

Grupo  
Energía  
Bogotá

**MEJORAMOS VIDAS CON ENERGÍA SOSTENIBLE Y COMPETITIVA**



**INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020**

# Introducción

## RECONOCIMIENTOS

### GEB

- Recibimos el Gran Premio Andesco a la Sostenibilidad 2020 por nuestra gestión y prácticas sobresalientes en los últimos años y logramos la certificación.
- Pacto Global y Alliance For Integrity, con el apoyo de UNODC Colombia, reconocieron a GEB y a TGI por sus buenas prácticas de anti-corrupción.
- Por séptimo año consecutivo obtuvimos el reconocimiento Investors Relationship (IR) de la Bolsa de Valores de Colombia (BVC) a los emisores con los más altos estándares de revelación de información.
- Energía para la Paz.
- Quedamos en el *ranking* de la Revista *Fortune*, *Change the World 2020*, al ocupar el puesto 12 entre 53 Iniciativas mundiales.
- Pacto Global Colombia nos reconoció por las buenas prácticas de desarrollo Sostenible en el ODS 16 – Paz, Justicia e Instituciones fuertes, por el programa Energía para la Paz.
- Ganamos los global Energy Awards de S&P Global Platts en la categoría de Responsabilidad Social Corporativa por este programa.

### Cáñida

- Ocupamos el puesto 17 en el *ranking* de las 100 empresas con mejor reputación en Perú de Merco en el primer lugar del sector Petróleo y Gas.
- Ganamos los XI Premios Corresponsables 2020 de Iberoamérica por nuestro programa Comedores Populares.
- Nos otorgaron el distintivo Empresa Socialmente Responsable de Perú 2021.
- Recibimos el reconocimiento por nuestro cálculo de la Huella de Carbono (MINAM).
- Ganamos el Premio Desarrollo Sostenible 2020 de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía en la categoría de Gestión Social.
- Ganamos el premio Mejores Prácticas RSE Ce-mef 2020.
- Recibimos el reconocimiento a la Iniciativa RAEEclitar como "Empresas que promueven el consumo responsable de aparatos eléctricos y electrónicos".

### Trecsa

- Obtuvimos la recertificación ISO 9001:2015 a nuestro sistema de gestión de calidad, siendo la única empresa de transmisión de energía en Centroamérica con un Sistema de Gestión Certificado.

## PRESENCIA REGIONAL

Somos Grupo Energía Bogotá, una multinacional con 125 años de historia, presente en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala a través de 11 filiales y participación en grandes empresas del sector eléctrico y gas natural.



## CAPACIDADES

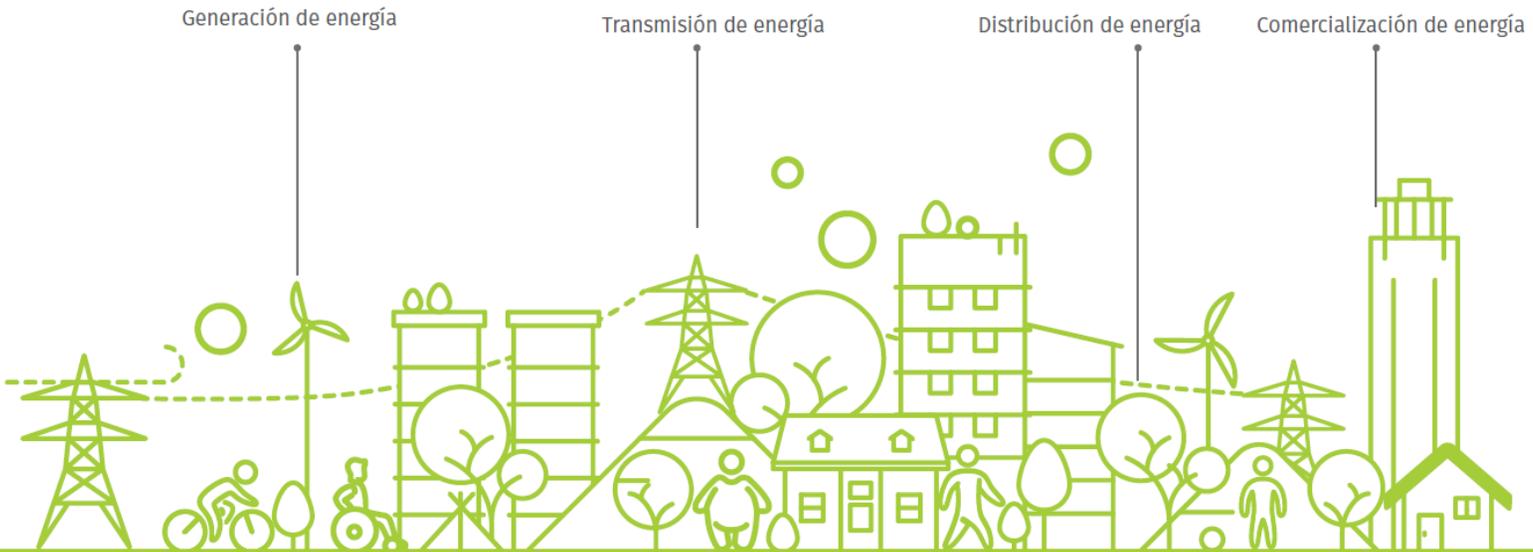
**3.506**  
megavatios instalados de generación eléctrica

**15.501**  
kilómetros de líneas de transmisión de energía eléctrica

**4.450**  
kilómetros de gasoductos

**2.385**  
Colaboradores

**7,6**  
millones de clientes



# ESTAMOS EN TODA LA CADENA ENERGÉTICA

## GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

- Colombia**
  - 20,2% del mercado con Emgesa\*
- Perú**
  - 38 megavatios de capacidad instalada con Perú Power

## TRANSMISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

- Colombia**
  - Participación del 21,1% de los ingresos del Sistema de Transmisión Nacional (STN) con Transmisión
- Perú**
  - Líderes del mercado con ISA REP\* e ISA Transmantaro\*
- Guatemala**
  - Líderes del mercado con una participación del 20,8% de los ingresos del Sistema de Transmisión Nacional (STN) con Trecca y Eebis

## DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

- Colombia**
  - 20,5% de participación con Codensa\* y Emsa
- Perú**
  - 4% de participación del mercado con Electro Dunas

## TRANSPORTE DE GAS NATURAL

- Colombia**
  - Líder en transporte de gas natural con el 54% del mercado de TGI

## DISTRIBUCIÓN DE GAS NATURAL

- Perú**
  - Líder con Cálidda (75,85% de participación en el mercado) y Contugas (2,8%)

## Tabla de Contenido

Acerca de este reporte .....	5
Carta a los accionistas .....	6
Informe de gestión y resultados .....	9
Desempeño financiero .....	16
Grupos estratégicos de negocio .....	19
Transmisión y transporte .....	19
Distribución .....	21
Generación .....	23
Sostenibilidad .....	24
Materialidad .....	26
Progreso y valor compartido .....	29
Relacionamiento .....	30
Progreso de las comunidades y valor compartido .....	35
Gestión responsable frente a la covid-19 .....	42
Estrategia .....	43
Transformación Digital .....	50
Gobierno y transparencia .....	52
Gobierno Corporativo .....	54
Ética y Cumplimiento .....	60
Seguridad, bienestar e inclusión .....	65
Salud y seguridad .....	66
Bienestar .....	70
Diversidad e inclusión .....	74
Gestión regulatoria y relacionamiento con instituciones .....	78
Compromiso ambiental .....	82
Gestión ambiental .....	83
Biodiversidad .....	87
Cambio Climático .....	91
Ecoeficiencia operacional .....	94
Excelencia, continuidad del negocio e innovación .....	97
Excelencia operacional .....	98
Continuidad del negocio .....	102
Gestión de riesgos e impactos .....	104
Gestión de la Innovación .....	107
Cadena de suministro .....	110
Historias con las que dejamos huella .....	114

## Acerca de este reporte

**(102-50) (102-52)** Presentamos el Informe de sostenibilidad anual 2020 de Grupo Energía Bogotá, correspondiente a la gestión de nuestro desempeño económico, social y ambiental como Grupo y de sus empresas en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil. La información corresponde al periodo comprendido entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2020.

**(102-51)** La última edición de nuestro informe fue presentada en marzo de 2020 y corresponde a la gestión que desarrollamos como compañía en 2019.

**(102-49) (102-32)** Este informe ha sido formalmente revisado y aprobado por el Presidente de nuestro Grupo, por los principales miembros del Comité de Presidencia y por la Junta Directiva y sus respectivos comités. Cualquier aclaración o excepción a la cobertura de la información la explicamos a lo largo del texto.

**(102-49)** A lo largo del informe donde se hace referencia a información del GEB se están incluyendo datos de GEB Colombia y Sucursal de Transmisión. Cualquier excepción sobre este entendimiento se hace en el lugar del informe donde corresponda.

**(102-45) (102-49)** En esta edición de nuestro Informe de sostenibilidad anual 2020 comunicamos los resultados de la compañía y de los Grupos Estratégicos de Negocios (GEN)<sup>1</sup> (Transmisión y Transporte, Distribución y Generación) a partir de los ajustes de nuestra materialidad durante el 2020, pues somos conscientes de que la nueva realidad en que vivimos, por la presencia de la Covid-19 y la transformación del sector energético en nuestra región, requiere que tengamos una nueva mirada como compañía. Estos ajustes en nuestra materialidad nos permiten seguir fortaleciendo y enfocando la gestión hacia los asuntos más importantes para nuestro negocio. Así mismo, estos resultados están alineados a la estrategia corporativa del GEB. Para ampliar la información sobre las empresas que forman parte de los GEN, pueden consultar los informes específicos de las mismas.

**(102-54)** Cada capítulo contiene información acerca de la gestión, los resultados y las metas en las dimensiones de la Sostenibilidad, de conformidad con la opción esencial de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), identificado mediante el código respectivo para cada indicador.

**(102-56)** La firma PricewaterhouseCoopers Asesores Gerenciales Ltda. está realizando el aseguramiento limitado de la información aquí contenida, y su informe de revisión independiente está en la sección de Anexos.

**(102-53)** Cualquier consulta será atendida por Jacqueline Guevara en el correo electrónico [jguevarag@geb.com.co](mailto:jguevarag@geb.com.co), por Mauricio Reyes en el correo electrónico [hreyes@geb.com.co](mailto:hreyes@geb.com.co) o Alberto Consuegra en el correo electrónico [aconsuegra@geb.com.co](mailto:aconsuegra@geb.com.co) en el teléfono 3268000, extensión 1018.

---

<sup>1</sup> (102-45) Empresas controladas GEN Transmisión y Transporte: GEB Sucursal de Transmisión y TGI en Colombia, Trecca en Guatemala. Empresas controladas GEN Distribución: Cálidda, Contugas y Electro Dunas en Perú. En el GEN de Generación no hay empresas controladas. No se incluye información de las empresas Gebbras y Argo.

## Carta a los accionistas



### **Apreciados accionistas**

El 2020 fue un año difícil, doloroso, único e histórico, que nos puso a prueba como personas, como empresas y como sociedad. La pandemia de COVID nos recordó lo vulnerables que somos y la importancia consolidar, ante las dificultades, nuestros lazos de solidaridad y empatía.

Por eso, en el Grupo Energía Bogotá y sus filiales pusimos en el 2020 a las personas y las comunidades que nos rodean en primer lugar. Centramos nuestra gestión en proteger la vida de nuestros colaboradores y colaboradoras, y de sus familias, así como de las comunidades que habitan en los territorios a lo largo de nuestra infraestructura. Nuestra estrategia de atención de la COVID-19 nos permitió actuar con oportunidad y garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de energía eléctrica y gas natural a miles de hogares que, gracias a dichos servicios, pudieron empezar a hacer la transición a esta “nueva normalidad” sin contratiempos en términos de abastecimiento o estabilidad. No obstante, a pesar de todos los esfuerzos y de más de \$ 325 mil millones invertidos (\$ 860 mil millones a nivel consolidado), las metas de CAPEX sólo se lograron al 72%. Este resultado nos obliga a redoblar esfuerzos en 2021 para apoyar el compromiso nacional y regional con la reactivación económica y la generación de empleo.

En el GEB también sufrimos los impactos humanos del COVID, pero la solidaridad y el compromiso continuo de nuestros equipos nos permitió acompañar a los 300 casos positivos reportados, y gracias al trabajo incansable y el esfuerzo de muchas personas, no tuvimos pérdidas de vidas por COVID de colaboradores directos. Lamentablemente, muchas personas sufrimos pérdidas de padres, parejas, amigos y compañeros de vida, y eso no ha sido fácil. Nuestros corazones y sentimientos de condolencia están con todas las personas que han sufrido de cerca estas pérdidas.

Bajo los principios de cuidado mutuo y compromiso, y haciendo honor a nuestro valor central “Primero la Vida”, seguiremos fortaleciendo nuestra cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la bioseguridad en nuestras operaciones y, alineados con la Visión Cero,

resaltamos el logro de 3 años consecutivos sin accidentes fatales y el compromiso de llegar a cero accidentes con incapacidad severa. Reiteramos nuestro compromiso absoluto de mantener resultados operacionales y financieros de excelencia y el mejoramiento continuo de nuestro relacionamiento con el entorno, poniendo siempre en primer lugar a las personas.

En 2021 el Grupo Energía Bogotá cumplirá 125 años de dedicación al servicio de la ciudadanía y el país. Hoy contamos con 4.500 kilómetros de gasoductos y más de 15.000 kilómetros de líneas de transmisión, en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala. Para el año 2030, destacamos nuestro compromiso de aportar al crecimiento de las energías limpias en los países donde operamos y a reaccionar con velocidad para la implementación y el desarrollo de competencias para innovar y construir soluciones acordes con el acelerado cambio tecnológico que el sector energético está atravesando. La convergencia del sector de energía eléctrica y gas está en el núcleo de nuestra visión; la coherencia de la regulación de estos dos sectores será determinante en la forma en que nos podamos adaptar a un cambio irreversible. A la vez que se abren alternativas para los consumidores, la competencia será más intensa y las inversiones en infraestructura de transmisión de electricidad y transporte de gas crecerán aceleradamente; la digitalización y el aseguramiento cibernético de estas infraestructuras será determinante en nuestra competitividad como países de Latinoamérica.

En el GEB estamos preparados, con equipos de primer nivel, para aportar al sector un crecimiento competitivo y sostenible, que contribuya de manera significativa al mejoramiento de la calidad de vida de las personas en los países en los que operamos. Tenemos las herramientas para impulsar, a través del sector energético, la reactivación económica de Colombia, Perú, Guatemala y Brasil, y en el proceso salir aún más fortalecidos como empresas y como países. El continuo mejoramiento de nuestro gobierno corporativo permitirá a los diversos accionistas evidenciar la transparencia y la estabilidad de los pilares estratégicos del grupo.

Gracias al compromiso ejemplar y el trabajo riguroso de nuestros equipos logramos, en un año complejo y atípico, hitos muy significativos. Por ejemplo, en Brasil, cerramos, de manera virtual, el proceso para adquirir Argo Energía, junto con la compañía española Red Eléctrica Internacional. Con esta alianza, sumaremos 1.460 kilómetros de líneas de transmisión y un equipo de profesionales de altísimo nivel. En Colombia, con la Sucursal de Transmisión y TGI pusimos en operación nuevos activos que nos permiten fortalecer la prestación y confiabilidad de los servicios de energía eléctrica y gas natural, entre ellos la expansión del gasoducto de Cusiana. Nuestra filial Cálidda, en Perú, realizó 93.385 nuevas conexiones, superando el millón de clientes en ese país; Contugás, a pesar de sus problemas históricos, llegó a 61.801 residenciales conectados y está encaminado a lograr nuevos contratos industriales que afirmen su sostenibilidad. Las enormes presiones de la crisis llevaron al compromiso con la innovación y, en ese proceso, el sistema de atención virtual a clientes de Electro Dunas recibió reconocimiento como una de las mejores prácticas en este sentido. Nuestras ingenieras e ingenieros montaron un sistema de producción de oxígeno para apoyar el sistema de salud en la provincia de Ica cuando la pandemia estaba causando estragos en la región y la alianza estratégica con Tesla nos va a permitir usar baterías para suministrar energía más económica en los picos de demanda. En Guatemala, Trecca reportó un avance del 86,6% en la construcción del Plan de Expansión del Sistema de Transmisión de Energía (PET) en Guatemala y, más importante aún, restauró nuestra credibilidad, lo que nos permitió lograr la extensión del PET por 38 meses, con importantes modificaciones que nos garantizan una exitosa culminación de este proyecto. Por su parte EBBIS, filial de TRECOSA, construyó el circuito de transmisión para

el Pacífico Sur y logró importantes acuerdos con el regulador y con todos sus clientes, lo que garantiza flujos de caja y buena rentabilidad.

Destinamos \$10.000 millones para atender los impactos de la pandemia, iniciamos estrategias para proteger la biodiversidad, compensamos el 11.5% de nuestras emisiones y desarrollamos proyectos de inversión social y valor compartido que aportan a la construcción de paz y facilitan el acceso a gas natural y energía limpia y contribuyen a educación de calidad en zonas vulnerables de Colombia, Perú y Guatemala.

Nos sentimos orgullosos de los reconocimientos que logramos este año, en los que destacamos particularmente la certificación del Sello Plata "Equipares" por nuestro compromiso con la equidad e igualdad que nos otorgó el Ministerio de Trabajo. Bajo el liderazgo de Monica Contreras, nuestra presidente de TGI, nos sumamos a la iniciativa del 30% para impulsar la presencia directiva de las mujeres a lo largo del grupo. Junto con nuestra filial TGI, en Colombia logramos la certificación "Sello Safe Guard" emitido por BVQI por nuestra gestión de atención a la pandemia y por el cumplimiento del 100% de los requisitos del sistema de bioseguridad, de reconocimiento mundial; los resultados operativos demuestran de forma contundente que las personas son nuestra prioridad, lo que nos permitió sentirnos aún más orgullosos de nuestros buenos resultados.

Estos y otros logros de nuestra gestión social, financiera y operacional, que presentamos en nuestro Informe de Sostenibilidad 2020, son resultado del esfuerzo de nuestros más de 2.300 colaboradores, en cuatro países del continente. Gracias a su pasión por aportar al desarrollo de la sociedad, su integridad y transparencia, garantizamos la continuidad y excelencia de todas nuestras operaciones. Aún en los momentos más críticos, continuamos suministrando energía eléctrica y gas natural a millones de hogares, y seguiremos contribuyendo con nuestro trabajo a la reactivación económica y de las regiones afectadas por la crisis. Estos resultados también fueron posibles gracias a la confianza de ustedes, nuestros accionistas, que han respaldado nuestra estrategia para seguirnos consolidando como líderes en la generación, transporte, transmisión, distribución y suministro de energía y gas en América Latina.

Sabemos que vienen tiempos desafiantes, no sólo por los rezagos sociales y económicos que esta pandemia ha dejado, sino por las enormes transformaciones que vivirá el sector energético en los próximos años. Nuestro compromiso es ser protagonistas en la transformación energética en Latinoamérica y, a través de la energía, mejorar vidas. Sabemos cómo aportar a la prosperidad y desarrollo de los ciudadanos de los territorios en los que operamos. Como Grupo, estamos preparados para seguir convirtiendo nuestros retos en oportunidades, con un equipo directivo y operativo del más alto nivel, con empatía y compromiso por todos los que nos rodean y con el respaldo de todos nuestros aliados a nivel local, nacional e internacional, y en particular de ustedes, nuestros accionistas.

**Juan Ricardo Ortega López**  
Presidente Grupo Energía Bogotá

**Andrés Escobar Arango**  
Presidente Junta Directiva

## Informe de gestión y resultados

### Mejoramos vidas con energía sostenible y competitiva



Es un orgullo presentarles por cuarto año consecutivo el informe consolidado del Grupo Energía Bogotá y sus filiales, en un año muy complejo y desafiante, marcado por los duros efectos económicos, sociales y psicológicos que nos dejó la pandemia de la Covid-19, que transformó nuestras vidas, la manera cómo veníamos trabajando y como nos relacionábamos con los demás.

Fue un año de grandes pérdidas para muchos: seres queridos, trabajo, y condiciones de vida. Sin embargo, también fue un año de grandes retos. En ese año tomamos la decisión de iniciar un proceso de transformación como Grupo y movernos hacia un propósito superior renovado: **Mejorar vidas con energía sostenible y competitiva.**

Para una organización que cumplirá 125 años de historia, y que ha contribuido al desarrollo de Bogotá y del país, estos tiempos difíciles nos impulsan a trabajar con mayor compromiso. Así lo demuestran nuestros positivos resultados financieros, operativos y de sostenibilidad. Los ingresos consolidados del Grupo aumentaron 5% al pasar de \$4,89 billones en 2019 a \$5,13 billones en 2020; la utilidad neta atribuible al GEB creció 36% al pasar de \$1,85 billones a \$2,51 billones. El Ebitda consolidado ajustado aumentó 20% a \$3,66 billones.

De acuerdo con estos favorables resultados se pondrá a consideración de la Asamblea General de Accionistas la distribución de \$1,63 billones. El dividendo por acción propuesto es de \$178, un aumento del 27% frente al dividendo de \$140 decretado sobre las utilidades del 2019, equivalente a una rentabilidad por dividendo del 6,7% con base en el precio de la acción al 30 de diciembre de 2020.

El dividendo por acción corresponde a un dividendo ordinario por \$147, y uno extraordinario por \$31.

Pero más allá de los buenos resultados financieros, nos llena de satisfacción que garantizamos la protección de la vida de nuestros colaboradores, en línea con uno de nuestros principales atributos culturales: **¡Primero la Vida!** Cumplimos tres años consecutivos sin fatalidades. Esto gracias a nuestras estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo que se reforzaron durante la pandemia.

Con nuestro sólido gobierno corporativo, nos anticipamos a sus efectos y tomamos medidas oportunas. Diseñamos el proyecto "**Atención Covid**", para proteger la salud de nuestros colaboradores, proveedores y a las comunidades y sus familias. Además, continuamos con la prestación de nuestros servicios con todos los protocolos de bioseguridad y coordinamos la entrega de ayudas humanitarias en los territorios donde se presentaron retos complejos de atención en salud y alimentación. En 2020 vivimos más de una situación inesperada por la Covid-19, que nos mantuvo en emergencia y alerta.

Durante el 2020 desarrollamos un esquema temporal de atención, recuperación y estabilización, que probó nuestra capacidad para tomar decisiones oportunas, valorar adecuadamente los riesgos y acometer estrategias para minimizar los impactos de la pandemia. Creamos una Gerencia para atender lo relacionado con la Covid-19 para responder de manera oportuna y coordinada, y para garantizar la continuidad de los negocios en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil. Para materializar los anteriores logros, contamos con el apoyo y compromiso de todas las dependencias de la organización. Así pudimos resolver cada reto satisfactoriamente, demostrando un nivel alto de resiliencia como Grupo.

Con el apoyo de expertos en salud pública y epidemiología, siguiendo las medidas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y del Gobierno Nacional, pusimos en marcha un Protocolo de Reactivación de Proyectos de Construcción, Operación y Mantenimiento y Procesos Administrativos. Además, hicimos monitoreo permanente del estado de salud de nuestros colaboradores con el uso de la aplicación CoronApp y desarrollamos una nueva aplicación para la compañía (Vidarep).

En esta contingencia, garantizamos que todas nuestras operaciones se prestaron al 100% de su disponibilidad. De los 300 casos positivos que tuvimos reportados entre nuestros más de 2.300 colaboradores del Grupo, no tuvimos ninguna pérdida de vidas humanas. Un logro que demuestra porque para GEB es ¡Primero la vida!

Durante la pandemia no solo cuidamos a nuestros equipos de trabajo. También llegamos hasta las regiones con nuestro compromiso, y desarrollamos una estrategia de intervención en los territorios de nuestras áreas de influencia para la prevención de contagios, en conjunto con autoridades locales.

**Destacado:** Logramos tres años consecutivos sin fatalidades en nuestras operaciones gracias a una estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo robusta y articulada en cada una de nuestras empresas.

En ese escenario, la Junta Directiva del Grupo aprobó un aporte voluntario de \$10.000 millones para la compra de canastas de alimentos, computadores y material y equipo médico.

## Seguimos creciendo

En Grupo Energía Bogotá y sus filiales seguimos expandiendo nuestras operaciones a través de tres Grupos Estratégicos de Negocio: de Transporte y Transmisión, Distribución y Generación.

En el Grupo Estratégico de Transmisión y Transporte, uno de los hechos relevantes del 2020 fue el cierre del proceso para la adquisición de Argo Energía, en Brasil, junto con la compañía española Red Eléctrica Internacional. Con Argo Energía sumaremos 1.460 kilómetros de líneas de transmisión en Brasil, país donde tenemos presencia con nuestra compañía Gebbras y en el queremos seguir creciendo y tener una plataforma energética.

En Colombia, con la Sucursal de Transmisión, inauguramos de manera virtual la subestación La Loma 500 kilovoltios, en El Paso (Cesar), clave para el desarrollo de los proyectos de energía renovable. La Upme nos adjudicó el proyecto Río Córdoba-Bonda, de 220 kilovoltios, que consiste en 30 kilómetros de líneas de transmisión desde el municipio de Ciénaga hasta Santa Marta (Magdalena).

Con nuestra empresa TGI, líder en el transporte de gas, construimos los *loops* restantes del Proyecto Cusiana Fase IV: Porvenir-Miraflores y Puente Guillermo-La Belleza. Este último entró en operación en diciembre de 2020, aumentando en 10 MPCD la capacidad del Sistema Nacional de Transporte. También entraron en operación los ramales Zona Industrial-Cantagallo, Cantagallo-San Pablo y Galán-Yondó, finalizando la reposición de los cinco ramales planeados.

En Guatemala, nuestra filial Transportadora de Energía de Centroamérica (Trecsa), reportó un avance del 86,6% en la construcción del Plan de Expansión del Sistema de Transmisión de Energía (PET), el proyecto energético más importante de Centroamérica y en los que están construidos 593 kilómetros. Eebis, obtuvo el pago del peaje Anillo Pacífico Sur, el primer proyecto realizado por iniciativa privada y culminado al 100% en Guatemala, que consiste en 96 kilómetros de líneas de transmisión y siete subestaciones que conectan a los ingenios azucareros.

En Distribución, llegamos a 7,6 millones de clientes, de los cuales 4,2 millones están en el mercado de electricidad y 3,4 millones en gas natural. Nuestra filial Cálidda, la mayor distribuidora de gas natural en Perú logró 93.385 nuevas conexiones en 2020, un hito para la compañía, con lo cual superó el millón de clientes conectados en sus 16 años de operación. Contugas continuó con la conexión de nuevos clientes, llegando a 61.801 hogares.

En Perú, a través del Grupo Dunas (holding de tres compañías: ElectroDunas, Cantalloc y Perú Power Company), nos adaptamos a las necesidades del mercado, siendo la única distribuidora con un sistema de lectura, registro y publicación de información del recibo de energía en la página web de la compañía, que facilita el cobro a sus más de 250.000 clientes.

Y en Generación, Emgesa se mantuvo como la segunda compañía generadora de Colombia, con el 20% del Sistema Interconectado Nacional, con una capacidad instalada neta de 3.506 megavatios (MW), de los cuales 3.097 MW (88%) corresponden a su centrales hidroeléctricas y 409 MW (12%), a las termoeléctricas.

Para seguir avanzando en estos y otros proyectos se necesita buscar mayor agilidad en los procesos de licenciamiento ambiental y consulta previa con las comunidades. Nuestro proyecto Colectora, en La Guajira, es un gran desafío para la empresa y para el país pues involucra la consulta previa más amplia del país con 224 comunidades étnicas certificadas.

## La sostenibilidad es nuestro ADN

**Destacado:** Desarrollamos iniciativas de valor compartido enmarcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el respeto a los derechos humanos.

El compromiso de llevar progreso y bienestar a las regiones donde estamos presentes con nuestros proyectos de transmisión y gas natural está en nuestro ADN. Sabemos que el éxito y la rentabilidad de una empresa están vinculados a la prosperidad de su entorno y al bienestar de sus habitantes. Esto ha quedado evidenciado en los momentos difíciles que vivimos cuando la solidaridad y la empatía resultan clave.

La Conciencia Social, otro de nuestros atributos culturales, nos ha permitido impulsar programas de creación de valor compartido que han beneficiado a las comunidades de las áreas de influencia de nuestros proyectos y están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el respeto a los derechos humanos.

Uno de esos programas es Energía para la Paz que está vinculado a nuestro proyecto de transmisión de 200 kilómetros Tesalia- Alférez. Este comprende el desminado militar y humanitario, e iniciativas que contribuyen a la construcción de la paz en los territorios. Nuestro trabajo se centra en empoderar las comunidades para que sean líderes de su desarrollo, recuperando el tejido y el capital social, fortaleciendo la gestión institucional, generando capacidades y facilitando la recuperación de los territorios. Gracias a este programa, el Grupo Energía Bogotá logró ubicarse en el puesto 12 de 53 del listado *Change the World*, de la revista *Fortune*, que reconoce las compañías tienen un mayor impacto social a través de iniciativas alineadas con su estrategia de negocio. Recibimos el premio de Responsabilidad Social Corporativa en los *Global Energy Awards*, organizado Standard & Poor's Global Platts.

Otra iniciativa que responde a las necesidades de los territorios es el programa de aulas solares interactivas que, en alianza con el Ministerio de Educación y TGI, busca mejorar la calidad de la educación. En el 2020 entregamos seis aulas solares en los departamentos de Cesar, La Guajira y Risaralda.

De otra parte, a medida que desarrollamos nuestros proyectos de energía eléctrica y gas natural, encontramos importantes riquezas arqueológicas que protegemos, rescatamos y conservamos. En Perú, nuestra filial Cálidda, es líder en la conservación arqueológica y es la primera empresa privada que hace parte del Programa "Lima, ciudad de las Huacas", del Ministerio de Cultura. La compañía también fue la primera empresa del sector de hidrocarburos en ser reconocida por el Ministerio de Ambiente por el reporte de huella de carbono en Perú.

También trabajamos en el empoderamiento de las mujeres. Estamos convencidos de la importancia de darles a ellas oportunidades equitativas y justas para su desarrollo. Así, por ejemplo, en Colombia, iniciamos un convenio con la Fundación *Women Together* para apoyar

a 30 mujeres artesanas de las comunidades étnicas de Mocoa (Putumayo), de la zona de influencia del proyecto Renacer. En Guatemala, apoyamos a las tejedoras de trajes típicos (huipiles) y con Cálidda y Contugas tenemos un programa de apoyo a comedores populares, dirigidos en su mayoría por madres cabeza de familia. En más de 850 comedores instalamos de manera gratuita conexiones de gas, un combustible más económico, limpio y seguro, beneficiando a cerca de 70.000 peruanos de bajos ingresos.

Con estos proyectos vamos más allá de la prestación de servicios de energía y gas. Lo que estamos haciendo es transformando las vidas de mujeres que ya no tienen que cocinar con leña, al tiempo que estamos generando oportunidades laborales.

Por estas y otras iniciativas recibimos el "Gran Premio Andesco a la Sostenibilidad 2020" en reconocimiento a nuestra gestión y prácticas sobresalientes en los últimos años.

En 2020 reafirmamos nuestro compromiso con la protección del medio ambiente, la conservación de la biodiversidad y la lucha contra el cambio climático. Durante el año, logramos reducir las emisiones de gases de efecto invernadero respecto al 2019. Adicionalmente, realizamos la compensación del 11,5% de las emisiones del GEB y sus filiales en 2019. Esto, mediante la adquisición de bonos de carbono para la conservación de bosques nativos por un total de 21.242 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes.

Sin embargo, no todo fueron buenas noticias. A pesar de haber estado durante ocho años consecutivos en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones, en esta ocasión no fuimos incluidos. Esto nos anima a trabajar con más ahínco para fortalecer nuestra gestión de la sostenibilidad y contribuir al progreso de las comunidades y a la construcción de país.

## Primero la gente

**Destacado:** Ante los desafíos de la Covid- 19, desarrollamos un esquema temporal de atención, recuperación y estabilización, que nos permitió garantizar que todas nuestras operaciones se prestaran al 100% de su disponibilidad.

En medio de las difíciles circunstancias por la pandemia, que cambió la manera como trabajamos y nos relacionamos, las empresas del Grupo nos adaptamos a los cambios vertiginosos que conlleva esta nueva realidad y virtualidad. En el GEB y sus filiales promovimos espacios de comunicación interna para informar sobre la estrategia de la compañía y transmitir mensajes de acompañamiento a los colaboradores.

Una de las primeras decisiones que tomamos como compañía fue priorizar el trabajo en casa de cerca del 90% colaboradores. Implementamos protocolos de bioseguridad que nos valieron la certificación Sello *Safe Guard* para GEB y TGI por la gestión de atención a la pandemia y por el cumplimiento del 100% de los requisitos del sistema de bioseguridad de *Safe Guard* reconocido mundialmente. La certificación la emitió Bureau Veritas Quality, luego de las auditorías realizadas en nuestras sedes administrativas en Bogotá y Pereira.

Dentro de este proceso adecuamos los puestos de trabajo en casa. Hicimos acompañamiento sicosocial y desarrollamos conferencias y conversatorios con expertos en temas de salud para mantener informados a nuestros colaboradores sobre las necesarias medidas de bioseguridad.

Al mismo tiempo, mantuvimos las actividades de bienestar en la virtualidad lo que permitió la participación de las familias y mantener motivados desde la distancia a nuestros colaboradores.

En 2020 fuimos certificados por la firma *Great Place to Work* por alcanzar un nivel muy sobresaliente frente a otras compañías del sector. Como Grupo tenemos el reto, en el corto plazo, de ser una de las mejores 10 empresas para trabajar en Colombia, en el futuro, queremos estar entre las 5 primeras.

En diversidad e inclusión, uno de los logros fue la certificación del “Sello Plata” del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Equipares, entregada al Grupo Energía Bogotá. Esta certificación del Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), invita a las empresas y organizaciones a trabajar por la igualdad de género y el cierre de brechas mediante la implementación de medidas y acciones para lograrlo. Además, el Icontec recomendó al Ministerio de Trabajo y al PNUD otorgar el sello Plata a nuestra filial TGI. Esta distinción nos llena de satisfacción y nos invita a continuar implementando, desarrollando y potencializando iniciativas que garanticen que el Grupo Energía Bogotá, sea un referente en la inclusión social y de género. Lideraremos el proceso de búsqueda y selección de mujeres para incluirnos en la iniciativa del Club del 30%, que tiene como incluir un mínimo del 30% de mujeres en todas sus juntas.

Para el GEB y sus filiales, la diversidad, inclusión y equidad de género son indispensables para lograr el desarrollo sostenible y progreso de los países, el bienestar de la sociedad y el crecimiento de las empresas. Tenemos una Política de Diversidad e Inclusión que establece los principios y lineamientos para promover y mantener un ambiente laboral y una cultura corporativa con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades; libre de cualquier tipo de discriminación, y garantizando la igualdad entre hombres y mujeres. Una muestra de esto es que la brecha salarial entre nuestros más de 2.300 colaboradores es prácticamente inexistente.

## **Visión de futuro**

Nuestro Plan Estratégico Corporativo 2021-2030 es el mapa de ruta para que el GEB sea el orquestador y catalizador de la modernización y transformación de la matriz energética en los países donde estamos presente. Como Grupo, estamos convencidos de nuestra corresponsabilidad en la reducción de emisiones de gases efecto invernadero con impacto positivo en salud de las comunidades y nuestros clientes. Estamos comprometidos con la generación de oportunidades para acelerar modelos de movilidad sostenible y limpia en nuestras ciudades y carreteras, y así contribuir a la descarbonización de las economías.

Sabemos que la energía es generadora de desarrollo y equidad social, habilitadora de nuevas oportunidades para las comunidades, y transformadora de sus condiciones de vida. La energía dinamiza las economías locales y puede hacer una contribución significativa a la adaptación y mitigación del cambio climático. El Grupo cuida y transforma el entorno, respeta el medio ambiente, los seres vivos que habitan en él y las tradiciones de nuestras comunidades.

**Destacado:** El sector energético es una gran oportunidad de crecimiento y desarrollo para América Latina. Nuestro Plan Estratégico Corporativo 2021-2030 es nuestro mapa de ruta para que el GEB sea el orquestador y catalizador de la modernización energética que nos permita contribuir en la transformación de la matriz energética en la región.

En nuestras empresas, estamos comprometidos con la creación de eficiencias a través de la digitalización, la innovación y la transformación de nuestros negocios. Esto nos permitirá seguir ofreciendo costos competitivos para nuestros grupos de interés, y contribuir con el desarrollo y competitividad de Latinoamérica.

El sector energético está atravesando un momento de transición y una evolución nunca antes vista y es una gran oportunidad de crecimiento y desarrollo para América Latina. En el Grupo estamos visualizando nuevas oportunidades de negocio derivadas de tendencias mundiales emergentes. Por esto, estamos analizando oportunidades tales como el hidrógeno verde, las energías renovables no convencionales, la optimización, en urbes como Bogotá y Lima del consumo de energía, la transformación de la flota vehicular liviana y pesada a tecnologías de cero o de más bajas emisiones, y la utilización de tecnologías tales como *smart homes* y generación distribuida.

Sabemos que vienen tiempos y retos complejos, no sólo por los rezagos sociales y económicos que la pandemia ha dejado, sino también por las enormes transformaciones que vivirá el sector energético en los próximos años. Nos estamos preparando para afrontar esos desafíos y convertirlos en oportunidades en beneficio de las comunidades de los países donde tenemos presencia, de nuestros accionistas e inversionistas, de nuestros proveedores y grupos de interés y de nuestros más de 2.300 colaboradores que están comprometidos con las transformaciones que se avecinan.

**Juan Ricardo Ortega López**  
Presidente Grupo Energía Bogotá

## Desempeño financiero

### **Generamos valor para nuestros accionistas**

*A pesar de la difícil situación económica y social registrada en 2020 en los países donde tenemos presencia, reportamos resultados financieros positivos que nos permitirán seguir creciendo y aportando al progreso de los territorios.*

La gestión financiera eficiente y oportuna del GEB y sus filiales es fundamental para garantizar la continuidad de la operación y el logro de los planes estratégicos, proporcionando los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y metas.

En 2020 generamos valor para nuestros accionistas e inversionistas, permitiendo el desarrollo y ejecución de la estrategia de búsqueda de recursos y financiación para seguir ampliando nuestras operaciones en el país, y en América Latina. Uno de nuestros principales negocios fue el cierre en Brasil del proceso de adquisición del 100%, y en partes iguales de la compañía de Energía, junto con la compañía española Red Eléctrica Internacional. Esta adquisición implicó créditos por US\$ 300 millones y nos permitió sumar 1.470 kilómetros de líneas de transmisión y 11 subestaciones en este país donde estamos presentes con Gebbras, que tiene en operación 1.096 kilómetros de líneas.

En un año complejo por las consecuencias de la pandemia Covid-19, que tuvo un fuerte impacto en el desempeño económico de los países de América Latina donde tenemos presencia, realizamos dos exitosas emisiones de bonos por la buena acogida que tuvo en los mercados. La primera fue por US\$ 400 millones, sobre-demandada más de 11 veces, demostrando la gran confianza y respaldo de los inversionistas en desempeño de nuestra organización, que tiene un portafolio diversificado de empresas controladas y no controladas. Con esta operación volvimos al mercado de capitales de deuda internacional después de 10 años. En el mercado local realizamos una emisión por \$950.000 millones, que tuvo una sobredemanda de 2,5 veces.

Los ingresos consolidados del Grupo aumentaron 5% al pasar de \$4,89 billones en 2019 a \$5,13 billones en 2020; la utilidad neta atribuible al GEB creció 36% al pasar de \$1,85 billones a \$2,51 billones. El Ebitda consolidado ajustado aumentó 20% a \$3,66 billones.

De acuerdo con estos favorables resultados se pondrá a consideración de la Asamblea General de Accionistas la distribución de \$1,63 billones. El dividendo por acción propuesto es de \$178, un aumento del 27% frente al dividendo de \$140 decretado sobre las utilidades del 2019, equivalente a una rentabilidad por dividendo del 6,7% con base en el precio de la acción al 30 de diciembre de 2020.

El dividendo por acción corresponde a un dividendo ordinario por \$147, y uno extraordinario por \$31.

Los activos consolidados llegaron a \$31,15 billones, los pasivos a \$16,42 billones y el patrimonio a \$14,73 billones.

Además, en 2020 hicimos un esfuerzo muy importante en medio de la difícil coyuntura y anticipamos el pago de dividendos, que benefició al Distrito Capital, nuestro principal accionista, y a los cerca de 5.000 accionistas privados.

Con nuestra gestión respondemos al compromiso con los inversionistas y grupos de interés a través de la preparación y comunicación de resultados e información relevante, y de la atención oportuna a sus inquietudes y requerimientos, considerando sus necesidades y expectativas

El desempeño financiero refleja la rentabilidad y sostenibilidad de la actividad operacional, producto de un portafolio de negocios diversificado en actividades, países y monedas, fundamentado en sólidos pilares sociales, ambientales y de gobernanza. Adicionalmente, garantizamos el 100% de nuestras operaciones, manteniendo la continuidad en la prestación de los servicios de energía eléctrica y gas natural, y realizamos una gestión comercial y de costos y gastos activa para mitigar los efectos de la pandemia a nivel de ingresos, márgenes y cartera. Finalmente, nuestra disciplina de capital consistente y el relacionamiento continuo con inversionistas nos permitieron acceder a las fuentes de financiamiento necesarias para la operación, su crecimiento y la optimización del perfil y costo de la deuda.

## **En 2020 logramos**

- La financiación para adquirir el 50% de la compañía brasilera Argo Energia Empreendimentos e Participações S.A.: USD 300 millones
- Realizamos una emisión de bonos internacionales por USD 400 millones, que fue sobredemanda 11 veces
- Realizamos una emisión de bonos en el mercado local por COP 950.000 millones, que fue sobredemanda de 2,15 veces
- Obtuvimos créditos de tesorería por COP 403.854 millones
- Cobertura de tasa de interés- Interest rate swap- sobre USD\$500 millones del crédito sindicado del GEB, a una tasa fija del 2,056% anual
- Cobertura de tasa de interés\_ Interest rate swap- sobre USD 300 millones de crédito externo, a una tasa fija del 3,3514% anual.
- Reimplementación de SAP4HANA
- La acción del GEB entró al índice FTSE Russell y durante 2020 tuvo una valorización del 19,4%
- Renovación Reconocimiento IR BVC por séptimo año consecutivo y cumplimiento del 98% del estándar
- Atención de más de 500 requerimientos de grupos de interés, participación y organización de eventos para inversionistas
- Coordinación entre la estrategia financiera del grupo y las filiales
- Fitch Ratings afirmó calificación en "BBB", perspectiva estable, por encima del soberano de Colombia.

## **TGI**

- Fitch Ratings afirmó calificación en BBB, perspectiva estable, reflejando el fuerte vínculo con la casa matriz.
- Moody's afirmó calificación del Bono en Baa3, perspectiva estable.

## **Cálida**

- Logramos negociar y firmar un acuerdo de préstamo con un organismo multilateral: el IDB Invest. Este contrato de financiamiento fue por US\$ 100 millones para financiar el plan de inversiones de la compañía, ratificando la confianza local e internacional en el desempeño de la compañía.
- Moody's afirmó calificación en Baa2
- Fitch Ratings afirmó calificación de Cálida en BBB, perspectiva estable.

## **Contugas**

- Pago del crédito con BCP por USD\$12,4 mm.
- Pago de intereses del nuevo crédito sindicado por USD\$6,8 mm.

## **Trecca**

- Recibió nuevos desembolsos de corto plazo con garantía del GEB

## **Nuestros retos para el 2021**

- Continuar avanzando en la transformación digital e implementación de las herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia operacional
- Fortalecer la cautiva Energy Re: Rol importante en la transferencia de riesgos
- Democratización: Venta del 9,4% de participación que el Distrito Capital tiene en el Grupo Energía Bogotá, que llega actualmente al 65,6%
- Consecución de recursos para apalancar la estrategia de crecimiento de la compañía
- Desarrollo del talento humano

# Grupos estratégicos de negocio

## Transmisión y transporte

(102-2) (102-4) (102-6) (102-7) (102-8)

Con este grupo estratégico nos encargamos de la gestión de los activos en los que el Grupo Energía Bogotá tiene participación accionaria, del seguimiento a los portafolios y del desarrollo de nuevos negocios que contribuyan al crecimiento rentable y sostenible, evaluando oportunidades de inversión en Colombia y el exterior. Nuestro portafolio incluye compañías propias como Transmisión y Transportadora de Gas Internacional (TGI), en Colombia; Argo y Gebbras, en Brasil; Trecca y Eebis, en Guatemala; y la participación del 40% en ISA REP e ISA Transmantaró, en Perú.

Con estas compañías propias y participadas tenemos **15.501 kilómetros de líneas de transmisión de energía eléctrica y 4.028 kilómetros de gasoductos.**



## En 2020 logramos

- Continuamos con nuestro Plan de Expansión Internacional. En marzo de 2020 cerramos **en Brasil** el proceso de adquisición del 100% y en partes iguales **de la compañía Argo Energia Empreendimentos e Participações S.A. (Argo)** junto con la compañía española Red Eléctrica Internacional. Esta adquisición implicó una inversión aproximada de USD 370 millones para el Grupo y gracias a ella sumamos más de 1.470 kilómetros de líneas de transmisión y 11 subestaciones distribuidas en los estados de Ceará, Maranhao, Minas Gerais, Piauí y Rondonia.
- Cumplimos **tres años con cero accidentes fatales** en todas las operaciones de GEB y sus filiales.
- **En Colombia, con Transmisión** mantuvimos el segundo lugar como transportador de energía eléctrica, con **1.657 kilómetros** de líneas en operación y **2.420 kilómetros** en construcción, cuya puesta en operación se estima para 2025.
- **Transmisión** inauguró de manera virtual la subestación **La Loma a 500 kilovoltios** en El Paso (Cesar), clave para los proyectos de energía renovable en esa región del país. Asimismo, la UPME le adjudicó el proyecto Río Córdoba-Bonda, de 220 kilovoltios, que consiste en 30 kilómetros de líneas de transmisión que van desde el municipio de Ciénaga hasta Santa Marta (Magdalena).
- **Transmisión** comenzó a contabilizar los ingresos de los nuevos activos en operación, como la subestación La Loma, en el departamento del Cesar, y Altamira STR, en el Huila, así como las adquisiciones de las subestaciones Betania (Huila) y Tuluní (Tolima).
- **Con nuestra empresa TGI**, líder en el transporte de gas natural, pusimos en operación el loop Puente Guillermo-La Belleza (4Q20) y la reposición del ramal Galán-Casabe-Yondó (3Q20).
- Entre los logros de **Gebbras**, en Brasil, se destacan la reestructuración de la gobernanza de la compañía para obtener mayor eficiencia y reducción de costos, la estructuración de operaciones de optimización de la deuda de las cuatro concesiones (sujeto a aprobaciones corporativas de ambos socios) y la negociación y cierre de los procesos de arbitraje que surgieron en la etapa en construcción.
- **Argo** inició la operación parcial de Argo II con la entrada en funcionamiento de las subestaciones Ji Paraná, Ariquemes y Samuel, y las líneas de transmisión asociadas (Ariquemes y Samuel 320 kilómetros de 230 kV).
- **En Guatemala**, nuestra filial Transportadora de Energía de Centroamérica (**Trecsa**) reportó un avance del **86,6%** en la construcción del Plan de Expansión del Sistema de Transmisión de Energía (PET) con **593 kilómetros** construidos, logrando así la consolidación de la subestación Chiantla y licencias de construcción en Sololá.
- **Eebis, filial en Guatemala**, logró el pago del peaje para anillo Pacífico Sur, el primer proyecto realizado por iniciativa privada y culminado al 100% en dicho país, y que consiste en 96 kilómetros de líneas de transmisión y siete subestaciones que conectan a los ingenios azucareros.

**Destacado:** Esperamos seguir evaluando y participando de las oportunidades de crecimiento en Colombia, Perú y Brasil, principalmente en el negocio de transmisión de energía.

## Nuestros retos para 2021

- Evaluar la optimización del portafolio de inversiones, adquisiciones y desinversiones en compañías.
- Con **Argo**, esperamos tener una plataforma de crecimiento en el sector de transmisión de energía eléctrica en **Brasil**, país que ofrece las mayores oportunidades en transmisión de energía en la región.
- **Argo** espera iniciar la operación comercial del proyecto Argo II.
- **Gebbras**, por su parte, prevé iniciar la operación del refuerzo de Viana 2, obtener las aprobaciones corporativas de su socio para la implementación de la reestructuración de la deuda, mejorar la disponibilidad de las líneas con el cambio de los transformadores de potencia de 500 kV e implementar los proyectos derivados de los compromisos ambientales de las transmisoras.
- Esperamos que el proyecto **PET, de Trecsa**, sea ejecutado en su totalidad, con las nuevas especificaciones y condiciones negociadas con el Estado de Guatemala.
- Evaluaremos las oportunidades de crecimiento que tiene **TGI**, en especial con la **planta regasificadora del Pacífico**.
- Con **Transmisión** apoyaremos el **proceso de consultas previas con los pueblos indígenas de la Sierra Nevada** y de los departamentos de Cesar y La Guajira, por donde pasará el proyecto Colectora. Se trata de uno de los procesos de consulta previa más grandes hechos en el país porque comprende 224 comunidades étnicas certificadas, un reto enorme para el Grupo Energía Bogotá y para las entidades del Estado.

## Distribución

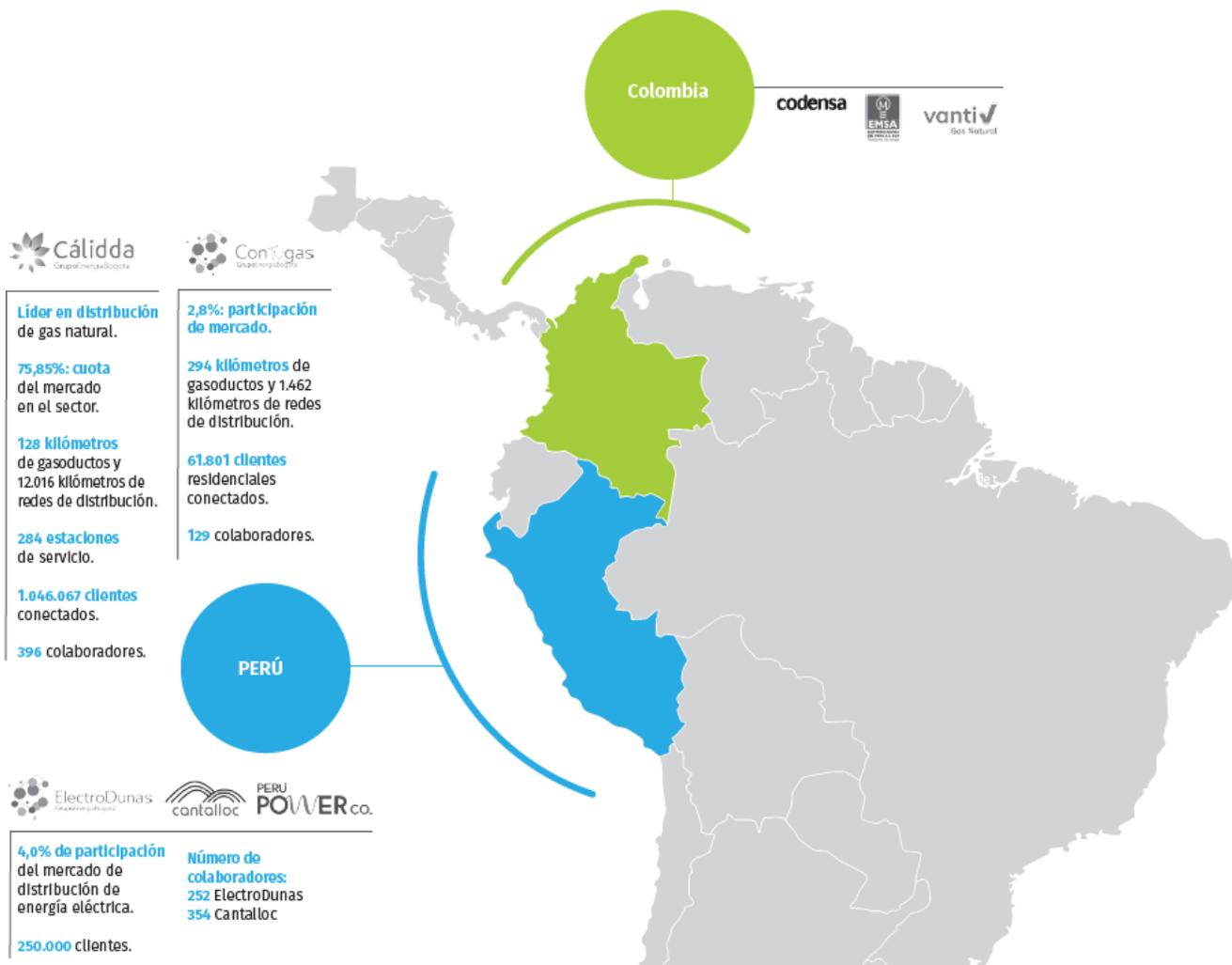
### (102-2) (102-4) (102-6) (102-7) (102-8)

En nuestro Grupo Estratégico de Negocio de Distribución seguimos trabajando en pro del crecimiento del Grupo y de las conexiones seguras, de calidad y sólidas, asegurándonos de prestar un servicio óptimo pese a las dificultades y a las eventualidades, como las generadas por la pandemia de la Covid. En 2020 llegamos a **7,6 millones** de clientes con nuestras compañías Cálidda, Contugas, ElectroDunas y nuestra participación en compañías del sector.

### En 2020 logramos

- Llegamos a **7,6 millones** de clientes, de los cuales **4,2 millones** están en el mercado de electricidad y **3,4 millones en gas natural**.
- Nuestra filial **Cálidda**, la mayor distribuidora de gas natural en Perú, logró **93.385** nuevas conexiones en 2020, un hito para la compañía, con lo cual superó el millón de hogares conectados en sus 16 años de operación.
- A finales de agosto de 2020, BID Invest otorgó un préstamo de USD 100 millones a **Cálidda** a un plazo de ocho años (tres de gracia), recursos que aseguran su reactivación poscuarentena, así como su solidez crediticia.
- **Cálidda** ocupó el puesto **17 en el Ranking Merco** de Reputación 2020 y lidera en el sector de petróleo y gas, posicionándose como un referente empresarial en el Perú.
- **Contugas** continuó con la conexión de nuevos clientes: llegó a **61.801** residenciales conectados, aprovechando los subsidios gubernamentales FISE otorgados a la población vulnerable para la financiación de gasodomésticos e internas.

- **Contugas** concretó la conformación de los tribunales arbitrales que permiten iniciar las acciones legales contra las empresas Egasa y Egesur, destinadas al cobro de las deudas con la compañía.
- En Perú, a través del **Grupo Dunas** (holding de tres compañías: **ElectroDunas, Cantalloc y Perú Power Company**), nos adaptamos a las necesidades del mercado, siendo la única distribuidora en el Perú con un sistema de lectura, registro y publicación de información del recibo de energía en la página web, lo que facilita el cobro a sus más de **250.000 clientes**.
- **ElectroDunas** estructuró la construcción de la subestación Chiribamba, con la más moderna tecnología GIS, completamente automatizada y única en Perú, por el desafío de trabajar a 4.500 metros sobre el nivel del mar. Asimismo, amplió la subestación Ica Norte, que incrementó su capacidad en 40 MVA.
- **ElectroDunas** renovó el sistema SCADA y Centro de Control con nuevas y modernas herramientas para operar eficientemente las redes. También desarrolló proyectos de innovación, como el sistema de almacenamiento de energía, que establece los pilares para el desarrollo de redes inteligentes.



### Nuestros retos para 2021

- Realizar inversiones en Perú con el fin de masificar el uso del gas natural a través de Cálidda.

- Evaluar oportunidades de optimización de la infraestructura de transporte de gas natural que tiene Contugas.
- Estamos comprometidos en apoyar las iniciativas de transformación digital y *smart cities* a través de las filiales para optimizar los procesos, ser más eficientes y elevar la calidad en los servicios de distribución.

## Generación

### (102-2) (102-4) (102-6) (102-7)

En 2020 le apostamos al crecimiento del sector de generación mediante una administración óptima del portafolio de inversiones del Grupo. Pese a la coyuntura por la pandemia de la Covid y a la afectación en distintos sectores de la economía, alcanzamos resultados destacados, fruto de la gestión que hemos venido realizando en los últimos años. En Colombia, nuestra estrategia estuvo enfocada en el crecimiento de Emgesa, que es el activo a partir del cual tenemos previsto este tipo de inversiones para asegurar su crecimiento y consolidación. Esta es una de las principales empresas de generación de energía eléctrica del país y cuenta con activos tan importantes como las hidroeléctricas de Guavio (Cundinamarca) y Quimbo (Huila), y la represa de Betania.

**Destacado:** Con la estrategia definida para 2021 tenemos el compromiso de mirar las oportunidades que hay en el mercado, alineadas con los objetivos del Grupo y las nuevas directrices.

### En 2020 logramos

- **Emgesa** se mantuvo como la segunda compañía generadora de Colombia, con el 20% del Sistema Interconectado Nacional (SIN), equivalente a 14.009 gigavatios-año.
- Mantuvimos a **Emgesa** como líder del mercado de generación de energía en Colombia, con una capacidad instalada neta de **3.506 megavatios (MW)**, de los cuales 3.097 MW (88%) corresponden a sus centrales hidroeléctricas y 409 MW (12%) a las termoeléctricas.

### Nuestros retos para 2021

- Aprobada la estrategia para 2021, definida por el Grupo Enel para sus filiales, trabajaremos en tres ejes fundamentales:
  - **Digitalización.** Buscaremos la consolidación y el uso de sistemas de información y herramientas digitales para mejorar la eficiencia en los procesos y avanzar en la integración de soluciones de robotización para la operación y el mantenimiento de las centrales hidroeléctricas y termoeléctricas.
  - **Eficiencia operacional.** Trabajaremos para lograr mayores eficiencias en los procesos, basados en la optimización de las inversiones, la gestión de activos y la implementación y puesta en marcha de nuevas estrategias de mantenimiento.
  - **Modernización.** Llevaremos las plantas a los estándares tecnológicos que nos permitan combatir la obsolescencia técnica, apalancados en la era informática, en el desarrollo de un esquema para la operación remota de las centrales y en el proyecto de Telecontrol en la Cadena Río Bogotá, constituida por las centrales Paraíso, Guaca, Charquito, Tequendama, Salto II, Limonar, Laguneta y Darío Valencia.

## Sostenibilidad

En el Grupo Energía Bogotá estamos comprometidos a que todas nuestras operaciones se enmarquen en un ámbito de sostenibilidad, buscando simultáneamente la generación de valor para nuestros accionistas, el bienestar de las comunidades y colaboradores, y el mejoramiento del entorno ambiental en los territorios donde nuestras empresas tienen presencia.

La sostenibilidad orienta nuestras acciones y nos permite garantizar que nuestra operación tenga un impacto positivo en el medio ambiente y construya prosperidad compartida.

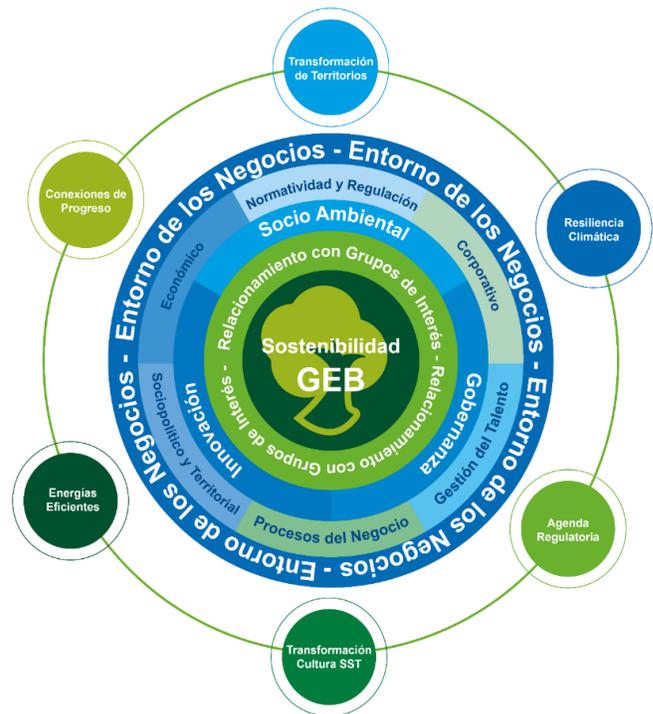
A través de nuestros proyectos transformamos positivamente territorios y aportamos al desarrollo digno de sus comunidades. La sostenibilidad es parte de nuestro ADN y uno de los ejes fundamentales de nuestra estrategia. Es un eje sustentado en nuestra vocación de servicio a la sociedad, en la integridad, la transparencia y la construcción conjunta de valor.

### Nuestra política:

Nuestra Política de Sostenibilidad establece los compromisos que adoptamos para desarrollar operaciones con excelencia generando valor, en el marco del respeto de los Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la confianza de nuestros grupos de interés.

Para implementar esta política de manera transversal, desarrollamos un modelo de sostenibilidad que está soportado en seis líneas estratégicas que guían nuestra gestión social, ambiental y de la gobernanza:

- **Transformación cultural:** promovemos la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo como un valor prioritario en el desarrollo de nuestros negocios y la actuación cotidiana.
- **Conexiones de progreso:** convertimos la energía en habilitadora de progreso para las comunidades de los territorios donde operamos.
- **Promoción de la agenda regulatoria:** promovemos una agenda regulatoria que impulse el avance del sector energético, la transición energética y el beneficio común de los actores de los mercados en que participamos, más allá de los intereses particulares de nuestros negocios.
- **Promoción de las energías eficientes:** integramos a diferentes organizaciones e instituciones académicas para desarrollar acciones comunes encaminadas a promover la adopción de energías de baja emisión.



- **Transformación en los territorios:** implementamos acciones enfocadas en el progreso y en los beneficios compartidos para transformar los territorios donde operamos.
- **Resiliencia climática:** promovemos oportunidades de negocio teniendo en cuenta los retos ambientales y sociales en el diseño de los mismos.

### **Lineamientos:**

Nuestra gestión de la sostenibilidad está guiada por el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los diez principios del Pacto Mundial, la normatividad de los países donde operamos y los lineamientos y acuerdos internacionales sobre derechos humanos, cambio climático, biodiversidad y sostenibilidad.

Estamos comprometidos con el respeto y promoción de los derechos humanos. En cada una de nuestras empresas buscamos que nuestra gestión social, relación con comunidades y operación se alineen con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la OHCHR, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y los lineamientos de debida diligencia para una conducta responsable de la OCDE, entre otros.

### **Visión a futuro:**

Para el GEB la sostenibilidad es un pilar fundamental de su crecimiento. Asegura la viabilidad de nuestros proyectos y operaciones y nos permite llevar progreso a las zonas donde operamos. Con el fin de fortalecer nuestro desempeño y seguir llevando energía a nuestros grupos de interés, en el 2021 redefiniremos la estrategia de sostenibilidad del GEB, mediante una iniciativa que buscará construir en conjunto con todos los colaboradores del Grupo, nuestro entendimiento y visión de sostenibilidad a futuro.

Uno de los grandes retos que tenemos para el 2021 es fortalecer nuestra estrategia de sostenibilidad creando y adoptando las políticas de Cambio Climático y Derechos Humanos, y adoptando los criterios de actuación corporativos necesarios para seguir desarrollando una operación socialmente responsable, y para posicionarnos como una organización líder en los países donde operamos.

Continuaremos trabajando para liderar el proceso de transformación energética a nivel regional para aportar a las metas de cambio climático globales y nacionales, y para contribuir a la consolidación de ciudades sostenibles e inteligentes, a la movilidad eléctrica y a la descarbonización de la economía.

Por último y no menos importantes son los retos y nuevas realidades que nos trajo la Covid-19. Como Grupo seguiremos innovando y adaptando a la promoción del progreso de las comunidades. Estamos comprometidos con un relacionamiento genuino, y con la creación de oportunidades de bienestar y desarrollo para todos.

## Materialidad

### **Nuevas realidades transformaron nuestros temas materiales**

El 2020 fue un año de nuevas realidades para el Grupo de Energía Bogotá. Las experiencias de este año nos permitieron demostrar la resiliencia de nuestro equipo y de la estrategia corporativa bajo circunstancias retadoras. Tuvimos que entender las implicaciones de la crisis global generada por la pandemia y poner en marcha una estrategia que nos permitiera adaptar nuestros negocios a las limitaciones que surgieron a partir del primer trimestre del año. Mantuvimos nuestro propósito de garantizar la continuidad de la operación, de apoyar de la mejor forma posible a cada una de las personas de nuestros equipos de trabajo, y de aportar al progreso de los territorios donde tenemos presencia.

De otra parte, el 2020 representó cambios importantes en las definiciones estratégicas de GEB. A partir del mes de julio contamos con el apoyo y la visión de un nuevo equipo de líderes en la organización. Líderes comprometidos con la generación de valor, con la construcción de relaciones virtuosas con nuestros grupos de interés, con la transformación energética y con el bienestar y prosperidad de las comunidades.

La definición de nuestra materialidad es un reto constante. El Plan Estratégico Corporativo (PEC) nos invita a enfocarnos en los asuntos que realmente se conectan con la sostenibilidad de nuestro negocio. Por esto, en el segundo semestre del año, asumimos el reto de revisar el ejercicio de materialidad realizado en 2019. Esto, considerando los riesgos, oportunidades e impactos que el 2020 trajo a nuestros negocios y, así, visibilizar esos asuntos claves para la gestión y la estrategia corporativa hacia el futuro.

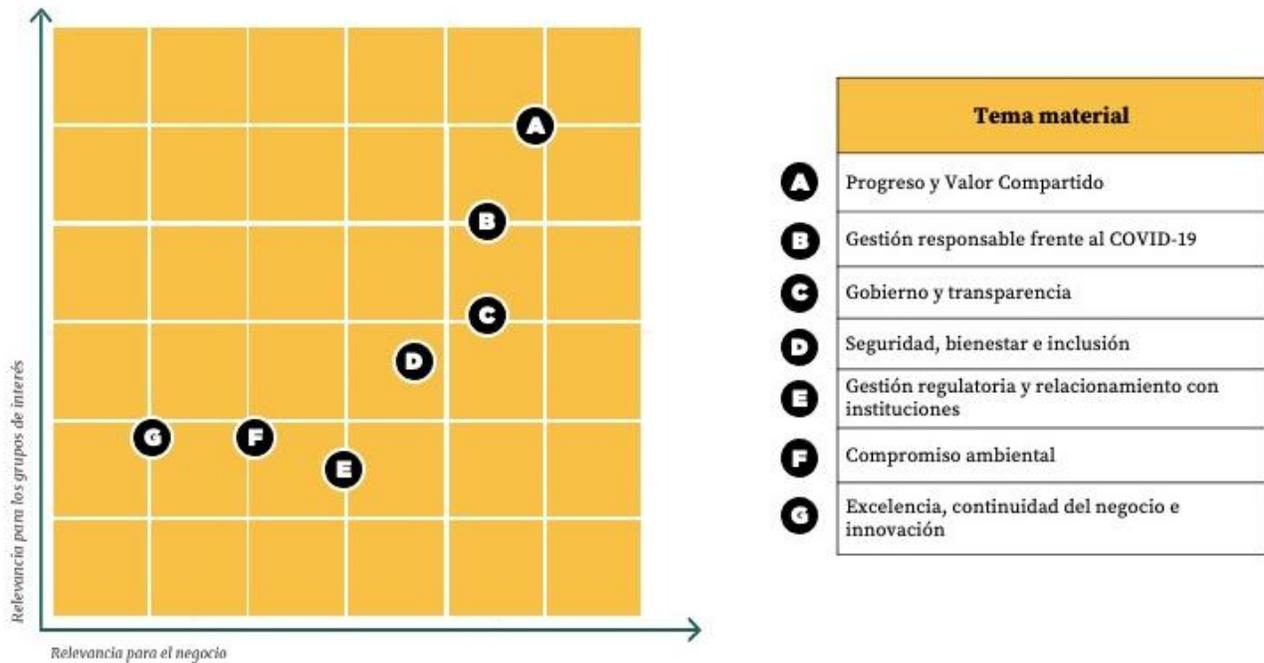
#### **(102-46) Proceso de revisión de materialidad:**

- 1. Revisión y análisis de los asuntos materiales 2019:** la Gerencia de Sostenibilidad lideró la revisión del ejercicio de materialidad vigente para actualizarlo y lograr su alineación con el propósito y con la nueva estrategia del Grupo.
- 2. Búsqueda y entendimiento marcos de referencia:** identificamos tendencias y marcos de referencia tales como las publicaciones del Foro Económico Mundial, la Agencia de Energía Internacional (IEA), el *World Energy Council* y el *Global Reporting Initiative (GRI)* que nos permitieran entender los nuevos retos de nuestro sector a nivel global, e incluir estas perspectivas en nuestra reflexión sobre los asuntos materiales y su impacto a los grupos de interés.
- 3. Agrupación y priorización asuntos materiales:** con el apoyo del Equipo Directivo y considerando los nuevos lineamientos corporativos, revisamos los distintos temas clave para la organización para entender sus interrelaciones y para priorizarlos.
- 4. Validación:** Finalmente, los resultados obtenidos fueron validados con líderes del Grupo y socializados con los equipos directivos.

Este proceso nos permitió definir los contenidos del informe alineados con la materialidad y establecer la cobertura de cada uno de estos temas a través de la identificación de subtemas relevantes.

**(102-47)** Identificamos 7 temas materiales mediante la agrupación de asuntos de nuestra materialidad anterior. Aunado a la inclusión de un nuevo asunto, logramos ajustar la prioridad

con la que los temas abordan estratégicamente, y construir una matriz de materialidad ajustada a nuestra realidad 2020, que presentamos a continuación:



(102-47) (102-49)

Tema material	Subtemas	Definición	ODS
<b>Progreso y Valor Compartido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relacionamiento</li> <li>Progreso de las comunidades y Valor Compartido</li> </ul>	Estrategias y mecanismos de relacionamiento y comunicación con los grupos de interés, y desarrollo de iniciativas que empoderan comunidades, transforman territorios y construyen prosperidad compartida.	<b>1:</b> Fin de la pobreza <b>2:</b> Salud y bienestar <b>4:</b> Educación de calidad <b>5:</b> Igualdad de género <b>6:</b> Agua limpia y saneamiento <b>7:</b> Energía asequible y no contaminante <b>8:</b> Trabajo decente y crecimiento económico <b>11:</b> Ciudades y comunidades sostenibles <b>16:</b> Paz, justicia a instituciones sólidas <b>17:</b> Alianzas para lograr los objetivos
<b>Gestión responsable frente a la Covid-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia</li> <li>Transformación digital</li> </ul>	Estrategias y planes de acción para atender los impactos de la pandemia, garantizar el bienestar de nuestros colaboradores, proveedores y comunidades, y acelerar la transformación digital.	<b>3:</b> Salud y bienestar <b>8:</b> Trabajo decente y crecimiento económico

Tema material	Subtemas	Definición	ODS
<b>Gobierno y Transparencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno Corporativo</li> <li>• Ética y Cumplimiento</li> </ul>	Estrategias para la implementación y articulación de los lineamientos de Gobierno Corporativo y aplicación de principios y estándares de conducta como base para la operación y para el relacionamiento con todos los grupos de interés.	<p><b>16:</b> Paz, justicia e instituciones sólidas</p> <p><b>17:</b> Alianzas para lograr los objetivos</p>
<b>Seguridad, Bienestar e Inclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud y Seguridad</li> <li>• Bienestar</li> <li>• Diversidad e Inclusión</li> </ul>	Gestión de procesos e iniciativas que contribuyen al bienestar, seguridad y desarrollo de nuestros colaboradores, e implementación de estrategias para fomentar la diversidad, la inclusión y la equidad.	<p><b>3:</b> Salud y bienestar</p> <p><b>4:</b> Educación de calidad (talento interno)</p> <p><b>5:</b> Igualdad de género</p> <p><b>8:</b> Trabajo decente y crecimiento económico</p> <p><b>10:</b> Reducción de las desigualdades</p>
<b>Gestión Regulatoria y Relacionamiento con Instituciones</b>	Gestión regulatoria y relacionamiento con instituciones	Estrategias y mecanismos de relacionamiento con el objetivo de propiciar un entorno regulatorio favorable a la operación del negocio en la industria e impulsar la transformación energética.	<p><b>16:</b> Paz, justicia e instituciones sólidas</p> <p><b>17:</b> Alianzas para lograr los objetivos</p>
<b>Compromiso Ambiental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Ambiental</li> <li>• Biodiversidad</li> <li>• Cambio Climático</li> <li>• Ecoeficiencia Operacional</li> </ul>	Gestión de los recursos naturales y energéticos para reducir el impacto ambiental, proteger los ecosistemas y contribuir a la mitigación y adaptación del cambio climático.	<p><b>6:</b> Agua limpia y saneamiento</p> <p><b>7:</b> Energía asequible y no contaminante</p> <p><b>12:</b> Producción y consumo responsable</p> <p><b>13:</b> Acción por el clima</p> <p><b>15:</b> Vida de ecosistemas terrestres</p>
<b>Excelencia, Continuidad del Negocio e Innovación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelencia Operativa</li> <li>• Continuidad del Negocio</li> <li>• Gestión de Riesgos e Impactos</li> <li>• Innovación</li> <li>• Cadena de Suministro</li> </ul>	Planes y estrategias para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la empresa, promover la innovación y garantizar la continuidad y excelencia del negocio.	<p><b>7:</b> Energía asequible y no contaminante</p> <p><b>8:</b> Trabajo decente y crecimiento económico</p> <p><b>9:</b> Industria, innovación e infraestructura</p> <p><b>11:</b> Ciudades y comunidades sostenibles</p>

## Progreso y valor compartido



### ***Generar valor a las comunidades es nuestro propósito fundamental***

**(103-1)** Nuestro entendimiento de la sostenibilidad, alineado con las tendencias globales, parte de la base de entender que solo un relacionamiento genuino permite fortalecer lazos, dialogar, encontrar soluciones cuando hay diferencias y aportar lo mejor de cada uno por el bienestar de los demás. Con nuestros colaboradores y sus familias, aliados y grupos de interés, identificamos los impactos que podríamos generar, diseñamos medidas de prevención, mitigación, compensación y control, y construimos juntos valor compartido.

En cada una de nuestras tareas diarias, y de manera transversal en Grupo Energía Bogotá, identificamos y conocemos a los diversos actores que interactúan en nuestros entornos. Nos acercamos a ellos y trabajamos en la construcción y desarrollo de estrategias para contribuir a su progreso y a la generación de valor.

Hemos consolidado una relación armónica con nuestros grupos de interés. Esto nos enorgullece y nos permite desarrollar de manera participativa programas que los benefician y mejoran su calidad de vida.

En 2020 nuestra gestión estuvo marcada por la pandemia Covid-19. Este evento sobreviniente nos sacó la normalidad y de la rutina y trajo temores e incertidumbre. No obstante, comprendimos que era el momento, más que nunca, de estrechar nuestras relaciones con las

comunidades y llevarles mensajes de esperanza y confianza, demostrando que nuestros proyectos son seguros y claves para impulsar el desarrollo de los territorios.

También apoyamos con ayudas humanitarias a las familias de las comunidades de nuestras áreas de influencia, les brindamos información oportuna y precisa sobre nuestro accionar nos acercamos a sus líderes y estuvimos en contacto con alcaldes y gobernadores para apoyarlos y atender sus recomendaciones.

Con todas estas acciones materializamos nuestra premisa de que **mejoramos vidas con energía sostenible y competitiva.**

## Relacionamiento

### **Abiertos al diálogo con nuestros grupos de interés**

*En 2020 aprendimos a comunicarnos en la virtualidad y establecimos nuevas formas de relacionamiento que nos permitieron generar más confianza y entender las necesidades de nuestros grupos de interés y establecer nuevas alianzas.*

### **¿Por qué es importante?**

**(103-1) (102-43)** Una de nuestras prioridades es desarrollar y gestionar un relacionamiento estratégico genuino, permanente y transparente con nuestros grupos de interés. Esto con el fin de merecer y avanzar en la obtención de la licencia social que nos permita viabilizar nuestros proyectos y operaciones, y de fomentar el desarrollo local, territorial y de las comunidades.

Nuestro relacionamiento con los diferentes actores de los territorios es permanente. El conocimiento que tenemos de las comunidades nos permite valorar su cultura y generar acciones positivas, respetando sus saberes ancestrales, sus conceptos, temores y sus creencias. Esto basado en principios de respeto por la integridad de las comunidades y por los derechos humanos.

**Destacado:** El relacionamiento con las comunidades y grupos de interés es la base de todo lo que hacemos. Nos permite cumplir objetivos como la construcción de paz, el desarrollo sostenible en los territorios, la inclusión y la equidad.

En 2020 suspendimos temporalmente nuestras actividades en algunos proyectos, pero mantuvimos un relacionamiento directo que nos permitiera el regreso a los territorios, de común acuerdo con las comunidades y las autoridades locales.

### **¿Cómo lo gestionamos?**

**(103-2)** Para contribuir al bienestar de las poblaciones más vulnerables, implementamos una estrategia de apoyo con ayudas humanitarias a las familias del área de influencia de nuestros proyectos y operaciones. Esto con el fin último de prevenir, contener, atender y mitigar los efectos causados por la Covid-19.

Con nuestros equipos de gestores, brindamos información y atención oportuna a los grupos de interés: propietarios, autoridades municipales y departamentales, organizaciones sociales, grupos étnicos, autoridades ambientales, entre otros.

Tuvimos en cuenta los protocolos establecidos para regular y atender varias situaciones que podrían afectar o impactar el normal desarrollo de los centros de operación. Este fue el caso del Protocolo de Relacionamiento con la Comunidad Indígena Pijao El Vergel, y del Protocolo de reingreso a obra y los Protocolos de bioseguridad. Además, realizamos reuniones virtuales, con presentaciones didácticas que favorecieran el diálogo y la resolución de inquietudes frente a los proyectos, en una etapa coyuntural de cambio de administraciones locales.

Identificamos aliados estratégicos y sinergias para el desarrollo de los Proyectos de Creación de Valor compartido, Energía para la Paz y los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

**Destacado:** Presentamos a los nuevos mandatarios y autoridades locales nuestros proyectos, y conocimos sus planes de desarrollo territoriales, con el fin de articular esfuerzos con la formulación de programas de Valor Compartido.

### (102-43 )

Definimos las siguientes acciones para relacionarnos con nuestros grupos en entornos sociopolíticos y culturales diversos:

- **Diálogo social.** Promovimos espacios de diálogo regional y local, virtuales y presenciales, con multiplicidad de actores.
- **Relacionamiento intercultural.** Aseguramos la debida diligencia en Derechos Humanos y el cumplimiento de los principios del Convenio 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas. Esto es extensivo a otros grupos sociales, como comunidades afrodescendientes y otras minorías étnicas.
- **Fortalecimiento institucional.** Apoyamos a las autoridades e instancias locales en la creación y fortalecimiento de competencias y capacidades para la estructuración de proyectos e implementación de sus planes de desarrollo.
- **Empoderamiento comunitario.** Apoyamos a las comunidades en competencias para la gobernanza efectiva y legítima de sus organizaciones comunitarias formales, así como en la implementación de sus planes de desarrollo.
- **Promoción del liderazgo social.** Promovimos oportunidades para formadores de opinión y voceros locales con un mayor entendiendo de las dinámicas locales, regionales y globales.
- **Rendición de cuentas.** Aseguramos el acceso oportuno a la información para los grupos de interés y presentamos resultados periódicos de la Gestión Social, Ambiental y de generación de Valor Compartido en los territorios.
- **Inversión social.** Apalancamos la infraestructura social como punto de partida de emprendimientos comunitarios, en coordinación con los gobierno para garantizar la continuidad, permanencia o escalamiento en el tiempo de las iniciativas.
- **Voluntariado corporativo.** Con nuestros colaboradores, desarrollamos acciones concretas y materiales en los territorios, siempre en coordinación con los gobiernos locales y líderes comunitarios.

## En 2020 logramos

### (103-3)

- En Transmisión, construimos un indicador para medir la eficacia en la implementación de las políticas, guías y herramientas para la gestión social. Este indicador busca garantizar que los lineamientos de gestión social sean implementados con oportunidad y eficacia en cada uno de los proyectos en expansión. En el 2020 logramos un cumplimiento del 97% de la meta establecida con respecto a este indicador.
- Creamos el Protocolo de Relacionamento en la emergencia sanitaria por la Covid-19 para ampliar la información y fortalecer la comunicación de manera sencilla y oportuna, con las comunidades y las administraciones locales.
- Generamos mayor confianza y garantizamos que las actividades en el territorio se realizaran de manera segura para nuestras comunidades, colaboradores y contratistas.
- Empleamos con éxito canales de comunicación alternos e innovadores con los diferentes grupos de interés, en temas diversos como la implementación de las medidas y protocolos de bioseguridad.
- Consolidamos la regionalización del equipo de la Gerencia Social y de Valor Compartido.
- Desarrollamos y aprobamos los siguientes procesos y procedimientos: anexo HSE, procedimiento del plan de Gestión Social, procedimiento de Reasentamiento, Manual para la Ejecución de Proyectos de Creación de Valor Compartido, Manual de Relacionamento Intercultural y Protocolo de Relacionamento.
- Posicionamos internamente a la Gerencia Social y Valor Compartido como área de apoyo y profundización del atributo cultural de conciencia social.
- Gestionamos satisfactoriamente bloqueos y paros, y viabilizamos la construcción en los proyectos Refuerzo Suroccidental, y Tesalia- Alférez, en Colombia.
- Realizamos, con ocasión de la emergencia sanitaria por la Covid-19, convenios interadministrativos con algunas administraciones municipales para la entrega de ayudas humanitarias en aquellos municipios que han sido priorizados para este apoyo.

**Destacado:** Mejoramos el relacionamiento con las comunidades en los municipios que son los mayores opositores a las ante obras de infraestructura energética, y con los alcaldes y autoridades municipales, cuyos periodos iniciaron en 2020 y van hasta 2023.

- En la Regional Centro realizamos 33 reuniones para el Proyecto Sogamoso con alcaldes y sus equipos de gobierno, es decir, el 89% del total de autoridades municipales; y 34 reuniones con los personeros municipales (92%); para el Proyecto Norte, 15 reuniones con alcaldes (79%) y 11 con personeros (55%).
- En la Regional Occidente realizamos reuniones y mesas de trabajo con autoridades municipales de Zarzal, El Cerrito y Palmira (Valle del Cauca, Colombia), para implementar una participación efectiva que viabilice el Proyecto Refuerzo Suroccidental 500 Kv La Virginia-Alférez, mediante la definición de trazado y aclaración de información para lograr acuerdos.
- En la Regional Sur reactivamos y recuperamos las relaciones de confianza en el municipio de Santa María (Huila) y desarrollamos la estrategia de Aliados Triada en el municipio de Planadas (Tolima), que nos permitió fortalecer actividades de relacionamiento con las comunidades y la administración municipal.

- En la Regional Norte realizamos 30 reuniones, con la participación de 253 miembros de las comunidades, autoridades locales y regionales y propietarios de predios del proyecto Membrillar, y 420 espacios presenciales, con las debidas medidas de bioseguridad, para socializar el proyecto Colectora y adelantar consultas previas.
- Protocolizamos acuerdos, en el marco de las consultas previas, con tres consejos comunitarios de comunidades afrodescendientes y 30 con comunidades indígenas Wayuú, hitos de gran relevancia porque representan un avance significativo en este diálogo intercultural, protegiendo el patrimonio, la cultura y la toma de decisiones de estas minorías étnicas.
- En el Proyecto Loma 110 KV protocolizamos acuerdos con los consejos comunitarios Julio Cesar Altamar Muñoz y Consejo Comunitario COACNEJA, en el marco de la consulta previa, otro avance significativo.

### **TGI**

- Llevamos a cabo 11 socializaciones del protocolo de reactivación de proyectos de construcción, operación, mantenimiento y procesos administrativos para la Contingencia de la Covid-19 con Autoridades Departamentales del AID.
- Realizamos 41 encuentros con diversos municipios para aunar esfuerzos, articular y orientar actividades con el fin atender y mitigar los efectos de la emergencia sanitaria y calamidad pública causada por la Covid-19.
- Hicimos 29 encuentros con autoridades locales de 17 municipios para realizar concertaciones y hacer seguimiento a la iniciativas de inversión social, logrando generar alianzas interinstitucionales y apalancar el desarrollo territorial.

### **Cálidda**

- Realizamos 90 reuniones con alcaldes, entidades del sector público y privado, y gremios con el propósito de generar un relacionamiento genuino y dar a conocer los beneficios del gas natural en Perú.

### **Contugas**

- Realizamos 52 reuniones, entre virtuales y presenciales para fortalecer el relacionamiento genuino con las principales autoridades de la región, además de fomentar los beneficios del gas natural.

### **Trecsa**

- Realizamos 155 acciones de relacionamiento y viabilización de territorios a través de acuerdos consensuados, por medio del diálogo con funcionarios públicos, líderes comunitarios y autoridades municipales.

### **Nuestros retos para 2021**

- Consolidar los equipos interdisciplinarios de las áreas intervinientes en el territorio (predial, ambiental, social y técnico), para lograr mayores niveles de impacto en el relacionamiento con los actores.
- Planear y diseñar estrategias de socialización y comunicaciones con las comunidades, grupos étnicos y grupos de interés.

### **Regional Centro**

- Llevar a cabo actividades de concertación con respecto a los proyectos de valor compartido e inversión social, priorizando las veredas e identificando las problemáticas de

los territorios, teniendo en cuenta que se aproxima la etapa constructiva de los proyectos de la regional.

- Propiciar espacios de diálogo con los diferentes actores del territorio sobre la ubicación de la Subestación Norte. Una vez las licencias ambientales se encuentren en firme y se dé inicio a la etapa constructiva, se fortalecerá el relacionamiento con los propietarios de los predios, con el propósito de habilitar los frentes de obra.

**Destacado:** En 2021, esperamos protocolizar para el Proyecto Colectora el trámite de la consulta previa con las comunidades étnicas certificadas por el Ministerio del Interior, y culminar las actividades para la presentación del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) ante la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA).

### **Regional Occidente**

- Garantizar paz y salvos en el 100% de los casos con propietarios por parte del contratista, para la puesta en operación del Proyecto Tesalia-Alfárez.
- Implementar estrategias para lograr acuerdos en consulta previa con la comunidad étnica Parcialidad Indígena de la Cuenca del Río Guabas, en el municipio de Ginebra (Valle del Cauca), y las demás comunidades étnicas que puedan ser certificadas durante el proceso de EIA del proyecto Refuerzo Suroccidental 500Kv La Virginia-Alfárez.
- Adelantar el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) del proyecto Refuerzo Suroccidental 500Kv La Virginia-Alfárez, liderando el componente socioeconómico e implementando el segundo y tercer momento de participación, mediante el logro de acuerdos a través del diálogo con los diferentes grupos de interés.
- Adelantar el acompañamiento del Ministerio del Interior en la verificación de presencia de comunidades étnicas en el proyecto Refuerzo Suroccidental 500 Kv Alfárez-San Marcos y, en caso de identificar la necesidad de realizar una nueva consulta previa para este tramo, desarrollarla de manera conjunta.

### **Regional Sur**

- Garantizar la gestión social en la culminación del proceso constructivo de Tesalia-Alfárez, así como el aseguramiento de la calidad de la información al cierre de los proyectos Mocoa y Tesalia-Alfárez, dando respuesta a las necesidades para entrar a la fase de operación y mantenimiento.

### **Regional Norte**

- Garantizar la culminación de actividades relacionadas con el EIA del Proyecto Membrillal 110 Kv, caracterización del área de influencia y evaluación de impactos y medidas de manejo.
- Continuar los diálogos interculturales en el proyecto La Loma 110 Kv, que permitan el desarrollo y protocolización de la consulta previa, y adelantar el Manual de Creación de Valor Compartido e Inversión Social con los Consejos Comunitarios identificados.

## Progreso de las comunidades y valor compartido

### *Contribuimos al desarrollo económico, social y ambiental de los territorios*

*Con nuestros programas de creación de valor compartido transformamos el entorno y aportamos al bienestar y desarrollo de las comunidades.*



### **¿Por qué es importante?**

**(103-1)** Queremos que nuestra presencia en los territorios lleve progreso y bienestar a las comunidades en las zonas de influencia de nuestros proyectos de energía eléctrica y gas natural. Para ello, fortalecimos nuestro Modelo de Sostenibilidad, con una estrategia de creación de valor compartido, fundamentada en seis programas de inversión social que generan desarrollo económico, social y ambiental, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el respeto a los derechos humanos.

Los seis programas, Energía para la Paz, Energía para la Competitividad, Energía para el Bienestar, Energía para Aprender, Conexiones Ancestrales y Energía para la Transformación, los pusimos en marcha en nuestras cuatro regionales Sur, Centro, Occidente y Norte. Para garantizar una operación más eficiente de los proyectos que desarrolla el Grupo en todo el país, Transmisión emprendió un proceso de regionalización, con equipo de colaboradores de diversas áreas. Esto le permite a la organización focalizarse en temas prioritarios y fortalecer el relacionamiento genuino en los territorios.

Fundamentamos la creación de valor compartido en una visión de largo plazo y sostenibilidad entre el Grupo y las comunidades, relación que se desarrolla en un marco de beneficio mutuo, fortaleciendo la gestión operativa y de relacionamiento de manera permanente y genuina.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** Con nuestra gestión y relacionamiento buscamos que las comunidades perciban que el GEB es un actor clave y un aliado en su progreso, bienestar y desarrollo. Con ese fin, identificamos sus necesidades y las oportunidades para la formulación de proyectos de creación de valor compartido e inversión social. Identificamos también los actores clave y las comunidades que serán potencialmente beneficiarias en los territorios donde operamos. Involucramos a las comunidades en la formulación, desarrollo, seguimiento y monitoreo de los proyectos.

Potenciamos habilidades, recursos y capacidad de gestión para liderar iniciativas que permitan la legitimidad y el desarrollo de los territorios; y generamos alianzas estratégicas locales y nacionales para la formulación de proyectos sostenibles y para su implementación.

En 2020, por la pandemia de la Covid-19 implementamos protocolos de bioseguridad para desarrollar los proyectos de forma segura, protegiendo a las comunidades y a nuestros colaboradores y contratistas. Fue muy retador el fortalecimiento de habilidades en relacionamiento, comunicación virtual efectiva, rendición de cuentas, trabajo en equipo, ejercicios de liderazgo, solución de conflictos y negociación.

**Destacado:** La no presencialidad y el distanciamiento social pusieron a prueba nuestra capacidad de mantener esas relaciones que construimos y valoramos, y lo logramos satisfactoriamente.

### En 2020 logramos

#### **(103-3)**

- Reiniciamos el proceso de consulta previa y en el desarrollo de la misma, protocolizamos acuerdos con 33 comunidades del proyecto Colectora. Estas se habían suspendido por falta de personal para las consultas en el Ministerio del Interior y por instrucción del Gobierno Nacional para frenar el avance de la pandemia.
- Hicimos un ejercicio de identificación de necesidades y oportunidades en los territorios para la formulación de nuestra gestión y como organización creamos una estrategia Covid-19 que implementamos en Transmisión.
- Mantuvimos nuestro relacionamiento a través de nuevos canales alternos, cuando no era posible por los tradicionales, y ante las medidas del Gobierno, que determinó que los únicos autorizados para tomar decisiones en los territorios eran los alcaldes, hicimos acercamientos con ellos para explicarles nuestros protocolos de bioseguridad.
- Realizamos reuniones con las secretarías de Salud, las alcaldías locales y las juntas comunales, y logramos el aval para ejecutar actividades de campo, en los tiempos en que estaba autorizado.
- Diseñamos las acciones y protocolos para que nuestras reuniones, aún en la virtualidad y por múltiples canales alternos, fueran sólidas desde el punto de vista jurídico.

- Nos enfocamos en la creación de nuevas alianzas para ejecutar iniciativas en el territorio.
- A través de nuestro voluntariado, logramos movilizar a colaboradores y contratistas en actividades de embellecimiento de escuelas, espacios comunitarios y de atención a población vulnerable.
- **(413-1)** Contamos con operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (Anexos).
- **(413-2)** Gestionamos nuestros impactos negativos reales o potenciales en nuestras comunidades (Anexos)

Gráficos: Propio. Nuestra Inversión Social  
GEB: montos por tipo de contribución

### Sucursal de Transmisión

En desarrollo de nuestros seis programas de Creación de Valor Compartido, destacamos los siguientes logros:

Gráfico: Propio. Cobertura de población beneficiaria de los proyectos ejecutados

### 1.- Energía para la Paz

Este es un programa que contribuye a la construcción de la paz en los territorios, empoderando las comunidades para que sean líderes de su desarrollo, recuperando el tejido y el capital social, fortaleciendo la gestión institucional, generando capacidades y facilitando la recuperación de los territorios. En este programa se han obtenido los siguientes resultados:

- Hemos liberado 190 kilómetros de minas antipersonal y neutralizado 28 artefactos explosivos. Realizamos 69 ciclos de capacitación en educación para el riesgo de minas y primeros auxilios, en las que participaron 2.756 personas.
- Desarrollamos nueve ciclos de capacitación con 370 soldados del Ejército Nacional en temas de preservación y cuidado del medio ambiente.
- Entregamos 720 kits pedagógicos de Habilidades para la Paz a docentes, guardianes de paz y líderes sociales. Además, construimos bitácoras de formación ajustadas a la Cátedra de Paz. Ambos logros los hicimos con la Fundación para la Reconciliación.
- Revisamos 417 sitios de torre y accesos, y 46 lugares de uso temporal.

*Reel de imágenes con pie de foto.*

El Programa Energía para la Paz nos llenó de orgullo en 2020: quedó en el puesto 12 entre 53 iniciativas que transforman el mundo, en el ranking de la revista Fortune, Change The World y recibimos el premio de Responsabilidad Social Corporativa en los Global Energy Awards, organizado Standard & Poor's Global Platts. Además, recibimos el reconocimiento del Pacto Global a las buenas prácticas en Desarrollo Sostenible 2020.

- Entre los reconocimientos de Energía para la Paz están:
  - Se ubicó en el puesto 12 entre 53 iniciativas que transforman el mundo, en el ranking de la revista Fortune, Change The World.

- Recibimos el premio de Responsabilidad Social Corporativa en los Global Energy Awards, organizado Standard & Poor's Global Platts.
- Recibimos el reconocimiento del Pacto Global a las buenas prácticas en Desarrollo Sostenible 2020.

## 2.- Energía para la Competitividad

Mejora la calidad de vida de las comunidades estimulando el desarrollo económico rural, la asociatividad, la infraestructura para la productividad, la generación de empleo y el fomento del emprendimiento, así:

- En las veredas Bache, La Neira y El Milán, del municipio de Santa María (Huila), apoyamos el mejoramiento de condiciones de productivas, con la entrega de insumos para el cultivo de café, beneficiando a 81 unidades productivas. Está en ejecución el mejoramiento de 23 marquesinas de secado que benefician a 92 personas en la vereda Beberrecio del municipio de Teruel-Huila.
- Están en ejecución los mejoramientos viales en el departamento del Huila en las veredas Corozal, Diamante, Los Pinos, El Moral, Pijao, Alto Pijao y San Gerardo del municipio de Palermo, en las veredas El Vergel, Santa Lucía y El Censo del municipio de Santa María, veredas Yarumal, Perdernal, Sinai y Monserrate del municipio de Teruel.
- Realizamos mejoramientos viales en Colombia, en veredas de los municipios Santa María, Teruel y Palermo (Huila); Candelaria (Valle del Cauca); Belalcázar, Financia y Pácora (Caldas), y Marsella (Risaralda), que mejoran la movilidad y la calidad de vida de las comunidades.
- Suscribimos el contrato para desarrollar el mejoramiento vial en la vereda La Cumbre, en Villavicencio (Meta, Colombia).

*Reel de imágenes con pie de foto / Con los mejoramientos viales beneficiamos a 3.805 habitantes en Valle del Cauca, Huila, Caldas y Risaralda, porque les facilitamos los procesos de transporte y distribución de lo que producen en sus parcelas.*

## 3.- Energía para el Bienestar

Busca impactar en el bienestar y la calidad de vida de los habitantes de los territorios, mediante el mejoramiento de las condiciones habitacionales, de acceso al agua, el fomento y mejoramiento de espacios para la actividad física y uso adecuado del tiempo libre.

- Realizamos obras para el mejoramiento del acueducto veredal, beneficiando aproximadamente a 190 personas, en la vereda de Santa Lucía, municipio de Iquira (Huila).
- Desarrollamos mejoramientos habitacionales en 245 viviendas en los municipios Santa María, Palermo, Iquira, Teruel, Agrado (Huila), así como en Planadas (Tolima), que beneficiaron a cerca de 1.400 personas.
- Avanzamos en la ejecución del mejoramiento del aula ambiental de la vereda Gualpí, en Teruel (Huila), que beneficia a 252 personas; del espacio deportivo de la vereda Las Mercedes, en Rioblanco (Tolima), que favorece 450 personas, y de casetas de ordeño en la vereda de Puerto Tolima, en Planadas (Tolima), que beneficia a 72 personas.
- Suscribimos una minuta para fortalecer las actividades de esparcimiento mediante el mejoramiento del parque infantil en la vereda La Feria, municipio de Pradera (Valle del Cauca), y otra para el mejoramiento de parques infantiles y parques biosaludables en los

departamentos de Antioquia, Caldas, Meta, Boyacá, Santander y Cundinamarca. En total se entregarán en 2021 ocho parques biosaludables y nueve parques infantiles con una inversión total de de \$598.756.465.

#### **4.-Energía para Aprender**

Reconoce la educación como detonador del desarrollo individual, familiar y colectivo. Busca llevar herramientas y metodologías que contribuyan a aumentar la cobertura y calidad en la educación.

- Entregamos en Colombia seis iniciativas de Aulas Solares Interactivas en El Paso y Valledupar (Cesar); Hatonuevo y Villanueva (La Guajira) y en Marsella (Risaralda), en sedes de comunidades indígenas Wayu y Embera Chamí. Este logro fue gracias a la alianza entre el Ministerio de Educación Nacional, GEB y TGI.
- Recibimos el Gran Premio Andesco a la Sostenibilidad 2020, que destacó nuestro trabajo con programas como Aulas Solares Interactivas, Relacionamiento Intercultural con grupos étnicos y el fortalecimiento de la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ver anexo)

*Reel de imágenes con pie de foto*

#### **5.-Conexiones Ancestrales**

Este programa reconoce la diversidad cultural. Busca apoyar iniciativas que permitan la promoción y recuperación de la memoria histórica cultural, el fortalecimiento de saberes y prácticas, el rescate de la identidad étnica, la preservación y continuidad de tradiciones ancestrales.

- Iniciamos un convenio con la Fundación Women Together para apoyar a 30 mujeres artesanas de las comunidades étnicas de Mocoa (Putumayo, Colombia), asentadas en la zona de influencia del proyecto Renacer, por medio de actividades de empoderamiento, formación y cualificación de sus actividades artesanales para ser potenciadas. En este proyecto en ejecución hemos invertido \$29,966,280.

*Reel de imágenes con pie de foto*

#### **6.-Energía para la Transformación**

Busca proteger el ecosistema y reducir las emisiones de gases efecto invernadero, fomentando en las comunidades tecnologías eficientes y el acceso a energías limpias y de baja emisión;

- Instalamos un sistema de iluminación fotovoltaica en el polideportivo del corregimiento de Herrera, municipio de Rioblanco (Tolima) que beneficia a 2.248 habitantes, que pueden realizar actividades deportivas en el día o en la noche.
- Avanzamos en la ejecución de 11 biodigestores en la vereda Potreritos, de Íquira (Huila), que contribuyen con el fortalecimiento de las prácticas de sostenibilidad en las actividades diarias, beneficiando a más de 70 personas.
- Suscribimos una minuta para desarrollar proyectos de iluminación de espacios públicos en veredas de Amagá, Angelópolis, Belalcázar, Santa Bárbara (Antioquia); El Tambor, Belalcazar y Río (Caldas); Samaria, y Acacías (Meta).
- En 2020 invertimos \$15,735,505 con 2.320 beneficiarios.

## TGI

### Redes de progreso

- Invertimos \$625,050,993 en proyectos que beneficiaron a 6.106 personas, entre los que se destacan:
  - Adecuación de la red de acueducto en Lérída (Tolima).
  - Mejoramiento de vías terciarias en La Tebaida (Quindío).
  - Mejoramiento de la cancha deportiva de vereda Purnio, en La Dorada (Caldas).
  - Mantenimiento de molinos de viento y la construcción de kioscos tradicionales en Manaure (La Guajira).
  - Construcción de un molino para la comunidad de Guamachito, en Hatonuevo (La Guajira).

### Redes para aprender

- Con el apoyo de la Corporación Maloka, el Ministerio de Educación, GEB y la Universidad Antonio Nariño, finalizamos cuatro proyectos para la construcción y dotación de aulas interactivas, desarrollo de prototipo de biodigestor y fotorreactor para la producción de biogas en comunidades rurales.
- Invertimos \$1.051 en 9.000 kits escolares que entregamos a la población escolar en los territorios donde tenemos presencia, lo que nos permitió impactar a 11.323 personas y afianzar el relacionamiento con las comunidades académicas.

### Cálidda

- Con nuestro programa Comedores Cálidda, brindamos facilidades para que los 854 comedores de Lima y Callao sigan accediendo al servicio de gas natural. Con este apoyo beneficiamos indirectamente a más de 72,000 personas que dependen de este servicio comunitario para alimentarse diariamente.
- Habilitamos el servicio de gas natural en los 1.096 departamentos de la Villa Panamericana, donde opera el Centro de Atención y Aislamiento Temporal para Pacientes de la Covid-19, lo que permitió que más de 3.000 pacientes de la Villa tuvieran una atención más cómoda.
- Con nuestro voluntariado "Voluntades Cálidda" nos aliamos con Techo, PNUD y la Asociación Trabajo Voluntario, para movilizar a más de 424 voluntarios e impactar en la vida de 21,168 personas en situación vulnerable.
- A través de "Financiamiento No Bancario", otorgamos créditos a más de 8.740 familias.
- Pusimos en marcha el aplicativo "Retorno social de la inversión" para valorar económicamente los impactos y beneficios asociados con nuestras acciones sociales. El resultado es que por cada dólar invertido ofreció un retorno social neto de US\$ 1.96, con un alcance de 40.885 personas beneficiadas y una inversión de US\$ 6.882,500.
- Invertimos \$141,569 soles en el programa Energía Solidaria con la instalación de gas natural a cinco compañías de bomberos, donde laboran 674 personas, para que tengan energía de manera permanente.

### Electro Dunas

- Con el proyecto Escuelas Afectivas, junto con IPAE (Instituto Peruano de Administración de Empresas) adaptamos el programa (de manera virtual y digital) para continuar con su

implementación, que dura cinco años (2019-2023) y beneficia a 700 alumnos, 350 familias y 30 docentes de las zonas más necesitadas de nuestra concesión.

- Junto con la Cámara de Comercio de Ica pusimos en marcha La Planta de Oxígeno San Vicente De Paul en el predio de Electro Dunas, para brindar oxígeno a los hospitales, clínicas y familias de la región afectados por la Covid-19.
- A través de la ONG Caritas, llevamos canastas (de víveres y elementos de desinfección) a más de 500 familias de escasos recursos de la región de Ica.

### Trecsa

- Impactamos 10.385 personas con la implementación de programas de infraestructura vial y construcción de espacios públicos.

Gráfico: Propio. Retorno de nuestra inversión social (SROI)

### Nuestros retos para 2021

- Innovar en la manera como nos comunicamos con nuestros grupos de interés en esta nueva virtualidad y buscar nuevas oportunidades de generar impacto en las comunidades.
- Desarrollar las actividades pese a las restricciones en campo por la pandemia.
- Tratar de satisfacer las necesidades básicas de las comunidades, balanceando el corto y mediano plazo.
- Implementar las actividades propias de la Gestión Social, conforme a lo establecido en el Plan de Gestión Social, Procedimiento de Reasentamiento, Manual para la Ejecución de Proyectos de Creación de Valor Compartido, Protocolo de Relacionamiento, Manual de Relacionamiento Intercultural y anexo HSE.
- Avanzar en la transición hacia la creación de valor compartido, para construir iniciativas con las comunidades, articuladas, y que generen verdaderas oportunidades de progreso, bienestar y desarrollo.
- Finalizar la implementación y realizar el seguimiento a los planes de uso de los proyectos de Creación de Valor Compartido e inversión social en la regional Sur; culminar la fase de identificación y priorización en la regional Centro e implementar las iniciativas contratadas en la regional Occidente.
- Acordar con las comunidades de la regional Norte, proyectos que tengan impacto en su desarrollo y que resulten de un entendimiento mutuo de las prioridades, intereses y necesidades de cada uno.

**Destacado:** Para el 2021 tenemos el reto de construir alianzas con las comunidades y los gobiernos locales en los territorios, entendiendo sus prioridades frente a la nueva realidad que trajo la Covid-19.

## Gestión responsable frente a la covid-19



### ***Una nueva realidad definió nuestro andar en 2020***

**(103-1)** Definitivamente, el 2020 quedará para la historia por todo lo que significó. Tuvimos que repensarnos y mirar otras prioridades y necesidades, y prepararnos adecuadamente para sortear la incertidumbre, las limitaciones en movilidad y, sobre todo, para atender y proteger la salud de nuestros colaboradores, familias y aliados.

Diseñar y poner en marcha estrategias para afrontar los retos relacionados con la Covid-19 fueron tareas vitales. Su éxito aseguró la continuidad de nuestro negocio, el cuidado de nuestros colaboradores y el apoyo a nuestros grupos de interés.

Como muestra de la fortaleza de nuestro gobierno corporativo para tomar decisiones acertadas en los momentos precisos, diseñamos e implementamos un proyecto estratégico 'Atención Covid-19' para guiar nuestro accionar, alineados siempre por nuestro atributo cultural de 'Primero la Vida'. Este nos llevó a transformar nuestra forma de trabajar, con casi el 80% de nuestros colaboradores en casa, apoyándolos con todas las herramientas tecnológicas, y atentos a acompañarlos a gestionar sus temores y preocupaciones, para que no se afectara su salud física ni emocional.

También transformamos la manera en que nos relacionamos con nuestros grupos de interés, especialmente con las comunidades en los territorios que, en los momentos más difíciles de la pandemia, reclamaron nuestra presencia. Allí estuvimos con ellos.

# Estrategia

## Año de aprendizajes, retos y cambios

*Ante la pandemia de la Covid-19, nuestro principal desafío fue proteger la vida de nuestros colaboradores y sus familias, contratistas y comunidades. Fortalecimos nuestros procesos, nos transformamos y garantizamos la continuidad en todas nuestras operaciones.*

### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** En GEB contamos con un esquema temporal de atención, recuperación y estabilización durante emergencias sanitarias, estructurado con base en acciones diseñadas según la temporalidad de la emergencia. Este esquema ha sido fundamental para responder de manera oportuna, segura y efectiva .

El esquema temporal de atención, recuperación y estabilización fue fundamental para reaccionar a tiempo y atender la crítica situación generada por la pandemia. y para seguir operando y asegurando la prestación eficiente de los servicios de energía eléctrica y gas natural.

Diseñamos el proyecto 'Atención Covid-19', con la creación de la Gerencia de Atención de la Covid-19, guiada por la Presidencia del GEB. Además, se creó un Comité Crisis conjunto del GEB y sus filiales para hacer seguimiento a la evolución de la pandemia en los países donde el Grupo tiene presencia. El reto ha sido enorme pues requiere de la articulación y el despliegue de acciones con los equipos de trabajo coordinados con las tareas de apoyo humanitario y valor compartido. Todo esto en línea con nuestro principal atributo cultural, 'Primero la Vida', y apoyados en un Gobierno Corporativo sólido.

Los retos de la pandemia nos fortalecieron como Grupo y como personas. Potenciamos nuestras fortalezas trabajando para apoyar a nuestros colaboradores y sus familias, a los contratistas, y a las comunidades de nuestras zonas de influencia.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** Nuestra primera tarea se centró en definir un plan de gestión para la atención de emergencias asociada a la pandemia por la Covid-19. Esta incluyó programas y actividades esenciales y prioritarias, y que partió de comprender que la implementación de los protocolos de bioseguridad para GEB y nuestras filiales, eran el corazón de toda la estrategia.

PROGRAMAS		
Estructuración e Implementación del Sistema de Vigilancia epidemiológica para COVID-19	Programa de prevención en salud pública	Programa de prevención en salud pública
Medidas sanitarias, de higiene, preventivas y de mitigación de riesgo emergencia COVID-19	Medidas sanitarias y de higiene permanentes	Procesos y políticas relacionados con el Plan de Emergencias Sanitarias

PROGRAMAS		
Atención a la Seguridad física durante la emergencia COVID-19		Estructuración de planes de Seguridad Física durante emergencias sanitarias
Tecnología y Seguridad de la Información durante la emergencia COVID-19		Estructuración de Planes de tecnología y Seguridad de la Información durante emergencias sanitarias
Condiciones laborales durante la emergencia COVID-19	Condiciones laborales durante la emergencia COVID-19	Condiciones laborales para la recuperación de la emergencia
Condiciones de servicios durante la emergencia COVID-19	Condiciones de servicios durante la emergencia COVID-19	
Estrategia de comunicaciones para la emergencia COVID-19		Estrategia de comunicaciones para la atención de crisis sanitarias
Gestión del entorno y ayuda humanitaria durante la emergencia COVID-19	Gestión del entorno y seguimiento de entrega de recursos por ayuda humanitaria	Estructuración de Lineamientos Sociales para la atención de comunidades en crisis sanitarias
Atención de proveedores y contratistas durante la emergencia COVID-19	Reactivación de relaciones comerciales con proveedores y contratistas	Lineamientos para la atención de proveedores y contratistas durante emergencias sanitarias
Contención financiera durante la emergencia COVID-19		Estructuración de Lineamientos Financieros durante las Emergencias Sanitarias
Manejo entidades del gobierno de Política y Regulación Energética	Manejo entidades del gobierno de Política y Regulación Energética	Estructuración de Lineamientos
Atención de riesgos durante la emergencia COVID-19	Seguimiento de nuevos riesgos empresariales generados por la Emergencia	Diseño de matriz de riesgos asociados a la atención de Emergencias Sanitarias - Mapa de calor
<b>ETAPA DE ATENCIÓN</b>	<b>ETAPA DE RECUPERACIÓN</b>	<b>ETAPA DE ESTABILIZACIÓN</b>
<b>ETAPAS DEL PLAN</b>		



Figura 1. Línea de tiempo

Para cumplir con la estrategia 'AtenciónCovid-19', asignamos un equipo interdisciplinario temporal, con integrantes de GEB y sus empresas filiales, responsable de la planeación, ejecución, seguimiento y control de las acciones propuestas en cada esquema, liderado por la Gerencia de Atención Covid-19.

Además, definimos indicadores para cada una de las etapas de la pandemia, desde la atención inicial hasta la fase de recuperación. Trabajamos en temas como el diseño, aprobación e implementación de los protocolos de bioseguridad para GEB y todas nuestras filiales.

Durante este proceso analizamos nuestras sedes y determinamos la capacidad máxima de ocupación del personal que podía estar en las oficinas corporativas y en los proyectos del GEB y nuestras filiales. Esto, teniendo en cuenta el distanciamiento físico recomendado de dos metros entre una persona y otra. Apoyamos a los colaboradores para su trabajo en casa, a partir de un plan de contingencia inicial que nos permitió prepararlos adecuadamente.

Con el apoyo de expertos en salud pública y epidemiología, siguiendo las medidas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y del Gobierno Nacional, pusimos en marcha un Protocolo de Reactivación de Proyectos de Construcción, Operación y Mantenimiento y Procesos Administrativos.

En esta contingencia garantizamos que todas nuestras operaciones se llevaron a cabo al 100% de su disponibilidad. Además, de los 300 casos positivos que tuvimos reportados entre nuestros más de 2.300 colaboradores del Grupo, no tuvimos ninguna pérdida de vidas humanas. Un logro que demuestra porque para GEB es ¡Primero la vida!

Durante la pandemia no solo cuidamos a nuestros equipos de trabajo. También llegamos hasta las regiones con nuestro compromiso de generar bienestar y progreso. Desarrollamos una estrategia de intervención en los territorios de nuestras áreas de influencia para la prevención de contagios y el trabajo conjunto con autoridades locales.

En ese escenario, la Junta Directiva del Grupo aprobó un aporte voluntario de \$10.000 millones. Esos recursos se destinaron a la compra de canastas de alimentos, computadores y material y equipo médico.

Gestionamos y trabajamos en equipo con el área de Tecnología, para colaborar en los procesos de transformación digital y el uso de herramientas tecnológicas en casa por parte de nuestros colaboradores y directivos. Esto con el fin de poder realizar reuniones de forma virtual durante las cuarentenas y confinamientos.

**Destacado:** Durante 2020 registramos 300 casos positivos de la Covid-19, de 2.300 colaboradores del Grupo (72 en Colombia, 204 en Perú, 9 en Guatemala, 15 en Brasil), y 2 fallecimientos de contratistas. Ninguno de los colaboradores directos del Grupo falleció en 2020 por la Covid-19.

Hicimos seguimiento de salud ergonómica, y psicosocial, rediseñamos puestos de trabajo y contamos con redes de apoyo de abastecimiento para lograr hacer contratos en tiempo

récord, cumpliendo todos los requerimientos del Grupo, como fue el caso de las pruebas para la Covid-19.

## En 2020 logramos

### (103-3)

- Respondimos con celeridad a la nueva realidad derivada de la pandemia, y adoptamos todos los protocolos de bioseguridad para seguir prestando un servicio eficiente, y preservando la salud de todos nuestros colaboradores. Gracias a la implementación de protocolos estrictos pudimos hacer seguimiento y monitoreo de las condiciones para el desarrollo de las labores. Esto permitió mantener bajos niveles de contagios, y ninguna defunción. (Ver Figura 2).
- Gracias a la articulación, entendimiento y preparación ante las medidas tomadas por las autoridades, pudimos anticiparnos y lograr menores días de restricción de actividades de la empresa. Esto permitió prestar servicio ininterrumpido y garantizar la continuidad del negocio (Ver Figura 2).

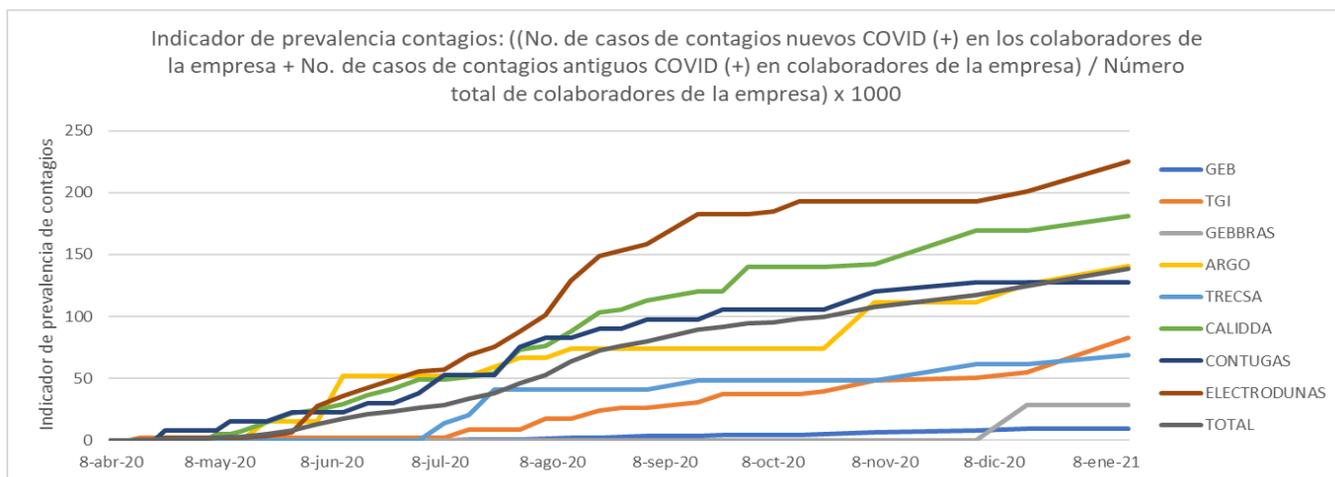


**Figura 2.** Eventos que afectaron la continuidad operativa del negocio

**Nota:** En Argo se realizó una intervención de mantenimiento de una línea de transmisión fuera del periodo definido contractualmente debido a restricciones de transporte que afectaron el suministro de materiales. Aunque la actividad fue reprogramada y se realizó correctamente en julio de 2020, el regulador está evaluando un posible incumplimiento del periodo de ejecución establecido. Esta incidencia está siendo protestada y no se interrumpió la prestación del servicio.

- Obtuvimos la certificación con el logo *Safe Guard*, luego de las auditorías realizadas por *Bureau Veritas Quality* al Protocolo de Bioseguridad y a la Implementación de Medidas a nuestras sedes administrativas en Bogotá y Pereira.
- Desarrollamos conversatorios con 1.455 colaboradores conectados a través de *TeamsLive* y más de 657 proveedores y contratistas, sobre medidas de prevención; manejo de emociones, estrés y duelo, y estado de investigaciones médicas sobre la Covid-19.
- Durante el 2020 se hicieron 125.969 reportes de salud para los colaboradores y contratistas

- Más del 90% de nuestros colaboradores recibieron capacitaciones en el marco de la estructuración e implementación del Programa de Prevención en Salud Pública que realizamos en todas las filiales.
- Logramos desarrollar e implementar el modelo de prevención, control y mitigación para Covid 19 con el fin de favorecer el proceso de reactivación del GEB, gracias al cual logramos para nuestros colaboradores una prevalencia de contagios de 139 por cada mil colaboradores y una prevalencia de fallecimientos de 0.



**Figura 3.** Prevalencia de contagios durante pandemia por Covid-19 para filiales del GEB

- Priorizamos el trabajo en casa entre el 50-80% de nuestros colaboradores, y actividades presenciales para trabajadores de campo esenciales y no vulnerables.
- Realizamos 46 Comités de Crisis para el seguimiento de los casos de colaboradores, contratistas y familiares, así como el monitoreo de las condiciones de los países donde están asentadas nuestras filiales y las medidas gubernamentales y de continuidad del negocio.
- Desarrollamos la aplicación VidaRep para el seguimiento diario del estado de salud de colaboradores, con módulos como censo poblacional, autorreporte, encuesta psicosocial, lista de chequeo de contratistas, visitantes, núcleo familiar y puestos de trabajo.
- Creamos herramientas adicionales para el control de temperatura de visitantes en sedes, y un dashboards para el monitoreo de indicadores de salud en tiempo real.
- Incluimos al Grupo y sus filiales en CoronApp, para el seguimiento de síntomas de colaboradores a través de esta aplicación.
- Desarrollamos una estrategia de comparendos pedagógicos y otra de intervención en los territorios de nuestra área de influencia, para la prevención de contagios y el trabajo conjunto con autoridades locales en el diseño de piezas de comunicación, kits hospitalarios y cursos.
- Entregamos, como Grupo; 26.133 kits alimentarios para familias de 40 municipios en 13 departamentos y 11 kits hospitalarios para 11 hospitales, en 11 municipios, de 8 departamentos de Colombia.
- Entregamos, a través de TGI, 10.000 kits alimentarios de apoyo en ayudas humanitarias que beneficiaron a familias de 41 municipios y 14 departamentos de nuestra área de influencia.
- En Perú, a través sus filiales Cálidda, Contugas y Electro Dunas, se donaron cerca de 4.000 canastas de víveres para igual número de familias. Y en Guatemala, a través de TreCSa, se entregaron más de 4.200 kits de higiene a comunidades indígenas.

**Destacado:** Durante 2020 registramos 300 casos positivos de la Covid-19, de 2.300 colaboradores del Grupo (72 en Colombia, 204 en Perú, 9 en Guatemala, 15 en Brasil), y 2 fallecimientos de contratistas. Ninguno de los colaboradores directos del Grupo falleció en 2020 por la Covid-19.

#### **En TGI y Sucursal:**

- Cumplimos en 100% el Plan de Atención.
- Identificamos los riesgos asociados a la pandemia y generamos el mapa de riesgos asociado a la condición de pandemia.
- Priorizamos el trabajo en casa entre el 50-80% de nuestros colaboradores, y actividades presenciales para trabajadores de campo esenciales y no vulnerables.
- Logramos desarrollar e implementar el modelo de prevención, control y mitigación para Covid 19 con el fin de favorecer el proceso de reactivación del GEB, gracias al cual logramos una prevalencia de contagios de 139 por cada mil colaboradores y una prevalencia de fallecimientos de 0.
- Obtuvimos la certificación con el logo Safe Guard, luego de las auditorías realizadas por Bureau Veritas Quality al Protocolo de Bioseguridad y a la Implementación de Medidas a nuestras sedes administrativas en Bogotá y Pereira.
- Se presentaron dos proyectos de obras civiles con aislamiento preventivo para evitar la propagación del virus, los cuales fueron Tesalia Alferez y Hatonuevo.

#### **En Calidda:**

- Priorizando la seguridad y salud de nuestros colaboradores, implementamos nuestros protocolos de bioseguridad para dar continuidad a nuestros servicios, permitiéndonos operar sin restricciones durante todo el año, y manteniendo al 70% de nuestros 396 colaboradores trabajando en remoto.
- Nuestros colaboradores tuvieron acceso a más de 10.670 horas de capacitación logrando un tiempo promedio de formación de 26.28 horas por colaborador, incluyendo charlas con información relevante sobre el COVID-19 y nuestras acciones en torno a la pandemia. Creamos un Plan de Bienestar Emocional enfocado en soportar la salud mental de nuestros colaboradores, prestamos asesoría psicológica y realizamos capacitaciones sobre prevención de COVID.

#### **En Contugas:**

- Facilitamos la adopción rápida del trabajo remoto para el 90% de los trabajadores y establecimos medidas de bioseguridad para los colaboradores que trabajan en campo, garantizando así la prestación continua del servicio público de gas.
- Adicionalmente, creamos un Plan de Vigilancia Prevención y Control ante la Covid- 19 para realizar seguimiento a casos en nuestras operaciones.

#### **En Trecsa:**

- Construimos una estrategia y planes para la Continuidad de negocio en atención a la emergencia de COVID 19.

#### **En Electro Dunas:**

- Elaboramos un Protocolo Matriz y Plan de Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el Trabajo.

- En coordinación con la Cámara de Comercio y empresarios privados colocamos en servicio de la Comunidad de Ica una (1) planta de oxígeno medicinal.
- Con la creación de la aplicación virtual de control sobre los síntomas de los colaboradores contribuyó a identificar de manera temprana de casos positivos dentro la compañía, pudiendo así tomar acción sobre el equipo y las personas, al mismo tiempo que permitió hacerle seguimiento a dichos casos.

**Destacado:** Diseñar e implementar un Plan de Gestión del Cambio es uno de nuestros grandes retos como Grupo en 2021. Este nos permitirá preparar a nuestros colaboradores para lo que genera esta nueva realidad.

### Nuestros retos para 2021

- Adecuar la infraestructura laboral a nuevos esquemas de trabajo que venimos evaluando y que permitan mantener el distanciamiento físico, control efectivo de brotes y cumplimiento de protocolos de bioseguridad.
- Definir la instalación de sedes satélites, en línea con las nuevas tendencias de trabajo generadas a raíz de la pandemia.
- Utilizar la inteligencia artificial para el monitoreo y cumplimiento de normas de bioseguridad con el objetivo de prevenir contactos estrechos y realizar cercos epidemiológicos en casos positivos. El uso de pulseras que envían información vía web y alertar al usuario si está muy cerca de otra persona, es una opción que evaluaremos; estas también monitorean variables como temperatura, frecuencia cardíaca y nivel de oxigenación.
- Revisar las cámaras con que cuenta la empresa para su optimización en el cumplimiento de medidas biosanitarias, en aspectos como nivel de resolución y ubicación.
- Establecer planes para optimizar la movilidad segura y evitar contagios de colaboradores en el uso de transporte público, con esquemas de alternancia por días o semanas o con el diseño de una aplicación que permita optimizar el uso de vehículos privados a través de incentivos para el uso de carro compartido y propiciar el uso de medios de movilidad sostenibles como bicicletas eléctricas.
- Realizar un estudio de seroprevalencia que permita comprender el comportamiento del virus SARS-Cov2 en la empresa, el porcentaje de la población a la que llegó el virus, y qué tanta inmunidad se desarrolló.
- Fortalecer la herramienta VidaRep para el reporte de información relacionada con la Covid-19, adicionándole los módulos: seguimiento médico, indicadores y pruebas médicas.
- Realizar convenios con entidades competentes para el aseguramiento de vacunas para los colaboradores del GEB, y especialmente para los cargos críticos para la continuidad del negocio.
- Realizar durante el año tres talleres y conferencias que estarían adaptadas a la evolución de la pandemia en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala, con expertos nacionales e internacionales.

# Transformación Digital

## El área estratégica del 2020

*La pandemia generada por la Covid-19 aceleró la transformación digital de las empresas. En GEB encontramos nuevas maneras de desarrollar los procesos con los mejores resultados.*

### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** La transformación digital es la oportunidad que tenemos como Grupo Empresarial de innovar y alcanzar los retos actuales y futuros. Por eso hoy es uno de nuestros objetivos fundamentales, definidos desde 2019, y para ello contamos con un Plan Estratégico de Tecnologías de Información 2019-2025.

En 2020 convertimos la pandemia en una oportunidad para movilizar y acelerar nuestra transformación digital en dos líneas claves:

- Mantener la operación de nuestros servicios con altos niveles de eficiencia.
- Asesorar y brindar información a nuestros colaboradores para que pudieran desarrollar su labor fuera de la oficina, teniendo en cuenta que al menos el 90% iniciaron trabajo en casa.

Avanzamos positivamente en este cambio organizacional, donde las personas, los procesos y el modelo de negocio se apalancan en la tecnología como una herramienta que impacta las tendencias del sector de energía y gas, y que genera valor entre consumidores, colaboradores y grupos de interés.

Poco a poco todos comenzamos a hablar el mismo lenguaje de la tecnología, con temas como la innovación de procesos, uso de herramientas colaborativas, mayor capacidad de procesamiento e interconectividad, robótica e Inteligencia artificial, seguridad y ciberseguridad, entre otros.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** Con la llegada de la pandemia, diseñamos y activamos los protocolos necesarios para una adopción acelerada de nuevas tecnologías en nuestros procesos y transformamos nuestro servicio de soporte para atender las solicitudes y desplegar una atención también de manera remota.

Además, llevamos a los hogares de nuestros colaboradores pantallas y otras herramientas para que su trabajo fuera más ergonómico, y los asesoramos para que pudieran desarrollar su labor sin inconvenientes y con seguridad.

Dentro de la gestión en 2020 modificamos el modelo de servicio a través de nuestro outsourcing, que también tuvo que acoplarse a la nueva normalidad de trabajo, y contamos con el apoyo directo de nuestros proveedores en software como Microsoft, SAP y Oracle, para la gestión de proyectos.

También medimos el desempeño en la gestión de la transformación digital en cuanto a la implementación de los proyectos de los sistemas que hacen parte del programa NIDO (Novedad, Integración, Desarrollo Digital y Optimización), conjunto de soluciones que apalancan el pensamiento digital, para encontrar nuevas maneras de desarrollar nuestros procesos y alcanzar mejores resultados, con los más altos estándares internacionales.

Durante 2020 no se presentaron atrasos significativos en proyectos como la implementación de SAP S4Hana, el más relevante, ni en ninguno de los otros proyectos del programa.

Además, registramos un incremento significativo en los indicadores del uso de herramientas colaborativas como consecuencia de la pandemia por la Covid-19 que requería desarrollar el trabajo de forma virtual. Un ejemplo es el uso de Microsoft Teams, que pasó de 14.102 reuniones colaborativas en febrero de 2020 a 91.242 en julio del mismo año.

Realizamos webinar, conferencias virtuales y actividades para promover las actividades con colaboradores y sus familias, que contaron con más de 700 participantes en estas sesiones.

Nuestras filiales también avanzaron en sus innovaciones tecnológicas. Cálidda, por ejemplo, implementó la tecnología RPA para automatizar 30 procesos manuales, puso en marcha el Portal de Registro de Facturas de Proveedores y el Portal de Financiamiento No Bancario para negocios no regulados.

**Destacado:** El Sistema de Información Geográfico de la Sucursal de Transmisión es uno de nuestros grandes logros, porque pone al alcance del Grupo información geográfica fundamental para la prestación de un mejor servicio.

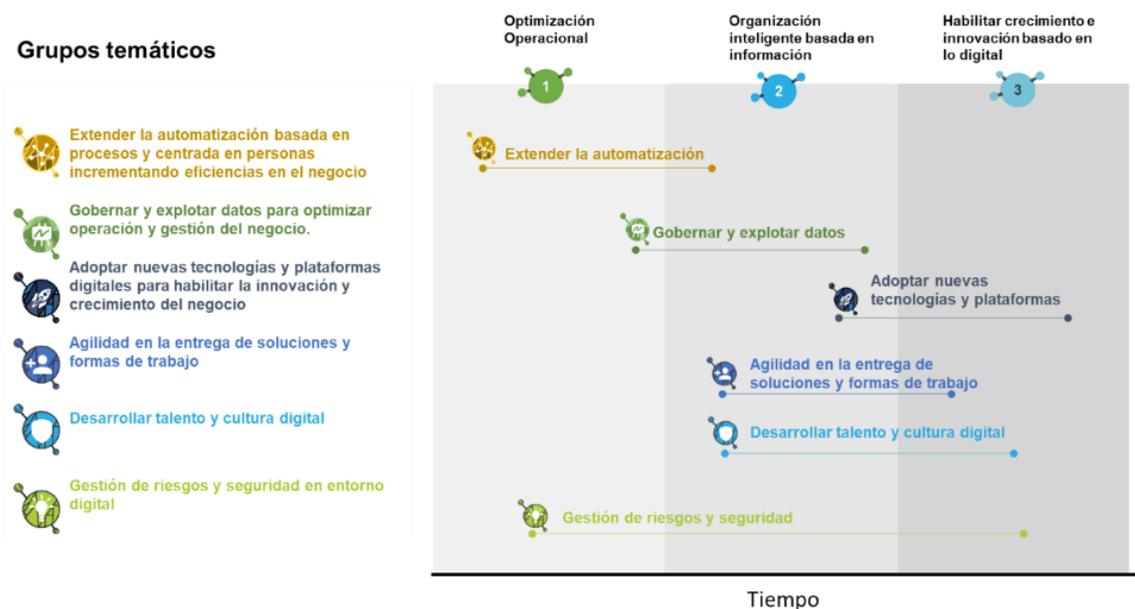
## En 2020 logramos

### (103-3)

- Acompañamos a nuestros colaboradores en la transición de la presencialidad a la virtualidad, sin afectación en la operación del negocio.
- Fortalecimos y trasladamos los controles de seguridad a un entorno de trabajo virtual, dando continuidad a las actividades del negocio, gracias a la definición y adopción de la Política y el Modelo de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, los cuales son de obligatorio cumplimiento para GEB, Sucursal y todas las filiales controladas.
- Avanzamos en la implementación de proyectos que hacen parte del programa NIDO en todas las filiales del grupo, así:
  - Gestión de abastecimiento estratégico, SAP Ariba: GEB y TGI.
  - Gestión de talento humano, SAP Success Factor: GEB, TGI, Cálidda, Contugas y Trecca.
  - Gestión de viajes, SAP Concur: GEB.
  - Gestión Predial, de Operación y Mantenimiento, y Ambiental y Social: GEB.
  - Definición del modelo de gestión documental: Todas las empresas del Grupo.
  - SAP S4Hana: Inicio de la fase IV del modelo de maduración y creación de valor, y reimplementación del sistema ERP en todas la filiales del Grupo, más la vertical de industria - ISU, para las filiales de Perú: Calidda y Contugas.
- Implementamos desde julio un sistema de firmas electrónicas (DocuSign) con validez legal, lo que nos permitió la firma electrónica de documentos y contratos. Su uso tiene un efecto

directo en la reducción del consumo de papel y, por tanto, en los indicadores de impacto ambiental, dado que nuestra meta es llegar a una oficina de cero papel.

- Reforzamos todos los temas de seguridad de la información y ciberseguridad en las redes de transmisión, para prevenir los riesgos de ataques y ciberataques, lo que nos permitió detectar el único intento en Cálidda y evitar que afectara la operación.



**Gráfica.** Grupos temáticos vs. Etapas de madurez

**Destacado:** Desde 2020 contamos oficialmente con un modelo de seguridad de la información y ciberseguridad, inscrito en el sistema de Gestión del GEB, aplicable para todas las filiales.

### Nuestros retos para 2021

- Continuar fortaleciendo el pensamiento digital de nuestros colaboradores, porque las siguientes etapas del proceso de transformación digital se centran, precisamente, en las personas digitales.
- Evaluar el uso de herramientas de inteligencia artificial para monitorear a nuestros colaboradores en temas de salud y asegurar al distanciamiento físico y el seguimiento de los protocolos de bioseguridad.
- Seguir avanzando en el desarrollo de actividades y proyectos del Plan Estratégico de Tecnología de la Información 2019-2025 (PETI), definido y adoptado por GEB, así:
  1. **Gestión de abastecimiento estratégico, SAP Ariba:** Cálidda, Contugas, Trecca y Electrodonas en 2021-2022.
  2. **Gestión de talento humano, SAP Success Factor:** Electrodonas en 2021.
  3. **SAP S4Hana:** Consolidación del sistema ERP más vertical ISU en todas las filiales del Grupo.
- Desarrollar y cumplir con nuestro roadmap de programas de TI en las fechas proyectadas: gobierno de datos, datalab, automatización y transformación de la operación, journey to cloud, seguridad de la información y ciberseguridad y fortalecimiento de las capacidades tecnológicas.

## Gobierno y transparencia



### ***La transparencia y la ética fundamentan nuestra cultura corporativa***

**(103-1)** En la estrategia corporativa definida en 2020 establecimos como punto estratégico la importancia de contar con un Gobierno Corporativo transparente, ágil y fortalecido, apalancado en nuestros valores y en un Programa de Ética y Cumplimiento cada día más sólido; y lo tenemos.

Nos hemos convertido en un ejemplo de Gobierno Corporativo, referente para otras empresas y grupos empresariales de Colombia y Latinoamérica, con los más altos estándares internacionales.

Hemos sido reconocidos por nuestras buenas prácticas y nuestro compromiso es seguir manteniendo esa solidez en Gobierno Corporativo y los estándares de ética y cumplimiento que han hecho que instituciones, proveedores, socios, aliados y comunidades confíen en nosotros.

# Gobierno Corporativo

## Alineados con los más altos estándares internacionales

Nuestro Modelo de Gobierno Corporativo se fundamenta en las mejores prácticas, reconoce la diversidad y se adapta a las necesidades de las compañías según las particularidades del mercado, del negocio y su etapa de desarrollo.

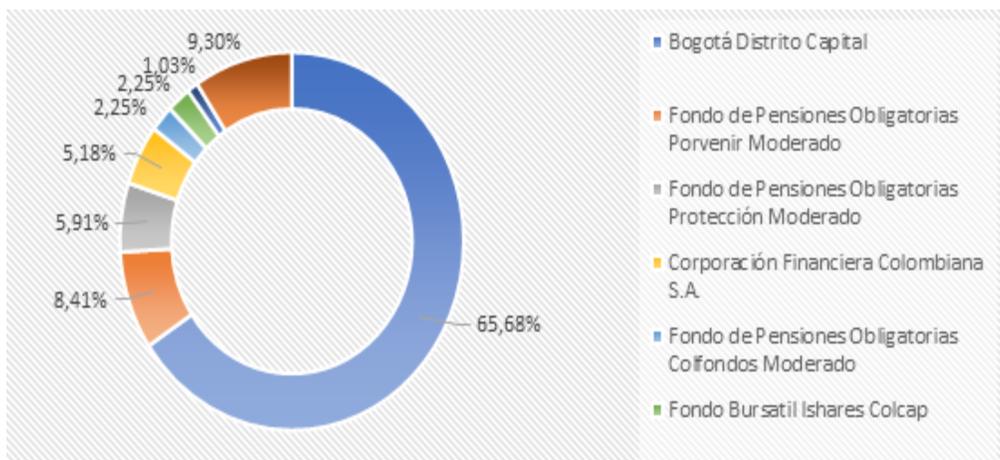
### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** En el Grupo Energía Bogotá cumplimos con los más altos estándares en Gobierno Corporativo, atendiendo las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) las cuales se encuentran contenidas en la Circular 028 de 2014 de la Superintendencia Financiera de Colombia – Código País, y articulados al Plan Estratégico Corporativo (PEC). Por eso en 2020 seguimos implementando las mejores prácticas y adaptando nuestros negocios a las tendencias globales.

Nuestros accionistas, la Junta Directiva, la Alta Gerencia y todos los colaboradores, estamos comprometidos con el mejoramiento de la competitividad y el avance de las condiciones económicas y sociales en las comunidades, basados en principios de ética y generación de valor a todos nuestros grupos de interés. Esto garantiza:

- La gestión efectiva y transparente de los procesos de toma de decisiones al más alto nivel.
- Que los procesos de decisión estén guiados por criterios técnicos y de sostenibilidad empresarial.
- La protección de los intereses de los accionistas minoritarios.

Con nuestro Gobierno Corporativo logramos establecer los mecanismos para la construcción de decisiones que generan rentabilidad, competitividad y sostenibilidad para todas las compañías del Grupo, así como fortalecer la confianza de todos los grupos de interés.



**Gráfico.** Composición accionaria del Grupo Energía Bogotá 2020

El Modelo de Gobierno Corporativo del GEB es un sólido referente para las demás empresas en las que el Distrito tiene participación, lo que redundará en importantes beneficios a través del

reparto creciente de vía dividendos, un impacto positivo en Bogotá y en Colombia, así como en las comunidades y los territorios donde operamos.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** Nuestro Modelo de Gobierno Corporativo se fundamenta en las mejores prácticas, acogidas a través de diferentes instrumentos corporativos, como los Estatutos Sociales, los Reglamentos de los órganos internos de gobierno corporativo, el Acuerdo de Grupo Empresarial y las demás políticas corporativas, disponibles en el sitio web de la Sociedad <https://www.grupoenergiabogota.com/informacion-corporativa/gobierno-corporativo>

Alcanzamos una mayor profundidad gracias a la adopción de políticas corporativas aplicables a las empresas que hacen parte del Grupo, bajo principios de ética, transparencia y objetividad, que regulan entre otras cosas desde la elección de la Junta Directiva hasta la designación del Revisor Fiscal, así como la forma en que se deben celebrar las operaciones con nuestras partes vinculadas y se administran los conflictos de intereses.

Además, hemos creado un sistema de Gobierno Corporativo que articula diferentes instrumentos para mitigar potenciales riesgos de cumplimiento y reputacionales. Estas políticas han contribuido a la construcción de una cultura e identidad corporativa propia en las diferentes instancias de gobierno de las empresas del Grupo.

Para el GEB es fundamental garantizar la armonía en los parámetros de actuación de las filiales, subsidiarias y la matriz del Grupo. Por esto, hemos incorporado lineamientos con los más altos estándares locales e internacionales, que se han extendido a todas las empresas y que se convierten en pautas de comportamiento que deben ser adoptadas de conformidad con la normatividad aplicable a cada país.

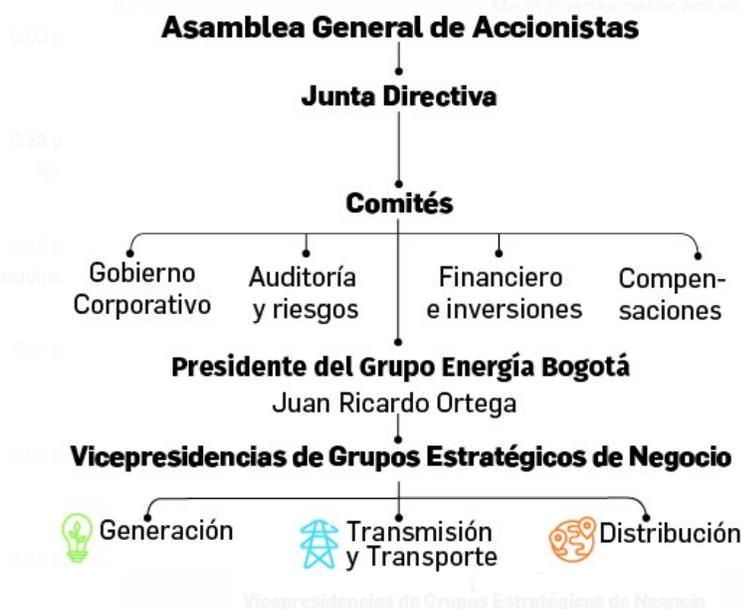


Gráfico. (102-18) Estructura de Gobierno

## Asamblea General de Accionistas del GEB

Como máximo órgano social de gobierno del GEB S.A. ESP, representa el principal mecanismo para el suministro de información a los accionistas y para adelantar el control efectivo por parte de estos con respecto a la marcha de la Sociedad. Es la responsable de orientar y evaluar la gestión de los miembros de la Junta Directiva y de los representantes legales de la compañía.

Hemos implementado en un 100% las medidas contenidas en el Código País, en línea con las recomendaciones de la OCDE, en relación con el funcionamiento de la Asamblea General de Accionistas, contenidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Asamblea General de Accionistas.

Durante el 2020 realizamos dos sesiones de la Asamblea General de Accionistas por primera vez en la historia del GEB en cumplimiento de las medidas adoptadas por el Gobierno nacional y distrital, como consecuencia de la pandemia ocasionada por el COVID-19. La implementación de las herramientas tecnológicas derivó en una mayor asistencia y participación de los accionistas.

Los accionistas han reiterado su compromiso con los altos estándares de Gobierno Corporativo y de Transparencia, recogidos especialmente en el Código de Gobierno Corporativo, en la Política de Gobierno Corporativo y en la Política de Revelación de Información. Estos instrumentos garantizan que la gestión de la administración de la sociedad se enmarque en un trato equitativo para todos.

**(102-21)** Conforme con lo establecido en el Código de Gobierno Corporativo los accionistas tienen derecho a que sus solicitudes de información sean efectivamente atendidas de conformidad con las disposiciones del Código y demás reglamentaciones internas del GEB.

En el Grupo contamos con una Gerencia de Relación con el Inversionista la cual tiene como objetivo divulgar a los accionistas e inversionistas, reguladores y bolsas de valores y agencias calificadoras de riesgo, información sobre el desempeño comercial, financiero y operativo de las compañías del Grupo y del entorno económico en el cual desarrollan sus actividades. A través de esta Gerencia logramos acercarnos más a nuestros diferentes grupos de interés, donde a través de diversas actividades y espacios logramos conversar con el mercado y entender sus necesidades e inquietudes.

### Junta Directiva

#### **(102-18) (102-19) (102-22) (102-25) (102-26) (102-29)**

Es nuestro órgano de dirección estratégica, determina las políticas generales de la compañía y vela por los derechos y el trato equitativo de todos los accionistas, así como por la estabilidad y desarrollo del Grupo en el corto, mediano y largo plazo.

Sus pilares parten del cumplimiento de la ley, los **Estatutos Sociales**, el **Código de Gobierno Corporativo**, el **Reglamento de la Junta Directiva** y los compromisos adquiridos como empresa en el desarrollo de nuestro objeto social y en torno a temas ambientales y sociales.

Supervisa el desempeño de la Alta Gerencia, vigila la calidad de la información que se revela, fija los lineamientos para la administración de los riesgos y hace seguimiento al cumplimiento

de las políticas y de los esquemas de Gobierno Corporativo exigidos por la regulación, así como de aquellos que voluntariamente han sido adoptados por GEB.

**(102-24) (102-35) (102-36) (102-37)** La componen nueve miembros, elegidos por la Asamblea General de Accionistas mediante el sistema de cociente electoral para períodos de dos años. En los Reglamentos de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva, así como en la Política de Nominación, Sucesión y Remuneración de la Junta Directiva, se establece el procedimiento para la elección de los miembros de la Junta Directiva, los requisitos que deben cumplir los accionistas para la postulación de los candidatos y las disposiciones y procedimiento para determinar la remuneración de los miembros.

La Asamblea General de Accionistas en sesión extraordinaria del 31 de enero de 2020 eligió la Junta Directiva del GEB para un período de dos años, así:

*Reel fotográfico con los miembros de la Junta*

- Juan Mauricio Ramírez Cortés, no independiente.
- Rafael Pardo Rueda, independiente.
- María Mercedes Cuéllar López, independiente.
- Luis Javier Castro Lachner, independiente.
- María Lorena Gutiérrez Botero, no independiente.
- Juan Mauricio Benavides, independiente designado por los accionistas minoritarios con mayor participación.
- Ignacio Pombo Villar, independiente.
- Martha Yaneth Veleño Quintero, independiente. Vicepresidente de la Junta Directiva.
- Andrés Escobar Arango, independiente. **(102-23)** Presidente de la Junta Directiva.

**(102-18) (102-19) (102-20) (102-22) (102-30)** Para realizar su labor, nuestra Junta Directiva cuenta con el apoyo de los comités de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, Auditoría y Riesgos, Financiero y de Inversiones, y de Compensaciones. Cada uno tiene un reglamento independiente de funcionamiento y sus miembros son designados por la Junta Directiva para desempeñar sus funciones por el mismo periodo de su designación. Todos son presididos por un miembro independiente. El 14 de febrero de 2020 se designaron los actuales miembros de los Comités de apoyo de la Junta Directiva. Sus miembros, funciones y reglamentos pueden ser consultados aquí <https://www.grupoenergiabogota.com/informacion-corporativa/gobierno-corporativo/junta-directiva>

**(102-27)** Con ocasión de la nueva conformación de los miembros de la Junta Directiva del GEB se realizó el proceso de inducción, el cual, permitió poner a disposición de los nuevos miembros los temas más relevantes de la compañía. En ese sentido, se realizaron diferentes presentaciones que incluyeron temas del negocio e inversiones en cabeza de los Grupos Estratégicos de Negocios, aspectos financieros, regulatorios, litigios y de gobierno corporativo, el modelo de Arquitectura de Control, de Sostenibilidad, los Modelos de Gestión, el Plan Estratégico Corporativo, entre otros. Adicionalmente, se promovieron capacitaciones para los miembros de la Junta Directiva con el fin de fortalecer su conocimiento sobre el sector y negocio.

**(102-28)** Durante el 2020 continuamos con el proceso de evaluación de la Junta Directiva que se ha realizado en el GEB en los últimos cinco años y en sus filiales los últimos cuatro años. El proceso cuenta con acompañamiento de un tercero independiente experto en gobierno corporativo, lo cual garantiza la independencia y el anonimato en la evaluación. La metodología de evaluación está conformada por tres componentes; autoevaluación, evaluación desde la Alta Gerencia y evaluación por pares.

Conoce más de nuestra Junta Directiva, sus Comités y su gestión durante el 2020 en el Informe de Gobierno Corporativo.

### **Equipo Directivo**

**(102-19) (102-20) (102-26)** Es liderado por el Presidente del Grupo Energía Bogotá, y su composición y estructura es definida por la Junta Directiva. La Alta Gerencia responde ante la Junta Directiva por la gestión económica, social y ambiental de la sociedad. Al ser el Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P. matriz del Grupo, el equipo directivo de la empresa, en concordancia con la estrategia corporativa, cumple sus funciones en el plano corporativo, define lineamientos y toma decisiones de coordinación y sinergia de las empresas del Grupo y de los Grupos Estratégicos de Negocio.

Conoce nuestro equipo directivo <https://www.grupoenergiabogota.com/informacion-corporativa/gobierno-corporativo/directivos>

### **En 2020 logramos**

#### **(103-3)**

- Adoptamos e implementamos el Protocolo para el Desarrollo de las Reuniones Virtuales de la Junta Directiva y sus Comités.
- Adoptamos e implementamos el 92,6% de las medidas del Código País, en línea con las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Incrementamos la participación de miembros independientes en la Junta Directiva, para un total de siete miembros que cumplen con criterios de independencia (77,8% de la conformación de la Junta Directiva).
- Obtuvimos una mayor diversidad en la Junta Directiva y en la Alta Gerencia en cuanto a los perfiles académicos, la experiencia profesional, la edad, la nacionalidad y el género de los miembros.
- Nos ubicamos en la posición 54 de Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo (Ranking Merco).
- Por séptimo año consecutivo obtuvimos el reconocimiento Investors Relationship (IR) que otorga la Bolsa de Valores de Colombia (BVC) a los emisores con los más altos estándares de revelación de información y de relación con inversionistas, incrementando a 97,8% el cumplimiento de las recomendaciones.
- Participamos en la autoevaluación de medidas de integridad para empresas públicas y empresas mixtas en materia de Gobierno Corporativo, Transparencia, Integridad y Derechos Humanos, de la Veeduría Distrital de Bogotá, obteniendo excelentes resultados, principalmente en Gobierno Corporativo.

- Seguimos haciendo parte de la Junta Directiva del Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo (ICGC), escenario donde compartimos experiencias de aprendizaje continuo con empresas que cumplen con los más altos estándares de gobierno corporativo.

**Destacado:** En 2020 reforzamos el criterio de diversidad en las Juntas Directivas del Grupo y continuamos con la especialización en los cuerpos colegiados, de acuerdo con las necesidades de los negocios y los mercados.

### **Nuestros retos para 2021**

- Reforzar en la estructura del Gobierno Corporativo los principios de disciplina en el uso del capital y de gobernabilidad, evolucionando de lo formal a lo práctico a través de un esquema de relacionamiento eficiente.
- Fortalecer los mecanismos para la toma de decisiones y el modelo de relacionamiento eficiente entre la matriz y las filiales, con enfoque en la generación de valor, reconocimiento de la diversidad y los retos que impone el mercado.
- Fortalecer los factores de ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza) en el esquema de gobernabilidad del Grupo, apalancando el valor sostenible entendido como un todo.
- Darle continuidad a la aplicación del protocolo para el desarrollo de las reuniones virtuales de la Junta Directiva y sus Comités, como mecanismo de adaptación a las circunstancias derivadas de la emergencia causada por la Covid-19, permitiendo la continuidad ininterrumpida en las actividades y funciones previstas en los Planes Anuales de Trabajo.

Consulta el Informe de Gobierno Corporativo GEB 2020.

**Destacado:** Con las experiencias y aprendizajes obtenidos en 2020, la actualización del Gobierno Corporativo contempla la continuidad de la adaptación de una nueva realidad reconociendo la diversidad de las empresas del Grupo y las particularidades del mercado, del negocio y su etapa de desarrollo

# Ética y Cumplimiento

## Nuestro mayor compromiso

*La cultura ética es el eje en todos los procesos de GEB y está en proceso de transformación para convertirse en uno de nuestros atributos corporativos. Tenemos un modelo maduro que en 2020 decidimos evolucionar.*

### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** Los estándares de comportamiento ético en las actuaciones de nuestros colaboradores son claves para la creación de valor y generación de confianza con los aliados y los grupos de interés.

Estamos comprometidos con una política de 'cero tolerancia' frente al fraude, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la corrupción. Por eso, promovemos una cultura de transparencia y de identificación de riesgos en nuestra gestión administrativa, así como con nuestros grupos de interés, como elemento diferenciador de la estrategia de sostenibilidad del GEB.

**(102-16)** Las relaciones con los grupos de interés se enmarcan en nuestro Código de Ética y en los valores corporativos, así:

- **Transparencia:** realizamos nuestra gestión de forma objetiva, clara y verificable.
- **Respeto:** interactuamos reconociendo los intereses colectivos, la diversidad individual, la sostenibilidad de los recursos naturales y la institucionalidad.
- **Integridad:** actuamos con firmeza, rectitud, honestidad y coherencia.
- **Equidad:** procedemos con justicia, igualdad e imparcialidad, buscando un impacto social positivo e inclusivo.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2) (102-16)** El Programa de Ética y Cumplimiento se articula con la nueva estrategia corporativa del Grupo fijada en 2020, contribuyendo a la consolidación de la transparencia y eficiencia del modelo de gobierno definido. Esto lo logramos gracias a:

- La consolidación de una dirección independiente, enfocada en la gestión del riesgo corporativo y un Programa de Ética y Cumplimiento ajustado a estándares internacionales y en función de la naturaleza matricial del Grupo.
- La independencia y autonomía en recursos humanos, tecnológicos y económicos, necesaria para cumplir nuestras funciones de acuerdo con las leyes locales e internacionales que nos aplican.

Además, entre las prioridades claves de la nueva estrategia está el fortalecimiento de la gestión integral de riesgos, a través de la cual se brinda un marco de referencia y asegura que se ejecutan las actividades necesarias para una adecuada gestión de riesgos, buscando siempre la transparencia en el relacionamiento, definiendo procedimientos y mecanismos claros de actuación.

Para asegurar el cumplimiento y preservar la integridad del Sistema de Control Interno, seguimos aplicando el modelo de Arquitectura de Control basado en las tres líneas de defensa', que define las responsabilidades frente al sistema.



**Gráfico.** Modelo Tres líneas de defensa

**Primera línea.** Ejercida por los colaboradores. Permite identificar y gestionar los riesgos (control-autocontrol) e implementar acciones correctivas para hacer frente a deficiencias de procesos y controles.

**Segunda línea.** Supervisa y monitorea la eficacia de los controles de la primera línea. También, asesora, acompaña, previene, institucionaliza, detecta (investiga), reacciona y ejecuta el programa de defensa corporativo, que se ejerce a través de la Dirección de Cumplimiento del Grupo y de cada una de nuestras empresas.

**Destacado:** El Canal Ético recibió durante el 2020, 13 reportes, un 30% más que en 2019.

**Tercera línea.** Se encarga del aseguramiento independiente mediante actividades de auditoría interna, lideradas por el Auditor General del Grupo.

**Otras auditorías.** Estamos sujetos a las auditorías periódicas de la Auditoría General del Grupo (auditorías internas), y de la Revisoría Fiscal (Circular 029 de 2014 de la SFC); esta última incluye el examen de las funciones que cumplen los administradores y el oficial de cumplimiento en relación con el Sistema Integrado de Prevención de Lavado de Activos (SIPLA), y el cumplimiento de las normas sobre prevención y control del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (LA/FT).

Reportamos ante los siguientes órganos corporativos: Comité de Presidencia de Procesos y Aprendizajes, Comité de Ética y Cumplimiento, Comité de Auditoría y Riesgos del GEB, Comités Auditoría y Riesgo de las filiales y de empresas no controladas, Junta Directiva del GEB, a la cual se presenta el informe de Oficial de Cumplimiento de manera periódica.

## (Propio) (102-17) Eventos reportados en el Canal Ético

Etiquetas de fila	Cantidad	Estatus	
		Abiertas en proceso de verificación	Cerradas
Situación laboral	5	0	5
Fraude Contable	0	0	0
Malversación de activos	0	0	0
Corrupción y soborno	3	1	2
Lavado de activos	0	0	0
Infracción a la propiedad intelectual	0	0	0
Otros	5	0	5
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

Adicional a esto, a través del Canal Ético se recibieron 24 consultas y dilemas éticos por parte de administradores y colaboradores de GEB, los cuales fueron gestionados de manera oportuna y se brindaron las recomendaciones correspondientes.

El Canal Ético es el instrumento mediante el cual el Grupo Energía Bogotá, garantiza el derecho que tienen todos los accionistas, administradores, colaboradores, contratistas del Grupo y los demás grupos de interés de reportar aquellas situaciones que eventualmente puedan calificarse como presuntos eventos de fraude y/o corrupción o conductas antiéticas en el GEB, con el fin de gestionar y conducir los negocios empresariales de forma transparente y sostenible. Adicionalmente, el Canal permite la formulación de consultas con las cuales se busque resolver dilemas éticos, bajo la garantía de que el Canal es confidencial, seguro y confiable. Su administración se encuentra a cargo de un tercero independiente experto.

### **Destacado:**

*Líneas telefónicas gratuitas*

Colombia: 01800-012-5470

Perú: 0800-52-093

Guatemala: 1-800-8350-428

*Página web:*

<https://www.grupoenergibogota.com/informacion-corporativa/etica-y-transparencia>

*Correo electrónico:* canaleticogeb@co.pwc.com

### **En 2020**

- Fuimos reconocidos por la Red Pacto Global Colombia por nuestras buenas prácticas relacionadas con el Canal Ético para la gestión de reportes y conflictos de interés.
- Iniciamos la labor de estudio y nueva formulación del rol del área, que contó con la asesoría de una firma internacional experta en temas de cumplimiento y de un asesor externo local, con miras a definir un modelo que nos permita evolucionar, avanzar y ajustarnos a los requerimientos del negocio y sus riesgos asociados, para asegurar un programa de Ética y Cumplimiento actualizado y con estándares internacionales.
- Actualizamos, aprobamos y socializamos con las filiales los riesgos estratégicos de fraude y corrupción, teniendo en cuenta las mejores prácticas del Banco Interamericano de

Desarrollo y Transparencia por Colombia, entre otros organismos. Además, nos alineamos con la matriz de controles financieros SOX.

- **(205-1)** Evaluamos el 100% de los procesos de la operación del Corporativo GEB y la Sucursal de Transmisión frente a riesgos de corrupción. Además de la evaluación hemos llevado a cabo los procesos de identificación de riesgo, identificación de controles, evaluación del riesgo inherente y residual así como el monitoreo de la implementación de los controles. Entre los riesgos más significativos relacionados con corrupción hemos identificado:
  - Apropiación de fondos de la organización para favorecer a terceros.
  - Inadecuado control en la creación y administración de los contratos marcos y ordenes de pedidos.
  - Acceso no autorizado a los sistemas de aplicación y/o la infraestructura tecnológica.
  - No detección oportuna de los conflictos de interés del personal contratado y en los procesos de contratación de bienes y servicios.
  - Debilidades en los procesos de contratación de bienes y servicios (estudios previos o de factibilidad superficiales, documentos de solicitud de ofertas direccionados, falta de capacidad técnica de contratistas, filtración de información).
  - Relaciones o contrataciones con terceros incluidos en listas restrictivas de LA/FT que conlleve a la pérdida de imagen y sanciones por parte de los entes reguladores.
- Realizamos 18.837 validaciones en listas de control para las personas naturales y jurídicas que mantienen relaciones comerciales con nuestro Grupo (proveedores, colaboradores, servidumbres, arriendos, entre otros) mediante un aplicativo que facilita con confiabilidad la consulta en dichas listas y en bases de datos que advierten posibles riesgos.
- **(205-2)** Nuestro Programa de Ética y Cumplimiento permitió formar a través de sesiones presenciales y herramientas de e-learning al 96% de nuestros colaboradores y a nueve miembros de Junta Directiva en políticas y procedimientos anticorrupción, Canal Ético y conflictos de interés, Prevención y Control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SIPLA), Transparencia y Acceso a la Información, Protección de Datos, Gestión de Antisoborno Transnacional y Autoridades de Supervisión y sus ejes en 2020. El 100% de los colaboradores y miembros de Junta Directiva del GEB fueron informados por canales de comunicación interna. También el 100% de los proveedores y contratistas fueron informados sobre estos lineamientos corporativos. Ver anexo 205-2
- 100% de nuestros colaboradores diligenciaron, en un formato virtual, la adhesión anual al Código de Ética y Declaración de Conflictos de Interés.
- **(205-3) (206-1)** No tuvimos casos confirmados de corrupción de colaboradores o proveedores, tampoco demandas judiciales o casos jurídicos públicos relacionados con corrupción, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo. Tampoco se confirmó ninguna violación al Código de Ética, ni relacionadas con competencia desleal o prácticas restrictivas.

**Destacado:** El Grupo Energía Bogotá no ha tenido ningún caso confirmado de corrupción o soborno contra la Compañía en los últimos 3 años.

- Fortalecimos la herramienta metodológica de análisis reputacional del Grupo, para una mejor toma de decisiones.
- Asesoramos a las filiales en temas relacionados con el Programa de Ética y Cumplimiento, a través de reuniones periódicas y del monitoreo de los indicadores de gestión.

- Actualizamos y socializamos el modelo de Arquitectura de Control del GEB, tomando como referencia la actualización del Modelo de Tres Líneas de Defensa publicada por el Instituto de Auditores Internos.

### **Nuestros retos para 2021**

- Materializar la nueva estrategia del programa de Ética y Cumplimiento para:
  - Lograr mayor efectividad del programa, con base en metodologías de prevención y gestión de riesgos.
  - Alinear las actividades de cumplimiento a nuestro Grupo y a sus partes relacionadas.
  - Integrar la estrategia de rediseño con el Gobierno Corporativo, el modelo de Arquitectura de Control y los objetivos estratégicos.
  - Promover comportamientos éticos y construir cultura corporativa de cumplimiento.
  - Fortalecer los mecanismos de mitigación y prevención de riesgos, reforzando la cultura de cumplimiento y procesos de debida diligencia.
- Robustecer el programa, garantizando el cumplimiento de la ley aplicable local e internacional y la incorporación de las mejores prácticas internacionales; las actividades de control y monitoreo entre la primera y segunda línea de defensa del modelo de arquitectura de control, y los procesos de debida diligencia, para prevenir la exposición a riesgos reputacionales y fortalecer la utilización de analítica de datos en los procesos de cumplimiento.
- A mediano y largo plazo, fortalecer el Programa de Ética y Cumplimiento en las filiales del GEB, a partir de la experiencia de redefinición del rol de cumplimiento y de su programa dentro del corporativo.

**Destacado:** En GEB contamos con un Sistema de Control Interno estructurado bajo el estándar COSO (Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), con el que hacemos un seguimiento la aplicación de los instrumentos corporativos, la prevención, detección e investigación de situaciones asociadas con el fraude y la corrupción.

## Seguridad, bienestar e inclusión



### ***Fortalecimos la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo***

**(103-1)** Nuestros colaboradores son el activo más importante de GEB. Por eso su salud, su seguridad, su bienestar y su entendimiento de que esta es una empresa que trabaja por la inclusión fue una de nuestras prioridades, especialmente en un año lleno de retos, de preocupaciones y de acciones que impactaron a nuestros equipos pero que nos permitieron demostrar el compromiso que tenemos con cada una de las personas que integran esta compañía.

La pandemia por la Covid-19 nos llevó a replantear procesos y a definir los factores de riesgo de primer orden para proteger la salud de todos nuestros colaboradores e hicimos todo lo posible para gestionarlos apropiadamente, acorde con nuestro atributo cultural 'Primero la Vida'. Además, replicamos estas buenas prácticas con nuestros proveedores y contratistas.

Pese a las dificultades, avanzamos en nuestro propósito de ser una empresa saludable, y trabajamos en pro de consolidar y fortalecer la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo 'Visión Zero'.

Otro tema prioritario y fundamental para nosotros, es el de promover la equidad, el respeto, la justicia, la igualdad y la imparcialidad, así como las oportunidades en nuestros equipos de trabajo. El balance en 2020 es positivo, porque seguimos consolidando nuestro Plan de Diversidad e Inclusión, generando espacios para que nuestros colaboradores sean auténticos

y estén rodeados por un entorno de respeto, porque aunque hacemos parte de la misma familia GEB, somos diferentes y únicos.

## Salud y seguridad

### Colaboradores sanos y salvos

*Proteger la salud y la seguridad de nuestros trabajadores fue un verdadero reto en 2020, ante la pandemia por la Covid-19, que nos llevó a repensar procesos y actuar bajo una 'nueva normalidad', siempre con nuestro principal atributo cultura, 'Primero la Vida'.*

#### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** Para Grupo Energía Bogotá es prioritario que todos nuestros colaboradores regresen diariamente a casa sanos y salvos y puedan disfrutar el tiempo libre con la familia. Para ello, contamos con un programa en Seguridad y Salud Ocupacional eficiente e integral, que da a conocer los riesgos inherentes a cada actividad y las medidas de control y crea conciencia sobre los comportamientos más seguros.

Hacemos énfasis en la adecuada planeación de los trabajos y la verificación de condiciones del entorno, para asegurar el cumplimiento de las medidas de control, y la cultura de prevención que garanticen un óptimo autocuidado.

En línea con nuestro primer atributo cultural, establecimos las metas anuales que nos permiten medir el desempeño en seguridad y salud ocupacional de todas las empresas del Grupo, haciendo especial énfasis en los indicadores de desempeño proactivo en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Además, tenemos estrategias que permiten a la organización identificar los principales factores de riesgo para documentarlos, comunicarlos y gestionarlos apropiadamente.

En 2020 este tema triplicó su importancia y representó un año de grandes retos por la pandemia de la Covid-19 que transformó la cotidianidad de todos nuestros colaboradores con el fin de proteger su salud y bienestar. Esto representó cambios en las necesidades y prioridades, procesos rápidos de adaptación, la definición de una estrategia Covid-19 y otras acciones clave para salvaguardar la vida.

#### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** En GEB definimos como objetivo estratégico la necesidad de avanzar en la consolidación de una Cultura de SST (objetivo PEC 07 - 2020: 'Fortalecer la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo - Visión Zero'), donde el cuidado de la vida se incorpore como valor corporativo en el ADN de todas las filiales del Grupo.

Identificamos la necesidad de desarrollar esta iniciativa mediante un proyecto de largo plazo, de la mano de un aliado estratégico de clase mundial, que presta asesoría y acompañamiento al GEB y sus filiales, para el control de riesgos operativos, diagnóstico, diseño e implementación de un programa de mejoramiento de la cultura en seguridad y salud para la prevención de accidentes de trabajo, y cultura de autocuidado para todos los colaboradores del Grupo

(Transmisión y GEB Corporativo). Incorporamos las mejores prácticas que nos permiten avanzar en la escala de Cultura de Seguridad, para disminuir la accidentalidad de manera sostenible en el tiempo y materializar la visión de cero accidentes.

**(403-1)(403-8)** Contamos con el Sistema de Gestión en SST, que tiene alcance sobre todos los colaboradores y contratistas en todos los centros de trabajo del Grupo Energía Bogotá. **(403-2)** Así mismo, tenemos diversos procesos para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica, así:

- **GEB:** matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece las acciones preventivas y correctivas que propendan por el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- **TGI:** matriz de riesgos y peligros que cada centro de trabajo tiene (distritos, estaciones de compresión y administrativa), donde se visualizan todos los riesgos y controles operacionales que existen en cada centro de trabajo.
- **Cálidda:** matriz de identificación de peligros y riesgos que como mínimo se revisa una vez al año o cuando surja algún cambio en la instalación, equipos, procedimiento de trabajo, normativo u otro.
- **Contugas:** matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles vinculada al perfil laboral a desempeñar y las actividades relacionadas a este perfil.
- **Trecsa:** matriz de identificación, valoración de riesgos y determinación de controles. Permisos de trabajo y análisis de trabajo seguro. Reuniones de seguridad previa al inicio del trabajo. Reporte de condiciones inseguras, actos inseguros, e incidentes.
- **Electrodunas:** se utiliza la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), Estudio de Riesgos, entrenamientos y capacitaciones.

**(403-3)** Como Grupo, contamos con servicios de atención en riesgos laborales que apuntan a la promoción y control de la salud de nuestros colaboradores para garantizar condiciones de bienestar físico, mental y social, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales.

**(403-6)** Adicionalmente, nuestra compañía suministra un beneficio económico para que los colaboradores accedan a planes adicionales en salud. Específicamente, a los colaboradores cubiertos por la Convención Colectiva, el GEB les extiende el beneficio del 100% del pago de medicina prepagada, con la que tienen acceso a un plan integral de salud para su núcleo familiar.

**(403-3)** Durante 2020, en TGI la intervención la enfocamos en la implementación de acciones en las siguientes líneas:

- Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) Osteomuscular: inspecciones de puestos de trabajo, recomendaciones y escuelas de intervención.
- Psicosocial: charlas de salud mental, intervención de duelos, manejo de estrés y confinamiento, entre otros temas.
- Programas de hábitos de vida saludable: alimentación saludable, ejercicio en familia, manejo de la ansiedad).
- Salud pública: prevención contagio de la Covid-19, prevención de cáncer de mama próstata y enfermedades de transmisión sexual, todo de manera virtual.

Gráfico. Estrategias efectivas en SST **(103-2)**

- Nuestras reuniones inician con un momento de seguridad, en el que reforzamos temas de SST.
- Cada semana realizamos el Comité Primario, liderado por la Gerencia General, donde como primer punto de la agenda presentamos los resultados de SST y definimos acciones frente a ese desempeño.
- Cada mes, en la Junta Directiva, presentamos los resultados en SST y desde allí se dan lineamientos frente al desempeño.
- Trabajamos de la mano de los gerentes de los proyectos y de los contratistas que se han convertido en líderes de SST, especialmente en actividades de alto riesgo.

Gráficos:

**(403-9)** Tasa de lesiones por accidente laboral registrable – Empleados

**(403-9)** Tasa de lesiones por accidente laboral registrable – Contratistas

## En 2020 logramos

*Pie de foto.* Somos la única compañía del sector eléctrico en Colombia que no presentó ningún accidente fatal en 2020.

### (103-3)

- Cero accidentes fatales en las operaciones del Grupo y sus filiales, completando tres años consecutivos con cero fatalidades.
- 18,7% fue la reducción de accidentes con pérdida de tiempo para empleados y contratistas, con respecto a 2019.
- Realizamos el taller de Visión de Seguridad liderado por la Presidencia del Grupo y con la participación de la alta dirección. En este escenario priorizamos las líneas estratégicas de transformación, aprobamos el Comité de Gobernanza del proyecto de Transformación de Cultura en SST, y definimos los indicadores de resultado y proactivos.
- 10% de los trabajadores directos fueron contagiados con la Covid-19. Ninguno de ellos tuvo complicaciones graves.
- Cerca del 90% de los colaboradores trabajaron desde casa, con todas las herramientas y los sistemas que les facilitamos desde el Grupo. Además, les dimos la asesoría para contar con un entorno ergonómico e hicimos un acompañamiento psicológico con el apoyo de la ARL.
- Estructuramos sistemáticamente el modelo de teletrabajo con el fin de cumplir con la normatividad vigente.
- **(403-5)** (403-5) En el Grupo y filiales capacitamos a más del 90% de nuestros empleados y contratistas, mediante e-learning y en espacios presenciales, en temas de SST como: peligros y riesgos de la Covid-19, liderazgo visible, socialización de protocolos de bioseguridad, adaptación del trabajo en casa, funciones del COPASST, preparación de los brigadistas de emergencia para atender y prestar primeros auxilios con las medidas de seguridad de la Covid-19, bienestar emocional, ergonomía en el trabajo, entre otros temas.
- En TGI el 100% de los contratistas recibieron entrenamiento en materia de SST durante el año 2020, socializando con ellos políticas, procedimientos y demás herramientas que tiene la empresa para gestionar temas relacionados con la salud y seguridad laboral.

- En el proceso de fortalecimiento de la Cultura en Salud y Seguridad en el Trabajo, desde TGI realizamos 330 encuestas y 14 entrevistas a colaboradores, y 400 encuestas y 23 entrevistas a contratistas. Además, revisamos 52 documentos de diferentes sistemas de gestión de TGI. Con estos insumos, realizamos un diagnóstico de cultura de SST, incluyendo una serie de recomendaciones que se convertirán en plan de acción para desarrollar en la fase II del proyecto (febrero 2021 – agosto 2022).
- Cálidda concursó y fue reconocida por el proyecto de Rímac “Aplicación del Business Intelligence en Seguridad y Salud en el Trabajo”, que permite gestionar de forma efectiva los riesgos de los colaboradores y reducir la tasa de accidentabilidad a través de la transformación digital y cultural.

**Destacado:** En enero de 2021 completamos tres años consecutivos sin ningún accidente fatal en nuestros Grupo y sus filiales.

## Nuestros retos para 2021

*Pie de foto.* A largo plazo, nuestro reto es ser referentes en cultura en SST en el sector energético de LATAM.

- Desarrollar el proyecto Empresa Saludable, aplazado en 2020, debido a que debimos enfocarnos en los temas de atención de la Covid-19.
- Asegurar que en 2021 mantengamos el resultado de Cero (0) accidentes en la operación y continuar con la reducción sistemática de accidentes incapacitantes.
- Reducir en 10% el Indicador de Frecuencia de accidentes incapacitantes.
- Desarrollar acciones estratégicas en el modelo de teletrabajo que permitan un buen clima laboral, así como la estructuración y definición de viabilidad de otros esquemas de trabajo, como las oficinas móviles y la alternancia.
- A mediano plazo, fortalecer y consolidar la Cultura de SST, con un plan estructurado basado en las mejores prácticas de clase mundial, bajo el modelo de Visión Zero Accidentes. Este tendrá una duración de 18 meses y contribuirá a la Excelencia Operacional de la compañía y, por tanto, a la generación de valor.

**Destacado:** En enero de 2021 iniciamos la implementación del modelo de Visión Zero Accidentes para seguir fortaleciendo nuestra cultura SST.

## Bienestar

### Priorizamos la calidad de vida

*Generamos espacios de cercanía y diálogo para la consolidación de los programas que incentivan, motivan y fidelizan a nuestros colaboradores y colaboradoras, y estamos atentos a su capacitación y crecimiento*

#### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** Sabemos que un buen ambiente laboral contribuye a trabajar con mayor pasión y compromiso y al cumplimiento de las metas organizacionales. Por eso, desde 2017 iniciamos un ambicioso plan de acción que nos posicionó con una valoración muy sobresaliente en Great Place to Work al cierre del año 2020.

Vamos por buen camino, pero somos conscientes de que la meta hacia la excelencia es larga. En el GEB y sus empresas manifestamos nuestro interés por fortalecer la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. Y así lo han percibido. En la Encuesta de Ambiente Laboral, realizada en diciembre de 2020, destacaron que el Grupo Energía Bogotá es un lugar acogedor para trabajar (91% de aceptación) y que los animamos a equilibrar el trabajo con la vida personal (88% de aceptación). En la encuesta sobre cómo afrontamos la situación actual de la pandemia por la Covid-19, resaltaron con una percepción muy alta la pregunta: "La organización demuestra interés en nosotros como personas".

Por otra parte, desarrollar el talento humano le permite al Grupo centrar esfuerzos en aquellas capacidades y conocimientos específicos que los equipos e individuos requieren para el logro de los retos y metas enmarcadas en la estrategia corporativa.

#### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** Una vez identificados los objetivos de mejorar el posicionamiento reputacional de nuestra compañía y consolidar el plan de liderazgo apalancado en los atributos culturales, valores y competencias organizacionales del Plan Estratégico Corporativo, alineamos nuestra estrategia de ambiente laboral, comunicación interna, bienestar y diversidad e inclusión.

Para esto, desarrollamos a lo largo del año grupos focales para áreas específicas, comités primarios de seguimiento con las áreas y equipos de corresponsales en nuestras regiones, quienes escucharon las necesidades de las áreas en donde talento humano fortalece su gestión.

Además, gestionamos nuestros frentes de trabajo a partir del modelo de *Great Place to Work*, que definió el marco de actuación de nuestra compañía, en las siguientes dimensiones:

- **Información:** generamos canales de comunicación estratégica y de doble vía que mantienen nuestros líderes con sus equipos de trabajo. Además, enfocamos esfuerzos en la gestión de equipos remotos a raíz de la situación que el mundo enfrentaba por la pandemia.
- **Desarrollo:** fortalecimos el plan de formación a través de la Academia GEB, que incrementó la percepción de los colaboradores en este sentido, pasando de alta a muy alta.

- **Reconocimiento:** destacamos las acciones de nuestros colaboradores de forma equitativa y permanente, un reto del Plan de Ambiente Laboral que seguiremos fortaleciendo en 2021, como una de las prioridades transversales.
- **Sentido de equipo:** desde la alta gerencia de la organización generamos espacios de comunicación para transmitir una visión compartida, un sentimiento de familia y una cercanía con la estrategia corporativa.

Facilitamos la articulación de la estrategia corporativa con los objetivos de los procesos de nuestra compañía y, a su vez, con la contribución en el desempeño individual, promoviendo espacios de seguimiento y retroalimentación periódica que aseguran un cumplimiento y trazabilidad de las metas establecidas.

## En 2020 logramos

### (103-3)

- Realizamos un diagnóstico organizacional que nos permitió conocer la línea base del Grupo y construir e implementar un amplio plan de acción enmarcado en ocho dimensiones: reclutamiento y selección, capacitaciones, remuneración y salarios, promoción y desarrollo, ambiente de trabajo, comunicación no sexista, acoso laboral y sexual, y conciliación vida laboral, personal y familiar.
- Recibimos la certificación de Great Place to Work por alcanzar un nivel muy sobresaliente en ambiente laboral, frente a otras compañías del sector.
- Nuestra reputación se vio impactada de forma positiva al superar 28 posiciones (de 88 a 60) en la medición Merco Talento, la cual refleja el nivel de retención y atracción del talento.
- Generamos espacios de comunicación interna liderados por el Presidente de la compañía, con el fin de acercar a nuestros colaboradores y colaboradoras y sus familias a la estrategia de la compañía y transmitir mensajes de acompañamiento para el momento que enfrentamos por cuenta de la pandemia. Dentro de las iniciativas se destaca:
  - “*En sintonía con Juan Ricardo*”: espacio de comunicación en donde resaltamos los principales mensajes que desde la presidencia resultan de vital importancia para los colaboradores frente a la estrategia y temas del negocio.
  - “*Geb Despierta*” (3 emisiones para todas las empresas del grupo y sus familias): espacio virtual en formato de magazine, creado para los colaboradores y sus familias en donde, igualmente, nuestro presidente transmite mensajes que reflejan la importancia que tiene el grupo familiar para nuestra organización.
  - Estos espacios adicional a los Webinar con actualidad sobre la situación de Pandemia mundial que vivimos han logrado cobertura en todas las empresas del Grupo superando los 1.000 espectadores y reproducciones.
- Nuestros líderes fueron protagonistas al posicionar una estrategia de comunicación en cascada, que permitió transmitir a sus áreas los principales mensajes corporativos, mantenerlos actualizados y generar conversaciones del líder con sus equipos. El trabajo de comunicación en Cascada se ha materializado con “*Lider@Net*”, herramienta de información semanal que permite a los líderes destacar en sus comités primarios los principales temas de la agenda corporativa contando ya con más de 30 boletines emitidos.
- Desplegamos un plan de acompañamiento psicológico, y generamos acciones que mitigaran posibles efectos negativos; trabajamos en la adecuación de puestos de trabajo en casa y cercanía.

**Destacado:** Superamos la meta de 79,9 para 2020 en la Encuesta de Ambiente Laboral GPTW, alcanzando el 86,2 en la calificación de nuestros colaboradores en las dimensiones de respeto, equidad, credibilidad, orgullo y camaradería.

- Nuestro plan de ambiente laboral reflejó victorias tempranas frente al trabajo en equipo, la camaradería, la hospitalidad y la credibilidad, en donde la virtualidad no fue un impedimento para demostrar a nuestros públicos de interés que para la organización son una prioridad. Para el 2020 se destacó el cumplimiento de agenda de Bienestar y Calidad de Vida Corporativa, aún en condiciones virtuales resaltando:
  - Los Talleres de Vacaciones Recreativas con envío de kits para integrar manualidades a actividades virtuales, celebración de fechas especiales con serenatas en la voz de los colaboradores para el día de la madre, el padre y día de la mujer.
  - Los Bingos virtuales cumplieron con el aforo virtual esperado generando espacios de recreación. El reto de cercanía con nuestras familias y colaboradores se vio superado con el equipo creado para comunicarse con cada uno y preguntar de forma permanente por su salud y por la forma como estaba llevando a cabo la situación mundial.
  - De igual manera el envío de herramientas a las casas como los horarios de tareas, se destacó en la contribución a los desafíos que traía el trabajo en casa impactando a más de 600 colaboradores.
- Evolucionamos en el modelo de competencias corporativas, articulados con los atributos culturales que caracterizan al GEB.
- **(404-1)** Fortalecimos la Academia GEB como facilitador en el desarrollo del talento y en la transformación cultural y digital del Grupo, a través de una oferta de entrenamiento y formación por grupos de interés. Entre los nuevos cursos virtuales que implementamos en 2020 están: Ética y Cumplimiento, Arquitectura de Control, Acoso Laboral y Sexual, Seguridad de la Información, entre otros. Además, desarrollamos el diseño del portal de la Academia, un espacio digital para poner conocimiento relevante al alcance de nuestros colaboradores, especialmente durante la pandemia.
- Contamos con la plataforma tecnológica Ubits y ampliamos la oferta con diferentes cursos de interés para los colaboradores, con temas de actualidad que promovieron un aprendizaje y acompañamiento en el inicio y durante la pandemia.
- Promovimos entre los colaboradores el uso de herramientas tecnológicas que soportan los procesos de Desarrollo, Formación y Desempeño, como el uso y administración de la plataforma SAP Success factors.
- **(404-3)** Generamos espacios de cercanía y alineación de los procesos de desarrollo y desempeño del Corporativo con las filiales.
- **(401-2)** Nuestros colaboradores disfrutaron de beneficios que promueven su bienestar y equilibrio de vida. Entre estos beneficios se encuentran: seguro de vida, seguro médico, seguro de accidentes, auxilio para matrimonio, jornadas flexibles, bonificaciones por resultados, entre otros. Más del 90% de los colaboradores del Grupo Empresarial han accedido a este tipo de beneficios.
- **(401-10)** logramos una tasa de retención del 100% de los empleados del grupo empresarial que tuvieron su licencia de maternidad y regresaron a sus trabajos.

Gráfico. Tabla de evaluación de desempeño Grupo Empresarial

**En TGI:**

- Desarrollamos competencias técnicas a través del plan anual de capacitación para fortalecer la continuidad del negocio y la operación.
- Definimos la metodología para poner en marcha el Plan de Sucesión, con el que vamos a identificar los cargos críticos para el cumplimiento de la estrategia y la sostenibilidad del negocio, y a la vez el talento y los posibles sucesores de esos cargos estratégicos, en aras de formarlos y entrenarlos en el corto, mediano y largo plazo
- Incluimos el Plan de Liderazgo, con el fin de valorar las competencias e identificar el potencial frente a los perfiles requeridos, de acuerdo con las metas y objetivos estratégicos de nuestra compañía.

**En Cálida:**

- Creamos el Comité de administración salarial.
- Desarrollamos estrategias digitales y novedosas de bienestar para atender las nuevas necesidades de nuestros colaboradores y mantenernos cercanos a ellos a pesar de la distancia física.

**En Contugas:**

- Innovamos y adaptamos nuestros programas de bienestar para trabajadores en estado de confinamiento y virtualidad.
- Implementamos medidas de control para el respeto a la jornada máxima de trabajo.

**En Trecca:**

- Desarrollamos estrategias de ambiente laboral, sistematizamos procesos de gestión de desempeño y nómina, y diseñamos una metodología de mapa de talentos.

**Nuestros retos para 2021**

- Hacer seguimiento a la gestión de Calidad de Vida asociada a que nuestra organización mantenga prácticas y hábitos en niveles sobresalientes de su Ambiente Laboral.
- Identificar y valorar el potencial y mapa de talento que permita contribuir oportunamente el cumplimiento de la estrategia corporativa.
- Fortalecer la Academia GEB como facilitador del desarrollo del talento y la transformación cultural y digital del Grupo, con programas de formación virtual que atiendan las necesidades de los negocios y específicas de los procesos.
- Fortalecer y consolidar nuestro Portal de la Academia, creando nuevos espacios exclusivos para nuestras filiales.
- Consolidar nuestra cultura de gestión del desempeño y medición de la productividad que incentive espacios de conversación y feedback en trabajo remoto.
- Consolidar el proceso de Desarrollo del Talento dentro del Grupo, con impacto en el desempeño de las personas y, por ende, del negocio.
- Aprovechar e implementar las herramientas tecnológicas que soportan los procesos de Desarrollo, Formación y Desempeño y fortalecer habilidades de liderazgo – Competencias VUCCA (Volatility / Uncertainty/ Complexity/ Ambiguity).
- Incrementar el nivel de madurez de la Capacidad de Gestión del Cambio

**Destacado:** Como Grupo tenemos el reto de ser una de las mejores 10 empresas para trabajar en Colombia, en el corto plazo. En el futuro, queremos estar entre las 5 primeras.

## Diversidad e inclusión

### Generamos un mayor respeto por las diferencias

*En un año atípico como 2020, nos propusimos hacer sentir a nuestros grupos de interés que aunque somos distintos pertenecemos a una misma familia y estamos comprometidos con su progreso y bienestar*

#### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** Generar espacios de respeto, en los que nuestros colaboradores puedan ser auténticos y transparentes y aportar desde su perspectiva única e irrepetible a la construcción conjunta de valor, tanto a nivel interno como externo, ha sido un objetivo prioritario para nuestro Grupo.

Hace más de un año, ese propósito se consolidó en un Plan de Diversidad e Inclusión que nos ha demandado muchos retos y en el que hemos trabajado con equidad, buscando un impacto social positivo e inclusivo y que nuestras acciones permeen todos los ejes estratégicos de GEB.

Está demostrado que las organizaciones que son diversas e incluyentes son más productivas, sus equipos de trabajo son más comprometidos y su sentido de pertenencia es mayor, pues encuentran un ambiente en el que vale la pena trabajar y en el que sienten que es posible dar todo lo mejor de sí y a la vez recibir lo mejor de nosotros en pro de su formación, crecimiento y desarrollo. Esta variedad de perspectivas y aportes permite que las organizaciones sean más creativas, más innovadoras, que haya una resolución de problemas más rápida y una mejor toma de decisiones, y por ende tengan un mejor desempeño.

Por eso, hacemos énfasis en las personas y en su humanidad: buscamos desarrollar el talento humano al potenciar capacidades y aptitudes, y aportamos conocimientos específicos que los equipos e individuos requieren para el logro de los retos y metas enmarcadas en la estrategia corporativa y para su propio bienestar y progreso.

Gráfico. **(102-7) (102-8)** Total de colaboradores.  
Mapa Colaboradores por filial  
Indicadores laborales generales

#### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** La gestión de Diversidad e Inclusión es un habilitador de nuestra estrategia corporativa y se alinea desde el propósito superior del Grupo. Los valores corporativos forman parte de ese engranaje, como la Equidad, que nos invita a proceder con justicia, igualdad e imparcialidad en todas nuestras acciones.

Promovemos el empoderamiento de la mujer, lo que genera un impacto positivo y hace parte del core del negocio. Esto no solo apostándole a su conocimiento y experticia en diferentes cargos dentro del GEB, sino con nuestro accionar, porque en la medida en que llevamos

energía a poblaciones vulnerables, promovemos su empoderamiento y contribuimos a reducir el tiempo que destinan a labores tradicionales.

Contamos con un **Comité de Diversidad e Inclusión**, que tiene como propósito velar por el cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión, a través de la supervisión y revisión permanente de la implementación de las estrategias de Diversidad e Inclusión adoptadas por el Grupo y sus filiales. Actualmente está conformado por profesionales de diferentes cargos y áreas; lo cual enriquece el conocimiento conjunto y aporta a la diversidad como fuente de innovación. Este Comité se realiza trimestralmente, o de manera extraordinaria cuando se requiere.

### En 2020 logramos

**Destacado:** En 2020 recibimos la certificación del nivel I 'Sello Plata' Equipares, otorgada por el Ministerio de Trabajo y la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, con el apoyo del PNUD

#### (103-3)

- Fortalecimos la gestión del Comité de Diversidad e Inclusión.
- Recibimos el Sello Plata Equipares, evidenciando nuestro compromiso por la igualdad de oportunidades.
- Continuamos impulsando la Política de Diversidad e Inclusión Corporativa, transversal a todas nuestras filiales, y la socializamos con nuestros grupos de interés.
- **(406-1)** En 2020 tuvimos cero casos de discriminación que involucraron a grupos de interés internos o externos.
- **(405-2)** La brecha salarial entre los 2.029 colaboradores y colaboradoras del Grupo es casi inexistente

Gráfico. Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo  
Indicadores de rotación

- Promovimos una participación más amplia en nuestros procesos de atracción y selección en términos de género. Además, logramos el posicionamiento de mujeres en cargos administrativos y operativos, como: directora de abastecimiento, ingeniera de control, residente civil de obra, mantenimiento civil, asesora de potencia, analista técnica dibujante y asesora civil en subestaciones.
- Incorporamos formalmente el enfoque de diversidad, inclusión y género en procedimientos y prácticas corporativas, con el fin de promover y mantener un ambiente laboral y una cultura corporativa con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación. Entre otros, actualizamos la Política de Comunicaciones y el Procedimiento de Atracción y Selección.
- Creamos el procedimiento de gestión de casos de presunto acoso laboral o sexual.
- Promovimos campañas internas de comunicación para que las responsabilidades del hogar sean equitativas y tengan un balance vida trabajo.
- Participamos en el Comité de Diversidad e Inclusión del sector minero-energético. Con nuestra participación aportamos a la consolidación de estrategias del sector en temas

como: balance vida trabajo, desarrollo profesional con equidad, relacionamiento con el entorno, reclutamiento, contratación y acciones para la no discriminación.

- Medimos nuestra gestión en aspectos de equidad de género a través de una batería de indicadores propia.
- Incluimos un indicador propio y nuevo para la compañía: la composición por áreas de nuestros colaboradores, desagregada por sexo.
- Creamos los Lineamientos de lenguaje incluyente y no sexista, integrados en nuestro Manual de Identidad de Marca, para asegurar que nuestras comunicaciones internas y externas estén libres de sesgos y discriminación de cualquier tipo.

#### **En TGI:**

- Logramos el Sello Plata Equipares por haber demostrado la implementación de prácticas en equidad, diversidad e inclusión, tras una auditoría interna, en la que TGI alcanzó una calificación de 3,76/4,00; y otra externa con el Icontec con la que obtuvo un puntaje de 95,77/100.
- Empezamos a diseñar iniciativas de valor compartido para llevar progreso y bienestar a las comunidades de zonas alejadas en Colombia, a través de la educación con programas enfocados especialmente hacia las mujeres indígenas.
- Constituimos un Comité de Igualdad de Género, que por medio de reuniones periódicas (cada 3 meses) hace seguimiento a las acciones planteadas en el SIG Equipares y de los planes de acción en las ocho dimensiones. Estos mecanismos de control permiten dar continuidad a las acciones planteadas y brindan a los temas de equidad, diversidad e inclusión la relevancia que requiere a nivel corporativo.

#### **En Cálidda:**

- Realizamos un ejercicio de análisis con BID en temas de diversidad en nuestra organización y firmamos el compromiso con la ONU Mujeres en el 2020.

#### **En Contugas:**

- Implementamos un modelo de trabajo remoto que permitirá vincular a futuro personal con limitaciones de movilidad o discapacidad, sin distinción de su ubicación geográfica.
- Incrementamos nuestra capacidad de Gestión del Cambio para ganar mayor capacidad de respuesta a la aceptación y respeto a la diversidad.

#### **En Trecca:**

- En 2020, creamos una Política de Inclusión que nos permitirá fortalecer nuestro compromiso hacia la diversidad en toda nuestra organización.

Anexo. Información de GEB Corporativo y Sucursal de Transmisión

#### **Nuestros retos para 2021**

- Continuar dando pasos concretos para que nuestra cultura corporativa refleje la diversidad, equidad e inclusión como parte de nuestro diario vivir a través de acciones como campañas de sensibilización y de formación.
- Avanzar, a corto plazo, hacia el cierre de brechas con la continuación del nivel II Certificación sello Oro Equipares.
- Fomentar alianzas interinstitucionales y del sector como fuente de innovación para proyectos que generen valor compartido hacia nuestros grupos de interés.

- Contratar personal de las regiones donde operamos para generar desarrollo en los territorios y el reconocimiento de la diversidad y la inclusión.
- Impulsar la estrategia Gestores de la Diversidad al interior del Grupo.
- Identificar líderes y personas que, genuinamente y con el deseo y convicción de apostarle a un mundo corporativo mejor, impulsen nuestras propuestas para que sean una realidad tangible, vivencial y medible en el tiempo.
- Fortalecer nuestra gestión con proveedores y contratistas en temas de diversidad, equidad e inclusión.
- A mediano y largo plazo, invitar a trabajar con nosotros personas con discapacidad, preparándonos con entornos sanos, libres de discriminación e incluyentes.
- Formarnos para generar una capacidad interna instalada que permita compartir el conocimiento en todos los niveles de la organización y ser referentes de buenas prácticas empresariales en diversidad, equidad e inclusión dentro del sector minero energético en Colombia.

**Destacado:** La brecha salarial entre mujeres y hombres es casi inexistente en GEB.

## Gestión regulatoria y relacionamiento con instituciones



### **Comprometidos con el fortalecimiento de la institucionalidad**

*El cumplimiento normativo y regulatorio es la base de nuestro actuar en la operación y ejecución de los proyectos. Contribuimos a la consolidación de un entorno institucional y regulatorio favorable para el GEB, manteniendo el relacionamiento proactivo con instituciones y gremios.*

### **¿Por qué es importante?**

**(103-1)** Las relaciones del Grupo Energía Bogotá se rigen por las pautas de comportamiento y reglas de actuación establecidas en el Código de Ética. Este Código se aplica en todas las empresas del grupo, vinculando a todos los administradores y colaboradores.

A través de la gestión de la agenda regulatoria proactiva y las alianzas estratégicas, le apostamos a promover el sostenimiento y mejora de los ingresos del Grupo, derivados de las actividades reguladas de sus filiales, así como, brindar viabilidad a nuevos ingresos.

Trabajamos de forma articulada con gremios, frente a las diferentes autoridades gubernamentales, como ministerios, superintendencias, comisiones de regulación, entidades de planeación, entre otros.

Como parte de esta gestión, presentamos propuestas de política y regulación, interactuamos con las autoridades en la definición periódica de precios y tarifas, y promovemos el desarrollo

oportuno de los proyectos de infraestructura, al tiempo que gestionamos potenciales externalidades que puedan generarse.

**Destacado:** En 2020 mantuvimos nuestro compromiso con la adopción de los lineamientos de la OCDE en materia de calidad y mejora regulatoria.

## ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2) (103-3)** La gestión de nuestra Dirección de Regulación es fundamental para comprender los procesos y cumplir a cabalidad con todas las obligaciones, de tal forma que podamos asegurar la sostenibilidad financiera, la ejecución adecuada de los proyectos de infraestructura, seguimiento de las normas y regulaciones, interacción óptima con el gobierno y articulación con los gremios e instituciones, así como, representar al Grupo y llevar la voz de su posición frente a diversos temas, especialmente de carácter normativo.

Un tema transversal a todo nuestro accionar en 2020 fue el de la Misión de la Transformación Energética, que implicaría un cambio estructural de las actividades de energía en Colombia, a partir de un nuevo marco institucional y regulatorio del sector eléctrico y de gas natural bajo las directrices del gobierno nacional.

En este sentido, logramos avanzar y ser muy efectivos en incidir en la agenda que quedó consignada en la Misión y en las recomendaciones específicas, en un trabajo conjunto con las áreas de negocio y la gestión tanto gremial como con autoridades alrededor de los temas estratégicos para el GEB incluidos allí.

**Destacado: (415-1)** Nuestro Código de Ética prohíbe las contribuciones directas o indirectas a partidos políticos y candidatos, actividades de proselitismo político y pagos de facilitación; además, establece lineamientos para actividades de cabildeo, en caso de que se llegaran a presentar. Debido a esta disposición, en el 2020 no se registró ninguna contribución relacionada con influencia política a nombre del GEB, en ninguno de los países donde tenemos presencia.

En nuestra estrategia de gestión regulatoria logramos el posicionamiento ante el gobierno nacional y los gremios en torno a la necesidad de fortalecer la calidad regulatoria, según los parámetros que promueve la OCDE. Además, llevamos a cabo el diagnóstico del sector eléctrico peruano, junto con un seguimiento constante de la situación regulatoria y política del país, a través de una fuerte articulación con las áreas regulatorias de las filiales. También implementamos un análisis continuo de la situación regulatoria y de mercado en los sectores de energía eléctrica y gas natural de los países en los cuales tenemos presencia, para contar con alertas tempranas frente a las implicaciones de la pandemia en los negocios del GEB.

En el 2020 se llevó a cabo la Auditoría Gestión Regulatoria y Tarifaria realizada por PWC. Durante el año consolidamos un espacio web en el cual se cuenta con soportes continuamente actualizados donde se evidencia, entre otros aspectos, el nivel y la relación de la participación en gremios y reuniones con autoridades de la Dirección con los temas estratégicos del GEB, los análisis y propuestas de política y regulación discutidos con las áreas de negocio y presentados

a gremios o entidades gubernamentales a través de comunicaciones, y un histórico de las tareas realizadas durante el año, que se revisan en las reuniones de seguimiento.

**Destacado:** En Colombia, somos parte y trabajamos de manera activa en gremios como ANDI, Andesco y Acolgen.  
*Ver anexo Aportes a gremios*

## En 2020 logramos

- Presentamos al Viceministerio de Energía recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); y a la Comisión de Regulación de Energía y Gas- CREG (directamente y a través de gremios) una propuesta para identificar cuándo una norma es sustancial, así como el procedimiento base para la aplicación de Análisis de Impacto Normativo, conforme con los lineamientos de la OCDE.
- En un trabajo en conjunto con los gremios logramos que las recomendaciones finales de los expertos de la Misión de Transformación Energética incluyeran temas claves para el Grupo.
- Junto con Andesco se contrató a un experto internacional quien elaboró un análisis de las propuestas sobre la metodología de cálculo de las tasas de descuento. Dicho análisis fue presentado ante diferentes entidades del gobierno.
- Realizamos el webinar 'Retos del análisis de impacto normativo en Latinoamérica', en el que participaron expertos de la OCDE, del Banco de Desarrollo de América Latina y analistas con amplia trayectoria en Colombia y Perú.
- **(Propio)** Producto del trabajo conjunto con las áreas de sostenibilidad del corporativo, transmisión y TGI, logramos avances significativos con los gremios en 9 de las 13 líneas de acción priorizadas en la agenda socio-ambiental del GEB para 2020, de los cuales destacamos:
  1. Radicación del proyecto de Ley No. 470 de 2020 de Cámara, una iniciativa que construyó y lideró nuestro Grupo y que fue gestionada por Andesco ante el Congreso de la República
  2. Protocolización del 10% de las consultas previas en el Proyecto Colectora, en La Guajira, con 33 comunidades.
  3. Modificación del régimen de transición del Manual de Compensaciones para agregación de obligaciones de compensación en proyectos lineales, donde logramos que el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible sacara a consulta pública un nuevo proyecto de resolución que permite compensar de manera agregada, favoreciendo así la gestión de los proyectos.
  4. Definición de la iniciativa bandera del GEB – TGI para la Sabana de Bogotá. En el marco de la iniciativa Biodiversidad y Desarrollo que lidera la ANDI, logramos en conjunto con la CAR, definir el apadrinamiento de uno de los planes de manejo de una especie amenazada (*L. tigrinus*) y dos especies invasoras (*Acacia decurrens* y retamo espinoso). La primera por su importancia en la conectividad de territorios y la segunda y tercera, por su alta presencia en el embalse de Tominé. Para 2021 se espera la firma del memorando de entendimiento que enmarca la cooperación de esta importante iniciativa.
  5. Registro del GEB en el Sistema de Información sobre Biodiversidad que, en el marco de la estrategia de Biodiversidad para el Putumayo, permitirá la construcción de la línea base que incluye los departamentos de Putumayo, Caquetá y Nariño, cuyo propósito es

potenciar la alianza 'SIB Colombia – ANDI: Datos abiertos de biodiversidad desde el sector empresarial'.

**Destacado:** En Colombia al año se expiden más de 200 normas sobre los servicios de energía eléctrica y gas natural, las cuales deben ser analizadas para determinar su impacto y aplicación.

- Se realizó un análisis, en conjunto con un consultor internacional, sobre “Impactos de eventuales reformas de las reglas del mercado eléctrico y de gas natural de Perú”.
- En Perú, con Contugas, logramos que el Ministerio de Energía y Minas nos concediera la solicitud de Fuerza Mayor respecto a las obligaciones contractuales relacionadas a las actividades que no resultaron esenciales para la continuidad del servicio de distribución de gas natural, lo que permitió que se concentrarán las acciones y labores en prestar, de manera continua y segura, el servicio de distribución de gas natural a los usuarios en ICA.

### **Nuestros retos para 2021**

- Diseñaremos e implementaremos la estrategia asociada a las metodologías de remuneración de las actividades de transmisión eléctrica y transporte de gas natural, para que éstas incluyan los criterios estratégicos para el GEB. Al respecto, le apostamos a lograr que la metodología mantenga como principio de valoración de activos el Valor de Reposición a Nuevo (VNR) y se viabilice la implementación de estampillamiento para los gasoductos con menor factor de utilización de TGI.
- Desde la normatividad socio-ambiental, gestionaremos dos temas claves:
  1. Expedición de la nueva Metodología para la Elaboración y Presentación de Estudios Ambientales (MGPEA), que esperamos que acoja las sugerencias y observaciones realizadas en 2020.
  2. Impulso a la radicación y trámite de la Ley estatutaria de consulta previa. En diciembre de 2020, el Ministerio del Interior socializó la estructura general con los gremios y las empresas e inició el proceso de consulta con las comunidades indígenas. Se espera su radicación en el Congreso durante el primer semestre de 2021.

**Destacado:** En 2021 continuaremos gestionando la implementación de los criterios de Análisis de Impacto Normativo de la OCDE.

## Compromiso ambiental



### ***Lideramos más acciones dirigidas a proteger el medio ambiente***

**(103-1)** Nuestro Modelo de Sostenibilidad se fundamenta en el compromiso que tenemos como grupo de aportar al progreso, al bienestar y a la rentabilidad a largo plazo, a través de la Gestión Ambiental y del desarrollo de acciones de adaptación y mitigación al cambio climático, de conservación y recuperación de la biodiversidad.

Conscientes de la importancia de este compromiso ambiental, nos esforzamos en la identificación de los impactos generados por las actividades de construcción y operación de nuestros proyectos, e implementamos las estrategias para la prevención, mitigación, corrección o compensación de éstos.

De igual forma, articulamos y aplicamos la Política de Sostenibilidad, desde escenarios de cumplimiento ambiental obligatorios, así como escenarios de I+D+i, e inversiones voluntarias que buscan redundar en la gestión sostenible de los territorios donde desarrollamos nuestros proyectos.

De manera responsable damos cumplimiento a las normativas, y enmarcamos nuestros lineamientos en estándares y acuerdos internacionales que reflejan las mejores prácticas adoptadas por la comunidad global, como la Convención Marco de Naciones Unidas sobre

el Cambio Climático, el Convenio sobre la Diversidad Biológica, los ODS y los Principios del Pacto Mundial, entre otros. Además, tenemos como marco general los compromisos, en términos ambientales y de sostenibilidad, adquiridos por los países donde operamos.

Nos anima contar con una estrategia que será trascendental, como 'Conectando territorios', bajo el modelo de 'Corredores verdes', que nos ayudará a seguir protegiendo las especies de flora y fauna en Colombia.

## **Gestión ambiental**

### ***Respeto por el medio ambiente y el entorno***

A través de la gestión ambiental contribuimos al desarrollo sostenible de los territorios y de la construcción de país.

#### **¿Por qué es importante?**

**(103-1)** La gestión ambiental nos impulsa a entender las características de los territorios donde operamos y a identificar y evaluar los riesgos y oportunidades sociales y ambientales en cada contexto. Esta se constituye en uno de los pilares para el desarrollo de nuestros proyectos en todas las fases de maduración del negocio.

Como Grupo Empresarial atendemos de forma rigurosa la normatividad asociada a la gestión ambiental en Colombia y en cada uno de los territorios donde operamos, así como las obligaciones ambientales derivadas de nuestros proyectos.

Desde la Gerencia Ambiental de la Sucursal de Transmisión se da respuesta a los requerimientos ambientales de los proyectos desde escenarios de viabilidad, licenciamiento y desarrollo e implementación de los Planes de Manejo ambiental, así como a aquellos derivados de la operación y mantenimiento, los cuales son fundamentales en el marco del desarrollo de cada proyecto y de la gestión de los activos en operación del GEB. En este sentido, desde la gestión ambiental se identifican los impactos ambientales que generan las actividades correspondientes a la construcción y operación de proyectos de transmisión de energía, y con ello se buscan y establecen estrategias para la prevención, mitigación, corrección o compensación de éstos.

Además de dar cumplimiento a la política de sostenibilidad, la Gerencia Ambiental adopta los lineamientos corporativos en temas de Gestión Ambiental, los cuales se enfocan en la identificación y control de los impactos ambientales que se generan en el territorio y en las oficinas en donde se llevan a cabo las actividades administrativas. Entre los lineamientos, se encuentra la medición de la huella de carbono, gestión del patrimonio arqueológico y gestión de la biodiversidad.

#### **¿Cómo lo gestionamos?**

##### **(103-2)**

La gestión ambiental la aplicamos en cada una de las fases de maduración de negocio de la siguiente manera:

- **Fase I (Estructuración):** identificamos restricciones ambientales.
- **Fase II (Selección - caso de negocio):** participamos en las variables ambientales relevantes para el análisis de criterios y valoración de las restricciones ambientales, que permitan identificar alternativas e información secundaria, para tener en cuenta para la estructuración del negocio.
- **Fase III (Planeación):** estructuramos el Estudio de Impacto Ambiental siguiendo la Metodología General para la Elaboración de Estudios Ambientales y la normatividad vigente, así como lo especificado en los Términos de Referencia vigentes.
- **Fase IV (Ejecución):** damos debido cumplimiento y seguimiento al Plan de Manejo Ambiental aprobado en la Licencia Ambiental en la fase de construcción; así como a las obligaciones ambientales derivadas de la misma, como el levantamiento de especies en veda, sustracción de reserva forestal (si aplica), compensaciones ambientales del componente biótico o la inversión de no menos del 1% en los casos que aplica.
- **Fase V (Cierre y transferencia):** hacemos el cierre frente a lo ejecutado, lo que está en ejecución y lo que está pendiente en términos de cumplimiento ambiental.
- **Fase VI (Operación, Mantenimiento y Gestión de Activos):** cumplimos lo especificado en el Plan de Manejo Ambiental en el marco de las licencias para esta etapa del proyecto y damos continuidad a las obligaciones derivadas de la ejecución, operación y mantenimiento.

En nuestra Política de Sostenibilidad estamos comprometidos con la incorporación de buenas prácticas y la promoción de acciones dirigidas a la protección del medio ambiente, gestionando de manera temprana y bajo el principio de precaución, los riesgos, los impactos y las oportunidades que se puedan generar en materia ambiental y cumpliendo la legislación aplicable.

Durante la pandemia diseñamos un plan de choque para atender el impacto en algunas actividades, como restricción a salidas de campo y freno a algunos procesos de evaluación. Este plan nos permitió mitigar los impactos de atrasos en los cronogramas de ejecución de actividades y en consecuencia del aumento en el presupuesto proyectado para 2020. Para el 2021 se plantea la culminación de actividades para ingreso a campo tales como: inventarios forestales y monitoreos ambientales requeridos por autoridades para proyectos de transmisión de energía.

## En 2020 logramos

### (103-3)

- Cumplimos con los compromisos, la normatividad ambiental y las actividades asociadas a los Planes de Manejo Ambiental de cada proyecto, en cada una de sus fases, reflejado en los Informes de Cumplimiento Ambiental (ICA).
- Identificamos los riesgos ambientales que se pueden presentar en los territorios donde hacemos presencia para la toma de decisiones en todas las fases de maduración de los proyectos. Lo anterior, atendiendo al modelo de riesgos adoptado por el GEB.
- Obtuvimos la licencia ambiental para el proyecto Chivor- Norte y Sogamoso, por parte de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales. Proyecto indispensable para garantizar la demanda energética del país.
- En el marco de nuestra estrategia de relacionamiento institucional, participamos de manera activa en eventos como:
  - Bogotá El Mejor Hogar, y nos unimos a la iniciativa Alianza por del Hábitat de Bogotá.

- Colombia CEO Forum: una mirada al futuro, organizado por BTG Pactual.
- Los Presidentes de la Energía, organizado por Confidencial Colombia.
- Tercer Foro de Transporte de Energía Eléctrica en Guatemala.
- Transición a una economía baja de carbono en Latinoamérica y el Caribe, organizado por la OCDE.

**Destacado:** En 2020 tuvimos cero infracciones o multas por incumplimiento de la legislación normativa y ambiental en el Grupo y sus filiales.

- En el marco de nuestra estrategia de gestión regulatoria, participamos a través de escenarios gremiales, en procesos de gestión de la nueva normatividad y seguimiento a la regulación ambiental como:
  - Cámara Ambiental de Andesco.
  - Mesa de Biodiversidad y Desarrollo de la Sabana de Bogotá, liderada por la ANDI. Comité Ambiental de Acolgen.
  - Mesa de trabajo frente al cambio de la Metodología para la Presentación y Elaboración de Estudios Ambientales con ANLA y MADS.
  - Mesas de trabajo frente al cambio en la normatividad asociada al levantamiento de especies en veda.
- Cumplimos al 100% el programa de inspecciones ambientales preventivas, en las áreas de proceso de proyectos de Contugas, realizando el seguimiento hasta la implementación de las oportunidades de mejoras.
- Recibimos la aprobación de la actualización del estudio de impacto ambiental A-EIA, por la Dirección Regional de Energía y Minas (DREM Ica), para su aplicación desde 2021 a las operaciones de Contugas.
- En Cálidda, tuvimos cero hallazgos en supervisiones especiales de campo por parte del OEFA durante el 2020.
- En Electro Dunas, logramos el cumplimiento al 100 % del Indicador General del Cumplimiento Ambiental – IGCA- (Procedimiento 245-2007-OS/CD), que considera mitigar, reducir y/o controlar los impactos ambientales. Adicionalmente, no presentamos eventos que hayan impactado al medio ambiente.
- En TGI Superamos la meta del 92% en el indicador de proceso con el cual hacemos seguimiento y control al cumplimiento legal ambiental de los requerimientos de la ANLA, derivados de las licencias ambientales otorgadas (nuevas o modificadas). El resultado logrado fue de 96,3%.
- Realizamos la auditoría de seguimiento al Sistema de Gestión Ambiental de TGI bajo la norma técnica ISO 14001:15 por parte del ente externo Burea Veritas, manteniendo la certificación de este Sistema.
- En TGI logramos que el 100% de nuestras instalaciones cumplieran con los parámetros establecidos en niveles de ruido nocturno por la normatividad ambiental (Resolución 0627 de 2006), mientras que en niveles de ruido diurno logramos el 90%. Para ello consolidamos las evaluaciones de generación y propagación del ruido en las estaciones de compresión de gas Hatonuevo, Puente Guillermo y Mitaflores, teniendo en cuenta la potencia e intensidad acústica.

### **Nuestros retos para 2021**

- Adaptar y dar cumplimiento efectivo a marcos normativos cada vez más ambiciosos.

- Culminar exitosamente las consultas previas con las comunidades étnicas en el departamento de la Guajira y los estudios ambientales, con el fin de viabilizar el Estudio de Impacto Ambiental para el proyecto Colectora.
- Materializar una estrategia que identifique al GEB como referente en términos de la protección de la biodiversidad y convivencia con la infraestructura en los territorios en donde nos encontramos.
- Garantizar que nuestros proyectos estén alineados y sean compatibles con la sostenibilidad de los territorios en donde hacemos presencia.
- Cumplir a cabalidad el programa de inspecciones ambientales preventivas en las áreas de proceso.
- En Contugas, continuar con el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en el EIA, de la normatividad ambiental y de los entregables de la documentación ambiental en los plazos establecidos.
- En Cálidda, implementar el Índice de Desempeño Ambiental de Contratistas, para medir el cumplimiento legal de los procesos constructivos de las redes internas y tuberías de conexión, es uno de los retos de GEB para 2021.
- En TGI, gestionar ante ANLA la aprobación de la actualización de las medidas de manejo ambiental de 15 expedientes para el seguimiento y desempeño ambiental eficiente de nuestras operaciones.
- Establecer la línea base de ruido ambiental en las áreas aledañas a las estaciones compresoras de TGI.

**Destacado:** Cumplimiento estricto de la normatividad ambiental

# Biodiversidad

## Ayudamos a mantener el equilibrio de los ecosistemas

*Nuestra prioridad es proteger la biodiversidad y el medio ambiente en los territorios donde tenemos presencia.*

### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** Uno de los compromisos de nuestra Política de Sostenibilidad, y componente fundamental de nuestra relación con los territorios, es desarrollar nuestros proyectos desde un enfoque que permita abordar los procesos asociados a los retos y a las necesidades que tienen los ecosistemas y la biodiversidad que existe en nuestras áreas de influencia.

Entendemos que a través de una labor responsable y comprometida podemos ayudar a garantizar el equilibrio de los ecosistemas mediante la protección y el cuidado de la fauna y la flora y, por eso, nuestros proyectos incorporan modelos que generan valor a la biodiversidad, los servicios ecosistémicos y la sociedad.

Por ello, parte de nuestra estrategia corporativa consiste en participar en escenarios voluntarios y regulatorios asociados a la gestión de la biodiversidad del país, desde la gestión gremial, y asistir a foros y mesas técnicas.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** En línea con la Política de Sostenibilidad, nuestra gestión de la biodiversidad se enmarca en el cumplimiento normativo ambiental y en la implementación de iniciativas voluntarias que aportan a la conectividad de los territorios y a reducir y mitigar el impacto de nuestras operaciones.

Además de promover la conservación de las especies y los ecosistemas estratégicos, apalancamos iniciativas de generación de conocimiento, a través de estrategias de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I), fundamentales para nuestra toma de decisiones.

**(304-1) (304-2)** Contamos con una extensa caracterización de las operaciones e infraestructura dentro de un conjunto de áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad, así como de los impactos significativos de nuestras actividades en la biodiversidad.

Esta información se encuentra disponible de manera detallada en los anexos.

De igual manera, allí proporcionamos el listado de especies de la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN, por sus siglas en inglés) y de listados nacionales de conservación, cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por nuestras actividades y las de nuestras filiales.

**(103-3)** Adicionalmente, tenemos indicadores propios a través de los cuales medimos el desempeño de nuestra gestión de la biodiversidad, y con mecanismos de control como

auditorías internas y externas a los contratos de ejecución de compensaciones ambientales, de iniciativas verdes y de estrategias de I+D+I:

- Número de hectáreas y número de individuos plantados con estrategias de compensaciones obligatorias implementadas o en mantenimiento.
- Número de hectáreas con estrategias de compensaciones voluntarias implementadas o en mantenimiento.
- Iniciativas de I+D+I desarrolladas, en desarrollo y/o implementadas.
- Número de iniciativas verdes implementadas.

El enfoque a corto plazo para la consolidación de los objetivos en el tema ambiental está basado en la estrategia corporativa 'Conectando territorios' con el modelo de 'Corredores verdes', que favorece la protección de especies tanto de fauna como de flora. Esto, de la mano de gremios como la ANDI y de organizaciones como Parques Nacionales Naturales de Colombia y el Instituto Humboldt.

## En 2020 logramos

### (103-3)

- Iniciamos el contrato con el Instituto Humboldt para el desarrollo del modelo de intervención a través del cual consolidaremos 'Corredores verdes' en franjas de servidumbres de líneas de transmisión y gasoductos. Priorizamos corredores de conectividad en el paisaje Sierra Nevada de Santa Marta-Serranía de Perijá, área de influencia de nuestro proyecto Colectora.
- Nuestro proyecto de conservación y monitoreo del Oso Andino y la Danta de Montaña, que venimos desarrollando desde 2010 en la Cordillera Central de Colombia, en los proyectos Interconexión Ecuador y Tesalia-Altamira, fue una de las iniciativas que aportó al Premio de Sostenibilidad otorgado al GEB en 2020.
- Iniciamos la estrategia de conservación del Tigrillo Lanudo (*Leopardus tigrinus*) en la subzona hidrográfica del Río Bogotá (proyectos Norte y Sogamoso), en articulación con la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca y aliados como la Fundación PROCAT, la ANDI, la Red de Reservas de la Sociedad Civil REDTASQUA y el Instituto Humboldt.

**Destacado:** Iniciamos el proceso de formalización de trabajo con la CAR Cundinamarca para contribuir en el Plan de Manejo y Conservación de la especie *Leopardus tigrinus*, y procesos de educación y sensibilización de las comunidades que conviven con la fauna.

- Iniciamos el contrato de monitoreo del Oso Andino y la Danta de Montaña, con la Fundación Wii, en el área de influencia del Proyecto Mocoa, con el objetivo de articularnos con el Plan de Manejo de CorpoAmazonía, en sus líneas de manejo y manuales de campo para monitoreo de especies.
- Con CorpoAmazonía también trabajamos en las siguientes líneas:
  - Aportamos en procesos de transformación de las comunidades que antes cazaban estas especies para convertirlas en los responsables de los monitoreos.
  - Logramos la traducción de los Planes Ambientales a lengua indígena, un hito muy importante para el Grupo y para las comunidades.
  - Coadyuvaos en la generación de instrumentos que son relevantes para la toma de decisiones por parte de las autoridades regionales en la protección de las especies.

- Iniciamos con el Instituto Humboldt, dentro de nuestras estrategias de I+D+I, el proceso de investigación de la gestión de especies exóticas invasoras en el Embalse de Tominé, con dos pilotos de manejo asociados a la especie *Acacia decurrens*, y realizamos allí mismo el mantenimiento a 6.500 individuos plantados.
- Realizamos el registro en la Organización Internacional de Información de la Biodiversidad (GBIF) y en el Sistema de Información sobre Biodiversidad de Colombia (SIB), la iniciativa liderada por el Instituto Humboldt. En este contexto, generamos la primera publicación de información biológica producto de la línea base de medio biótico desarrollada en el Embalse de Tominé, con nuestro aliado Inerco Consultoría.
- Adelantamos estudios preliminares sobre el efecto de la infraestructura de transmisión en la fauna aviar.
- Con Contugas, logramos ingresar al comité de gestión de la Reserva Nacional San Fernando, en Perú, como parte de nuestra estrategia de conservación del área natural protegida (parte del Gasoducto Troncal Humay- Marcona y Ramal Nasca atraviesa la Reserva Nacional San Fernando). Además, cumplimos con el 100% de los monitoreos biológicos.
- **(304-3)** Iniciamos el contrato para materializar el proyecto Bosque de paz Tesalia-Alfárez: identificamos las áreas para llevar a cabo los procesos de rehabilitación ecológica en 45 hectáreas y las zonas para implementar 7 hectáreas en sistemas productivos sostenibles, e iniciamos el proceso de formación con el grupo ambiental del Resguardo Las Mercedes.
- **(304-3)** Dando cumplimiento a nuestras obligaciones ambientales, realizamos mantenimientos en seis hectáreas de áreas reforestadas, ejecutamos la compensación con procesos de restauración en tres hectáreas en Altamira (Huila), 1,5 hectáreas en Chaparral (Tolima), e intervenimos 3,5 hectáreas en Río Blanco (Tolima, Colombia) asociado al rescate y reubicación de especies en veda.
- Continuamos siendo parte de las empresas focales líderes en la Iniciativa Desarrollo y Biodiversidad de la Sabana de Bogotá, liderada por la ANDI, desde escenarios de articulación con los diversos actores como Parques Nacionales Naturales de Colombia, Instituto Humboldt, Red de reservas de la sociedad civil REDTASQUA, Conservación Internacional (CI), Secretaría de Ambiente, Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca, y ENEL, entre otras.
- En TGI fortalecimos el relacionamiento con Corpoboyacá, con la cual tenemos un gran número de compensaciones ambientales, en nuestra búsqueda por retribuir los ecosistemas estratégicos del área de influencia.
- En TGI establecimos una alianza con Proaves, ONG presente en la Serranía de los Yariguíes, zona con especies de aves de gran interés para su conservación.

Más detalles de las iniciativas de protección o restauración adelantadas por el Grupo Empresarial en 2020 se presentan en anexos.

## Nuestros retos en 2021

### (103-2)

- Generar lineamientos de gestión de las especies exóticas reportadas como invasoras para Colombia *Acacia decurrens* y *Ulex europaeus*
- Diseñar un plan de choque para el proyecto Colectora, en La Guajira, con el fin de atender la situación que se derive de la pandemia por la Covid-19.

- Formular planes de compensación por pérdida de biodiversidad para los proyectos Cartagena, Río Córdoba, Mocoa, Tesalia-Alfárez y San Fernando.
- Generar conocimiento asociado a la conservación del Oso Andino y la Danta de Montaña, iniciativa de monitoreo en Palestina (Huila) y Mocoa (Putumayo), con al menos dos grupos locales.
- Realizar monitoreo a las estrategias implementadas en 45 hectáreas de rehabilitación del proyecto Bosque de Paz Tesalia-Alfárez, así como el análisis y la socialización de resultados.
- Dar continuidad y consolidar el aplicativo BioTablero, que iniciamos en 2019 y fortalecimos en 2020, clave en la toma de decisiones, en el marco del Manual de Compensaciones del Medio Biótico desarrollado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (2018).
- Permear lineamientos de gestión de la biodiversidad en el marco de escenarios de articulación gremial.
- Publicar en SIB Colombia datos relevantes de al menos el 80% de los proyectos asociados al desarrollo de compensaciones ambientales.
- Dar Cumplimiento al 100 % del compromiso de Contugas, establecido en el plan de trabajo del comité de gestión de la Reserva Nacional San Fernando 2021 e iniciar la señalización con mensajes para la protección de la biodiversidad.
- Ejecutar en Cálidda el proyecto en el refugio de vida silvestre Los Pantanos de Villa, sin hallazgos ambientales.
- Actualizar la línea base de flora y fauna para dimensionar la exposición de la biodiversidad y de los ecosistemas estratégicos que se cruzan con la infraestructura de TGI.

**Destacado:** En 2021 tenemos el reto de estructurar e implementar el piloto de nuestra estrategia corporativa 'Conectando Territorios', con el modelo de 'Corredores verdes', como modelo integral de sostenibilidad en todos nuestros proyectos.

# Cambio Climático

## Nuestra apuesta por la transformación energética

*A través de la energía y de nuestra estrategia de negocio llevamos progreso y contribuimos al desarrollo de economías inclusivas bajas en carbono y resilientes*

### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** Nuestra gestión del cambio climático no solo garantiza la continuidad de nuestro negocio sino también la identificación de oportunidades para desarrollar acciones que contribuyan a la mitigación de sus impactos y a la construcción de un mundo más resiliente. Por eso, como Grupo, buscamos promover energías de baja emisión y liderar la transformación hacia energías renovables no convencionales. Estamos convencidos que podemos aportar a la descarbonización, la movilidad sostenible, la innovación y la mejora de calidad del aire en nuestras ciudades.

Nuestro Plan Estratégico y nuestras inversiones se alinean con el compromiso del Gobierno Nacional de reducir las emisiones de carbono en 51% para 2030 y las metas nacionales establecidas en los países donde tenemos presencia, y reflejan la corresponsabilidad del sector energético de adelantar acciones estratégicas y operativas que permitan alcanzar estos compromisos y acelerar la transición a una economía limpia y sostenible.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** Desarrollamos lineamientos estratégicos que buscan que nuestra operación sea responsable con el medio ambiente, aborde los riesgos y oportunidades del cambio climático y que incentiven la adopción de hábitos sostenibles por parte de nuestros colaboradores.

Trabajamos en la identificación de las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con fuentes fijas y móviles propias, con el consumo de energía comprada en el mercado o autogenerada y las emisiones de terceros.

Tenemos la medición de la huella de carbono como parte esencial de los indicadores de nuestro PEC (Plan Estratégico Corporativo) y la reportamos a lo largo del año en nuestra búsqueda por disminuir las emisiones de GEI. Adicionalmente, compensamos la huella de carbono a través de la adquisición de bonos de carbono que contribuyen a la protección y mantenimiento de bosques nativos.

*Gráfico. Emisiones directas e indirectas del Grupo Empresarial (Ton CO<sub>2</sub>eq) **(305-1, 305-2, 305-3)**  
El detalle de la huella de carbono por filiales se encuentra disponible en los anexos.*

También enfocamos esfuerzos en la conectividad ecológica de los territorios, y en generar procesos de conservación y restauración de ecosistemas estratégicos que aporten a mitigar el impacto del cambio climático y garantizar un mejor futuro para todos.

## En 2020 logramos

**Destacado:** Nuestra herramienta 'Carbono Corporativo' tiene como base el protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol Corporate Standard), del World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

### (103-3)

- Construimos la herramienta 'Carbono Corporativo', para facilitar una medición más confiable de la huella de carbono de los alcances 1, 2 y 3, indispensable para la hoja de ruta en temas de emisiones en los próximos años.
- En el año 2020 se cumplieron las metas de reducción de huella de carbono. Logramos reducir en 24,55% el total de las emisiones de CO2 equivalente del Grupo respecto a 2019 (sin incluir Electro Dunas).
- En general, las reducciones alcanzadas son explicadas en parte por la implementación de los planes de disminución de huella diseñados por cada una de nuestras empresas. No obstante, factores externos e internos asociados a la pandemia de la COVID-19 contribuyeron significativamente a este resultado. En términos internos, se resalta la implantación del trabajo remoto o en casa, la disminución de viajes y desplazamientos, la reducción del consumo de energía en sedes de las empresas, entre otros.
- Compensamos el 11,5% de la totalidad de emisiones del GEB (incluyendo sus filiales) de 2019, por medio de la adquisición de bonos de carbono para la conservación de bosques nativos por un total de 21.242 ton CO2 eq, superando la meta establecida en el PEC (Plan Estratégico Corporativo) del 10%.
- Compensamos el 100% de las emisiones generadas en 2019 en Transmisión y el Corporativo.
- En TGI Compensamos voluntariamente 15.818 toneladas de CO2eq) con certificados de carbono correspondientes al proyecto forestal MultiAntioquia, desarrollado conforme a la normatividad vigente, validado y verificado por Icontec, y registrado en la plataforma nacional EcoRegistry.
- Compensamos en Cálidda las emisiones de la flota vehicular, del traslado de colaboradores y de la página web, a través de la adquisición de créditos de Carbono del Proyecto Nii-Kaniti de AIDER. Esto nos permitió obtener la certificación Carbono Neutro.
- **(305-5)** Establecimos en Transmisión un plan de control operacional enfocado en la reducción de las fugas de gas SF6 en las subestaciones, considerando que estos representaron el 92,28% de las emisiones en 2019. Tomamos las acciones correctivas correspondientes y evitamos la emisión de 748,93 toneladas de CO2 equivalentes. (Más detalles de la iniciativa se presentan en anexos).
- Iniciamos, a finales de 2020, la construcción de una Política de Cambio Climático Corporativa.
- **(305-5)** En TGI Implementamos el plan de reparación de los componentes identificados en el inventario de emisiones fugitivas de la infraestructura, ejecutado por la Dirección de Mantenimiento en la Estación de Compresión de Gas Padua, obteniendo una reducción de 462 Toneladas de CO2eq.
- Medimos la totalidad de emisiones de Electro Dunas y establecimos un alcance y línea base de emisiones para definir sus metas de reducción.
- Incluimos en nuestra matriz de riesgos estratégicos y de procesos de TGI algunos de los relacionados con aspectos climáticos y agentes físicos externos, como los riesgos geológicos e hidrológicos, identificados en los Proyectos de Gestión de Riesgos de Desastres

(PGDR) y que reposan en los expedientes de la ANLA. Reconocemos la importancia de considerar estos riesgos en vista de los potenciales impactos en la infraestructura, la comunidad y las operaciones, y en las implicaciones financieras y reputacionales asociadas a la no continuidad del servicio.

- En Cálidda y Contugas obtuvimos el reconocimiento del Ministerio de Ambiente por el reporte de huella de carbono a través de la plataforma Huella de Carbono Perú.
- Con Cálidda hicimos parte de la Mesa de Acción Climática (ODS 13), liderado por Perú 2021, involucrándonos en las rutas Huella de Carbono y Producción más limpia.

## **Nuestros retos para 2020**

### **(103-2)**

- Avanzar en el desarrollo de la Política de Cambio Climático Corporativa que oriente la gestión en cada una de nuestras empresas.
- Liderar iniciativas sectoriales que contribuyan al crecimiento limpio, movilidad sostenible y calidad del aire.
- Mantenernos como un actor principal en la transición energética en los países donde operamos.
- Implementar estrategias de adaptabilidad y vulnerabilidad frente al cambio climático que nos permitan identificar riesgos, posibles escenarios a futuro y construir resiliencia.
- Continuar con la compensación de las emisiones generadas por GEB y sus filiales en 2020.
- Disminuir la totalidad de emisiones de Grupo en un 10 % para 2025, teniendo como línea base las emisiones del año 2019.
- Ampliar la certificación Carbono Neutro 2020 de Cálidda a fuentes de emisión adicionales.
- Iniciar la medición de las emisiones fugitivas en toda la infraestructura de TGI y consolidar el plan de mantenimiento de estas emisiones de manera permanente.
- Consolidar estrategias en TGI para disminuir el consumo de gas natural en los compresores.

## Ecoeficiencia operacional

### *Hacia el uso eficiente y sostenible de los recursos*

Realizamos un seguimiento continuo al consumo de energía y de agua, y a la gestión de residuos, y adelantamos acciones que nos permiten mejorar nuestros indicadores y lograr reducciones significativas en nuestros procesos

#### **¿Por qué es importante?**

**(103-1)** Identificar y cuantificar el consumo de recursos en el desarrollo de las actividades del Grupo nos permite tomar decisiones encaminadas a prevenir o mitigar impactos ambientales en los territorios, cuidar los ecosistemas y disminuir la presión sobre ellos. De este modo, la ecoeficiencia operacional se constituye en uno de los pilares de nuestro compromiso con el medio ambiente.

Alineamos temas como la ecoeficiencia operacional con la estrategia corporativa, de acuerdo con el direccionamiento de la Política y el Modelo de Sostenibilidad, y con el compromiso de optimizar la gestión de los recursos naturales y la reducción de las pérdidas de energía.

#### **¿Cómo lo gestionamos?**

**(103-3)** El desempeño en la gestión de la ecoeficiencia operacional lo medimos desde los consumos de recursos (agua y energía) y la generación de residuos en el año. Esta información varía de acuerdo con la entrada en construcción de los proyectos.

Hemos establecido en las actividades administrativas unos máximos de consumo por colaborador de 1,02 m<sup>3</sup> persona/mes en cuanto a consumo de agua y 137 kW persona/mes y una disminución del 5% en la generación de residuos sólidos.

Incluimos los consumos de energía en sedes administrativas y bodegas en el seguimiento y reporte de los indicadores correspondientes para generar una línea base que responda al crecimiento y a las condiciones actuales, y que guíe la generación e implementación de estrategias de reducción efectivas.

También incluimos en nuestra base de datos de residuos los generados en los proyectos y su correcta disposición, en cumplimiento de las licencias ambientales y la normatividad vigente aprobada.

**(103-2)** En términos de ecoeficiencia, contamos con un sistema de energía solar en nuestra sede administrativa en Bogotá, para reducir su consumo energético, y hemos desarrollado un sistema de reciclaje que promueve la separación en la fuente y el aprovechamiento de residuos no peligrosos en las sedes administrativas.

*Gráfico. (306-3, 306-4, 306-5) Residuos generados por el Grupo, indicando residuos aprovechados o eliminados. Los históricos y detalles se presentan en Anexos.*

## En 2020 logramos

### (103-3)

- **(302-1, 303-5)** Fortalecimos los criterios empleados para la medición de consumos de agua y energía y generación de residuos, ampliando los alcances y fuentes. Los detalles de estos consumos se encuentran en Anexos.

### Cálida

- Disminuimos en 22,6% el índice de fugas por cada 100 kilómetros de redes de gas natural habilitados, cumpliendo la meta establecida para 2020 (índice de 2,15) y disminuimos el tiempo de llegada para las atenciones de fugas de gas natural de grado alto.
- Dejamos de imprimir 37.937 hojas por la implementación de firmas digitales y notificaciones electrónicas y sustituimos 1.223 equipos de cómputo por equipos de alta eficiencia energética.
- Organizamos y desarrollamos la Semana de la Sostenibilidad, con impacto interno y externo. Tuvimos cuatro actividades, con una participación de 559 asistentes entre colaboradores y más de 263 familias aprendiendo sobre temas de residuos y sostenibilidad, capacitándose así las 10 direcciones.
- Disminuimos los registros de consumo de agua debido al traslado de algunos centros (CSC) a Konecta, implicando una reducción en la contabilización.

### Contugas

- **(302-4)** Logramos superar la meta de reducción del consumo de energía eléctrica en oficinas administrativas con relación a 2019, establecida en 5%. Como resultado de las operaciones de teletrabajo nuestra reducción fue del 17%.
- **(303-5)** Disminuimos los registros de consumo de agua en 5,92 ML como resultado del aislamiento social obligatorio decretado por el estado peruano por el brote de la Covid-19, y de la implementación de estrategias de sensibilización del personal para utilizar este recurso de manera eficiente.

### TGI

- Obtuvimos la certificación ISO 50001, realizada por BVQI Colombia Ltda., con el fin de realizar la transición de la norma a la versión 2018.

**Destacado:** En GEB tenemos el reto de contribuir a la electrificación y gasificación del sistema energético en Colombia, garantizando eficiencia en la operación, optimización en la gestión de los recursos naturales y reducción en las pérdidas de energía.

## Nuestros retos para 2021

### (103-2)

- Establecer una línea base de consumos de agua y energía, así como de generación de residuos.
- Establecer metas ambiciosas de reducción en temas de ecoeficiencia a nivel grupo.

- Implementar el Plan de reducción de Huella Hídrica en Cálidda.
- Valorizar el 80% de los residuos sólidos aprovechables generados (peligrosos y no peligrosos) en Cálidda.
- Reducir en 3% del consumo de energía en Contugas, respecto a 2020.
- Ejecutar la construcción del almacén Central de Residuos Sólidos en Contugas para el adecuado manejo de residuos acorde a la normativa ambiental vigente.
- Ampliar el cubrimiento de la certificación ISO 50001 a toda la infraestructura de TGI que cuente con operación.
- Medir la huella hídrica de TGI y su cadena de valor, buscando identificar impactos y contribuciones en el uso racional de este recurso.
- Implementar paneles solares a las subestaciones Pacífico, Pantaleón y Madre Tierra de Trecca.

## Excelencia, continuidad del negocio e innovación



### ***Grandes desafíos para la continuidad del negocio***

Una respuesta rápida y la robustez que nos caracteriza como Grupo, nos permitió en corto tiempo gestionar los cambios, procesos y retos que demandaba estar en tiempos de pandemia y funcionar día a día sin problema.

**(103-1)** El GEB ha definido estrategias para cumplir con su propósito misional, prioridades y objetivos corporativos para generar valor a todos sus grupos de interés de manera sostenible, así como en mantenerse en la dinámica del mercado actual gestionando nuevos riesgos, retos y transformando la forma de hacer negocios en nuestros sectores y mercados.

La excelencia operativa nos permite mantener y ampliar nuestra ventaja competitiva, a la vez que identificar, administrar y controlar de manera rigurosa riesgos en los diferentes negocios de energía y gas en los que participamos y que afectan las estrategias corporativas definidas y nuestra visión de largo plazo. Esto se evidencia en el despliegue y la articulación con cada una de nuestras compañías de los diferentes lineamientos, modelos, políticas y estándares de clase mundial que se han diseñado.

En 2020 la excelencia operativa nos permitió darle continuidad al negocio, ampliar nuestra ventaja competitiva, pese a los riesgos emergentes en los negocios de energía y gas en los que participamos. Mantuvimos nuestra promesa de valor y la disponibilidad de los servicios a pesar de las dificultades.

Realizamos un seguimiento a la estrategia de continuidad del negocio y fortalecimos nuestra gestión de riesgos, analizando situaciones, resultados y proyecciones; así como impactos, no solo económicos sino para la salud de nuestros colaboradores, familiares y contratistas.

Fue determinante esa relación de confianza y transparencia con nuestros proveedores, porque son ellos quienes nos facilitan los insumos y materiales indispensables para nuestro accionar, y solo con un adecuado abastecimiento pudimos darle continuidad a nuestra operación.

## **Excelencia operacional**

### ***Nuestra ventaja competitiva***

*Contar con un capital humano preparado y comprometido, con disposición para trabajar en equipo, capacidad de resolución de problemas y una estrategia a largo plazo, nos fortalece en la búsqueda de la excelencia operacional y la creación de valor del GEB.*

### **¿Por qué es importante?**

**(103-1)** Con los cambios constantes en nuestro entorno y las profundas incertidumbres que marcaron el 2020, la Excelencia Operativa para el Grupo cobró mayor relevancia para mantener y ampliar nuestra ventaja competitiva.

Esto nos llevó a identificar, administrar y controlar, de manera rigurosa, los riesgos de los negocios de energía eléctrica y gas natural en los que participamos y que afectan las estrategias corporativas definidas, así como nuestra visión de largo plazo.

Contamos con un capital humano fortalecido y un proceso de cambio cultural en el que todos nuestros colaboradores tienen las competencias y están capacitados y motivados para ejecutar la estrategia de la organización, en las diferentes áreas del negocio, de la forma más eficiente y rentable. Esto se evidencia en el despliegue y la articulación de las filiales con lineamientos, modelos, políticas y estándares de clase mundial que hemos diseñado.

Desde el proceso de Operación y Mantenimiento trabajamos en la gestión adecuada de los activos de transmisión para cumplir con la promesa de disponibilidad del servicio, además de asegurar los ingresos de la compañía mediante el mantenimiento de la cadena de valor, ya que operamos y mantenemos el sistema con los estándares más altos. La operación se hace desde Bogotá en tiempo real y se complementa en las localidades, asegurando que el ciclo de los activos se mantenga dentro de los parámetros a los que nos estamos comprometiendo: transmisión y transporte de energía.

El apoyo de la Gerencia de Procesos también es fundamental para garantizar la excelencia de la operación porque guía la materialización de las estrategias y el desarrollo de la misma. Además, nos permite alcanzar nuestras metas, certificaciones, recertificaciones y nuevos reconocimientos, así como los cumplimientos de las auditorías. Así, garantizamos que en cada uno de nuestros negocios, áreas y filiales trabajamos en pro de esa excelencia operativa.

## ¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) Nuestra gestión en 2020 se enfocó en la adopción e implementación de diferentes mecanismos orientados a la contribución y fortalecimiento de la Excelencia Operacional, que se materializa e integra en toda la organización a través de políticas, procesos y procedimientos, así como la promoción y la adopción de mejores prácticas para generar eficiencias en la operación y en los negocios, y apalancar la estrategia corporativa.



Gráfico 10. Objetivos Estratégicos que orientaron nuestra gestión en 2020 y mostraron el avance de la estrategia

Gran parte de nuestro accionar estuvo alineado con las estrategias diseñadas para contrarrestar los efectos de la pandemia por la Covid-19, en especial en temas como salud y seguridad en el trabajo, sin descuidar otros prioritarios y estratégicos para la compañía, pero poniendo como siempre la vida de nuestros colaboradores por encima de todo.

Áreas como Operación y Mantenimiento, preparadas para atender emergencias de manera rápida y garantizar el despacho de energía, también tuvieron un gran reto con la Covid-19, acudiendo a medidas de excepción que permitieran seguir haciendo mantenimiento al sistema eléctrico, pero atendiendo las normativas nacionales por la pandemia.

Además, desarrollamos procesos de organización de turnos del personal, y estudiamos e implementamos medidas de bioseguridad, para mantener la promesa de valor y los índices de baja accidentalidad.

**Destacado:** (Propio) Alcanzamos una meta extraordinaria de 99,95% en la disponibilidad de los activos de transmisión de energía.

(201-1) Valor económico generado y distribuido

## En 2020 logramos

### (103-3)

- **(Propio)** Cumplimos con el 100% del Plan de Mantenimiento trazado, a pesar de la emergencia sanitaria.
- Alcanzamos 2,29 en nivel de madurez de la Gestión de Activos, superando la meta establecida para el año 2020 cumpliendo con la senda establecida en el proyecto de implementación
- **(Propio) (EU4)** La línea de transmisión de energía eléctrica para nuestra operación en Colombia se incrementó a 1.657 kilómetros. Además, pasamos de 27 a 29 subestaciones.
- Estructuramos la Gerencia de Embalses, con estrategias de gestión a largo plazo del embalse de Tominé, asociado al proyecto apícola de gran valor compartido, e inclusión en la Plataforma Global de datos de biodiversidad GBIF.
- Logramos la incorporación exitosa de los activos en Betania y Tuluní.
- En los anexos se encuentran los indicadores de disponibilidad de activos, infraestructura, y pérdidas y/o fugas para el todo el grupo (GEB y filiales)

**Destacado:** En 2020 fortalecimos los indicadores de calidad de desempeño y condición de los activos de transmisión, que permiten hacer una mayor gestión técnica y financiera, para contribuir en el cumplimiento del EBITDA del negocio de transmisión.

- Cerramos con cero acciones por ejecutar sobre los activos de transmisión ante el CND, indicador que corresponde a actividades derivadas de un evento en el Sistema de Transmisión Nacional que ocasione fallas representativas, comprometiendo la seguridad del Sistema.
- Logramos la consolidación y maduración de la metodología de Análisis de Causa Raíz, a tal punto que la firma TWPL (*The Woodhouse Partnership Ltd*), que acompaña la implementación del sistema de Gestión de Activos del GEB, manifestó que es uno de los mejores sistemas de análisis de causa raíz en empresas del Sector de Energía y Gas.
- Cumplimos con nuestro Programa de Auditorías Internas del SGI y el Plan Anual de Auditorías: Auditoría Interna y Externa Equipares, Auditoría Interna Gestión de Activos y Auditorías SGI.
- Adoptamos una serie de prácticas de comprobada eficacia para aproximarnos a los más altos estándares de calidad, entre los que se encuentran: Certificaciones ISO 9.001:2015, ISO 45.001:2018, ISO 14.001:2015, ISO 55.001:2014, ISO 31001:2018, buenas prácticas de abastecimiento estratégica otorgada por *CIPS Chartered Institute of Procurement & Supply*, estándares de gobierno corporativo, auditoría, arquitectura de control, sostenibilidad y ciberseguridad. Ver anexo Estándares de Calidad
  1. Contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) con cada uno de sus componentes certificados, que permite el control y la mejora continua del desempeño del Grupo. Además, actualizamos y alineamos su documentación con la estrategia.
  2. Implementamos nuevos productos de cara a la nueva estrategia.
  3. Adoptamos e implementamos la herramienta MEGA-HOPEX para el modelamiento, reporte y medición de los procesos.
  4. Fortalecimos los mecanismos de seguimiento y monitoreo del desempeño organizacional del Grupo, con la definición y migración del 65% de los indicadores de nivel estratégico, táctico y operativo.

5. Iniciamos con las filiales la consolidación de 4 de los 7 Modelos de GEB: Maduración y creación de valor, Gestión Integral de Riesgos, Arquitectura de Control y Debida Diligencia en Asuntos Litigiosos.
6. Adaptamos los procesos de negocio a los cambios adversos de la pandemia con la creación de protocolos de bioseguridad, certificados por Bureau Veritas y Etiqueta SAFE GUARD.

Gráfico. Avances en la implementación del Modelo Operativo GEB

### Nuestros retos para 2021

- Participar activamente en la implementación del Proyecto SAP S4 HANA para asegurar el Modelo Operativo vigente y coordinar el manejo del impacto que éste genera dentro de los Sistemas de Gestión del GEB y sus filiales.
- Avanzar en la capacitación del equipo de trabajo y alistamiento para continuar con la gran masa de activos, en temas de procesos, certificaciones, eficiencia, equipos y conocimiento.
- Tener un centro alerno de control para manejo de crisis en las operaciones de transmisión, con independencia del centro de control principal, lo que significará nuevas facilidades físicas y tecnológicas, orientado a cerrar las brechas de gestión operacional.
- Diseñar la estrategia de gestión a largo plazo del embalse de Tominé.

**Destacado:** Para el 2021 tenemos el reto de consolidar el proceso de transformación de la estrategia de negocio a nivel del Grupo.

# Continuidad del negocio

## Capacidad de respuesta a toda prueba

*La pandemia por la Covid-19 nos mantuvo en alerta en 2020. Analizamos y tomamos medidas para proteger la salud y la vida de nuestros colaboradores y contratistas, y de los habitantes de las comunidades donde hacemos presencia, y para anticipar, prevenir y mitigar los impactos socioeconómicos y regulatorios. Salimos adelante sin afectar procesos, reinventándonos para hacerlos más eficientes y resilientes.*

### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** La continuidad del negocio hace parte de la Gestión Integral de Riesgos y es un tema de gran importancia para el Grupo y sus filiales. Nuestra gestión debe atender cualquier situación no esperada y disruptiva para asegurar los procesos críticos y que estos puedan restablecerse en los tiempos adecuados, con los menores impactos y de la manera más eficiente posible.

En 2020 vivimos más de una situación inesperada por la Covid-19, que nos mantuvo en emergencia y alerta. Respondimos de manera inmediata y coordinada, para garantizar la continuidad de los negocios en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil. Contamos con el apoyo y compromiso de todas las áreas de la organización, lo que nos permitió resolver cada situación satisfactoriamente, generando un nivel alto de resiliencia como Grupo empresarial.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** Actuamos con rapidez ante la declaratoria de pandemia, las cuarentenas y confinamientos obligatorios, activamos el Comité de Crisis de GEB y Filiales, (y se creó la Dirección del proyecto Covid) mediante el cual se monitorearon escenarios e impactos y se tomaron las mejores decisiones en la atención y contención de la emergencia y en la reactivación de nuestras operaciones en territorio con la premisa de garantizar la salud y bienestar de nuestros colaboradores y sus familias. Afianzamos el relacionamiento genuino mediante la protección a nuestros grupos de interés y aseguramos la continuidad financiera del negocio, de las operaciones y de los servicios prestados.

Por la emergencia sanitaria aplicamos las medidas de aislamiento preventivo y obligatorio en los proyectos de la sucursal de la transmisión y TGI en Tesalia Alferez y Hatonuevo- Guajira en Colombia durante 2020, con el fin de proteger la vida de nuestros colaboradores, contratistas y grupos de interés. Los aislamientos duraron menos de 30 días sumados los dos proyectos y no se vio afectada la vida de ninguno de nuestros colaboradores y contratistas

**Destacado:** Durante la pandemia cuidamos nuestro activo más valioso, la vida de nuestros colaboradores.

### En 2020 logramos

- Apoyamos la implementación de la Estrategia Integral, cuya base fueron los Protocolos de Bioseguridad, y el seguimiento de los signos y síntomas de alarma de nuestros colaboradores

que nos permitieron mitigar la tasa de contagios en Colombia, Perú, Guatemala, Brasil, de nuestros más de 2.300 colaboradores, sus familias y contratistas, hasta la atención y contención de contagios tanto en sedes y frentes de trabajo como en casa, en línea con el atributo cultural 'Primero la vida'.

- Nuestros colaboradores se constituyeron en la principal estrategia de continuidad del negocio, y 90% de ellos comenzaron a apoyarnos con su trabajo desde casa. El 10% de los operadores que tenían a su cargo actividades críticas, desarrollaron sus labores de forma presencial, cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad.
- Trabajo en casa para los colaboradores, oscilando entre el 50% y el 80% durante la pandemia, con priorización de actividades presenciales para trabajadores de campo esenciales y no vulnerables y dando continuidad a nuestro negocio.
- Capacitamos y entrenamos a nuestros colaboradores y contratistas en todo lo relacionado con el virus y las estrategias de contención, así como en la toma de decisiones para evitar la propagación
- Realizamos y formalizamos el Plan de Recuperación de Desastres Tecnológicos (DRP), componente principal para la continuidad del negocio.
- Iniciamos el proyecto para la implementación del Sistema de Continuidad del Negocio

**Destacado:** En 2020 gestionamos el riesgo de continuidad del negocio con la activación del Comité de Crisis, en el que realizamos 46 sesiones estratégicas, lo que nos permitió mantener las operaciones y la continuidad de los servicios de energía y gas, con afectaciones menores.

- Nuestras filiales también garantizaron la continuidad de sus operaciones y servicios. Cálidda, por ejemplo, reinició actividades constructivas en junio y logró construir en el mes de julio 77 kilómetros de redes de distribución de gas natural, lo que representa un 50% de la producción alcanzada en el primer trimestre del año mientras que Contugas realizó la operación del sistema de distribución alternando la dirección de las operaciones desde el centro de control de Lima y desde el centro de control de respaldo en ICA.

**Destacado:** En GEB tenemos el reto permanente de gestionar y mitigar riesgos que son inherentes a los sectores de electricidad y gas, cada día con más conocimiento y capacidad de respuesta.

### **Nuestros retos para 2021**

- Implementar y oficializar un Sistema de Continuidad del Negocio y fortalecer la cultura realizando capacitaciones y pruebas a corto plazo, y evaluaciones semestrales a largo plazo.
- Evaluar los riesgos en salud mental y física de nuestros colaboradores.
- Mejorar la calificación de diagnóstico de continuidad obtenido y en los cinco años siguientes, mantener esa calificación.
- Apoyar los procesos de adecuación de infraestructura laboral, digitalización de los negocios adaptado a nuevos esquemas de trabajo, planes de movilidad y digitalización de los negocios.
- Realizar un monitoreo constante a las iniciativas de innovación para que durante los procesos de implementación no haya afectaciones en la continuidad del negocio.

- Apoyar la estrategia de vacunación para nuestros colaboradores.
- Impulsar el crecimiento económico del país a través de nuestros proyectos, reactivando las economías de las regiones de nuestras áreas de influencia

## Gestión de riesgos e impactos

### *Convertimos los riesgos en oportunidades de crecimiento*

*Un abordaje integral nos permitió tomar decisiones rápidas y efectivas para evitar que se materializaran los riesgos durante 2020, superar el impacto de la pandemia, apoyar a cada uno de nuestros colaboradores y preservar la esencia del negocio..*

### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** La Gestión de Riesgos de GEB y sus filiales se enmarca en las prioridades estratégicas y es coherente con nuestros atributos culturales, capacidades, roles y responsabilidades. Se apalanca en un sólido Modelo de Gestión Integral de Riesgos.

Nos distingue la capacidad de anticipación, respuesta, entendimiento y adaptación a las interrupciones y cambios del entorno, que nos permite gestionar y mitigar los riesgos de manera proactiva, asegurando los resultados y la sostenibilidad en cada proceso y en cada una de las empresas que conforman el Grupo.

Desde la Dirección de Planeación Estratégica lideramos la gestión integral de riesgos, de manera que se facilite la articulación de planes de tratamiento a riesgos, herramientas de seguimiento, reporte y comunicación, temas fundamentales ante cualquier situación o evento imprevisto.

**Destacado:** Anualmente, el proceso de Gestión Integral de Riesgos es evaluado mediante Auditorías Internas y Externas de Calidad, y recibimos del Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, recomendaciones con respecto a la matriz de riesgos de la sociedad y sus filiales.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2) (102-11) (102-15)** Identificamos, bajo la estrategia corporativa y el análisis de nuestros negocios, los riesgos asociados, y las acciones y controles efectivos que mitigan su impacto y probabilidad de ocurrencia.

Además, promovemos una cultura hacia la gestión del riesgo, para fortalecer la generación de valor, y lideramos la definición de lineamientos y metodologías para la identificación, valoración, tratamiento y monitoreo de los riesgos, permitiendo la estandarización y formación de sinergias.

Esto nos permite generar confianza a los accionistas y partes interesadas en la medida en que informamos con transparencia sobre los riesgos y su mitigación. Ver anexo **(102-15)** Riesgos estratégicos y riesgos emergentes.

Sin embargo, no estaba dentro de nuestros temas emergentes una pandemia como la de la Covid-19, y esto nos generó mayores alertas y un trabajo interdisciplinario y comprometido en todo momento, que partió de estructurar nuevamente nuestra Matriz de Riesgos.

Los resultados de la gestión de riesgos son presentados trimestralmente ante el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, que hace recomendaciones a la Junta respecto a la matriz de riesgos de la holding y sus filiales, y supervisa e informa periódicamente sobre la aplicación efectiva de controles para que los principales riesgos se identifiquen, se gestionen y se den a conocer a la Junta Directiva de manera oportuna.

A través de la Auditoría Interna y la ejecución del Plan Anual de Auditoría basada en Riesgos, evaluamos los riesgos y la efectividad de los controles para la mitigación. En este proceso calificamos los controles de riesgos, tanto en su diseño como en su operatividad, y generamos los informes de hallazgos de auditoría mediante los cuales hacemos retroalimentación al Sistema de Gestión de Riesgos para la toma de acciones y mejora continua. Anualmente, el proceso de Gestión Integral de Riesgos es evaluado mediante las Auditorías Internas y Externas de Calidad y al Sistema de Gestión Integrado.

**Destacado:** Debido a la pandemia por la Covid-19, durante 2020 realizamos seguimiento permanente al riesgo de Continuidad del Negocio e implementamos diferentes estrategias; logramos mantener las operaciones y evitar que los riesgos se materializaran.

Diseñamos estrategias para enfrentar una nueva realidad, como la de tener el 90% de los colaboradores trabajando en casa, con los riesgos inherentes a este tipo de actividad, y establecimos programas de vigilancia epidemiológica, ergonomía y riesgo psicosocial, para realizar una gestión integral de la pandemia y de lo que adicionalmente se iba sumando a ella.

## En 2020 logramos

### (103-3)

- Mantuvimos los resultados de los principales indicadores financieros, operativos y sociales de la Compañía, que evidencian el cumplimiento de la estrategia y de nuestras prioridades como Grupo, en términos generales y en los rangos esperados, a pesar de los efectos e impactos producidos por la pandemia de la Covid-19.
- Apoyamos a las filiales del Grupo, que vieron afectados sus procesos, por ejemplo, en los negocios de Distribución, para que pudieran recuperarse con esfuerzo, generando un balance positivo de cumplimiento a nivel general en sus objetivos.
- Individualizamos los riesgos de fraude y corrupción, identificando para cada uno causas, consecuencias y controles particulares, con el fin de dar seguimiento a las acciones tomadas frente a ellos. Como son riesgos transversales, adoptamos y adaptamos esta identificación en las empresas filiales.
- Identificamos la importancia del riesgo de ciberseguridad para los negocios como un riesgo estratégico, por lo que se habilitó y aprobó un proyecto asociado al manejo de Ciberseguridad en nuestros activos de Sucursal Transmisión y asegurar el cumplimiento de nuestro modelo de gestión de información y ciberseguridad

- Actualizamos nuestro sistema de continuidad en GEB, Sucursal Transmisión, Calidda y TGI, como parte fundamental de la resiliencia de nuestros negocios y la disponibilidad continua de operaciones y servicios.
- Mantuvimos los indicadores de Materialización de Riesgos y el Índice de Gestión de Riesgos dentro de los niveles de tolerancia establecidos.

**Destacado:** En 2020 consolidamos el Modelo de Gestión Integral de Riesgos de GEB, enfocado en la mejora continua, fortalecimiento de la cultura de riesgos y gestión eficaz de los riesgos de manera sistemática.

### Nuestros retos para 2021

- Alinear la Gestión de Riesgos y el ejercicio de Auditoría Basada en Riesgos, realizado por la Dirección de Auditoría del Grupo.
- Establecer modelo de escenarios y cuantificación de los riesgos, para asegurar alertas tempranas y acciones de las áreas del GEB y de las filiales.
- Identificar y gestionar riesgos del portafolio de proyectos.
- Identificar, valorar y gestionar los riesgos y oportunidades que nos ofrecen ámbitos de ciberseguridad.
- Identificación, valoración, gestión y análisis de escenarios de riesgos no financieros, puntualmente los relacionados con el cambio climático y el agua.
- Integrar y articular, en un proceso a mediano plazo, los modelos de Gobernanza, Riesgos y Cumplimiento.
- Implementar una herramienta tecnológica que soporte la Gestión Integral de Gobierno, Riesgos y Cumplimiento.
- Identificar y gestionar riesgos positivos y de oportunidades a nivel estratégico y de procesos
- Robustecer el aporte que tiene EEB Energy RE, que hoy juega un papel básico en la dinámica en el Grupo, con un potencial muy alto para participar en temas como la transferencia de riesgos y la colocación ante reaseguradores del mercado mundial.

**Destacado:** Desde GEB tenemos el compromiso de implementar y consolidar el Modelo de Gestión Integral de Riesgos en todas las filiales del Grupo, durante 2021.

# Gestión de la Innovación

## Abiertos a nuevas tecnologías y procesos

*Entendemos el ritmo del mundo moderno, la transformación acelerada del sector energético y los avances en ciencia, investigación y desarrollos tecnológicos que pueden hacer más competitivo nuestro negocio y mantenernos a la vanguardia.*

### ¿Por qué es importante?

**(103-1)** La innovación es un componente fundamental de la estrategia corporativa del Grupo Energía Bogotá. Por eso establecimos como prioridad estratégica el seguimiento activo y la evaluación sobre la viabilidad del uso de nuevas tecnologías para crear o fortalecer productos, servicios o procesos de la organización, siempre dentro de unos principios éticos y de responsabilidad con nuestras comunidades y aliados estratégicos.

Nuestro propósito es consolidar un Modelo de Innovación basado en desarrollos tecnológicos en áreas próximas a los negocios core, donde el Grupo tenga capacidades únicas, como:

- Innovación en el core con tecnologías probadas.
- Acelerador de negocios tecnológicos de nicho en Colombia que sean próximos al core.
- Vigilancia de tecnologías en fase de desarrollo.

Este pilar estratégico de innovación es relevante para la búsqueda de oportunidades que permitan apalancar la estrategia corporativa. Además, nos ha generado una mayor integración, relacionamiento y conexión con el ecosistema regional y nacional de innovación, para poder acceder a capacidades técnicas y científicas disponibles.

### ¿Cómo lo gestionamos?

**(103-2)** Construimos el Modelo de Innovación de GEB como articulador e integrador de las diferentes iniciativas de innovación que surjan desde las filiales, con estos objetivos:

- Acelerar iniciativas con enfoque en los negocios core del GEB y sus filiales.
- Apalancar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo.
- Promover la eficiencia, competitividad y sostenibilidad de los negocios del Grupo.
- Generar la diferencia por medio de resultados transformadores.
- Impactar en la cultura y ambiente laboral de la compañía.

Estamos alineados con el modelo de Sostenibilidad del Grupo, para contribuir desde la innovación con la generación de valor a los grupos de interés, en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible, gestionado en tres dimensiones: socioambiental, gobernanza e innovación.

Con miras a asegurar la excelencia operativa, definimos las fases del proceso de innovación. Y, desde su planeación, aseguramos que las iniciativas de innovación generadas estén orientadas a la búsqueda de resultados transformadores para la organización a partir de la eficiencia en el uso de recursos, la conexión Empresa – Universidad para garantizar el desarrollo de profesionales que contribuyan en el fomento e identificación de nuevas oportunidades.

Nuestra estructura involucra al equipo directivo, líderes técnicos y equipos interdisciplinarios, para contar con las instancias que permitan asegurar los recursos económicos, técnicos, humanos y físicos que viabilicen las iniciativas de innovación generadas.

## En 2020 logramos

### (103-3)

- Iniciamos un proceso de fortalecimiento de la innovación en tres frentes:
  1. **Modelo de Innovación del GEB:** construido de manera conjunta con equipos del Corporativo, la Sucursal de Transmisión y las filiales. Además, desarrollamos las primeras etapas de validación para su implementación en 2021.
  2. **Construimos los procedimientos** para la planeación de la innovación, selección y priorización de iniciativas de innovación, evaluación e iniciativas, análisis de entorno, así como formatos e indicadores para gestionar la innovación al interior del Grupo.
  3. **Asumimos un rol más activo en el ecosistema de innovación**, en espacios como el Comité de Innovación de la ANDI. Además, nos acercamos y gestionamos acuerdos con diferentes instituciones públicas y privadas para desarrollar iniciativas de innovación en ANDI + País que busca patrocinar las empresas localizadas en Bogotá para profundizar en su ecosistema de innovación y apoyar una iniciativa estratégica para el año 2021.  
Participamos en eventos asociados a innovación en el sector eléctrico y gas, buscando empresas y start-ups que tengan propuestas disruptivas para nuestros negocios.
- Definimos cuatro indicadores del proceso de innovación:
  1. **Crecimiento anual en la generación de ideas**, para medir el número de ideas generadas comparado con el año inmediatamente anterior.
  2. **Eficiencia en el uso del presupuesto para innovación**, en relación con el desarrollo de iniciativas.
  3. **Nivel de Implementación de ideas**, para medir este logro en relación con el número de ideas generadas.
  4. **Nivel de ejecución de ideas**, que mediremos en relación con el número de ideas seleccionadas.
- Empezamos a trabajar en la generación de ideas de innovación, con un balance positivo: 33 ideas de innovación generadas, 17 preseleccionadas y 6 priorizadas. Exploramos en el último trimestre dos de esas ideas priorizadas, una enfocada en la vigilancia y coordinación para habilitar nuevos negocios basado en un entrante como el hidrogeno y se hizo valoración financiera de una iniciativa que busca crear una Política de Asociación de Propietarios, para mejorar el relacionamiento con las comunidades y poder crear un relacionamiento diferente y de valor compartido con nuestras comunidades.
- Establecimos que los proyectos de innovación adelantados por GEB, deberán tener como mínimo una TIR entre el 10 y 15%.
- En el caso de nuestras filiales, Contugas implementó la bitácora Web para el centro de control, la cual permite registrar todas las actividades asociadas al sistema de distribución y permite realizar búsquedas de fácil acceso para el mantenimiento preventivo en la región de Ica.

**Destacado:** La construcción del Modelo de Innovación de GEB fue uno de los grandes logros de 2020. Durante el año desarrollamos las primeras etapas de validación, para su implementación en 2021.

## Nuestros retos para 2021

- Avanzar en nuestra hoja de ruta de innovación para GEB, que en su Fase I irá hasta 2025, con dos iniciativas priorizadas: definición de la estrategia de innovación, y enfoque en tecnologías probadas, complementarias a los negocios donde el Grupo tenga un rol único para su despliegue en Colombia.
- Hacer vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva a nuevas tecnologías en fase de desarrollo.
- Apoyar en todo el proceso, la consolidación y transformación digital del GEB y sus filiales.
- Desarrollar, en alianza con la Universidad de los Andes iniciativas de innovación abierta, a partir el primer semestre de 2021.
- Afianzar nuestra participación en el proyecto de Innovación 'Más país', junto con la ANDI y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, que nos permitirá contar con asesoría de alto nivel para robustecer nuestra estrategia de innovación y recibir recursos de cofinanciación para implementar un proyecto de innovación estratégico.
- Nuestra filial Cálidda pondrá en marcha en 2021 un Programa Piloto de Innovación para explorar e implementar iniciativas innovadoras. Se explorarán iniciativas comerciales B2B y B2C (financiamiento para gas natural vehicular y microseguros) así como el desarrollo de Fibra Óptica, Proyecto App Industrias, Proyecto Toma de Lectura Remota.

**Destacado:** En la ruta de innovación de GEB, a largo plazo, nos enfocaremos en el desarrollo de proyectos a escala, con tecnologías probadas de casos de éxito implantados en otros mercados.

## Cadena de suministro

### *Optimizando procesos y costos*

Somos más competitivos a lo largo de la cadena de valor de la energía eléctrica y gas, gracias a un equipo de proveedores que comparten nuestra filosofía y con quienes mantenemos una relación de respeto y colaboración

### **¿Por qué es importante?**

**(103-1)** En GEB tercerizamos bienes y servicios importantes para el negocio. La adquisición de los insumos, los materiales y los servicios principales para cubrir las actividades del core del negocio son gestionadas por el área de Abastecimiento, que tiene a cargo la cadena de suministro del GEB, pasando por la planeación, selección y calificación de desempeño de proveedores, logística e importación de insumos y equipos y finalmente la administración de los almacenes.

Venimos desarrollando un ejercicio de Abastecimiento Estratégico desde hace cinco años, en mejora continua, con el fin de fortalecer y gestionar la contratación de bienes y servicios, buscando reducir costos y tiempos y mejorar la eficiencia del negocio.

Adelantamos el registro, categorización, evaluación, selección y calificación de proveedores con un equipo interdisciplinario. Trabajamos de la mano con la Gerencia de Interventoría, área encargada de soportar y apoyar la ejecución de los contratos, de donde recogemos las lecciones aprendidas para incorporarlas en el proceso como parte de la mejora continua.

Este andamiaje ha fortalecido la planificación y la optimización de procesos, la reducción en costos, el fortalecimiento en el relacionamiento y la diversificación de proveedores, así como la mayor transparencia y efectividad en la contratación.

### **¿Cómo lo gestionamos?**

**(103-2)** Estructuramos un Modelo de Abastecimiento Estratégico que contempla las políticas, normativa, Manuales de contratación e interventoría, procedimientos en materia de contratación, así como los sistemas de información y relacionamiento con los proveedores, lo que nos permite gestionar toda la cadena de suministro para impulsar mejoras para ser más competitivos y garantizar un suministro responsable, sostenible y efectivo.

La gestión de la cadena de suministro se alinea con nuestra Estrategia Corporativa a través de los indicadores estratégicos que se definen en cumplimiento de los objetivos definidos por la organización para medir la eficacia de la planeación y la reducción de costos o ahorros obtenidos mediante la contratación.

Trabajamos en el desarrollo del Programa de Gestión de Proveedores, con el fin de darle valor agregado a la gestión de compras en GEB desde la relación directa con proveedores calificados y clasificados para las diferentes categorías de compras de la Empresa, lo que nos permite anticiparnos a las necesidades contractuales, con la suscripción de acuerdos previos que nos abren el camino para las contrataciones futuras.



Gráfico. Modelo de Abastecimiento Estratégico.



Gráfico. Integración del Programa de Gestión de Proveedores en el Modelo de Abastecimiento.

Gráfico. (102-9) Proveedores Grupo Energía Bogotá y sus filiales en 2020  
 (204-1) Proporción del gasto en proveedores locales durante 2020

Contamos con tres comités de abastecimiento, en diferentes instancias de gobierno de acuerdo con la estructura del GEB, encargados de promover, analizar y aprobar las políticas de abastecimiento, así como la aprobación de las contrataciones para la adquisición de bienes y servicios requeridos por las diferentes áreas de la Empresa para el desarrollo de sus proyectos e iniciativas y así contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la Empresa.

**En 2020 logramos**

**(103-3)**

- Consolidamos el conocimiento de la plataforma Ariba para la gestión del proceso de Abastecimiento, que iniciamos en noviembre de 2019. Estos fueron los resultados:

- 1.205 proveedores registrados
- 154 proveedores categorizados
784 garantías revisadas
- 470 designaciones de interventoría
- 101 modificaciones firmadas
- 984 contratistas evaluados
- 196 contratos liquidados
- 308 usuarios activos
- 604 contratos gestionados
- 304 contratos firmados
- 63 suspensiones gestionadas

- Implementamos el uso de la firma electrónica a través de la herramienta DocuSign, consolidada y estabilizada en el Grupo para efectos de contratación, integrada con la plataforma Ariba.



**Gráficos.** Cifras implementación Ariba y DocuSign.

- Comenzamos el plan de desarrollo de proveedores, con actividades estratégicas como la calificación para definir categorías y criticidad de los mismos, para fortalecer la cadena en cada uno de sus procesos.
- Culminamos la modificación de las preguntas en la evaluación de desempeño de los contratistas, en equipo con el consultor de cultura de seguridad en el trabajo y las Gerencias de SST, Interventoría y Planeación.

- Continuamos soportando a TGI en el registro y categorización de proveedores sobre la plataforma Ariba.
- **(308-1) (414-1)** En 2020 el 43% de los nuevos proveedores del GEB pasaron por filtros de evaluación de acuerdo con criterios ambientales y sociales.
- Realizamos inteligencia de mercado para los servicios de la categoría de Gestión Social, con asesoría de un consultor especializado, en conjunto con la Gerencia Social y Valor Compartido de la Dirección de Sostenibilidad. Priorizamos cuatro segmentos críticos para las necesidades en esta área, identificando 44 potenciales aliados para programas de Creación de Valor Compartido, Planes de Acción de Reasentamiento (PAR), Capacitaciones en Planes de Manejo Ambiental (PMA), y Estudios etnográficos y de mercadeo social.
- Contribuimos en el fortalecimiento de la planeación contractual del GEB.

**Destacado:** 94,4/100 fue la evaluación promedio de desempeño de nuestros proveedores. Clasificaron como excelentes y buenos 910 y como regulares o deficientes, 74.

### Nuestros retos para 2021

- Adelantar el proceso de recertificación *CIPS - Chartered Institute of Procurement & Supply* – como referente mundial en buenas prácticas de abastecimiento estratégico, obtenida por el GEB en el 2018.
- Consolidar el uso de las herramientas SAP Ariba y DocuSign en algunas filiales controladas para soportar el proceso de abastecimiento.
- Gestionar los proveedores de GEB y sus filiales controladas e implementar el modelo de gestión de proveedores por categorías, para clasificar
- Administrar y gestionar la maestra de materiales para el GEB y sus filiales controladas.
- Identificar negociaciones conjuntas del Grupo frente a temas específicos de las líneas de negocio, para lograr economías de escala.
- Estructurar una matriz de criticidad para las necesidades contractuales de la Sucursal de Transmisión, en conjunto con el proyecto de Gestión de Activos.
- Identificar, formular y medir indicadores de las etapas de planeación, ejecución y terminación del proceso de abastecimiento y mejorar los indicadores de la etapa de selección.
- Creación del *Vendor list* para optimizar la gestión del abastecimiento de las categorías que reúnen la operación y mantenimiento del core del negocio.
- Realizar un diagnóstico sobre el estatus del GEB frente a compras sostenibles, según norma ISO 20400 e implementar cambios para el cierre de brechas.
- Consolidar la planeación de necesidades de contratación PACC como un instrumento de mediano plazo.

**Destacado:** En 2021 tenemos el reto de alcanzar la recertificación del CIPS Estándar Award, que avala nuestro Modelo de Abastecimiento Estratégico (MAE) como práctica de clase mundial.

## Historias con las que dejamos huella



### 1. Arqueología, preservando el pasado

*Tantos siglos después de que los primeros pobladores de Colombia, y de toda América Latina, enterraran sus pertenencias, sus objetos sagrados, en el Grupo Energía Bogotá rescatamos la memoria y el legado de nuestros ancestros.*

Hoy nuestro compromiso va mucho más allá en la conservación y protección del patrimonio arqueológico de Colombia, Perú y Guatemala: queremos hacer posible el reencuentro con la historia y los ancestros.

Por ejemplo, en varias regiones de Colombia desarrollamos un programa de Arqueología Preventiva, con el que buscamos desde el Grupo Energía Bogotá, tener un mayor conocimiento de los procesos de ocupación prehispánica en los territorios donde construimos nuestros proyectos. Es una obligación y un compromiso inquebrantables con las comunidades.

Estas investigaciones dan cuenta de los testimonios arqueológicos de los pueblos que habitaron cada una de las zonas, su adaptación a los diferentes ambientes y sus relaciones de intercambio, entre otros aspectos.

Nuestra filial TGI realizó un hallazgo a lo largo de 37 kilómetros del gasoducto Loop Armenia, en el Eje Cafetero. Utilizando novedosas técnicas hicimos excavaciones en 37 sitios arqueológicos

y recuperamos 95 piezas prehispánicas que están expuestas al público en el Museo de La Tebaida, en Quindío.

**Destacado:** 200 lugares de interés arqueológico han sido los escenarios de trabajo del programa Arqueología Preventiva. Uno de los hallazgos más importantes hechos en Colombia ocurrió a lo largo de los 37 kilómetros del gasoducto Loop Armenia.

Cada una de nuestras filiales mantiene este compromiso con la protección del patrimonio arqueológico. En Perú, con nuestra compañía Cálida de distribución de gas natural hemos realizado importantes descubrimientos, como el reciente hallazgo de una mujer que vivió hace 600 años, en los días del Imperio inca, y cuyos restos fueron vistos por obreros mientras instalaban tuberías de gas en la ciudad de Lima.

En este mismo país también podemos destacar el importante hallazgo de la tumba preínca de un niño de dos años acompañado de figuras de cerámica conocidas como cuchimilcos y 100 vasijas ceremoniales entre cántaros y vasos. Cálida es la primera empresa privada en formar parte del programa Lima, la Ciudad de las Huacas (del Ministerio de Cultura) por su gran aporte para proteger la riqueza arqueológica de esta nación.

Con Contugas, también en Perú, hemos hecho trabajos en el desierto y encontrado 58 nuevos sitios arqueológicos.

Todos estos hallazgos nos han permitido seguir aportando a la conservación y reconstrucción de la memoria histórica de América Latina con un programa orientado al desarrollo empresarial eficiente, sostenible y responsable.

## 2. Tendiendo puentes en La Guajira



*Colectora cuenta con el apoyo de ocho gestores sociales del pueblo indígena wayú, quienes lideran su socialización con 208 comunidades. Su tarea ha permitido que los habitantes del departamento entiendan la necesidad y los beneficios de la iniciativa.*

El proyecto de transmisión Colectora es el primero en el que el Grupo Energía Bogotá desarrolla un relacionamiento con la comunidad wayú para permitir el paso de una línea de transmisión que será vital para el desarrollo de las energías renovables no convencionales en Colombia.

*“Queremos desarrollar este proyecto teniendo en cuenta las costumbres, tradiciones y necesidades de este pueblo indígena para que Colectora sea un punto de lanza para el progreso de las comunidades, que es el mejor retorno a la inversión”, afirma Diego Efraín García, gerente de Colectora.*

Enlazará al Sistema Interconectado Nacional (SIN) la energía que se producirá inicialmente en los siete parques eólicos que se construyen en La Guajira. Una parte de la línea de transmisión, de aproximadamente 480 kilómetros, pasará por cuatro municipios de este departamento: Uribia, Manaure, Maicao y Albania, donde hay presencia wayú.

Para entender y compenetrarnos con las comunidades, y como parte de nuestra Política de Relacionamiento, desde el comienzo incorporamos al equipo de trabajo a ocho indígenas de la comunidad wayú.

*“Ellos no solo llevan a cada una de las agrupaciones la información relevante sobre el proyecto; también tienen la maravillosa tarea de permitir que el Grupo conozca y entienda cada costumbre y tradición de estas comunidades, para poder desarrollar nuestras actividades a través del respeto y cuidado de estas culturas”, afirma García.*

Estos son los gestores sociales wayús:

- **María Francisca Barros**, comunidad Aipir (Cabo de la Vela).
- **María Tiles**, comunidad Houluy (Maicao).
- **Maryuri Iguarán**, comunidad de Los Cocos, casta Gouriyu (alta Guajira).
- **Frabricia Peláez** y **Genaro Epiayú**, resguardo Zahino, comunidad Zanjás Blancas, casta Epiayú (sur de La Guajira).
- **Betty Granadillo Epiayú**, comunidad Jolojolomana, casta Epiayú (Manaure).
- **Arnoldo Pimienta**, comunidad Carraipa, corregimiento Taguaira, clan Epiayú (Uribia).
- **Zoila Gonzales**, comunidad Iyuliwou, sector Nazareth (Uribia).

**Destacado:** Ocho gestores sociales forman parte de la comunidad wayú. Ellos se encargan del relacionamiento con las 208 comunidades que fueron certificadas por el Ministerio del Interior como presentes en el área de influencia del proyecto Colectora.

*“Al principio, muchos de los compañeros wayú no entendían por qué trabajamos para el Grupo Energía Bogotá y no eran muy abiertos a la labor que está haciendo, pues les preocupaba el desarrollo de las consultas previas. El sistema normativo wayú es diferente y ellos tenían inquietudes por los procedimientos y eventuales compensaciones, pero con paciencia fuimos abriendo espacios de diálogo, de entendimiento franco y sincero, y ahora muchos de ellos*

entienden el compromiso del Grupo por llevar desarrollo y progreso no solo a La Guajira en general, sino a su comunidad”, afirma Betty Granadillo.

“Estoy segura de que Colectora generará un impacto social muy positivo con sus proyectos de inversión social y relacionamiento genuino con las comunidades, dando continua participación a cada público y manteniendo políticas de responsabilidad social”, agrega.

En esto coincide María Francisca Barros, quien subraya que Colectora va a dejar huella en la región trayendo desarrollo, fortaleciendo las capacidades comunitarias, apoyando emprendimientos de ideas de negocio, fomentando la sostenibilidad de las iniciativas de todo tipo y contribuyendo a la solución de la problemática social que hay en La Guajira.

“La tarea de estos colaboradores ha sido muy importante. Han sido un puente invaluable para seguir desarrollando este proyecto que, sin duda, cambiará la vida de los guajiros y les permitirá, además, seguir aportando al desarrollo del país”, añade Diego Efraín García.

“Con ellos hemos logrado entender a las comunidades, percibir desde su cultura los posibles impactos que podría traer el proyecto para su territorio, sus costumbres y sus creencias y, asimismo, hemos identificado posibles medidas de manejo para que Colectora traiga beneficios y aportes”, agrega.

### **3. Con energía se construye la paz**

*En el sur del Tolima, región donde nació a mediados del siglo XX la extinta guerrilla de las FARC, desarrollamos el programa Energía para la Paz, que a través de siete componentes busca ayudar a cambiar la vida de sus habitantes. Ya lo estamos logrando.*



Herrera, un corregimiento en lo profundo de Rioblanco (Tolima), recordará por siempre el 5 de noviembre de 2018. Ese día, un grupo de mujeres emprendedoras y otro de adolescentes y jóvenes realizaron una marcha contra la violencia de género en ese territorio, allí donde empieza a nacer el imponente páramo del Meridiano.

Las cerca de 150 personas que caminaron por las no más de 13 calles del pueblo y culminaron con una concentración en el parque principal marcaron la historia de la región no solo por ser la primera manifestación de ese tipo, sino porque rompieron el temor a expresarse en favor de

un trato más digno para la mujer en una zona que hasta hace unos años vivió, como no pocas del país, la violencia terrorista y todo lo que esta trae consigo. Esa región fue la cuna, durante los años 50, de la desaparecida guerrilla de las FARC.

*“Es que acá, en Herrera, estamos construyendo paz; este ha sido un gran paso que dimos apoyados por el Grupo Energía Bogotá, que nos dio herramientas para que empecemos a superar nuestras diferencias y para que juntos trabajemos por un pueblo y una región donde todos quepamos y vivamos bien, tranquilos, dejando atrás la marca que hemos tenido”, asegura, con dicción y maneras de líder, Alixe Ulcue Albarracín.*

Ella, una menuda mujer de ascendencia indígena es la secretaria de la Asociación de Mujeres Empresarias de Herrera Tolima (Asometh), la organización que junto a Herrera Juvenil, un grupo de adolescentes y adultos muy jóvenes de la localidad, ideó la marcha en favor de los derechos de la mujer.

Desde comienzos de 2018, en el Grupo Energía Bogotá empezamos a implementar el programa Energía para la Paz mediante el componente “Habilidades para la Paz”, con el que hemos formado a 80 líderes, como Alixe, para que sean gestores de convivencia sana, conozcan estrategias para el manejo de conflictos y se reconstruya y fortalezca el tejido social. Ellos se han encargado de multiplicar a más de 1.500 personas esos conocimientos. La meta es formar a 715 dirigentes comunitarios para impactar directamente a cerca de 14.500 personas.

**Destacado:** Energía para la Paz comprende varios frentes: “Habilidades para la Paz”, “Energía que Construye mi Futuro”, “Mi Municipio Activo en Paz”, “Desminado Militar” (en convenio con el Ejército Nacional), “Desminado Humanitario”, “Bosques de Paz” y “Empleo para la Paz”.

Esos conocimientos empezaron a multiplicarse por Herrera y por toda la región con charlas grupales y una estrategia clave en estos territorios lejanos: el voz a voz. *“Gracias a las ideas y herramientas de esas formaciones, implementamos el violentómetro, una especie de termómetro lúdico que nos dice cómo está la violencia contra la mujer en Herrera”, explica Alixe.*

Aldemar Garay, gerente del proyecto Tesalia-Alfárez, una línea de transmisión de 200 kilómetros a lo largo de los cuales se desarrolla Energía para la Paz, explica que el programa ha beneficiado directamente a las comunidades que padecieron el conflicto con proyectos de desarrollo y otras iniciativas de fortalecimiento de los tejidos social e institucional, ayudando así a construir la paz que necesitan para una mejor convivencia y la generación de progreso.

Este proyecto de transmisión enlazará los departamentos de Huila, Tolima y Valle del Cauca al Sistema Interconectado Nacional (SIN) para fortalecer el servicio de energía y así abastecer la creciente demanda de la región. Contempla, entre otros, la ampliación de las subestaciones Alfárez, en el Valle del Cauca, y Altamira, en el Huila, y la construcción de la subestación Tesalia (también en ese departamento), así como más de 200 kilómetros de líneas de transmisión de alta tensión de energía eléctrica y la instalación de 518 torres.

*“Uno de los principales atributos culturales de nuestra compañía es la conciencia social. Por eso, llevamos progreso a través de iniciativas sociales y proyectos de valor compartido. Para el*

Grupo Energía Bogotá el mejor retorno de la inversión es el desarrollo de las comunidades", subraya Garay.

#### 4. Subestación Renacer, con toque de mujer

*En este proyecto, que permitirá la prestación de un mejor servicio de energía en Mocoa (Putumayo), están vinculadas 23 mujeres, quienes con su compromiso, tenacidad, eficiencia y eficacia han sido clave para el avance de las obras de construcción.*

La esperanza de un mejor servicio público de energía eléctrica para Mocoa y el resto del departamento de Putumayo se construye en los límites de las veredas Guaduales y San Antonio.

Allí está la subestación Renacer a 230 kilovoltios (kv), un complejo de ingeniería de última generación que permitió el normal funcionamiento de la conexión del Putumayo al Sistema Interconectado Nacional (SIN), mejorando así la calidad, continuidad y seguridad del servicio para los habitantes de esta zona del sur de Colombia.

**Destacado:** De los 207 trabajadores que pusieron a punto el proyecto, 23 son mujeres: ellas se desempeñan en las áreas ambiental, social, seguridad y salud en el trabajo, técnica y mano de obra no calificada con el apoyo en el control vial.

*"Como putumayense es muy satisfactorio tener la certeza de que le entregamos al municipio y al departamento una obra de gran calidad, que nos mejora la calidad de vida a todos, con un servicio de energía eléctrica seguro y eficiente. Es en realidad un renacer", afirma Jennifer Alexandra Mojhana Solarte, gestora social de la firma Ingeniería de Proyectos Eléctricos de Colombia (Inprelco), contratista de GEB.*

Y quién mejor que ella para hacer esta afirmación, una trabajadora social mocoana de 27 años que se salvó, junto con su esposo, de la avalancha que el 31 de marzo de 2017 arrasó buena parte de la capital del Putumayo.

Para los mocoanos, apunta Mojhana, la subestación Renacer es una obra clave en la reconstrucción de su ciudad. En esto coincide Daniela Tatiana Rojas Obando, de 24 años, una ingeniera ambiental nacida en la vereda Guaduales: *"Esta obra ha generado dinámicas de trabajo y de adquisición de bienes y servicios importantes después de la tragedia, que han servido para reactivar al Putumayo. Además, a las mujeres de la región nos ha dado la oportunidad de vincularnos, de conocer y aprender del sector"*.

Por su parte, Sandra Patricia Guerrero Obando, gestora social del Grupo Energía Bogotá en la Regional Sur (nacida en Sibundoy, Putumayo, hace 38 años), no tiene duda de que las mujeres han jugado un papel importante en el proyecto Renacer-Mocoa. *"Su trabajo ha sido continuo, eficiente y eficaz. Además, con la experiencia que todas han ganado, se les abrirán muchas más puertas por su alto desempeño"*, sostiene Sandra, quien también presta sus servicios profesionales en la construcción.

Para Aldemar Garay, gerente del proyecto Mocoa-Renacer, la experiencia que desde el Grupo Energía Bogotá se ha impartido frente al trabajo arduo y riguroso, con base en un modelo de desarrollo sostenible, permitirá que este capital humano asuma nuevos retos para beneficio de esta zona del sur del país y, por supuesto, para ellos mismos.

## 5. El oso andino y la danta de montaña, cuidados con energía

*La protección de estas especies en peligro es fundamental para el equilibrio de los ecosistemas naturales. En el Grupo Energía Bogotá lideramos planes para su conservación mediante alianzas estratégicas regionales.*

En el sur de Colombia, en un corredor estratégico entre Huila y Putumayo, se lleva a cabo un gran trabajo para preservar dos de las especies más amenazadas del país: el oso andino y la danta de montaña.

Hace cerca de 10 años existen grupos comunitarios de monitoreo que han estructurado planes y desarrollado acciones para preservarlas y protegerlas, con el acompañamiento de las autoridades ambientales regionales y ONG especializadas en el tema.

A estos esfuerzos nos sumamos en el Grupo Energía Bogotá, pues a esta región suroccidental del país llegamos con las líneas de alta tensión interconexión Ecuador, Jamondino-Mocoa; además, estamos construyendo el proyecto Mocoa-Renacer.

*"Acompañar e impulsar estas iniciativas es prioridad para nuestra compañía en el marco de la Política de Sostenibilidad y los atributos culturales Primero la Vida y Conciencia Social, que privilegian las comunidades que habitan las áreas de influencia de nuestros activos y el entorno donde desarrollamos las operaciones", explica Alejandro Giraldo Castañeda, gerente ambiental de Transmisión.*

**Destacado:** 100 integrantes de grupos de monitoreo voluntario participaron en la elaboración del manual. Forman parte de organizaciones como Reverdecer Laboyano, Corporación Mashiramo, Red Ambiental Tierra y Semilla, Grupo Ambiental Alto Yuma, Ecotupales, Fundación Cerca Viva, Respira Macizo, Antaguara, Red de Reservas de la Sociedad Civil Serankwa, Huella del Macizo y las alcaldías de Palestina y Pitalito.

Además, impulsamos la elaboración del *Manual para el monitoreo comunitario del oso andino y la danta de montaña*, en alianza con la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM), la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonía (Corpoamazonia), los grupos de monitoreo comunitario y la fundación Wii.

Esta herramienta, explica Giraldo Castañeda, es un documento científico que presenta de manera sencilla pero metódica (los grupos comunitarios participaron en su construcción a través de talleres) las razones por las cuales se debe llevar a cabo el monitoreo, cuáles son las señales de la presencia de estas especies, qué se debe buscar y cómo registrar esos datos, entre otros temas clave.

Con toda esa información, las autoridades ambientales, la comunidad y las ONG estructuran y aplican acciones para la conservación del oso andino y la danta de montaña.

Para complementar el manual, desde GEB diseñamos el juego de mesa "el oso andino y la danta de montaña", con el cual todos pueden aprender más sobre el hábitat de estos animales, cómo cuidarlos y cuáles son las amenazas que se ciernen sobre ellos. Con estas herramientas hacemos divulgación en los programas ambientales escolares de las instituciones educativas de los territorios.

Daniel Rodríguez, de la Fundación para la Investigación, Protección y Conservación del Oso Andino (Wii), dice que *"el aporte de GEB en este proyecto no solo ayuda a la protección de los animales, también es fundamental para las comunidades, para que sigan trabajando y sientan que su labor voluntaria es valiosa e importante"*.

Giraldo Castañeda, por su parte, sostiene que además de garantizar el estricto cumplimiento de las normas ambientales, el Grupo va más allá al entender que la biodiversidad sustenta los sistemas de producción de alimentos, la nutrición y la salud de los seres humanos.

*"Más allá de construir y operar líneas de transmisión eléctrica y gasoductos, la estrategia del Grupo se apalanca en apoyar, promover, implementar y documentar experiencias que demuestran claramente la convivencia de la infraestructura eléctrica con la biodiversidad en ecosistemas altamente sensibles, a lo largo y ancho del territorio nacional"*, agrega el gerente ambiental del Grupo.

## **6. Seguridad a toda prueba**

*La construcción de la subestación La Loma 500 kilovoltios, la primera de esa potencia que construimos, es un orgullo para nuestra Compañía porque durante su diseño y montaje no se presentaron accidentes laborales.*



Fue como un relámpago, un arco de luz que silbó como si se cerrara rápido una cremallera. Ese sonido, a las 5:00 de la madrugada, fue el aviso que durante nueve meses esperaron las cerca de 20 personas que estuvieron al frente de la construcción de la subestación La Loma 500 kilovoltios: la energización del complejo que mejora la confiabilidad del servicio en la región y articula de manera efectiva la transmisión de energía entre la costa atlántica y el interior de Colombia.

*“En la obra no se presentó un solo accidente laboral, ni siquiera en el pico más alto de trabajadores, que fue de 200”, asegura Óscar Ricardo de Lavalle Peñaloza, profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo que desde la etapa de construcción está en el complejo de transformadores, cables y torres asentado en 3,3 hectáreas de una planada, a pocos metros de la carretera que conecta al centro del país con la costa atlántica.*

El logro de cero accidentes es aún más significativo por tratarse de la primera subestación de esa potencia que construye el Grupo Energía Bogotá, y que es clave para Colombia, pues además de sus funciones actuales, hasta allí, en el centro del Cesar, transportaremos la energía que producirán los siete parques eólicos que se construyen en La Guajira y llegará una línea del proyecto Sogamoso. Todo para que los colombianos cuenten con un servicio confiable.

De Lavalle Peñaloza resalta que la no accidentalidad en La Loma es un hito, ya que no fue nada fácil que en la construcción de un proyecto de esta envergadura, por su novedad y su localización geográfica, no se hubiera registrado un solo evento en la seguridad de los trabajadores, y porque la obra fue entregada en los tiempos estimados.

*“En la zona, el personal no está habituado a trabajar en este tipo de proyectos. Acá le dicen a uno ‘sé operar cargador’, ‘sé cargar carbón’ o ‘le voy a hacer 10 metros lineales de zanja’, pero no van a decir ‘le armo una torre de 34 metros de altura’. Esto hace que al inicio debas guiar muchísimo a los colaboradores en seguridad en el trabajo y llevar una supervisión estrecha: esto se hace así y así, si no te cuidas, te puede pasar algo y te debes ir para tu casa o para la clínica”, explica.*

Esa falta de experticia específica hizo que desde GEB extremáramos las medidas de seguridad, a lo que se sumó el gran aporte del personal especializado en esta clase de proyectos, que llegó desde varios lugares del país y del mundo. En la construcción intervinieron trabajadores alemanes, indios, mexicanos, chinos, malayos y, por supuesto, colombianos.

Rafael Daza Guzmán, ingeniero de la Gerencia de Subestaciones, recuerda que en la construcción del proyecto había, por un lado, tareas críticas y, por el otro, experiencias novedosas. Por ejemplo, recuerda el izaje y montaje electromecánico de equipos que pesan hasta 70 toneladas y algunas obras civiles que demandaron esfuerzo, concentración, atención y compromiso de todos los participantes.

*“Antes de emprender las tareas, nos reuníamos y revisábamos los manuales y los equipos; repasábamos las medidas de prevención, lo que podía pasar y todos los escenarios posibles, con sus medidas de precaución y atención, como lo exigen los protocolos de GEB”, relata Daza Guzmán.*

El día en que la subestación La Loma 500 kilovoltios iba a empezar a recibir energía eléctrica, un grupo de colaboradores, entre los que estaban De Lavallo y Daza, se fue a descansar a las 3:00 de la mañana y retornó antes de las 5:00 para no perderse el comienzo de la energización.

La madrugada olía a éxito. El silencio del tibio y oscuro amanecer fue roto por el que produjo el paso inicial de energía por los conectores de los transformadores de la subestación a la línea, y luego por el murmullo de alegría, felicidad y conquista del grupo de trabajadores.

Esos son los mismos sonidos, con ese mismo hito de cero accidentes laborales, que quieren escuchar los colaboradores de GEB en abril de 2021, cuando esperamos que entre en operación la subestación La Loma 110 kilovoltios, que contribuirá a robustecer el sistema energético en el Cesar.

**Destacado** / 200 colaboradores trabajaron 300.000 horas hombre durante las construcciones de La Loma 500 kilovoltios. El gran logro: no hubo ningún accidente laboral.

## 7. Pasarelas ambientales en el Parque We'pe Wala

En el proyecto Tesalia-Alfárez implementamos medidas para proteger el ecosistema en todo su trazado. Una de las más novedosas son los pasos elevados para cuidar la vegetación.



En el suroccidente del departamento del Tolima, en el corregimiento de Herrera, más exactamente en **Rioblanco**, hay un álbum vivo lleno de postales de exuberante belleza: el Parque Natural Regional Páramo del Meridiano We'pe Wala.

Entre sus inconmensurables montañas, sus 12 lagunas y cientos de miles de frailejones milenarios nacen decenas de ríos y se teje un invaluable **corredor biológico** entre los parques naturales nacionales Las Hermosas y el Nevado del Huila. También es un sitio sagrado dentro de la

**Destacado:** Con estas acciones de buena energía, el Grupo Energía Bogotá y todos los contratistas que forman parte de este gran proyecto se suman al reto y compromiso de construir país garantizando el respeto por la biodiversidad en el marco del desarrollo humano sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), base de la Política Ambiental corporativa.

concepción cosmogónica de la comunidad indígena nasa.

En parte de ese lugar, el Grupo Energía Bogotá utiliza accesos existentes para la construcción del proyecto de transmisión de energía eléctrica Tesalia-Alfárez, que servirá para asegurar la confiabilidad del suministro de este servicio público en Huila, Tolima y Valle del Cauca.

*“Y lo estamos haciendo conscientes de la complejidad ambiental de todo el sector y bajo los lineamientos de nuestra Política de Sostenibilidad y de nuestro principal atributo cultural, Primero la Vida. Como en todos nuestros proyectos, ejecutamos acciones para proteger los ecosistemas, siendo absolutamente responsables con el medioambiente”, afirma Alejandro Giraldo Castañeda, gerente ambiental de Transmisión del Grupo Energía Bogotá.*

Un ejemplo de esas medidas es la construcción de 1,1 kilómetros de pasarelas ambientales elevadas en algunos accesos existentes dentro del parque We'pe Wala (“Casa Grande” en nasa), estructuras en madera que evitan el pisoteo y la alteración del área de acceso a los sitios donde construimos las torres. Entre ellas, la 263, cerca de 4.150 metros de altitud sobre el nivel del mar.

Otra de las acciones establecidas para prevenir, mitigar y controlar los impactos ecológicos es el empleo de los accesos y senderos de uso histórico del pueblo nasa, que utiliza el páramo como corredor para llegar al Valle del Cauca. Estos tramos fueron señalizados y delimitados.

También, apunta Giraldo Castañeda, con expertos de diferentes áreas y con el apoyo de miembros del resguardo nasa Las Mercedes, hicimos un estudio de capacidad de carga del terreno para determinar la cantidad máxima de personas que pueden hacer uso de los caminos existentes sin provocar alteraciones irreversibles al entorno natural.

*“Paralelamente se ha logrado rescatar, trasladar y reubicar individuos de frailejones, los cuales se encontraban en los senderos y podían verse afectados por el tránsito de la comunidad, el personal y el desarrollo del proyecto”, comenta Giraldo Castañeda, quien agrega que también instalaron teleféricos fuera del área del parque natural, en las zonas más escarpadas, para subir y bajar materiales y herramientas sin afectar el entorno.*

Estas acciones son complementadas con actividades para ahuyentar la fauna en sitios fuera del área del parque natural y con capacitaciones a todos los colaboradores que deben transitar por los accesos o ejecutar trabajos en zonas de páramo sobre la importancia de estos ecosistemas, su cuidado y los servicios ambientales que prestan.