone actualmente de siete plantas de ciclo combinado altamente eficientes, ubicadas estratégicamente para satisfacer la demanda industrial en todo México y California, tres estaciones de compresión de gas y una flota de turbinas móviles para el suministro temporal.

La adquisición estratégica de Tierra Mojada en 2022, una central de ciclo combinado de última generación de 874 MW situada en la región occidental de México, amplió nuestra flota de generación en un 33% hasta un total de aproximadamente 3.5 GW de potencia instalada. Su integración es un hito significativo para Saavi ya que consolida nuestra posición como empresa independiente líder en generación de energía, con una escala y un alcance de operaciones únicos en todo el país y una propuesta de valor diferenciada para los clientes industriales en México y en Estados Unidos.

Durante 2021, Saavi proporcionó energía equivalente a 6.3 millones de viviendas. Durante 2022 alcanzó a **9.3 millones de hogares.**



La adición de Tierra Mojada no solo contribuirá de manera sustancial en la reducción de la edad promedio de nuestros activos, sino que también ayudará a que la Empresa logre sus objetivos de reducción de emisiones para 2030, mejorando el uso eficiente de agua y reduciendo la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero.



Además de la flota de generación permanente de la Empresa, en 2022 Saavi inauguró un nuevo modelo de negocio llamado Saavi Power Mobile Solutions (“SPMS”) enfocado en soluciones temporales de energía usando turbinas móviles. Estas turbinas son capaces de ofrecer energía segura, asequible y eficiente a México y Estados Unidos mediante sistemas transfronterizos. Durante 2022, SPMS ayudó a las localidades, como Baja California, a afrontar eficientemente las condiciones ambientales extremas.

SPMS puede movilizarse a diferentes áreas geográficas, con un proceso de instalación y transporte extremadamente expedito y es capaz de proporcionar:

- Una solución rápida para suministrar energía mientras se desarrolla una solución permanente a largo plazo.
- Energía de emergencia para zonas en crisis o en riesgo de inestabilidad.
- Acceso a la energía para regiones geográficas donde la infraestructura de combustible es limitada o no está disponible.



A través de nuestra capacidad de generación fija y móvil, Saavi Energía contribuye a la confiabilidad de los sistemas eléctricos en México y Estados Unidos, ayudando a garantizar una energía segura, asequible y eficiente para satisfacer la demanda del mercado, fomentando la integración energética en la región de Norteamérica.

## 4.2 Nuestra Visión y Valores

Las operaciones de Saavi se han guiado por una visión clara y seis valores fundamentales que impulsan nuestro rendimiento.

**Visión:** Ser el principal productor de energía eléctrica en México a través de nuestra capacidad de generación, así como de nuestra calidad, innovación y dinamismo, aunados al compromiso con el desarrollo de nuestra gente, clientes y comunidades, con prácticas de negocio sustentables.

Nuestros **valores fundamentales** nos ayudan a moldear la forma en que interactuamos con nuestros principales grupos de interés con los más altos estándares y políticas de calidad.

**1. Innovación.** Estamos abiertos a nuevas ideas, formas de hacer las cosas y tendencias. Trabajamos constantemente para mejorar nuestros procesos y productos y nos mantenemos al tanto de las mejores prácticas del sector, al tiempo que somos creativos a la hora de encontrar soluciones innovadoras para nuestros retos.

**2. Integridad.** Conducimos nuestras relaciones con nuestros compañeros y con cualquier miembro de la sociedad con igualdad, rectitud, transparencia y respeto. Somos francos en todos los procesos de negociación, comunicamos nuestras intenciones y expresamos nuestros desacuerdos de forma constructiva y honesta. No seguimos ni permitimos prácticas poco éticas.

**3. Trabajo en equipo.** Trabajar en equipo para alcanzar nuestros objetivos aprovechando al máximo las capacidades de cada uno de nosotros. Mantenemos comunicación y apoyo constantes en todos los departamentos de la empresa. Promovemos un entorno de trabajo empático y cooperativo, en donde todas las opiniones y los comentarios son siempre bienvenidos.

**4. Compromiso.** Somos proactivos y disciplinados en cada una de nuestras tareas y en el uso de los recursos, cumpliendo los objetivos y políticas de la Empresa. Entregamos nuestras tareas a tiempo y supervisamos nuestros resultados, asegurándonos de que nuestras decisiones se alinean con nuestros grupos de interés y con el medio ambiente.

**5. Pasión.** Disfrutamos lo que hacemos y lo convertimos en nuestro proyecto de vida. Siempre buscamos la mejor manera de alcanzar nuestros objetivos personales y corporativos con entusiasmo apoyándonos de una retroalimentación eficaz. Queremos que todos tengan un sentimiento de pertenencia y orgullo mientras perseguimos nuestros objetivos.

**6. Orientación al cliente.** Proporcionamos a nuestros clientes soluciones y servicios especializados para satisfacer sus requerimientos exclusivos, al tiempo que mantenemos un contacto continuo para analizar las expectativas mutuas e identificar áreas de mejora.

### 4.3 Nuestro marco de gobierno corporativo:

Saavi cuenta con más de 20 años de experiencia operando en México, desde su fundación en 1995, bajo el nombre de InterGen. Durante 2021, Saavi fue adquirida por el fondo Global Infrastructure Partners (GIP), líder global ubicado en Estados Unidos.



El Marco de Gobierno Corporativo de Saavi es liderado por nuestro **Consejo de Administración y cinco Comités, apoyados por todo el equipo administrativo. Nuestro Consejo de Administración está formado por siete miembros: tres consejeros de instituciones con participación accionaria, dos que representan a la administración de Saavi y dos independientes. El 29% de nuestro Consejo está formado por mujeres.**

Además, existen cinco comités que supervisan aspectos específicos del negocio:



### • Comité ESG



### • Comité de Auditoría



### • Comité de Operaciones



### • Comité Comercial



### • Comité de Remuneraciones

#### **Comité de Asuntos Ambientales, Sociales y Gobierno Corporativo:**

- Revisa, monitorea e informa las actividades de Saavi al comité para dar cumplimiento con la legislación en materia de salud, seguridad y medio ambiente.
- Monitorea las tendencias en el sector y analiza objetivos y/o indicadores sugeridos o reconocidos por organiza-

ciones relacionadas en el sector para asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo de Saavi.

- Sugiere las lecciones aprendidas y las mejoras en los esfuerzos de Saavi para proteger el medio ambiente.
- Realiza, presenta, monitorea y reporta al Consejo, el plan integral de relacionamiento con la comunidad.
- Monitorea, evalúa y sugiere acciones para resolver problemas que surjan en la comunidad
- Elabora y presenta al Consejo, propuestas para reducir las emisiones y huella de carbono de la compañía.
- Prepara y presenta el informe ambiental, social y de gobierno corporativo al Consejo, indicando el avance en los objetivos e hitos previamente discutidos.

#### **Comité de Auditoría.**

- Revisa con el Consejo y el auditor externo los problemas principales en relación con las políticas de contabilidad y prácticas de auditoría, así como los problemas principales para determinar si los controles internos de Saavi son los adecuados y si se requiere una auditoría especial para mitigar deficiencias que puedan impactar las finanzas de Saavi.
- Revisa y propone al Consejo los planes de auditoría interna de Saavi, la cooperación con los auditores externos y decide la medida en la que el alcance de la auditoría planeada detectará cualquier deficiencia en el control interno, fraude u otra acción ilegal.

- Supervisa reclamaciones presentadas en relación con cualquier incumplimiento con el negocio y da instrucciones al comité de ética.
- Monitorea e informa al consejo sobre acciones legales existentes que involucren, de manera directa o indirecta, a las subsidiarias controladas de Saavi y que puedan tener impacto en las finanzas de la Empresa.

### **Comité de Operaciones.**

- Revisa, discute y propone los planes de operación a corto, mediano y largo plazo, los cuales deben estar alineados con las premisas comerciales y deben seguir buenas prácticas de operación.
- Revisa el desempeño operativo de Saavi en relación con sus activos mediante indicadores de desempeño clave establecidos para cada uno.
- Analiza, propone y/o sugiere planes para resolver problemas operativos que tienen impacto en los activos de las subsidiarias controladas por Saavi.
- Visita y observa las instalaciones operativas clave e implementa un canal de comunicaciones eficiente con el personal de cada central.

### **Comité Comercial.**

- Propone la estrategia comercial de Saavi a corto, mediano y largo plazo.
- Realiza la evaluación para el Consejo, respecto de la posición de riesgo de productos de Saavi y su evolución.
- Realiza el análisis de mercado y proyecciones, incluyendo la evaluación de reglamentación, tarifas, precios mayoristas, demanda y comparaciones de mercado.

### **Comité de Remuneraciones.**

- Revisa y aprueba los programas de compensación de Saavi, para asegurar la atracción y retención de ejecutivos y la alineación de intereses de liderazgo clave con intereses a largo plazo de Saavi.
- Establece los objetivos de desempeño relacionado con esquemas de pago, acciones o esquemas de opción de acciones operados por Saavi y, de ser conveniente, solicita al Consejo que se obtenga la aprobación de acuerdos de incentivos a largo plazo.
- Revisa y discute los planes de sucesión corporativa para el Director General y, en la medida en que sea aplicable, para otros ejecutivos clave.

Además, el marco de Gobierno Corporativo de Saavi también se guía por las obligaciones que tiene Saavi en relación con tres bonos 144a/Reg-S (que cotizan en la Bolsa de Valores de Singapur) que la Empresa emitió en el pasado. Estas emisiones están regidas por Instrumentos de Emisión de Bonos que incluyen acuerdos que establecen acciones que el Emisor acordó llevar a cabo (o que se abstiene de llevar a cabo) como parte de su negocio cotidiano, para proteger los intereses de las diferentes partes interesadas.

Respecto de tales instrumentos, **Saavi prepara informes trimestrales que se entregan a los inversionistas, en los que se aborda el desempeño financiero y operativo de la Empresa.** Estos informes también reportan la métrica ESG y monitorean su desempeño a través del tiempo.

Además, estos bonos son evaluados por las agencias calificadoras de crédito internacionales más importantes (Fitch Ratings, Moody's Investors Service y S&P Global Ratings). En sus evaluaciones, estas agencias también incluyen los criterios ESG y producen calificaciones independientes que reflejan el desempeño del emisor sobre estos temas.

Asimismo, toda la flota de Saavi está sujeta a auditorías anuales para evaluar el cumplimiento con los Principios de Ecuador, que son reglas útiles para la Empresa en la gestión de sus riesgos sociales y ambientales.

Estas evaluaciones nos permiten identificar brechas potenciales en la gestión de riesgo social y ambiental y crean los respectivos planes de acción.

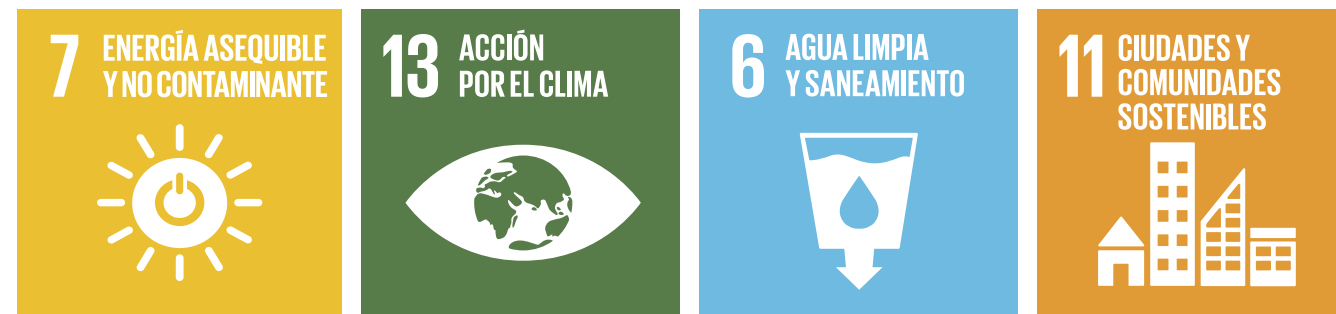
Finalmente, la compañía aseguradora con la que trabaja Saavi fortaleció la resiliencia climática de sus clientes, al mapear los riesgos relevantes ya sea en la región en la que opera el cliente o al cliente específico. Con base en estos análisis, se crean comparaciones útiles para que la Empresa identifique su situación actual y sus áreas de oportunidad en la resiliencia climática vis-à-vis otras empresas del sector donde opera.



## 5. Habilitar la transición energética: liderando el cambio hacia un futuro sustentable.

**Temas importantes abordados:** generación de energía eficiente, generación de energía limpia, reducción de emisiones GEI, escasez de agua, control de evaluación de riesgo ambiental.

### Objetivos de Desarrollo Sustentable de la ONU para 2030:



La transformación energética a fuentes más limpias es uno de los retos globales de nuestra generación. Para lograr los objetivos de descarbonización a tiempo y combatir efectivamente el cambio climático, todos los sistemas energéticos del mundo y especialmente en la región de Norteamérica, están realizando una rápida transformación, principalmente mediante tres acciones relevantes; la movilización masiva de recursos financieros, alto despliegue de capacidad de ejecución e innovación tecnológica exponencial.

Una de las tareas más urgentes en este proceso es salvaguardar la confiabilidad y eficiencia de los sistemas de energía, mientras tiene lugar una integración sustancial de

recursos renovables al sistema. Saavi Energía tiene un mandato directo de sus inversionistas para ayudar a habilitar la transición energética contribuyendo con la confiabilidad del sistema y diversificando su portafolio hacia las energías limpias.

En 2022 Saavi llevó a cabo dos acciones para cumplir con este mandato: establecer por primera vez su objetivo de reducción de intensidad de emisiones para 2030, que incluye estrategias internas y externas de descarbonización y la emisión de la primera edición del Índice de Consumo de Agua. Ambas iniciativas serán la línea base para comunicar nuestros esfuerzos actuales, así como para proporcionar una plataforma de seguimiento futuro.

Además de estos hitos, la Empresa aseguró el cumplimiento con la reglamentación ambiental en todas sus plantas, evaluó y previno los riesgos ambientales y continuó con las iniciativas de protección de biodiversidad implementadas en los períodos de informes previos.

Finalmente, para apoyar nuestros esfuerzos de sostenibilidad, desde julio de 2022 Saavi asignó recursos para avanzar hacia la energía renovable y la descarbonización de nuestro país, a través de la presidencia de la Asociación Mexicana de Energía Solar (Asolmex), una de las asociaciones líderes del sector energético a nivel nacional. Asolmex no se dedica únicamente a promover la generación de energía solar, sino también a la discusión de la política regional sobre la forma de garantizar una energía limpia, asequible y confiable para combatir el cambio climático y promover el crecimiento económico.

## 5.1 Estrategia de Descarbonización

La estrategia de descarbonización es una piedra angular de la visión corporativa de Saavi como agente activo para permitir la transición energética. Desde 2019, el primer año en el que el equipo administrativo de Saavi estuvo totalmente integrado, se establecieron protocolos de eficiencia en toda la flota de generación, a través de mejora en el desempeño térmico. Todas nuestras plantas de generación en el Sistema Interconectado Nacional (SIN) y el Sistema de Baja California (BCA) están en el primer cuartil de mérito de despacho económico, excepto por Campeche. Además, la central LR2 es una central de energía importante en el sistema de California, toda vez que proporciona capacidad firme a CAISO y permite el suministro de energía durante períodos de demanda máxima.

Después de una cuidadosa evaluación de nuestra evolución previa, la Empresa realizó una evaluación interna de varias opciones para diseñar el objetivo de reducción de intensidad de emisiones para 2030, incorporando cuatro fuentes de información:

- 1) Análisis de intensidad de emisiones por central, definiendo el 2019 como año base.

- 2) Ejercicio de comparación de mercado, enfocándose en participantes con portafolios y operaciones comparables en México y Latinoamérica.

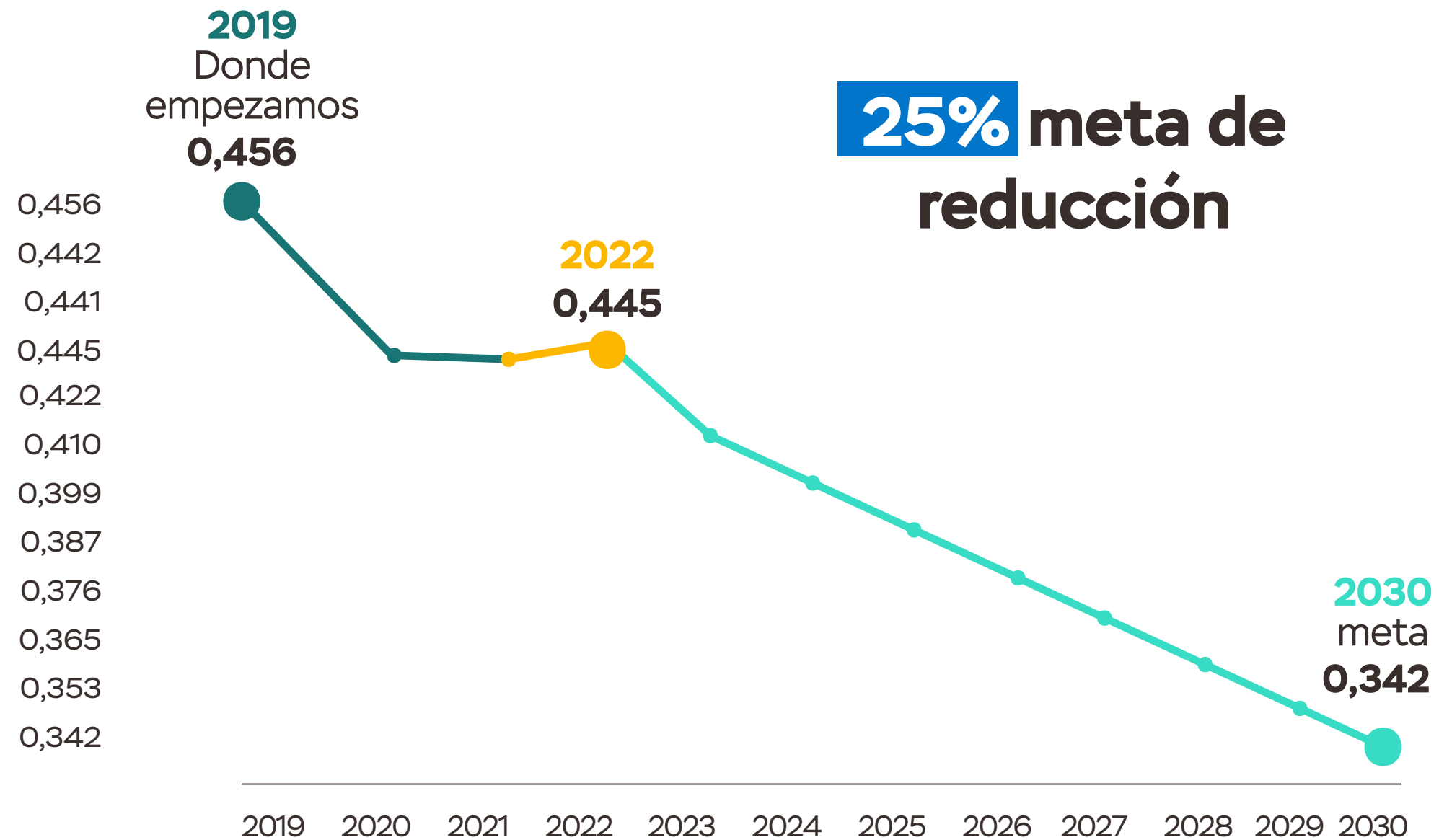
- 3) Identificación de tecnologías disponibles para optimización en el mercado, filtrado por tres criterios: parámetros de costo-efectividad, tiempo de implementación y contribución para la reducción de intensidad de emisiones.

- 4) Identificación de escenarios de integración de capacidad de energía renovable en los que se contemplaran tanto:
  - i) lo sustancial para los objetivos de descarbonización y;
  - ii) la capacidad que brinda la supervisión del mercado y las perspectivas de México a mediano y largo plazo.

Considerando las perspectivas Operativa, Comercial y Financiera por primera vez en la historia de la Empresa, se estableció un **objetivo de reducción del 25% en la intensidad de emisiones de 2019 a 2030**, con el objeto de avanzar de 0.456 de Co2 Toneladas por MW/h en 2019 a 0.342 Toneladas de Co2 en 2030, exclusivamente mediante iniciativas de infraestructura y eficiencia, sin usar bonos de carbono o cualquier medida de compensación adicional.

# Alcance 1 del índice de intensidad de emisiones: Evolución y meta, 2019-2030<sup>1</sup>

Total de Emisiones de Co2 (Toneladas por Mwh)



<sup>1</sup> El cálculo de índice no incluye bonos de carbono. En 2019, Saavi adquirió 505,000 bonos de carbono, 350,000 en 2021, 300,000 y en 2022 135,503. Todas las compras se hicieron en cumplimiento con la reglamentación de California en EUA. Energía Sierra Juárez (ESJ) y SPMS se incluyeron en los cálculos. La intensidad de emisiones para los años 2020, 2021 y 2023 fue auditada por ANIQ (la asociación de la industria química).

El camino hacia nuestro objetivo para 2030 contempla la implementación de un programa extenso de iniciativas internas y externas. En el frente interno, Saavi construyó un amplio portafolio de medidas para mejorar el Índice Calorífico (HR o 'Heat Rate') con 25 iniciativas potenciales, de las que se seleccionaron dos para su implementación a corto plazo, debido a su impacto combinado en objetivos de emisiones y en tiempo rápido de implementación.

## I. Tecnología de Eficiencia en OyM:

- **Optimizador de Eficiencia:** El software para mejorar la eficiencia ofrecido por diferentes Fabricantes de Equipo Original (OEMs u 'Original Equipment Manufacturers') y terceros proveedores especializados ayudará a la división OyM a calcular la configuración de operación óptima para cada unidad y garantizar resultados específicos que cumplan los objetivos de descarbonización. Las características de este tipo de software optimizador de eficiencia son las siguientes:

- **Sintonización automática de la turbina de combustión operada con gas.** Este sistema configura automáticamente los parámetros de operación de la máquina para mantener las dinámicas de emisiones y combustión dentro de los límites especificados conforme a las condiciones ambientales cambiantes y mientras se usa tanto gas natural como gas natural licuado.

- **Alabes guía de entrada variable.** Ajuste de álabes guía de entrada del compresor de la turbina para una eficiencia óptima de ciclo combinado de la salida a lo largo del rango de carga.

- **Temperatura de encendido variable.** Ajuste de temperaturas de operación de la turbina de gas para una eficiencia óptima combinada o a través de la salida del rango de carga.

- **Característica de balance de carga.** Ajuste de posiciones de carga de turbina de gas para mejorar el índice calorífico de ciclo combinado y/o ajuste de posiciones de carga en bloque en múltiples unidades para una eficiencia óptima.

- **Auditorías periódicas de energía:** Desarrollo y establecimiento de un programa para evaluar periódicamente los procesos de alto consumo de energía en cada unidad generadora, entender mejor la forma en que se usa la energía y ayudar a identificar oportunidades de mejora. El alcance de la auditoría puede variar de sitio a sitio, pero típicamente se incluyen los siguientes sistemas clave:

**Sistemas principales:** generadores de turbina y sistemas asociados, Generadores de Vapor de Recuperación de Calor (HRSG o 'Heath Recovery Steem Generators') y sistemas asociados, sistema de enfriamiento (condensadores de agua -o aire- frío, torres de enfriamiento y bombas de agua de enfriamiento), sistemas de bombeo de agua (bombas de agua de alimentación de caldera, bombas de agua desmineralizada, bombas de agua de aporte, bombas de agua cruda, etc.) transformadores de energía y transformadores auxiliares, sistema de red de tubería de vapor (haciendo énfasis en derrames y situación térmica).

**Sistemas de utilidad:** Sistema de aire comprimido, sistema de aire acondicionado, aparejos y motores eléctricos, sistema de iluminación de la central.

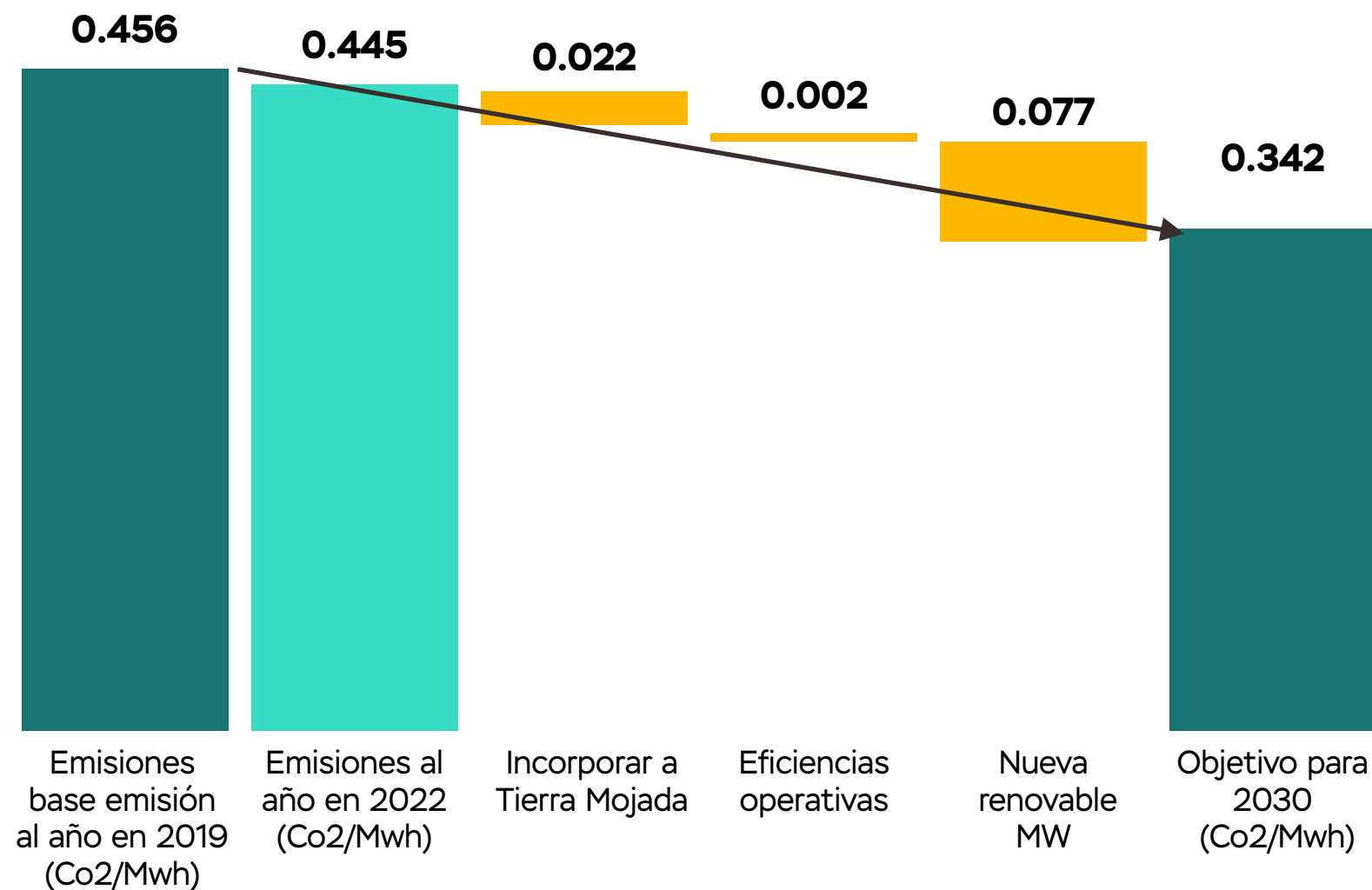
**II. Estrategia de crecimiento sustentable:** Por el lado externo, el plan de crecimiento de Saavi incorpora el impacto de reducción de emisiones de cualquier activo en evaluación que será integrado a nuestra flota de generación o a cualquier proyecto que será desarrollado a mediano plazo.

Un ejemplo de mandatos de descarbonización en la práctica, es la incorporación en 2022 de Tierra Mojada, describa anteriormente en el presente informe, la cual se convertirá en el más grande avance en nuestro trayecto de descarbonización hasta ahora.

Mientras que la adquisición de esta central incrementará la huella de carbón global de Saavi, la inclusión de la capacidad altamente eficiente nuevamente construida de 874 MW **impactará de manera favorable la generación de emisiones de Saavi por MW/h en aproximadamente el 5% en un año** y su primer impacto se verá durante 2023.

La reducción restante necesaria para alcanzar los objetivos de 2030 será con el **desarrollo y/o las adquisiciones de capacidad instalada renovable de entre 1.5 y 1.75 GW**, principalmente una mezcla entre energía solar y eólica.

Confiamos en que la combinación de protocolos de eficiencia internos e innovaciones en los años siguientes, así como las Fusiones y Adquisiciones (MyA o 'Mergers and Acquisitions') y los esfuerzos de desarrollo con reglas de sostenibilidad, permitirán que la Empresa logre sus objetivos en el tiempo deseado. Tal como se informó en la descripción del Marco de Gobierno Corporativo de Saavi, nuestro comité ESG vigilará el avance trimestralmente.



**“De 1.5 a 1.75 GW de capacidad instalada renovable”**

## 5.2 Índice de consumo de agua

Las centrales de generación de energía ciclo combinado usan agua para diferentes propósitos durante la generación de energía: para enfriar el equipo que usa en el proceso, activar el ciclo agua-vapor y como recurso para controlar las emisiones. La fuente de agua es tanto de agua residual local (que necesita someterse a un proceso de tratamiento antes de ingresar a las centrales de generación de energía) y fuentes de agua potable, de acuerdo con la disponibilidad en cada sitio. Una vez completado el proceso de generación de energía, el agua se pierde parcialmente por evaporación y el resto es tratada para cumplir con las reglas ambientales antes de su descarga final al cuerpo de agua o de ser redirigida para uso en la agricultura.

Durante 2022, Saavi usó un total de 8.6 millones de m<sup>3</sup> de agua para la generación de energía: **el 97% consiste en agua residual generada por las comunidades locales y únicamente el 3% es de fuentes de agua potable.** Este es uno de los importantes diferenciadores ambientales de Saavi con la práctica actual en el mercado.

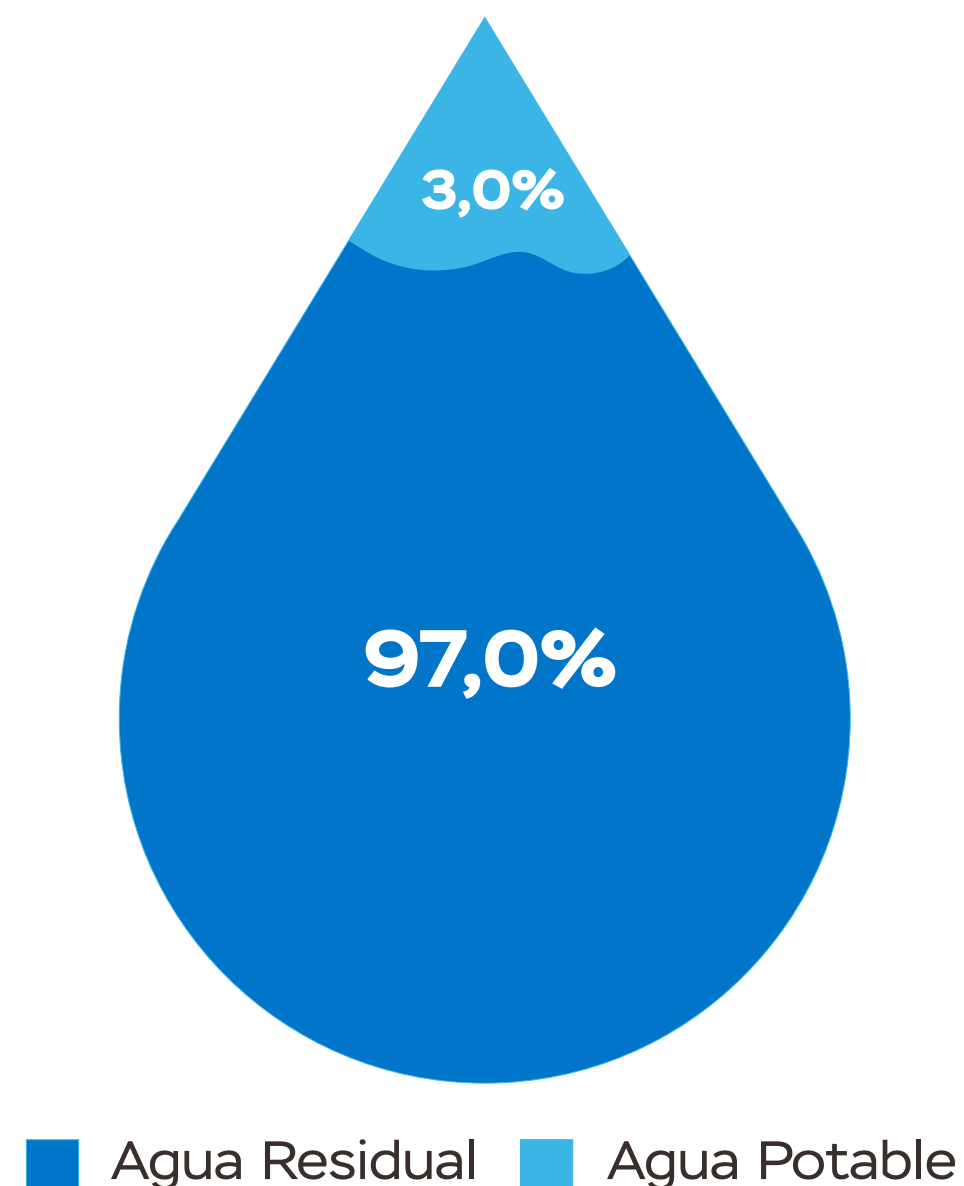
### Del agua residual local:

Las centrales la Rosita 1, La Rosita 2, Bajío y SLP usaron el 97% del consumo total de agua de Saavi y la fuente es totalmente de los sistemas de alcantarillado local.

- **Entrada de agua:** el agua residual se recibe del estado de Baja California a través de la CESP (Comisión Estatal de Servicios Públicos de Mexicali) y a través de la JAPASP (Junta Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Luis de la Paz) en el caso de Guanajuato.

- **Tratamiento:** desde que estas centrales iniciaron operaciones, la Rosita 1, La Rosita 2, Bajío y SLP instalaron Plantas de Tratamiento de Agua (WTPs o 'Water Treatment Plants') con capacidad para procesar 1,720 m<sup>3</sup>/hr y 150 m<sup>3</sup>/hr de agua residual, respectivamente.

### Consumo de Agua de Saavi



Planta de tratamiento de agua en La Rosita



Campeche, Chihuahua y Altamira suspendieron el uso de recurso de agua de pozos de agua profunda, mientras que Saavi Power Mobile Solutions (SPMS) se abastece de agua de redes públicas de agua en los sitios de operación.

### El consumo de agua (perdida para evaporación) y el resto del agua para descarga:

Saavi usa 8.6 millones de m<sup>3</sup> de agua durante el proceso de generación, de esta cantidad, cerca de 6.14 millones de m<sup>3</sup> de agua se consumen efectivamente o se pierden para evaporación (el consumo total neto de agua). El consumo neto de agua, dividido entre el volumen total de generación de energía en 2020 (11,556,400 MWh), es igual al índice de consumo de agua estimado de **0.53m<sup>3</sup>/MW**, que es el menor segmento de puntos de referencia regionales.

| Ubicación    | Porcentaje de Agua Reusada                       | Total de Agua Reusada para Generación de Energía             |
|--------------|--|--|
| LR1 & LR2    | 100% de agua reusada para generación de energía. | <b>7,801,758 m<sup>3</sup></b><br>70% por LR1<br>30% por LR2 |
| Bajío & ESLP | 100% de agua reusada para generación de energía. | <b>456,065m<sup>3</sup>*</b>                                 |
| SLP          | 100% de agua reusada para generación de energía. | <b>71,169m<sup>3</sup></b>                                   |

\*Bajío @100% compartido

### De fuentes de agua potable.

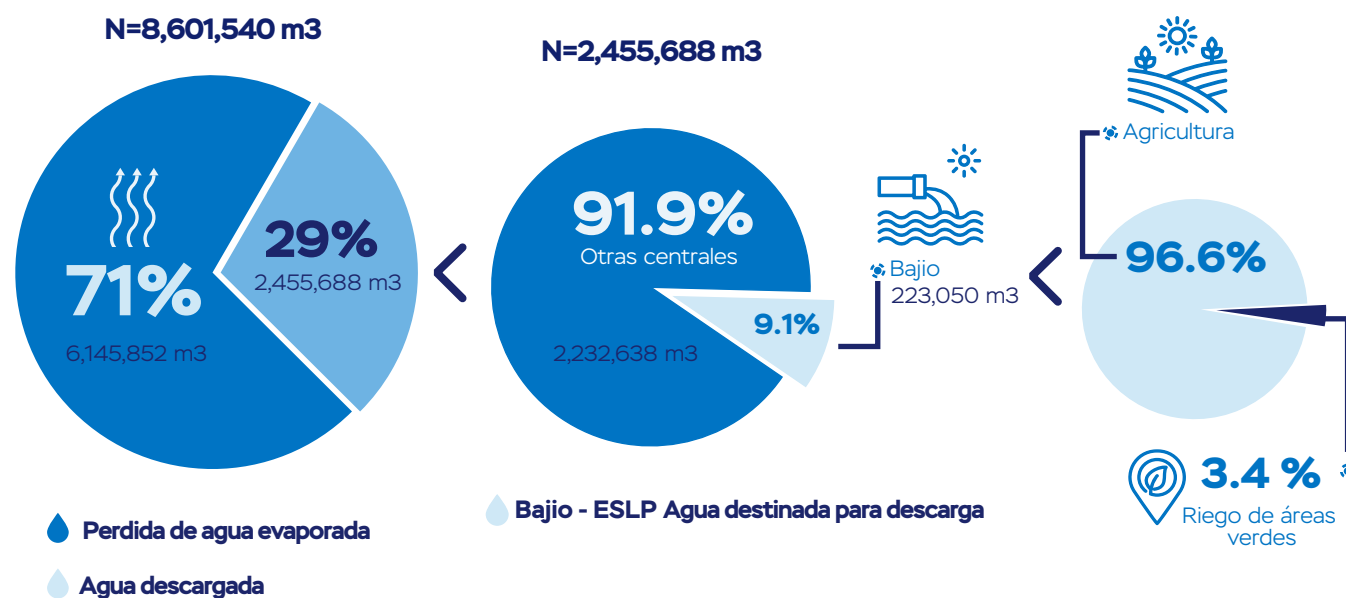
Durante 2022, Saavi extrajo únicamente el 3% del total de uso de agua de fuentes subterráneas o redes locales de agua.



El remanente de agua, casi 2.45 millones de m<sup>3</sup>, está condicionado al cumplimiento cabal con la reglamentación ambiental (NOM-001-SEMARNAT-1996), antes de la descarga final a los sistemas de alcantarillado nacionales o internacionales o a los cuerpos de agua específicos. **Aproximadamente**

**223,050 m<sup>3</sup>, el 9% del agua remanente de la flota de Saavi no se descarga sino que se redirecciona para uso en la agricultura o áreas verdes en comunidades vecinas a Bajío y SLP.**

Derivado de lo anterior, el uso de agua en estas centrales es positivo neto, toda vez que suspendieron el uso de todos los recursos de agua de los sistemas de alcantarillado locales, tratan el agua en sus propias WTPs y después redireccionan el agua potable remanente a la comunidad, dando cumplimiento con la reglamentación en materia de tratamiento ambiental.



Además de los esfuerzos de línea base para reducir el índice de porcentaje de consumo de agua en toda nuestra flota, durante 2023 los equipos del área de sostenibilidad también dedicarán sus esfuerzos para identificar alternativas para incrementar el redireccionamiento del agua remanente a las comunidades vecinas en Mexicali y Bajío, en coordinación con las autoridades locales y las industrias aledañas.

### 5.3 Evaluación y control de riesgo ambiental

Cada central de la flota de generación de energía de Saavi opera en estricto cumplimiento con las leyes y reglamentos ambientales nacionales, que incluyen certificaciones y/o programas emitidos por las autoridades mexicanas para prevenir, contener y/o mitigar el impacto ambiental. Con este objetivo, todas las centrales reportan en los Sistemas de Gestión Ambiental (EMS o 'Environmental Management Systems') de acuerdo con lo establecido en la Norma ISO 14001:2015, que fue estructurada con base a cuatro pilares operativos: planear, hacer, verificar y actuar (PHVA o 'planning, doing, verifying and acting' PDVA). Todos los procesos y lineamientos están enfocados a la reducción de probabilidad de riesgo ambiental relacionado con:

- Emisiones al aire
- Descargas de agua residuales
- Gestión de residuos
- Contaminación de la tierra
- Impacto en la comunidad
- Uso de materia prima y recursos naturales

**Como indicador de una gestión ambiental efectiva, durante 2022 Saavi no fue sancionado con ninguna multa ambiental.**

Además de cumplir con el marco regulatorio obligatorio, nuestras centrales de generación también cumplen con el programa voluntario de auditoría ambiental Industria Limpia que incluye auditorías ambientales conforme a la Norma Oficial Mexicana NMX-AA-162-SCFI-2012, enfocado en mejorar la eficiencia en los procesos internos para cumplir con los estándares ambientales nacionales e internacionales e identificar áreas que requieren mejoras.



La autoridad a cargo del programa voluntario de auditoría ambiental es la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA).

## Fecha de certificación de Industria Limpia por central



**5.4 Protección de la biodiversidad:** Reforestación, fauna local y voluntariado.

Desde 2021, Saavi ha implementado un **Programa de Reforestación que involucra a las autoridades locales, comunidades locales y colaboradores de nuestras centrales. En 2022 se plantaron más de 1,600 árboles y otros 779 fueron debidamente protegidos**, se patrocinaron tres iniciativas para la conservación de la flora y se incrementó en 80% nuestra vigilancia de especies locales.

- **Chihuahua:** Donación de material necesario para la preservación de 779 árboles en Ciudad Juárez.

- **Bajío:** Se plantaron 450 nuevos árboles en el municipio, continuación del programa de conservación de cactus que se reporta anualmente a la autoridad mexicana en materia ambiental (SEMARNAT) como parte de las

Condiciones Ambientales del proyecto, patrocinio del Jardín Botánico en San Miguel de Allende con un impacto positivo en más de 1,000 especies en una superficie de 250 m<sup>2</sup>.

- **ESLP:** Programa de limpieza forestal y reportado anualmente a la SEMARNAT en la línea de interconexión de la central eléctrica con la subestación eléctrica de la CFE Las Delicias.

- **Campeche:** Se plantaron 450 nuevos árboles en Palizada, Campeche, en un total de 1,400 metros lineales a lo largo del río Palizada en Tila.

- **El Sauz:** Se plantaron 400 nuevos árboles en Pedro Escobedo, Querétaro, y se implementó el programa de conversión de cactus para 550 especies en la central El Sauz.

- **Altamira:** Se plantaron 300 nuevos árboles en el municipio.

| Área                  | KPI                           | Unidad   | 2020  | 2021  | 2022  |
|-----------------------|-------------------------------|----------|-------|-------|-------|
| <b>Medio Ambiente</b> | Emisiones totales de GEI      | Tons/MWh | 0.417 | 0.420 | 0.437 |
|                       | Emisiones totales de NOX      | Kg/MWh   | 0.695 | 0.664 | 0.663 |
|                       | Consumo total de energía      | MWh      | 298k  | 291k  | 303k  |
|                       | Residuos peligrosos totales   | Kg/MWh   | 0.011 | 0.008 | 0.007 |
|                       | Número de multas ambientales  | Cantidad | -     | -     | 0     |
|                       | Importe de multas ambientales | \$       | -     | -     | 0     |
|                       |                               |          |       |       |       |



## 6. Confiabilidad y Eficiencia: generación de confianza dentro y fuera de la Compañía.

**Temas materiales abordados:** diversidad e inclusión, bienestar de los colaboradores y sus familias, clima y cultura en la organización, salud y seguridad ocupacional, y gobierno corporativo.

### **ODS de las Naciones Unidas para 2030:**



Con sus 3.5GW de capacidad instalada, Saavi ha contribuido con la confiabilidad de los sistemas de energía en México y Estados Unidos durante los últimos 20 años. A través de nuestra operación, así como en la relación de la Compañía con sus audiencias prioritarias (empleados, clientes, comunidades, autoridades y accionistas), Saavi demuestra que cuenta con valores compartidos, objetivos claros y políticas rectoras. Nuestro negocio principal es garantizar a nuestros clientes un suministro de energía confiable y competitivo, al tiempo de cumplir con regulaciones estrictas y garantizar un ambiente de trabajo seguro y solidario para nuestros empleados.

La cultura corporativa es piedra angular en el proceso para crear confiabilidad a lo largo del tiempo; siempre que seamos capaces de proporcionar un estándar común para el comportamiento cotidiano y una aspiración a largo plazo dentro de Saavi, podemos incrementar la estabilidad, la eficiencia y el enfoque estratégico de la organización. La cultura se conforma por personas que comparten una experiencia y una visión, y es por ello que nuestro modelo de gestión de talento se basa en el marco de Gestión de la Experiencia Humana enfocado en permitir que los individuos contribuyan de manera constante a la organización y a la sociedad de la forma más significativa posible.

Con esta perspectiva, Saavi crea oportunidades para que sus colaboradores aprendan, crezcan, se desarrollen y valoren la diversidad, para que su bienestar contribuya a mejorar la productividad, el compromiso y la innovación en su conjunto. Durante 2022 avanzamos en la mejora del ambiente laboral, el bienestar de los colaboradores, los niveles de compromiso, diversidad e inclusión, pero también identificamos áreas de oportunidad para mejorar la Salud, Seguridad y Protección del Medio Ambiente (HSSE o 'Health Safety Security and Environment') para continuar garantizando un ambiente de trabajo seguro.

En relación con la vinculación externa, las relaciones con comunidades vecinas fueron gestionadas efectivamente para profundizar el valor agregado de nuestras operaciones, mientras que se garantiza la transparencia y las relaciones sostenibles de largo plazo. La filantropía corporativa se reguló mediante una política compuesta por tres pilares – compromiso, cercanía y solidaridad- y las iniciativas patrocinadas se distribuyeron entre nuestros sitios de operación, mientras que nuestro programa de becas STEM para mujeres se amplió con el fin de cubrir todos los sitios donde operamos. Finalmente, para crear confiabilidad y eficiencia en nuestro modelo de gestión con audiencias prioritarias, concluimos la primera fase de implementación del marco de Cumplimiento Normativo, actualizamos nuestro protocolo de prevención de riesgos – Conozca a su Cliente (KYC o ‘Know Your Customer’) para evaluar y gestionar el riesgo de reputación vinculado a las operaciones comerciales e implementamos el plan de acción de referencia en ciberseguridad y optimización de la cadena de suministro.



## 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión

La Encuesta de Clima Laboral se realiza cada año desde el 2019<sup>2</sup>. **El índice de satisfacción de la edición de diciembre de 2022, nuestro principal indicador clave de rendimiento (KPI por sus siglas en inglés), alcanzó el 73.2%.**

Los resultados muestran una mejora en comparación a 2021, en particular respecto a: i) satisfacción laboral, toda vez que los colaboradores perciben que pueden aplicar sus habilidades y conocimientos para el desempeño de sus funciones; ii) confianza en la organización, en la que las personas perciben fortaleza y estabilidad futura de la Compañía; iii) compensación y beneficios, relacionados con el salario

emocional y políticas flexibles de remuneración económica y no económica; iv) estabilidad a largo plazo, toda vez que la encuesta registra un incremento relevante en el porcentaje de personas que consideran permanecer en la Compañía a largo plazo, mientras que el porcentaje de los que planean buscar otras opciones disminuyó.

Además de estos signos positivos de consolidación cultural, los resultados de 2022 también señalaron las áreas donde se debe prestar más atención en el corto plazo, tales como el balance de trabajo-vida, el desarrollo profesional, la comunicación entre liderazgo y equipos, el desarrollo profesional e identidad y compromiso.

---

<sup>2</sup> La edición de 2020 no se realizó debido a la pandemia por Covid 19.

VIVE Saavi<sup>3</sup> se ha dado a la tarea de abordar estas áreas de oportunidad y asume la responsabilidad de añadir valor tangible a las vidas cotidianas de nuestros colaboradores mediante programas específicos. El plan de implementación de VIVE Saavi sigue cuatro trayectorias:

**1. VIVE con balance.** Buscamos el bienestar mejorando el equilibrio trabajo-vida.

- Trabajo flexible: Un esquema híbrido, horas escalonadas, ubicaciones de oficinas flexibles.

- Planeación y Organización: Herramientas para mejorar los procesos internos mediante la digitalización y automatización.

- Rendimiento: Modelos de gestión integral del rendimiento basados en capacidades, potencial y KPIs

- Desempeño: Promover el crecimiento profesional a través del programa “Saavi Tiene Talento” para consultar, aplicar o recomendar a un conocido para llenar las vacantes existentes y; una cultura de aprendizaje continuo con el modelo 70-20-10 y el programa de “Líderes desarrollando Líderes”.

- Reconocimiento: con los “Reconocimientos de Saavi” celebramos a los colaboradores que muestran un comportamiento sobresaliente manteniendo los valores de la Compañía, mejorando su entorno inmediato u ofreciendo ideas nuevas. También celebramos los momentos destacados en la vida personal y de familia de nuestros colaboradores.

- Cuidado al Personal: A través de la encuesta “Saavi Te Escucha”, los colaboradores pueden expresar sus necesidades y sugerencias; y con el programa “Saavi Está Contigo” cuidamos a nuestros nuevos colaboradores durante el proceso de adaptación y redirigimos esfuerzos en caso necesario.

**2. VIVE saludable.** Buscamos el bienestar personal a través de la promoción de estilos de vida más saludables.

- Salud Física: activación, nutrición, descansos activos.

- Salud Mental: Soporte psicológico en línea 24/7 para colaboradores y sus familias.

- Salud Social: Espacios para la interacción y mayor integración física y virtual.

- Salud Financiera. Promovemos mecanismos de ahorro y gestión de las finanzas personales.

- Salud Preventiva. Campañas de concientización sobre salud.

**3. VIVE mejor.** Buscamos el bienestar familiar mejorando la calidad de vida mientras se trabaja en Saavi.

- Beneficios y servicios de endomarketing para el mejor uso y disfrute de nuestros colaboradores.

<sup>3</sup> El acrónimo en español del programa significa: Vive iluminando tu vida y sé extraordinario)





- Acuerdos de descuento para precios especiales al personal de Saavi.
- Días personales de descanso adicionales a los que son obligatorios conforme a las leyes mexicanas y permisos con goce de sueldo en caso necesario.
- Programa Beneflex para atender las principales necesidades de los colaboradores identificadas en nuestro encuesta de Salario Emocional. Diseñamos nuestro enfoque de compensación para ofrecer recompensas monetarias y no monetarias.
- Calendario de desarrollo social para celebrar ocasiones especiales.

**4. VIVE sustentable.** Buscamos promover el bienestar de la comunidad generando conciencia individual sobre las responsabilidades como guardianes de nuestras comunidades en términos tanto de protección ambiental, inclusión y diversidad.

- Desarrollo de pasantes
- Conferencias y asesoramientos
- Donaciones

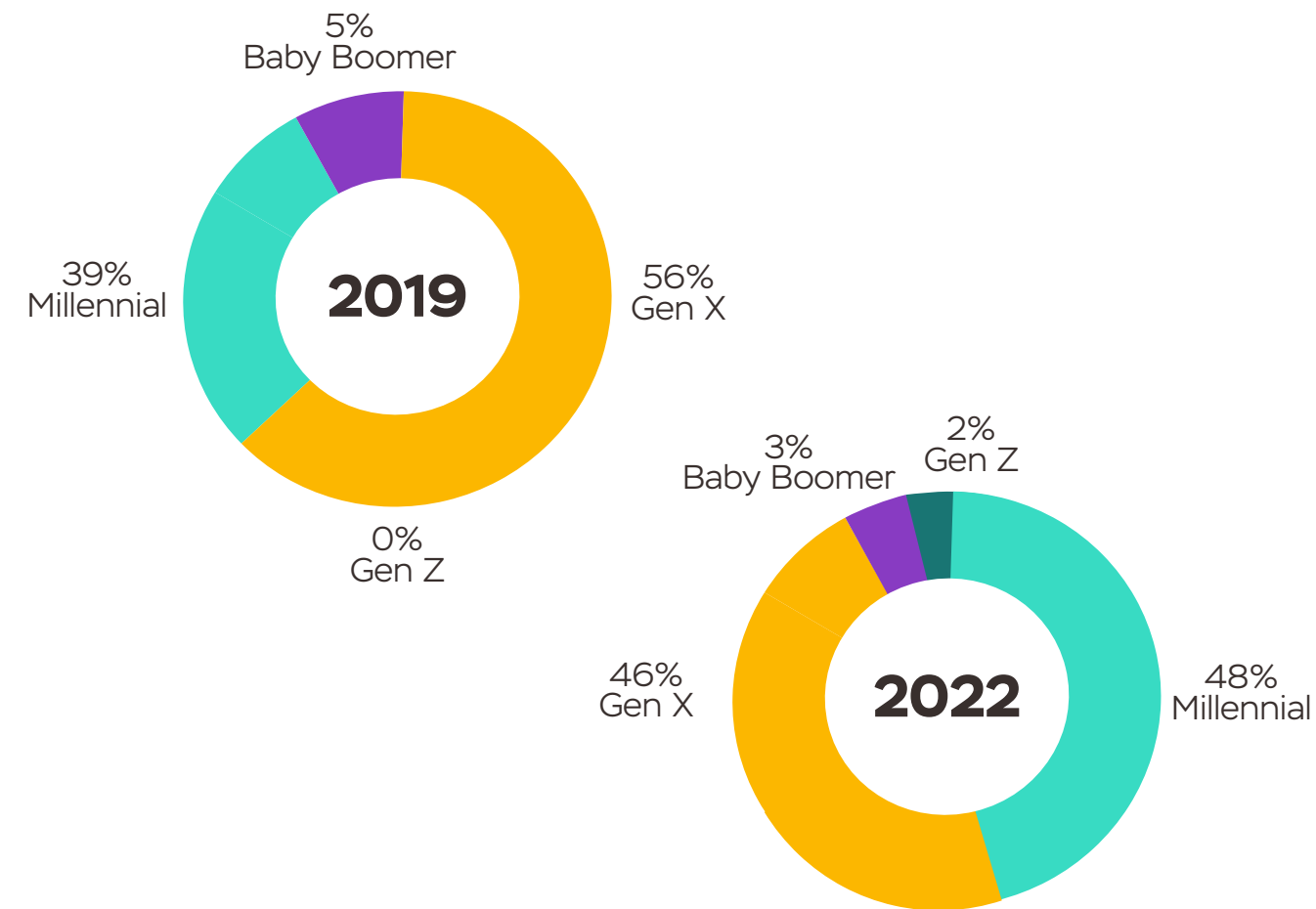
Dentro de nuestra cultura y esfuerzos por conservar el bienestar en el lugar de trabajo, la promoción de diversidad e inclusión (D&I) juega un rol estratégico, toda vez que los mayores niveles de diversidad ayudan a ampliar el conjunto de habilidades y promueven la resolución de problemas y el desarrollo de la creatividad, impulsando la productividad y compromiso. Para ello, hemos incorporado las siguientes políticas y lineamientos con las mejores prácticas en materia de diversidad, equidad e inclusión (DEI) y hemos monitoreado su evolución en el tiempo.

- Indicadores D&I incorporados en nuestros mapeos organizacionales anuales y KPIs individuales.
- Programas de desarrollo de talento clave y bienestar con una perspectiva D&I para atender necesidades individuales.
- Perspectiva D&I en el Proceso de Captación de Talentos para asegurar la igualdad de género en nuestras actividades de reclutamiento.
- Campaña de sensibilización D&I para consolidar el concepto como pilar de la cultura corporativa; conferencias, webinars y conmemoración de fechas D&I importantes para incrementar la conciencia dentro de la organización.
- Incorporación de D&I en el Código de Conducta de Saavi para asegurar el respeto a la diversidad



Como resultado, desde 2019 Saavi se ha convertido en una comunidad más fuerte cada año, contando con una mezcla generacional, de género y tomando en cuenta dimensiones de la vida familiar.

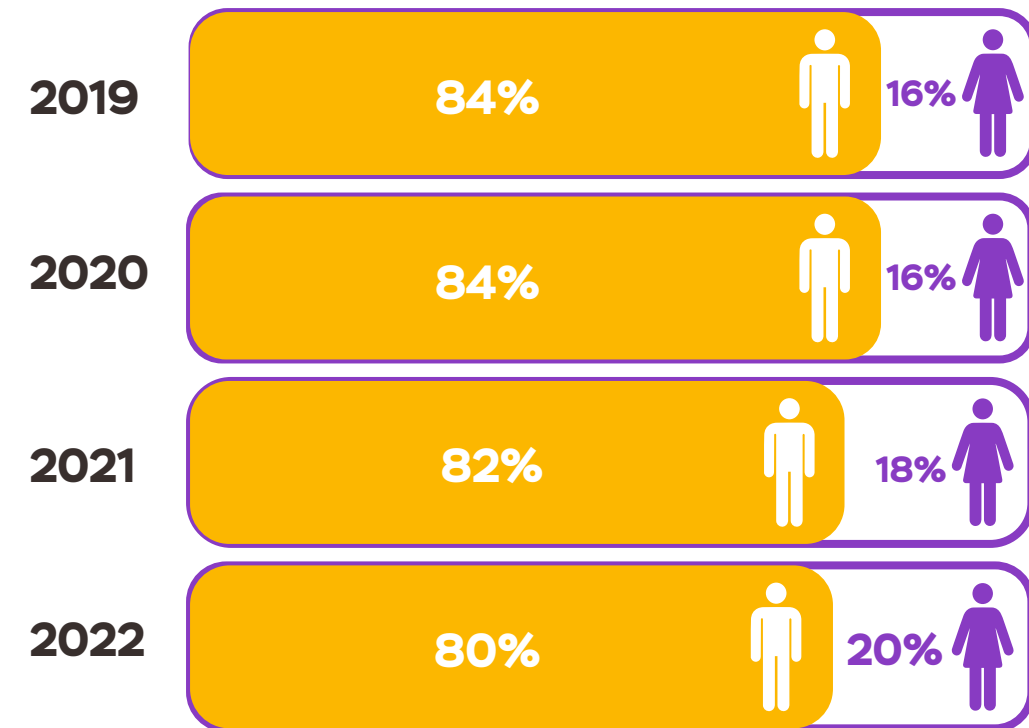
- La participación de los millennials en la demografía de edad se incrementó del 39% al 48%.



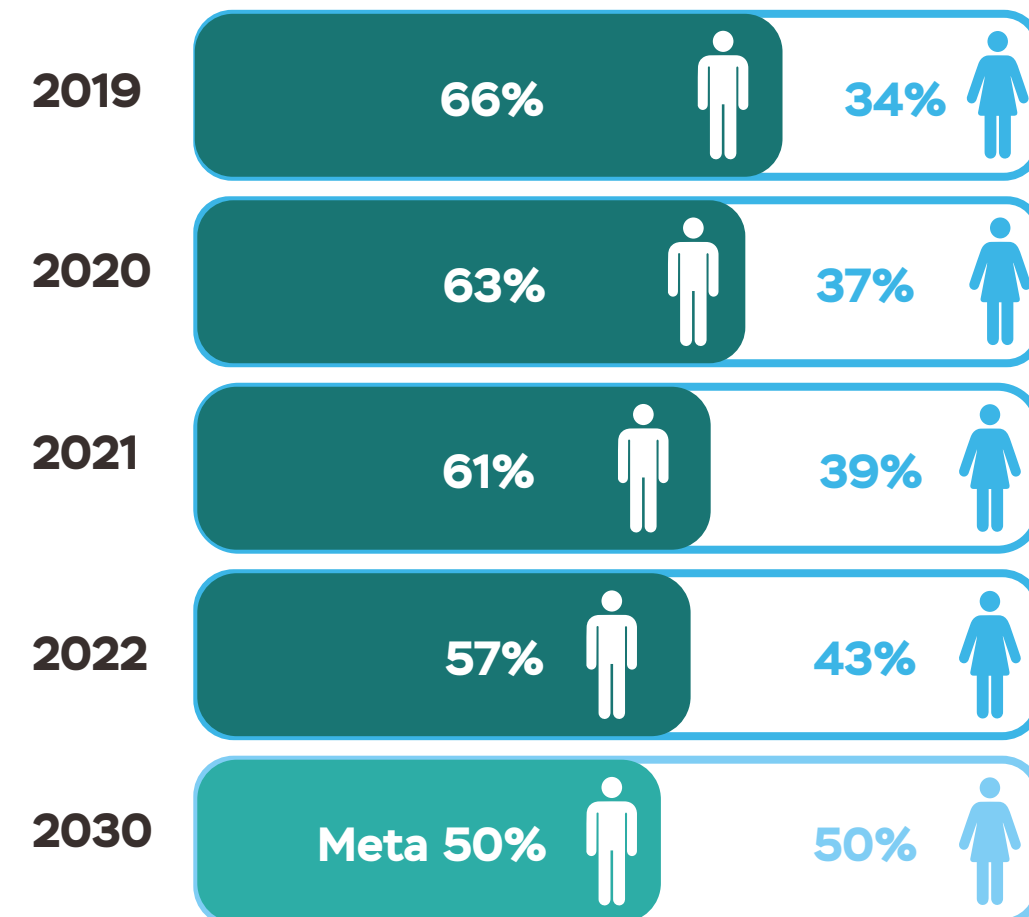
- Los empleados casados y solteros permanecieron relativamente estables: casi el 57% casados y 42% solteros.

- La participación de mujeres incrementó del 16% al 20% en la Compañía y del 34% al 43% en el Corporativo.

### Participación de mujeres en la Compañía



### Participación de mujeres en el Corporativo



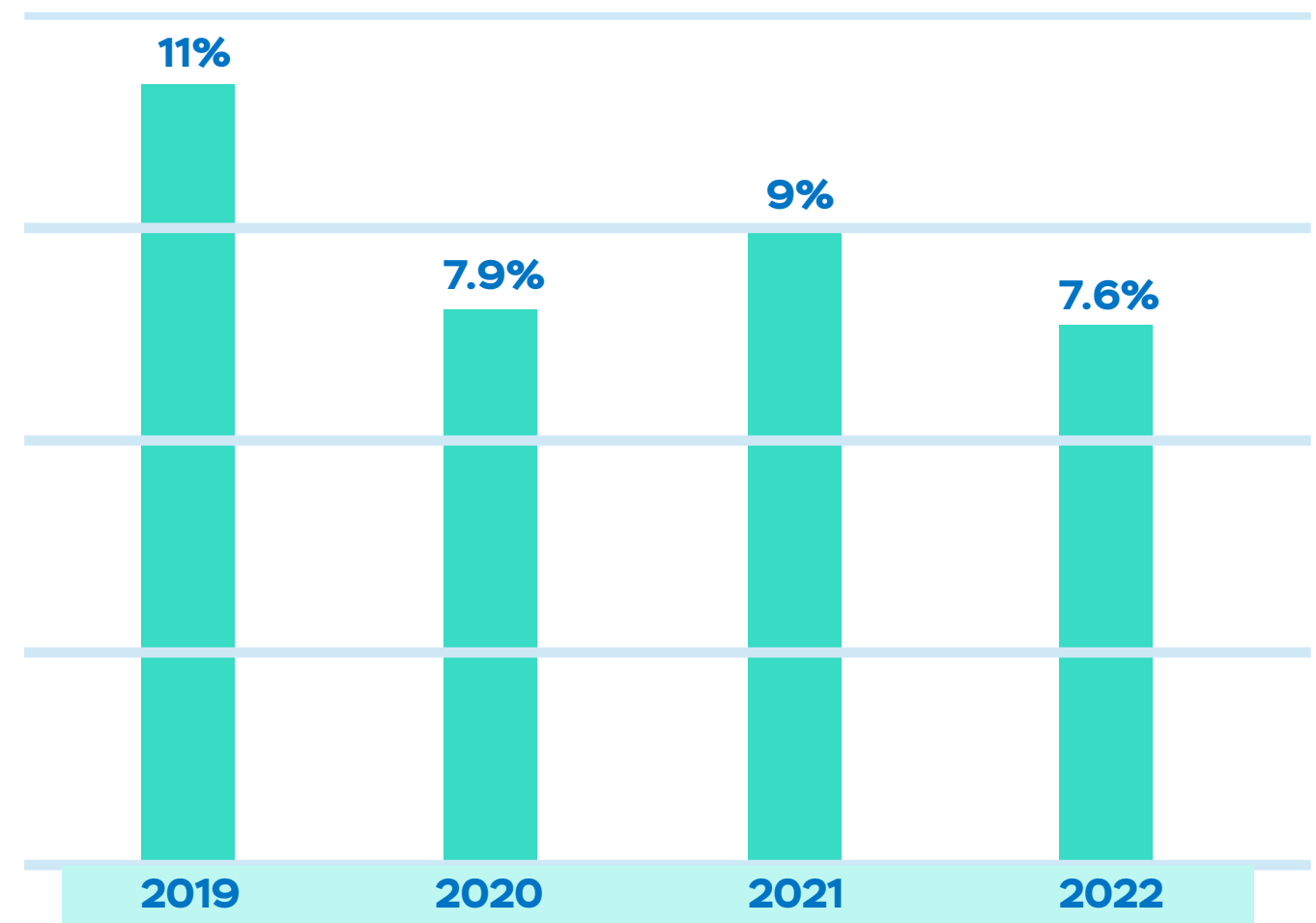
La diversidad de género en el liderazgo incrementa la creación de valor a largo plazo, impulsa soluciones innovadoras y crea una cultura de trabajo más colaborativa. Estamos dedicados a incrementar la integración transversal de la mujer en la empresa, especialmente en posiciones de liderazgo. Con tal propósito, **hemos establecido un objetivo de integración de género del 50% en el Corporativo para 2030**, lo cual se logrará mediante de la contratación, el desarrollo y la retención del talento femenino en roles clave. La estrategia de gestión de talentos para una mayor inclusión se basará en las siguientes acciones:

- 1) Ofrecer **programas de licencia equitativos** para atender diversas necesidades, como licencias por maternidad y paternidad, subsidios por nacimiento y adopción, cuidado de personas mayores y cuidado de miembros de la familia con alguna discapacidad.
- 2) Incrementar los recursos disponibles para mujeres, para acelerar la inclusión en cargos de liderazgo.
- 3) **Crear alianzas con instituciones líderes** en asuntos DEI para consolidar nuestros esfuerzos.

La cultura organizacional y las estrategias de bienes y DI de Saavi han brindado beneficios tangibles para nuestros colaboradores y han tenido un rápido impacto positivo en la tasa de rotación de talento, reduciéndola

del 11% en 2019 a 7.6% en 2022, en medio de la tendencia de la “Gran Renuncia”, aportando consistencia y mejoras en el ambiente laboral (sentido de pertinencia y compromiso) e impulsando el potencial organizativo de la Compañía.

## Tasa general de rotación de talento



| Área                         | KPI                                     | Unidad   | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------|---|----------|------|------|------|
| <b>Capital Social-Humano</b> | Mujeres Empleadas en la Compañía        | %        | 16%  | 18%  | 20%  |
|                              | Mujeres Empleadas en el Corporativo     | %        | 37%  | 39%  | 43%  |
|                              | Hombres Empleados en la Compañía        | %        | 84%  | 82%  | 80%  |
|                              | Hombres Empleados en el Corporativo     | %        | 63%  | 61%  | 57%  |
|                              | Mujeres en cargos directivos            | %        | 12%  | 18%  | 19%  |
|                              | Hombres en cargos directivos            | %        | 88%  | 82%  | 81%  |
|                              | Mujeres en el Consejo de Administración | %        | -    | 29%  | 29%  |
|                              | Hombres en el Consejo de Administración | %        | 100% | 71%  | 71%  |
|                              | Miembros independientes del Consejo     | %        | 57%  | 29%  | 29%  |
|                              | Total Empleados                         | Cantidad | 306  | 334  | 335  |

## 6.2 Salud y Seguridad Ocupacional

La Salud y Seguridad en el lugar de trabajo es primordial para Saavi Energía. Nuestro estándar interno se basa en la visión de Cero Incidentes con Tiempo Perdido (ICTP), construido a partir de una cultura de seguridad preventiva y complementada con protocolos de respuesta rápida y planes de adaptación, cuando sea necesario.

Para garantizar operaciones seguras en todas nuestras instalaciones, el marco de Gestión de Seguridad de Saavi se ha enfocado en dos líneas de acción:

i. Protocolos de seguridad para los empleados de Saavi en todas las operaciones de negocios normales, integrados por:

- **Capacitación continua en salud y seguridad:** durante 2022 se realizaron más de 132 cursos de capacitación en seguridad en toda nuestra flota.

- **Mecanismos para compartir las mejores prácticas y lecciones aprendidas:** nuestras herramientas de investigación de incidentes requieren de la reconstrucción de eventos, clasificación, reconstrucción de líneas de tiempo, identificación de causa raíz y descripción de medidas correctivas. Todos los expedientes de incidentes se registran en la base de datos de la Compañía y se comparten a través de un programa de lecciones aprendidas.

- **Monitoreo y evaluación para garantizar la mejor continua:** se llevaron a cabo auditorías internas y externas conforme a las normas ISO 9001, ISO 18001 e ISO 45001, en todo nuestro portafolio de activos.



- **Recorridos de seguridad:** rondas obligatorias de seguridad para identificar riesgos potenciales de seguridad o eventos de incumplimiento en todas las instalaciones.

ii. Gestión de la seguridad de contratistas, especialmente durante los trabajos de mantenimiento mayor.

- **Precalificación de contratistas potenciales para actividades de mantenimiento mayor.** Definición de requerimientos por parte de los departamentos de Operaciones y Mantenimiento, HSSE, Legal y Finanzas dentro de las empresas.

- **Evaluación y gestión permanente de los riesgos de salud y seguridad:** Se requiere la presentación de permisos de trabajo, incluyendo la evaluación de riesgo y peligros potenciales, antes de realizar cualquier trabajo relevante dentro de nuestras instalaciones.
- **Verificación de competencias y evaluación de registros de desempeño.** Sistema de ponderación para evaluar las experiencias con contratistas preseleccionados y añadirlos a los registros de precalificación.
- **Planes de acción inmediata en caso de incidentes:** protocolos de acciones correctivas para garantizar la atención médica inmediata y prevenir accidentes futuros.

En 2022, a pesar de que los índices de accidentes fueron inferiores a los promedios en la industria durante el período de reporte, los resultados excedieron los objetivos internos. Desafortunadamente, tuvimos dos ICTP reportados, ambos ocurrieron durante trabajos de mantenimiento mayor e involucraron al personal de contratistas.

Como respuesta inmediata, el área de HSSE definió un plan integral para impactar el modelo de gestión de seguridad a través de cuatro líneas de acción monitoreadas constantemente en todas nuestras instalaciones:

- i. Liderazgo visible: el área de HSSE reportará directamente al Director General de Saavi.
- ii. Actualización de cultura de seguridad: implementación de una Visión Cero Accidentes, un enfoque de cultura preventiva basada en: 1) ¡Seguridad siempre!, 2) Conozco los peligros y riesgos de mi trabajo, 3) Me detengo ante acciones y condiciones inseguras, 4) No actúo en caso de que me encuentre con prisa, cansancio, frustrado o por complacencia para evitar accidentes, 5) Utilizo herramientas y el equipo de protección personal apropiadas y, 6) respeto las señales, lineamientos, procedimientos y políticas de seguridad.
- iii. Seguridad en caso de interrupciones de energía: fortalecer la gestión de seguridad del contratista antes descrita.
- iv. Disciplina operacional y métricas: inclusión de indicadores de gravedad de accidentes con un objetivo anual y medidas disciplinarias conforme a cada incidente.

| Área             | KPI  | Unidad     | 2020 | 2021  | 2022  |
|------------------|--|------------|------|-------|-------|
| <b>Seguridad</b> | Fatalidades  | Cantidad   | -    | -     | 0     |
|                  | Frecuencia de Incidentes con Tiempo Perdido (ICTP)                       | Porcentaje | 0.26 | 0.14  | 0.25  |
|                  | Total de Casos Registrados (TCR o 'Total Recordable Cases')              | Porcentaje | 0.26 | 0.29  | 0.49  |
|                  | Casos de Trabajo Restringido (RWC o 'Restricted Work Cases')             | Cantidad   | -    | 1     | 2     |
|                  | Casos que Requieren Tratamiento Médico (MTC o 'Medical Treatment Cases') | Cantidad   | -    | -     | 0     |
|                  | Primeros Auxilios  | Cantidad   | 11   | 5     | 5     |
|                  | Conatos de Accidente   | Cantidad   | 22   | 8     | 13    |
|                  | Recorridos de Seguridad  | Cantidad   | 18   | 1,757 | 1,533 |
|                  | Día de Seguridad de los Contratistas                                     | Cantidad   | 3    | 4     | 6     |
|                  | Número de Incidentes de Carretera  | Cantidad   | -    | -     | 0     |

## Protocolo Covid-19

El contexto de salud y seguridad de Saavi fue marcado por la pandemia, lo que nos obligó a adaptar nuestra cultura preventiva específicamente para contener la tasa de contagio por Covid 19 y facilitar la atención de salud adecuada en caso de ser necesario. Por ello, desde el inicio de la contingencia establecimos protocolos de prevención con las siguientes características:

1. Control de acceso
2. Infraestructura, sana distancia y brigada sanitaria

3. Transporte colectivo
4. Viajes de negocio
5. Atención de casos positivos
6. Promoción e información sobre campaña de vacunación

A lo largo de 2022, continuó la campaña de prevención respiratoria, principalmente en las temporadas de alto contagio, la cual fue eficiente para contener el riesgo de salud para nuestros colaboradores.

| Area         | KPI   | Unit     | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|---|----------|------|------|------|
| <b>Salud</b> | Tasa de Frecuencia de Salud                                 | Tasa     | -    | -    | 0    |
|              | Tasa de Gravedad de Salud                                   | Tasa     | -    | -    | 0    |
|              | Número de Casos de Enfermedades Relacionadas con el Trabajo | Cantidad | -    | -    | 0    |
|              | % de Exámenes Médicos                                       | %        | 98%  | %100 | %100 |

## Seguridad

En el período reportado, Saavi reforzó la seguridad patrimonial de todos sus activos mediante una evaluación de vulnerabilidad de todos los sitios y con protocolos de auditoría de los servicios de seguridad para garantizar la adecuada implementación de los estándares operativos en toda la flota. Durante 2022, la flota de Saavi contabilizó tres incidentes de seguridad: todos ellos fueron por intrusión durante la noche e intento de robo de almacenes. El protocolo de la Compañía exige un plan de acción de respuesta rápida, integrado por:

- Mejora de la protección perimetral
- Actualización del sistema de vigilancia por video
- Conducción de debida diligencia a las empresas de servicios de seguridad y reemplazo en caso necesario.
- Comunicación y coordinación permanente con las autoridades locales.

Además, se desarrolló un protocolo de gestión de crisis para enfrentar posibles brechas de seguridad. El protocolo establece lineamientos para conformar un comité de gestión de crisis encargado de la toma de decisiones sobre acciones legales, operativas y de comunicación para proteger a los empleados de Saavi y garantizar el cumplimiento legal con las autoridades locales y federales.

| AREA      | KPI                                       | UNIT     | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|---|----------|------|------|------|
| Seguridad | Número de incidentes de seguridad         | Cantidad | -    | 1    | 3    |
|           | Número de simulacros de gestión de crisis | Cantidad | 8    | 8    | 7    |





## 6.3 Participación comunitaria: filantropía e inversión social

En Saavi Energía, el cumplimiento con las obligaciones legales y regulatorias es tan importante como guiar nuestro comportamiento ético mediante los principios que nos definen como Compañía. Dentro de este marco, nuestra Política de Filantropía fue diseñada para mejorar el bienestar de las comunidades vecinas y, paralelamente, gestionar efectivamente el riesgo corporativo y promover la transparencia y rendición de cuentas en nuestra vinculación externa. Durante 2022, no tuvimos quejas por parte de la comunidad ni riesgo social para nuestras operaciones que reportar, y procesamos 15 solicitudes de donación bajo los siguientes tres principios:

- 1. Compromiso.** Los equipos de responsabilidad social deben atender inmediatamente cualquier reclamo o requisito de la comunidad. También deben ser transparentes en la evaluación del problema y sus posibles soluciones.
- 2. Cercanía.** Los canales de comunicación con las comunidades vecinas están abiertos permanentemente y los protocolos de filantropía son socializados proactivamente.
- 3. Solidaridad.** La política de filantropía es flexible y puede adaptarse fácilmente a las singularidades de cada sitio, favoreciendo siempre a las iniciativas de impacto público y desarrollo comunitario

### DONACIÓN POR UBICACIÓN

|                                       |               |  |
|---------------------------------------|---------------|--|
| <b>Samalayuca, Chihuahua</b>          | 4 solicitudes | Donaciones para escuelas, deportes y tradiciones locales. Mantenimiento de infraestructura móvil de la brigada contra incendios. |
| <b>Tabasco and Campeche</b>           | 5 solicitudes | Donaciones para material escolar, mejoras para escuelas locales y de soporte de las tradiciones locales.                         |
| <b>La Rosita, Baja California</b>     | 2 solicitudes | Mejoras de parques infantiles de la comunidad.   |
| <b>Altamira, Tamaulipas</b>           | 2 solicitudes | Patrocinio para uniformes deportivos de los colaboradores  |
| <b>San Luis de la Paz, Guanajuato</b> | 2 solicitudes | Donación y siembra de árboles en parques de la comunidad   |

En 2023, Saavi asignará recursos para actualizar su política de inversión social, con el fin de: i) establecer un presupuesto de inversión social específico por central, ii) identificar posibles iniciativas emblemáticas para Saavi, cuyo objetivo sea abordar la pobreza energética en comunidades marginadas vecinas a nuestros activos, iii) mejorar nuestra proactividad en la socialización de protocolos de filantropía corporativa y nuestra habilidad de construir alianzas con industrias vecinas para escalar el impacto comunitario de los proyectos de inversión social.

## Programa de Energía con Equidad – promoviendo carreras STEM para mujeres.

Tal como se describe en el reporte de sustentabilidad 2021 de Saavi, la fuerza de trabajo del sector energético está compuesto por un 80% de hombres y 20% de mujeres. Además, sólo el 14% de graduados en carreras STEM son mujeres. Para abordar este desequilibrio, especialmente en el sector energético, resulta fundamental promover una mayor participación de mujeres jóvenes en carreras STEM.

El "programa de Energía con Equidad" fue lanzado en agosto de 2021 como programa de becas enfocada en apoyar a mujeres jóvenes estudiantes en carreras STEM, con una alta probabilidad de no concluir sus estudios debido a carencias económicas. Nuestra beca, además de dar soporte financiero para los beneficiario por US-D\$500.00 al mes, también incluye actividades de desarrollo profesional, tales como sesiones de tutoría, visitas a las plantas y la participación de estudiantes en las actividades de Saavi.

Las becas se otorgan a mujeres candidatas de escasos recursos, recién egresadas del bachillerato e inscritas en el primer semestre de seis licenciaturas de ingeniería<sup>4</sup>, todas relacionadas directamente con la operación del sector eléctrico. Para mantener las becas, las beneficiarias deben demostrar una excelencia académica manteniendo un promedio de al menos 9.0/10.0 a lo largo de sus estudios preuniversitarios.

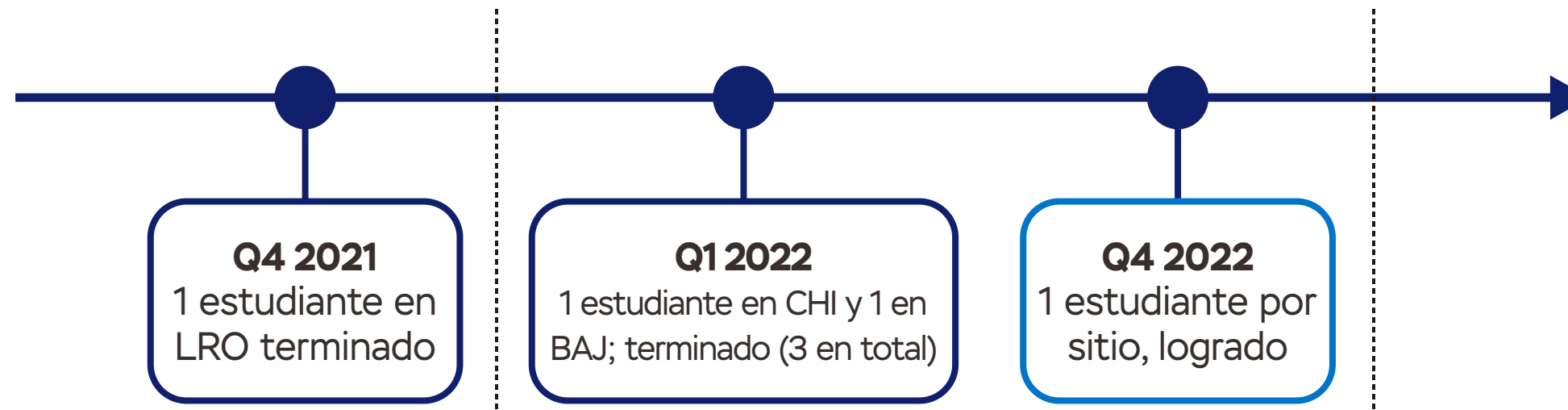
Después del diseño y primera implementación en 2021, durante 2022 el programa tuvo los siguientes resultados:

- Expansión de 2 a 5 becas otorgadas y mantenidas en todos nuestros sitios operativos: Mexicali, Chihuahua, Querétaro, Tamaulipas y Campeche.
- Proceso de asesoría para 5 estudiantes: 40 horas de actividades de mentoría: 25 reuniones de trabajo con mentores STEM y 6 reuniones con patrocinadores FEM.
- Visitas presenciales a estudiantes y familias.
- Conferencia para más de 90 estudiantes de preparatoria en Mexicali.
- Dos conferencias para más de 120 estudiantes universitarios en Tamaulipas
- Becarios en Saavi para fines de reclutamiento.



<sup>4</sup>. Ingeniería mecánica, ingeniería en energía renovable, ingeniería eléctrica, ingeniería mecatrónica, ingeniería en semiconductores, ingeniería en microelectrónica.

## Línea de Tiempo y Avance



En el siguiente período, el reporte de sustentabilidad mostrará una evaluación de los resultados del Programa Energía con Equidad hasta 2023, así como los planes para su adecuación con el fin de: a) mejorar el apoyo para las beneficiarias actuales a lo largo de su carrera y; b) reforzar nuestro impacto para lograr que las mujeres ingresen exitosamente al sector energético mexicano.

| ÁREA             | KPI  | UNIDAD   | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|--|----------|------|------|------|
|                  | Número de quejas de las comunidades                        | Cantidad | -    | -    | -    |
| Social-Comunidad | Número de consultas a las comunidades                      | Cantidad | -    | -    | -    |
|                  | Número de impactos negativos operativos en las comunidades | Cantidad | -    | -    | -    |

## 6.4 Gobierno Corporativo y cumplimiento del Marco de Cumplimiento

Para garantizar el cabal cumplimiento de las regulaciones externas, Saavi ha definido e implementado políticas y lineamientos no solo para hacer que todos nuestros empleados sean conscientes de su responsabilidad legal y ética, sino también, para que sean responsables de sus acciones éticas: este proceso se denomina Saavi Way.

Desde 2021, Saavi Energía empezó un proceso de transición de un enfoque reactivo a un Marco de Cumplimiento integral y proactivo. Este Marco está orientado a incentivar la evaluación de riesgos en los planes de operación, fomentando la concientización y la toma de decisiones conscientes entre los colaboradores durante la operación del negocio normal.

- Marco de Gestión de Riesgo de Cumplimiento: el “**Saavi Way**”



- **De**
  - . Cumplimiento aislado a *Cumplimiento integrado*
  - . Cumplimiento reactivo a *Cumplimiento proactivo*
  - . Líderes pasivos a *patrocinadores de Cumplimiento* y,
  - . Empleados indiferentes a *campeones comprometidos*

La idea detrás de Saavi Way era cambiar la organización hacia un mayor nivel de madurez en la **cultura de Cumplimiento**.

A lo largo de 2022 Saavi completó la primera fase de implementación del Marco de Cumplimiento, incluyendo la actualización y estandarización de los documentos de control interno y los programas de Cumplimiento y Ética, logrando una mayor conciencia sobre el cumplimiento en la organización y una mayor adherencia a nuestros valores. Para 2023, nuestro principal objetivo es consolidar la cultura de cumplimiento de Saavi Energía y monitorear el marco implementado el año anterior.

En 2022, uno de los objetivos ESG fue: la implementación del Marco de Gestión de Cumplimiento (fase 1)

Este compromiso se cumplió y se superó:

### Marco de Gestión de Cumplimiento (Fase 1)



Publicación de  
-1 Política de políticas  
-3 Procesos de Cumplimiento

Revisión y validación de 686 documentos\*:  
-407 Eliminados  
-219 Mejorados  
- 60 Creados

*\*Políticas, lineamientos y procedimientos*



### Implementación de elementos adicionales como parte de Saavi Way:



Áreas con obligaciones regulatorias registradas en vCompliance:  
-Contractual  
-Comercial  
-HSSE  
-RH

Incluye la Central Tierra Mojada

Publicación del nuevo Código de Conducta con un programa de aprendizaje que incluye capacitación en vivo y lecciones de E-learning para toda la organización

Publicación de la Política de Conflicto de Intereses, la cual incluye cursos de capacitación para toda la organización

Publicación del Programa Anticorrupción que incluye:  
-Política Anticorrupción  
-Política de Due Diligencia  
-Política de Línea de Ética con sus lineamientos y procedimientos asociados

## Protocolo Conozca a Su Cliente

El protocolo KYC (o 'Know your Client) ayuda a Saavi a construir relaciones transparentes y confiables con sus clientes en el tiempo. Es un procedimiento obligatorio para evaluar el cumplimiento de las obligaciones legales y financieras de nuestros clientes potenciales, así como su perfil de riesgo con terceros (clientes, áreas comerciales, proveedores) y los estándares de reputación. El protocolo identifica los riesgos y oportunidades a través de un cuestionario estandarizado realizado a todos los clientes potenciales.

| KPIs DEL PROTOCOLO KYC |  |
|------------------------|--|
| <b>100%</b>            |  |
| <b>Concientización</b> | Asegurar que todos nuestros clientes, socios comerciales, proveedores y cualquier tercero conozcan e implementen los valores señalados en la legislación aplicable (local e internacional) y en nuestro Código de Conducta, en los que se basa nuestra estrategia de negocios. |
| <b>Comunicación</b>    | Asegurar que todos nuestros proveedores y clientes estén informados acerca de los cambios en nuestras políticas que requieren que nos obligan a monitorear su cumplimiento con las leyes laborales respecto a la subcontratación.  |
| <b>Implementación</b>  | Aplicar el protocolo KYC a todos los clientes, socios comerciales, proveedores y terceros.   |
| <b>Identificación</b>  | Lista de clientes, socios comerciales, proveedores y cualquier tercero que, siguiendo el protocolo KYC puede representar un riesgo para nuestro negocio.   |

## Optimización de la cadena de suministro

Con el fin de garantizar una operación óptima de nuestra cadena de valor, sus componentes internos y externos

deben estar completamente alineados a los objetivos y reglas de largo plazo. Para garantizar procesos de suministro éticos, transparentes y competitivos, nuestra política de optimización de la cadena de suministro tiene como objetivo promover el cumplimiento de los principios y valores de Saavi, mediante tres líneas de acción principales:

- Reforzar la capacitación del personal en habilidades interpersonales y técnicas
- Fomentar la adopción de mejores prácticas en nuestras políticas de suministro.
- Promover la adopción del código de ética de Saavi por parte de todos los proveedores y el cumplimiento con nuestras políticas de seguridad, salud y medio ambiente.

En este sentido, durante 2022 Saavi estableció dos iniciativas para inaugurar la política de optimización:

1. Encuentros uno a uno con todos los proveedores para construir, evaluar y fortalecer relaciones de mejora continua.
2. Creación del sitio web de Proveedores Saavi para el intercambio de información, con objetivos de expansión en 2023.

| CIFRAS RELEVANTES DE LA CADENA DE SUMINISTRO, 2022 |                                   |  |
|--|-----------------------------------|--|
| <b>1,118</b><br>Proveedores activos                | <b>85%</b><br>Proveedores locales | <b>155</b><br>Proveedores con actividades críticas |

## 6.5 Ciberseguridad

Nuestro objetivo de ciberseguridad consiste en diseñar, implementar y mejorar una estrategia que proteja los sistemas, servicios e información contra el uso no autorizado -divulgación, modificación, daño y pérdida-, así como garantizar la disponibilidad de información durante emergencias.

La estrategia de Saavi tiene como objetivo incrementar los niveles de ciberseguridad con base en las evaluaciones de terceros en cinco dimensiones:

1. Gestión de riesgo y ciberseguridad
2. Ciberinteligencia
3. Gestión del factor humano
4. Protección de la infraestructura digital
5. Detección y respuesta ante incidentes digitales

Durante 2022, llevamos a cabo las siguientes acciones:

### Fortalecimiento del marco regulatorio

Publicación de políticas y lineamientos basados en las mejores prácticas como las establecidas en la norma ISO 27001 sobre el comportamiento que se requiere de los colaboradores en materia de ciberseguridad.

Realización webinars, difusión de información interna y organización de sesiones obligatorias para informar acerca del marco regulatorio en ciberseguridad.

Implementación de una plataforma de concientización sobre ciberseguridad con módulos de capacitación obligatorios para nuestros colaboradores y seguimiento a las competencias para identificar áreas de oportunidad.

### Cultura de ciberseguridad

Lanzamiento del Centro de Operaciones de Seguridad avalado por FIRST y CERT y con las certificaciones ISO 27000, ISO 14000 e ISO 20000, para el monitoreo ininterrumpido de nuestra infraestructura.

### Servicios de ciberseguridad

Servicio de ciberpatrulla para identificar amenazas y vulnerabilidades que impactan nuestro ecosistema tecnológico e implementación de acciones preventivas de mitigación, detección de afectaciones hacia la marca o personal clave en redes sociales y monitoreo de la explotación indebida de nuestra información en la Deep Web y Dark Web.

Pruebas de penetración, análisis de vulnerabilidad e investigación de amenazas para identificar riesgos en nuestra infraestructura y aplicación de acciones correctivas. Se realizan pruebas en los activos de la organización y en las plataformas de nuestros socios comerciales para asegurar el tratamiento adecuado de nuestros activos de información.

### Mejora Continua

### Nuevas tecnologías

Uso del software EDR (Endpoint Detection and Response) para incrementar la seguridad en los equipos de cómputo junto con soluciones EPP (Endpoint Protection Platform) para identificar y neutralizar amenazas avanzadas.

Implementación de la tecnología Autenticación de Factores Múltiples (MFA o 'Multi-Factor Authentication) y reglas de acceso condicionado para reducir el riesgo de robo de identidad.

## **7. Enfoque de sustentabilidad en 2023**

El enfoque de Saavi para 2022, con la realineación entre la lógica comercial y el compromiso de sustentabilidad, será estratégico para lograr un progreso constante hacia los objetivos de 2030. Durante este período de reporte, nuestra plataforma de sustentabilidad se mejoró sustancialmente debido a tres logros principales: la definición del alcance 1 para 2030 con objetivos de reducción de intensidad de emisiones, la publicación del índice de eficiencia de uso de agua como guía para acciones futuras y la definición de objetivos de diversidad de género para 2030. Durante 2023, el equipo de Saavi se enfocará en seis prioridades:

- 1.** Implementación de protocolos de eficiencia del Índice Calorífico e iniciativas de diversificación del portafolio.
- 2.** Identificación de oportunidades para incrementar el redireccionamiento de remanentes de agua a las comunidades vecinas, en coordinación con las autoridades e industrias locales.
- 3.** Mantener el progreso en objetivos de inclusión de mujeres al tiempo que se expanden las iniciativas D&I a otros grupos objetivo dentro de la organización.

**4.** Evaluación de la efectividad de la Becas STEM y definición de ajustes potenciales para incrementar su impacto en la inclusión de mujeres jóvenes en el sector eléctrico.

**5.** Actualizar nuestra política de inversión social para: i) establecer un presupuesto de inversión social específico por central, ii) identificar posibles iniciativas para abordar la pobreza en comunidades marginadas colindantes a nuestros activos, iii) incrementar nuestra proactividad en protocolos de filantropía corporativa y nuestras habilidades de construcción de alianzas con las industrias vecinas para escalar el impacto comunitario de las iniciativas sociales.

**6.** Fortalecer nuestros protocolos de seguridad y protección internas, guiados por cuatro líneas de acción del modelo de gestión de la seguridad de la Compañía.

Al igual que en años anteriores, se informará sobre la evolución trimestral a nuestro Comité ESG y a nuestro Consejo de Administración, y nuestro progreso será descrito detalladamente en nuestro reporte de sustentabilidad 2023.



# 8. Índice de contenidos GRI

DECLARACIÓN DE USO

Saavi Energía ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo 2022

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021:

| GRI ESTÁNDAR  | CONTENIDO  | UBICACIÓN   |
|---|--|---|
| <b>Información General</b>                          |  |   |
| <b>GRI 2:</b><br>Información General Divulgada 2021 | 2-1 Detalles organizativos   | 4. Acerca de Saavi Energía: Visión, Valores y marco de Gobierno Corporativo   |
|   | 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización             | 4. Acerca de Saavi Energía: Visión, Valores y marco de Gobierno Corporativo   |
|   | 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto   | 3. Acerca del presente informe: avance, estructura y plataforma visual  |
|   | 2-4 Actualización de la información  | No Aplicable  |
|   | 2-5 Verificación externa   | 3. Acerca del presente informe: avance, estructura y plataforma visual  |
|   | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales  | 6.4 Gobierno corporativo y cumplimiento   |
|   | 2-7 Empleados  | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión   |
|   | 2-8 Trabajadores que no son empleados  | 6.2 Salud y seguridad ocupacional   |
|   | 2-9 Estructura de gobernanza y composición   | 4.3 Marco de nuestro gobierno corporativo   |
|   | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno   | 4.3 Marco de nuestro gobierno corporativo   |
|   | 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno  | Jaime Tupper  |
|   | 2-12 Función del máximo órgano de gobierno corporativo en la supervisión de la gestión de los impactos | 4.3 Marco de nuestro gobierno corporativo   |
|   | 2-13 Delegación de la responsabilidad para la gestión de los impactos                                  | 1. Mensaje del Director General   |
|   | 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación el informes de sostenibilidad            | 1. Mensaje del Director General, 3. Acerca del presente informe: avance, estructura y plataforma visual   |
|   | 2-15 Conflicto de interés  | 6.4 Gobierno Corporativo y cumplimiento   |
|   | 2-16 Comunicación de inquietudes críticas  | 6.2 Salud y Seguridad Ocupacional, 6.3 Participación de la comunidad; filantropía e inversión social, 6.4 Gobierno corporativo y cumplimiento: Protocolo Conozca a su Cliente |
|   | 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno  | 4.3 Marco de nuestro gobierno corporativo   |
|   | 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno  | 4.3 Marco de nuestro gobierno corporativo   |
|   | 2-19 Políticas de remuneración   | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión   |
|   | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible  | 6.3 Participación de la comunidad: filantropía e inversión social;<br>7. Enfoque de sostenibilidad en 2023  |
|   | 2-23 Compromisos y políticas   | 5. Permitir la transición energética: liderar la transformación para un futuro sustentable  |
|   | 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas  | 5. Permitir la transición energética: liderar la transformación para un futuro sustentable  |
|   | 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos   | 5. Permitir la transición energética: liderar la transformación para un futuro sustentable  |
|   | 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes                                    | 6. Confiabilidad y eficiencia: crear confianza dentro y fuera de la Empresa   |
|   | 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas   | Salud y Seguridad Ocupacional (S)   |
|   | 2-28 Afiliación a asociaciones   | Permitir la transición energética: liderar la transformación para un futuro sustentable   |
|   | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés  | 1. Mensaje del Director General   |

## Información General Revelada

| Temas importantes  |   |  |
|--|---|--|
| <b>GRI 3:</b><br>Temas Importantes 2021                    | 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales  | 3. Acerca del presente informe: avance, estructura y plataforma visual                     |
|  | 3-2 Lista de temas materiales   | 3. Acerca del presente informe: avance, estructura y plataforma visual                     |
| <b>Prácticas de Suministro</b>                             |   |  |
| <b>GRI 204:</b><br>Prácticas de Suministro 2016            | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales  | 6.4 Gobierno corporativo y cumplimiento  |
| <b>Anticorrupción</b>                                      |   |  |
| <b>GRI 205:</b><br>Anticorrupción 2016                     | 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción  | 6.4 Gobierno corporativo y cumplimiento  |
|  | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción  | 6.4 Gobierno corporativo y cumplimiento  |
| <b>Agua y efluentes</b>                                    |   |  |
| <b>GRI 303:</b><br>Agua y Efluentes 2018                   | 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido   | 2. Aspectos destacados Saavi para 2022, 5.2 Índice de consumo de agua                      |
|  | 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua   | 5.2 Índice de consumo de agua  |
|  | 303-3 Extracción de agua  | 5.2 Índice de consumo de agua  |
|  | 303-4 Vertido de agua   | 5.2 Índice de consumo de agua  |
|  | 303-5 Consumo de agua   | 5.2 Índice de consumo de agua  |
| <b>Biodiversidad</b>                                       |   |  |
| <b>GRI 304:</b><br>Biodiversidad 2016                      | 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | 5.4 Protección de la biodiversidad: reforestación, fauna local y voluntariado              |
|  | 304-3 Hábitats protegidos o restaurados   | 5.4 Protección de la biodiversidad: reforestación, fauna local y voluntariado              |
| <b>Emisiones</b>   |   |  |
| <b>GRI 305:</b><br>Emisiones 2016                          | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)   | 5.4 Protección de la biodiversidad: reforestación, fauna local y voluntariado              |
|  | 305-4 Intensidad de las emisiones de GE   | 5.4 Protección de la biodiversidad: reforestación, fauna local y voluntariado              |
|  | 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire  | 5.4 Protección de la biodiversidad: reforestación, fauna local y voluntariado              |
| <b>Residuos</b>  |   |  |
| <b>GRI 306:</b><br>Residuos 2020                           | 306-1 Generación de residuos e impactos significantes relacionados con residuos   | 5. Permitir la transición energética: liderar la transformación para un futuro sustentable |
|  | 306-2 Gestión de impactos significantes relacionados con residuos   | 5. Permitir la transición energética: liderar la transformación para un futuro sustentable |
|  | 306-3 Residuos generados  | 5.4 Protección de la biodiversidad: reforestación, fauna local y voluntariado              |
| <b>Empleo</b>  |   |  |
| <b>GRI 401:</b><br>Empleo 2016                             | 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal   | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión                              |
|  | 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales   | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión                              |
|  | 401-3 Permiso parental  | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión                              |
| <b>Salud y seguridad ocupacional</b>                       |   |  |
| <b>GRI 403:</b><br>Salud y seguridad ocupacional 2018      | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo   | 6.2 Salud y seguridad ocupacional  |
|  | 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes   | 6.2 Salud y seguridad ocupacional  |
|  | 403-3 Servicios de salud en el trabajo  | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión                              |
|  | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo   | 6.2 Salud y seguridad ocupacional  |
|  | 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores   | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión                              |
|  | 403-9 Lesiones por accidente laboral  | 6.2 Salud y seguridad ocupacional  |
|  | 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales   | 6.2 Salud y seguridad ocupacional  |
| <b>Capacitación y educación</b>                            |   |  |
| <b>GRI 404:</b><br>Capacitación y educación 2016           | 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición   | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión                              |
|  | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera  | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión                              |
| <b>Diversidad e iguales oportunidades</b>                  |   |  |
| <b>GRI 405:</b><br>Diversidad e iguales oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados   | 6.1 Cultura organizacional, bienestar, diversidad e inclusión                              |
| <b>Comunidades Locales</b>                                 |   |  |
| <b>GRI 413:</b><br>Comunidades Locales 2016                | 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo   | 6.3 Participación de la comunidad: filantropía e inversión social                          |

El presente informe fue preparado y presentado de acuerdo con las reglas de la Iniciativa de Informes Global (GRI), con base en indicadores aplicables a la Empresa en la actualidad.