





2

Gobierno
Corporativo, Ética
& Transparencia



Gobierno Corporativo

Para conocer los lineamientos de gobierno corporativo en detalle escanee los siguientes códigos QR:



Acuerdo de Grupo Empresarial



Código de Gobierno Corporativo



Política de Gobierno Corporativo

MARCO DE GOBIERNO

(103-1) (103-3) El sistema de gobierno corporativo establece los mecanismos para gestionar aspectos clave para el crecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la empresa y del Grupo Energía Bogotá.

El Grupo entiende que sus actuaciones se definen a partir de las decisiones de los accionistas, de la Junta Directiva, de la Alta Gerencia y de todos los colaboradores; es por esto que está comprometido con la implementación de los más altos estándares de gobierno corporativo, de tal manera que el proceso de direccionamiento y las políticas corporativas permitan entender y guiar la gestión de acuerdo con las dimensiones e implicaciones económicas, ambientales y sociales en los territorios de operación.



Directivos GEB en embalse de Tominé.

Esta premisa ha permitido emprender acciones para establecer y mantener relaciones de cooperación y apoyo con organizaciones públicas y privadas, con los gobiernos en Colombia y Latinoamérica, y con las comunidades de las zonas de influencia en pro del desarrollo sostenible.

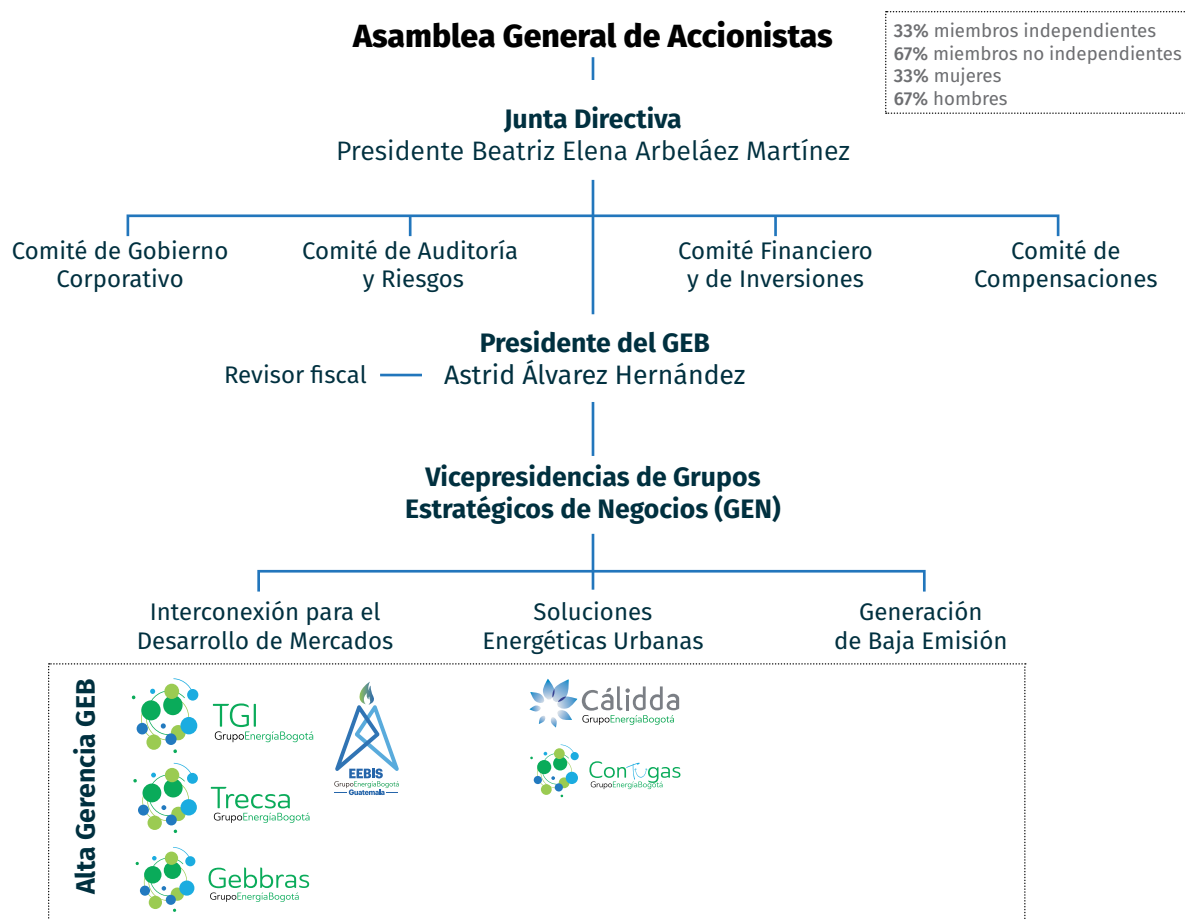
Entre 2016 y 2017 se estructuró un gobierno sólido que se denominó “reinstitutionalización del gobierno corporativo” y que en 2018 continuará en proceso de fortalecimiento. Igualmente, el GEB, en su calidad de emisor de valores local e internacional, cumple con altos estándares

de transparencia y revelación de información financiera y no financiera, de conformidad con la regulación aplicable, y ha recibido el Reconocimiento Investor Relations, IR de la Bolsa de Valores de Colombia, por sus altos estándares en esta materia.

El Grupo Energía Bogotá orienta y ejecuta la gestión legal y del gobierno corporativo a través de la adopción del Acuerdo de Grupo Empresarial, del Código de Gobierno y de la Política de Gobierno Corporativo.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO (102-18)

La dirección, administración y fiscalización de la sociedad son ejercidas dentro de su propia competencia por los siguientes órganos principales:



1. Las empresas son personas jurídicas independientes con estructuras de administración y gobierno separadas.
2. Los Grupos Estratégicos de Negocios agrupan a las empresas del GEB según su actividad y objeto social, bajo el Modelo de Interconexión Corporativo, el cual busca que las decisiones estratégicas y de inversiones se tomen en el Grupo.

Asamblea General de Accionistas

Es el máximo órgano del GEB, responsable de fijar directrices, orientar y evaluar la gestión de los miembros de la Junta Directiva y de los representantes legales. Está conformada por todos los titulares de acciones. Cuenta con su propio reglamento de funciones y operación. Puede delegar algunas de sus funciones en la Junta Directiva o el presidente, salvo aquellas señaladas en el parágrafo primero del artículo 58 de los Estatutos Sociales.

Junta Directiva (102-22) (102-23) (GOB1)

Es el máximo órgano de dirección estratégica; determina las políticas generales de la empresa, vela

por los derechos y trato equitativo de todos los accionistas y por la estabilidad y desarrollo del GEB en el corto, mediano y largo plazo. Supervisa el desempeño de la Alta Gerencia, el cumplimiento de la ley, de los Estatutos, del Código de Gobierno Corporativo y de los compromisos adquiridos por la empresa en desarrollo de su objeto social, además de la calidad de la información que se revela. Está compuesta por nueve miembros principales, con suplentes, elegidos por la Asamblea General de Accionistas mediante el sistema de cuociente electoral para períodos de dos años.



BEATRIZ ELENA ARBELÁEZ MARTÍNEZ
Economista, máster en Seguridad y Defensa Nacional

- › Secretaría Distrital de Hacienda
- › No independiente
- › Designada por Distrito Capital
- › Desde 2016
- › Presidente JD
- › Comité Financiero y de Inversiones
- › 84% de asistencia
- › En 2017 se abstuvo de participar en discusiones sobre reformas estatutarias de la sociedad, prepago de deuda al Distrito Capital, aprobación y cambio de condiciones de crédito para adquisición de acciones de GEB por ser Secretaria de Hacienda Distrital y representante del Distrito Capital.



ROBERTO HOLGUÍN FETY
Economista

- › Vicepresidente. Consejo U. Jorge Tadeo Lozano
- › No independiente
- › Designado por Distrito Capital
- › Desde 2017
- › Comités Financiero y de Inversiones y de Gobierno Corporativo
- › 92% de asistencia
- › No declaró eventuales conflictos de intereses en 2017.



GISELE MANRIQUE VACA
Abogada

- › Secretaria Privada de la Alcaldía Mayor de Bogotá
- › No independiente
- › Designada por Distrito Capital
- › Desde 2016
- › Comité de Compensaciones
- › 100% de asistencia
- › No declaró eventuales conflictos de intereses en 2017.

En 2017 se presentaron los siguientes cambios en la Junta Directiva:

- Alberto Gutiérrez B. por Roberto Holguín F., marzo 30 de 2017.
- Antonio José Núñez T. por Luis Fernando Uribe R., marzo 30 de 2017.
- María Carolina Castillo A. por Yaneth Mantilla B., marzo 30 de 2017.
- Germán González R. por María Victoria Angulo G., octubre 6 de 2017.
- José Alejandro Samper C. por Ana María Calle L., junio 20 de 2017.

Miembros de la Junta Directiva de la matriz que se integran u ocupan puestos

ejecutivos en las juntas directivas de las empresas subordinadas (conglomerados):

- Gustavo Ramírez Galindo es miembro del Directorio de Cálidda.

Ninguno de los miembros de la Junta Directiva tiene acciones en el GEB.



**JAIME EDUARDO
RUIZ LLANO**
Ingeniero civil

- > Máster en Ingeniería Civil
- > Gerente Colombiana de Viviendas
- > No independiente
- > Designado por Distrito Capital
- > Desde 2016
- > Vicepresidente JD
- > Comité Financiero y de Inversiones
- > 100% de asistencia
- > Se abstuvo de participar en discusiones sobre el activo en operación embalse de Tominé por tener propiedad en el área de influencia.



**MARGARITA MARÍA
REHBEIN DÁVILA**
Ingeniera biomédica

- > Máster en Ingeniería Industrial
- > CFO de Sanford Management Sucursal Colombia
- > No independiente
- > Designada por Distrito Capital
- > Desde 2016
- > Comité de Gobierno Corporativo
- > 84% de asistencia
- > No declaró eventuales conflictos de intereses en 2017.



**CARLOS ALBERTO
SANDOVAL REYES**
Administrador y economista

- > Máster en Estudios Fiscales y Políticas Públicas
- > Vicepresidente de Estructuración y Gerencia de Proyectos de la Financiera de Desarrollo Nacional (FDN)
- > No independiente
- > Designado por Distrito Capital
- > Desde 2016
- > Comité de Gobierno Corporativo
- > 89% de asistencia
- > No declaró eventuales conflictos de intereses en 2017.



**LUIS FERNANDO
URIBE RESTREPO**
Abogado

- > Socio de Uribe Rodríguez Derecho Económico
- > Independiente
- > Designado por Distrito Capital
- > Desde 2017
- > Pte. Comité de Gobierno Corporativo
- > Comités de Gobierno Corporativo y Auditoría y Riesgos
- > 100% de asistencia
- > No declaró eventuales conflictos de intereses en 2017.



**GUSTAVO ANTONIO
RAMÍREZ GALINDO**
Ingeniero eléctrico

- > Máster en Economía
- > VP. Inversiones de Corficolombiana
- > Independiente
- > Designado Corficolombiana y Fondos Porvenir
- > Desde 2014
- > Pte. comités de Auditoría y Riesgos y Compensaciones
- > Comités Auditoría y Riesgos y Compensaciones
- > 89% de asistencia
- > Se abstuvo de discutir la estrategia de TGI, enajenación de activos y desinversiones invariantes y participación y selección de socios para el negocio de gas al pertenecer a la JD de Promigás y ser Representante Legal de Corficolombiana.



**RAFAEL SIMÓN
HERZ STENBERG**
Candidato a PhD en Economía de Desarrollo

- > Máster en Economía
- > Asesor independiente y vicepresidente de la Asociación Colombiana del Petróleo
- > Independiente
- > Designado Fondos Protección
- > Desde 2016
- > Pte. Comité Financiero y de Inversiones
- > Comités Financiero y de Inversiones, Auditoría y Riesgos y Compensaciones
- > 95% de asistencia
- > No declaró eventuales conflictos de intereses en 2017.

Comités de Junta Directiva (102-18) (102-22)

La Junta cuenta con el apoyo de los comités de Gobierno Corporativo, Auditoría y Riesgos, Financiero y de Inversiones y de Compensaciones. Cada uno de estos órganos tiene un Reglamento independiente en el que se establecen sus funciones, composición y responsabilidades; además, recibe de forma periódica los informes de los temas de su incumbencia para supervisarlos y proponer el cumplimiento de las medidas de gobierno corporativo y garantizar la protección de los derechos de los accionistas e inversionistas. Los miembros son designados por la Junta Directiva.



Comité de Auditoría y Riesgos

1. Gustavo Antonio Ramírez Galindo | Presidente
2. Luis Fernando Uribe Restrepo
3. Rafael Simón Herz Stenberg (izquierda)

Junto con el Auditor General del Grupo, el revisor fiscal y el auditor externo vela por el cumplimiento de las políticas de gobernabilidad. Es el encargado de supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna, que incluye los riesgos del negocio y los procesos de la sociedad, y el Sistema de Control Interno para recomendar y emitir concepto a la Junta Directiva.



Comité de Compensaciones

1. Gustavo Antonio Ramírez Galindo | Presidente
2. Gisele Manrique Vaca
3. Rafael Simón Herz Stenberg

Analiza y discute los temas referentes a la compensación de los colaboradores (compensación fija, variable, incentivos y beneficios, las relaciones obrero-patronales y las relaciones industriales) para hacer recomendaciones especializadas a la Junta Directiva. Además, apoya a la Junta en las funciones de carácter decisorio o de asesoramiento asociadas al nombramiento y remuneración de sus miembros y de la Alta Gerencia.

Para ver los reglamentos de la Asamblea General de Accionistas, de la Junta Directiva y de cada uno de los comités, escanee este código QR:



Comité Financiero y de Inversiones

1. Rafael Simón Herz Stenberg | Presidente
2. Beatriz Elena Arbeláez Martínez
3. Jaime Eduardo Ruiz Llano
4. Roberto Holguín Fety

Hace seguimiento a la gestión financiera y analiza las oportunidades de nuevos negocios, así como la redefinición de las inversiones existentes para hacer recomendaciones especializadas a la Junta Directiva. Además, la apoya en el ejercicio de las funciones relacionadas con sus competencias.



Comité de Gobierno Corporativo

1. Luis Fernando Uribe Restrepo | Presidente
2. Margarita María Rehbein Dávila
3. Carlos Alberto Sandoval Reyes
4. Roberto Holguín Fety

Propone y supervisa el cumplimiento de las medidas de gobierno corporativo adoptadas y hace recomendaciones relacionadas con este tema.



El Comité de Presidencia Estratégico asesora a la Presidente en la adopción e implementación de políticas, directrices y decisiones relacionadas con la gestión administrativa y financiera.

Matriz de negocio

El GEB está conformado por la matriz organizada en Grupos Estratégicos de Negocios (GEN) y por sus empresas asociadas. Como matriz ejerce su rol de controlador estratégico y establece los lineamientos y políticas respecto de temas significativos que permitan el direccionamiento cohesionado de sus empresas y la unidad de propósito y dirección del Grupo.

Las empresas son personas jurídicas independientes con estructuras de administración y gobierno separadas que se interrelacionan con la matriz y los grupos estratégicos de negocio, de conformidad con el Modelo de Intervención Corporativa.

Grupos Estratégicos de Negocios

Agrupan a las empresas del GEB según su actividad y objeto social así:



Soluciones Energéticas Urbanas (SEU)



Interconexión para el Desarrollo de Mercados (IDM)



Generación de Baja Emisión (GBE)

Cada GEN cuenta con un interlocutor especializado, que entiende las dinámicas de la industria y del negocio, es capaz de soportar el despliegue de la estrategia de cada una de ellas y actúa como conector entre la matriz y las empresas; este interlocutor se denomina vicepresidente del GEN.

El Modelo de Intervención Corporativa establece los niveles de atribución para la toma de decisiones entre la matriz, los GEN y las empresas del GEB, y procura que las decisiones de la operación se tomen en estas últimas (control distribuido), donde usualmente se tiene la mejor información. De tal forma que solo las decisiones de alta materialidad o de carácter corporativo se tomen a nivel del Grupo.

Alta Gerencia (102-20)

Es liderada por el presidente del GEB y sus miembros son nombrados por este de acuerdo con la estructura corporativa definida por la Junta Directiva para la

gestión económica, social y ambiental de la empresa. Al ser GEB S. A. E. S. P. matriz del GEB, la Alta Gerencia, en concordancia con la estrategia corporativa, cumple sus fun-

ciones 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.

Gerentes generales de las empresas filiales, 2017



Jaime Alfonso Orjuela Vélez (E)



Jorge Olazábal Gómez de la Torre



Jorge Ramos Felices



Mauricio Acevedo Arredondo



Milena Díaz Hidalgo
Gerente de Riesgos y Seguros del GEB



Marcos Díez



NOMINACIÓN Y SELECCIÓN (102-24)

De acuerdo con el Reglamento, la Junta Directiva estará integrada por personas que reúnan las más altas calidades profesionales y personales. Para su elección, la Asamblea General de Accionistas tiene en cuenta criterios tales como la experiencia en el campo de las finanzas, el derecho o ciencias afines, y/o, en actividades relacionadas con el sector de los servicios públicos, las operaciones que realiza el Grupo, el perfil, incluyendo trayectoria, reconocimientos, prestigio, disponibilidad, liderazgo, buen nombre y reconocimiento del candidato por su idoneidad profesional e integridad.

Los accionistas podrán postular candidatos a la Junta Directiva para la verificación de los requisitos por parte del Comité de Compensaciones, que presentará un informe a la Asamblea previo a la elección. En el evento que no se haya realizado el trámite, le corresponderá al accionista proponente adelantar el análisis correspondiente y presentarlo en la Asamblea de Accionistas, previo a la votación.



Para conocer los órganos e instancias de gobierno del GEB, escanee este código.

Los candidatos a ser miembros de la Junta Directiva, sean independientes o dependientes, deberán remitir los documentos que le permitan al Comité de Compensaciones de la Junta Directiva verificar las calidades y requisitos aplicables a cada categoría de miembro. El Comité de Compensaciones presentará su informe sobre el proceso de selección a la Asamblea de Accionistas.

REMUNERACIÓN (102-35)

Honorarios. El equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por su participación en cada sesión y



Escanee este código QR para ver el Reglamento de Junta Directiva y de los comités de Junta Directiva.



Escanee este código QR para ver el Informe de Gobierno Corporativo.

hasta por dos sesiones de Junta dentro del mismo mes. Los miembros de los comités de Junta Directiva perciben honorarios por su participación en cada reunión equivalentes al setenta y cinco por ciento (75%) de los honorarios vigentes para las reuniones de Junta Directiva y hasta por dos sesiones de comité dentro del mismo mes.

El GEB no posee un modelo de remuneración variable para la Junta Directiva, de tal forma que todos los valores están asociados a la participación en las reuniones. Los miembros de la Junta Directiva quedan excluidos de sistemas retributivos que incorporen opciones sobre acciones.

Sesiones Junta Directiva y comités

Órgano	Sesiones	Asistencia
Junta Directiva	12 ordinarias 7 extraordinarias	94% 84%
Total sesiones Junta Directiva	19	
Comité de Compensaciones	9	100%
Comité de Auditoría y Riesgos	11	100%
Comité Financiero y de Inversiones	12	92%
Comité de Gobierno Corporativo	5	100%

RETOS (103-2)

- ✓ Mantener y continuar gestionando las buenas prácticas y los estándares en gobierno corporativo (Política de Administración de Conflictos de Intereses, Política de Sucesión y Nominación de la Junta Directiva, Política de Operaciones con Partes Vinculadas).

HECHOS RELEVANTES



El logro más importante en gobierno corporativo fue la suscripción del Acuerdo de Grupo Empresarial del GEB con sus filiales; este instrumento regula el modelo de interacción y el marco general de actuación para el relacionamiento entre la matriz y las empresas subordinadas para facilitar el cumplimiento de la estrategia corporativa y el logro de los objetivos del GEB, en el marco de estándares y principios que propendan hacia el respeto a los accionistas minoritarios, la ética, la transparencia y la rendición de cuentas, todo lo cual se enmarca en las buenas prácticas de gobierno corporativo.



La participación del Grupo Energía Bogotá en el Round Table del Latin American Network on Corporate Governance of State Owned Enterprises (SOE), auspiciada por el Banco de Desarrollo de América Latina, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia, en la que el GEB tuvo la oportunidad de mostrar sus avances en gobierno corporativo, transmitir al mercado las buenas prácticas que ha consolidado, compartir con otras empresas de capital público mejores prácticas corporativas, y ser reconocido como un referente y líder de empresas públicas listadas en temas de gobierno corporativo en Latinoamérica.

Seguimiento

El seguimiento al cumplimiento del Código de Gobierno Corporativo y de todas las normas internas es llevado a cabo por la Vicepresidencia Jurídica, de Regulación y Cumplimiento del GEB. Los accionistas pueden presentar reclamaciones a la Junta Directiva o al Comité de Gobierno Corporativo para garantizar el cumplimiento efectivo de las mismas.

En 2017, la Junta Directiva supervisó el cumplimiento de la normativa de gobierno corporativo y las verificaciones realizadas por los órganos de control (interno y externo); no se presentaron hallazgos materiales que comprometan su cumplimiento. Asimismo, no se presentó ninguna reclamación por parte de los accionistas o inversionistas relativa al incumplimiento del Código de Gobierno Corporativo.

CONFLICTOS DE INTERÉS (102-25)

El artículo 18 del Reglamento de la Junta Directiva establece los deberes de los miembros e incluye:

- El deber de lealtad: informar a la Junta Directiva sobre la existencia de un conflicto de intereses real o presunto y abstenerse de actuar, directamente o a través de personas vinculadas, salvo que el miembro involucrado cuente con la autorización expresa de la Asamblea de Accionistas.

- El deber de no competencia: abstenerse de realizar, directamente o a través de personas vinculadas, actividades que compitan con las de la sociedad en los términos señalados en las leyes aplicables.
- El deber de secreto: inhibirse de revelar cualquier información que no sea o deba ser de público conocimiento y que haya conocido por razón del desempeño de sus funciones como miembro de la Junta Directiva.

Las disposiciones en materia de administración y resolución de conflictos de intereses, directos o a través de partes vinculadas, están incluidas en los títulos “Conflicto de intereses” del Código de Ética y el capítulo VII del Código de Gobierno Corporativo.

Para el cumplimiento de lo anterior, la sociedad semestralmente hace una encuesta de conflictos de interés e independencia a los miembros de la Junta Directiva. Igualmente, y de manera complementaria, ha establecido provisiones en el Reglamento de la Junta Directiva, el Código de Ética, el Código de Gobierno Corporativo y en el Acuerdo de Grupo Empresarial.

- ✓ Divulgar y comunicar interna y externamente los avances en materia de gobierno corporativo y posicionarse como una empresa líder en esta materia.

- ✓ Apropiar las nuevas reglas en materia de gobierno corporativo que se derivarán del proceso de democratización (adopción de la Declaración del Accionista Mayoritario, entre otros).



En la Asamblea General de Accionistas llevada a cabo el 6 de diciembre de 2017 se aprobó una reforma estatutaria para ampliar los plazos de convocatoria a las asambleas generales en los siguientes términos: treinta (30) días comunes de anticipación a las reuniones ordinarias de la Asamblea General de Accionistas y no menos de quince (15) días comunes de anticipación a las reuniones extraordinarias. Lo anterior, con el fin de garantizar que los accionistas cuenten con más tiempo del establecido legalmente para conocer los informes y las propuestas presentadas por la Junta Directiva y garantizar su participación en el marco de las sesiones.



Inclusión en los Estatutos Sociales del derecho de los accionistas a acceder a información adicional a la documentación pública facilitada por la sociedad sobre el orden del día de la Asamblea General de Accionistas.



Unificación de la gobernabilidad de todas las filiales.



La elaboración y aprobación de las políticas de Gobierno Corporativo, Revelación de Información, Negociación de Acciones, Designación del Revisor Fiscal, y de los códigos de Gobierno Corporativo de TGI, Cálidda, Trecca, Contugas, EEBIS y la Fundación Grupo Energía Bogotá.



Ética, Transparencia y Anticorrupción

**TRANSPARENCIA
E INTEGRIDAD**
SON LOS VALORES
CORPORATIVOS
QUE DIRECCIONAN
LA CULTURA ÉTICA
EN GEB.

(102-16) (103-1) (103-2) (103-3) Los estándares de comportamiento ético son fundamentales en las actuaciones de todos los colaboradores del Grupo Energía Bogotá para la creación de valor y como factor generador de confianza entre los diferentes aliados, entre los proveedores, entre la ciudadanía y los grupos de interés en general.

Los valores corporativos que direccionan la cultura ética del GEB se enmarcan en la *transparencia*, que permite realizar la gestión de forma objetiva, clara y verificable; el *respeto*, para interactuar reconociendo los intereses colectivos, la diversidad individual, la sostenibilidad de los recursos naturales y la institucionalidad; la *integridad*, para actuar con firmeza, rectitud, honestidad y coherencia; y la *equidad*, que lleva a proceder con justicia, igualdad e imparcialidad, buscando un impacto social positivo e inclusivo.

En ese mismo sentido, el GEB está comprometido con una posición de “cero tolerancia” frente al fraude, el lavado de activos y la financiación del terrorismo (LA/FT), así como frente a la corrupción; por ello promueve una cultura de transparencia en su gestión administrativa e incentiva el compromiso de las empresas que conforman el Grupo, sus administradores y sus colaboradores para evitar conductas no éticas. Todas las empresas del GEB cuentan con instrumentos análogos con el fin de prevenir las conductas antiéticas y están comprometidas con la lucha contra el fraude y la corrupción

Con el objetivo de desarrollar un seguimiento detallado de la aplicación de los instrumentos corporativos para la prevención, detección e investigación de situaciones asociadas con el fraude y con la corrupción, el GEB cuenta con un Sistema de Control Interno que ha sido estructurado bajo el estándar COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) y es objeto de una evaluación anual de carácter independiente; además, todas sus empre-



Colaboradores TGI Bogotá.

Las empresas cuentan con instrumentos análogos para prevenir las conductas antiéticas y están comprometidas con la lucha contra el fraude y la corrupción.

Para asegurar el cumplimiento y preservar la integridad del Sistema de Control Interno, las empresas darán aplicación al modelo de “tres líneas de defensa”, según el estándar impulsado por el *European Confederation of Institutes of Internal Auditing (ECIIA)*, con el cual se definen las responsabilidades frente al mencionado sistema en los siguientes términos:

- **Primera línea de defensa.** 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 de defensa.** La función de supervisión y monitoreo de la eficacia de los controles de la primera línea, así como también la asesoría, acompañamiento, prevención, institucionalización, detección (investigación) y reacción, y la ejecución del programa de defensa corporativa que se ejerce a través de la Dirección de Cumplimiento del GEB y de cada una de las empresas.
- **Tercera línea de defensa.** El aseguramiento independiente mediante actividades de auditoría interna lideradas por el auditor general del Grupo. Con esta línea de defensa se les proporciona a los organismos de gobierno corporativo y

a la Alta Dirección un aseguramiento razonable sobre la efectividad del gobierno corporativo, la gestión de riesgos y el control, la independencia y la objetividad en las empresas que forman parte del Grupo.

El Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva aprueba anualmente las estrategias y políticas generales relacionadas con el Sistema de Control Interno; asimismo, aprueba el Plan Anual de Auditoría, definido según los riesgos del negocio.

Con el fin de ejercer el control y promover el cumplimiento de la normatividad y de los principios de la organización, el GEB ha establecido diferentes mecanismos, entre ellos, el Acuerdo de Grupo Empresarial, el Código de Gobierno Corporativo, el Código de Ética, el Canal Ético, la Política de Control Interno, Prevención del Fraude y la Corrupción y la Política de Revelación de Información.

El GEB ha llevado a cabo iniciativas encaminadas a la prevención, detección e investigación de eventos de fraude y corrupción en todas las compañías que forman parte del Grupo a través de las siguientes herramientas:

LA PREVENCIÓN,
ES EL EJE DEL
ACTUAR A FAVOR
DE LA GESTIÓN
TRANSPARENTE
Y LA LUCHA CONTRA
LA CORRUPCIÓN
EN LAS EMPRESAS
DE GEB.

Prevención (102-16) (102-17)

Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción

Establece los compromisos para la adopción y mantenimiento de un Sistema de Control Interno que permita el logro de los objetivos, la promoción y consolidación de una cultura ética basada en los valores corporativos y los lineamientos que permitan identificar, detectar, evaluar, mitigar, monitorear, investigar y prevenir los riesgos de fraude y corrupción que puedan presentarse.

Código de Ética

Establece y desarrolla pautas de comportamiento y reglas de actuación a propósito de las relaciones de las empresas del GEB con sus grupos de interés y de sus actuaciones en los mercados donde se desarrollan sus negocios, con el fin de que estas se ajusten a los valores corporativos y a las obligaciones asumidas en la relación laboral.

Tanto los miembros de Junta Directiva (principales y suplentes) como los colaboradores realizaron la renovación anual de adhesión al Código de Ética y a la Declaración de Conflictos de Interés ante el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva. Los documentos reposan en la Dirección de Gestión Humana.

Manual SIPLA (Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, LA/FT)

Conforme con la Circular Básica Jurídica 029 de 2014 de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), el GEB, por ser un emisor de valores, está obligado a cumplir con las disposiciones indicadas y a implementar mecanismos de control para prevenir el LA/FT para sus accionistas. En consecuencia, definió el manual que contiene las políticas, controles y procedimientos adoptados para prevenir los riesgos asociados.

De igual forma, con el fin de garantizar las buenas prácticas y mitigar el riesgo de LA/FT, con el apoyo continuo del oficial de cumplimiento en 2017 realizó las siguientes actividades y controles:

- Deceval (Depósito Central de Valores) remitió mensualmente las certificaciones del Programa de Prevención y Control del LA/FT sobre las acciones en circulación. A la fecha no se han presentado reportes de operaciones sospechosas o inusuales de los accionistas.
- Se presentó el informe semestral del oficial de cumplimiento a la Junta Directiva, en el que se incluyeron las actividades para prevenir estos delitos.



Colaboradores GEB, Colombia.

- En el marco de la campaña “Ética y transparencia, eres protagonista de una cultura transparente”, se incluyó un capítulo relacionado con la prevención del LA/FT, cuyo objetivo es mostrar los riesgos y los controles para prevenir estos delitos.
- Se realizó la reunión de verificación semestral dirigida por el revisor fiscal, quien valida que se estén cumpliendo los controles necesarios para la prevención del LA/FT y emitió su opinión en los estados financieros indicando que a la fecha no se han presentado incumplimientos con respecto a dicha normatividad.

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, el GEB ha elaborado el Plan Anticorrupción, compuesto por lo siguiente:

- Identificación de riesgos de corrupción y acciones para su manejo.
- Estrategia antitrámite.
- Rendición de cuentas.
- Estrategia de atención al ciudadano.
- Mecanismos para la transparencia y el acceso a la información.
- Iniciativas adicionales: Código de Ética, Canal Ético, Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción, Manual SIPLA, políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.

El Sistema de Gestión de Riesgos de Fraude y Corrupción

Para los procesos críticos de la empresa, sobre los cuales los gestores de riesgos realizan seguimientos y monitoreo a los controles de dichos procesos y en las auditorías internas se revisa la efectividad de los controles definidos para su prevención.

Entrenamientos

Dirigidos a los colaboradores, contratistas *in-house*, proveedores y accionistas en temas relacionados con prevención de fraude y corrupción, Canal Ético, Código de Ética, conflictos de intereses y prevención del LA/FT.

Validación en listas restrictivas

De las personas naturales y jurídicas antes de formalizar una relación comercial con la empresa.

Se realizaron cerca de 23.000 validaciones en listas restrictivas para las personas naturales y jurídicas que mantienen relaciones comerciales con el GEB (proveedores, colaboradores, servidumbres, arrendos, entre otros) mediante un *software* que permite hacer consultas individuales de personas naturales y jurídicas en listas restrictivas y en otras listas o bases de datos más amplias de consulta, incluyendo aquellas sobre terroristas y criminales relacionados con delitos financieros.



Servicio al cliente en Cálida, Perú.

Detección

Canal Ético. Es el único medio válido y oficial que permite a los grupos de interés de todas las empresas del GEB (administradores, empleados, proveedores y contratistas, clientes, accionistas, etc.) reportar eventos de fraude, corrupción, conductas indebidas o ilegales, aspectos laborales, consultas, conflictos de intereses y dilemas éticos. Para garantizar su confidencialidad y la reserva completa de la información, es administrado por un tercero independiente.

Se tiene un protocolo de verificación de los reportes recibidos a través del Canal Ético, aprobado por el Comité de Auditoría y Riesgos; esto permite también prevenir y detectar eventos de fraude, corrupción, actos ilegales y conductas indebidas, así como tomar acciones preventivas y de mejora de los procesos y del ambiente de control.

Asimismo, el GEB ha implementado los siguientes comités, encargados de realizar las verificaciones de acuerdo con el “Protocolo para el manejo de reportes recibidos a través del Canal Ético”: Comité de Convivencia, Comité de Ética y Cumplimiento, y Comité de Auditoría y Riesgos. En las empresas del Grupo donde no está conformado el Comité de Convivencia, la verificación está a cargo del área de Gestión Humana.

También cuenta con un *check list* de verificación de alertas de fraude y corrupción en diferentes procesos; este es un insumo para la definición del Plan Anual de Auditoría Interna.

(102-17) Los canales de comunicación que forman parte del Canal Ético son:

LÍNEAS TELEFÓNICAS GRATUITAS:



Colombia: 01800-518- 2937

Perú: 0800-55-392

Guatemala: 1-800-8350-428



PÁGINA WEB

Ética y transparencia

Canal Ético.



CORREO ELECTRÓNICO

canaleticogeb@lineadedenuncias.com

(102-17) (205-3) En 2017 se recibieron 43 reportes y 21 consultas de dilemas éticos por el Canal Ético del GEB. No se han confirmado eventos de corrupción.

Eventos reportados en el Canal Ético

Evento	Cantidad	Estatus	
		En proceso de verificación	Cerrados
Consulta y dilemas éticos	21	0	21
Alteración indebida de un proceso contractual	5	0	5
Conflicto de intereses	9	4	5
Soborno	1	0	1
Revelación inapropiada de información financiera	1	1	0
Acceso indebido a la información	1	0	1
Uso inadecuado de la información	1	1	0
Utilización inadecuada de los activos	5	2	3
Alteración y manipulación de los registros contables y/o soportes	2	0	2
Situación laboral	18	6	12
Total	64	14	50

Check list

La empresa cuenta con un *check list* de verificación de alertas de fraude y corrupción en diferentes procesos; este es un insumo para la definición del Plan Anual de Auditoría Interna.

Auditorías internas y externas

Considerando el Plan Anual de Auditoría aprobado por el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, en 2017 se realizaron 22 auditorías, las cuales identificaron oportunidades de mejora para fortalecer el Sistema de Control Interno de los procesos auditados por los líderes que están comprometidos en la implementación de planes de acción para el cierre de brechas.

Previo a cada auditoría se identifican los riesgos de fraude y corrupción, se evalúa la pertinencia del riesgo y si los controles son suficientes para su mitigación; de ser suficientes, se realiza:



Evaluación del diseño e implementación



Evaluación de la eficacia operativa

En este mismo sentido, se realizó la revisión de la inclusión de riesgos de fraude en las matrices de riesgo de los diferentes procesos del GEB.

Sistema de Gestión de Riesgos de Fraude y Corrupción

Para los procesos críticos, sobre los cuales los gestores de riesgos realizan seguimientos y monitoreo de dichos procesos y en las auditorías internas se revisa la efectividad de los controles definidos para su prevención.

Investigación

Protocolo para los reportes recibidos por el Canal Ético. Todas las empresas del Grupo cuentan con un protocolo que tiene como propósito brindar lineamientos para el recibo y el análisis de reportes realizados a través del Canal Ético y servir como herramienta en las fases para la atención de reportes recibidos, de acuerdo con los procedimientos definidos por la empresa.

Cronograma ética y transparencia

Durante el 2017, el GEB definió un cronograma de ética y transparencia, el cual contiene actividades encaminadas al fortalecimiento de una cultura ética en todos los colaboradores y demás grupos de interés.

FORTALECER EL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO ANTIFRAUDE Y CORRUPCIÓN, ES UNA LABOR PERMANENTE EN GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ Y EN SUS EMPRESAS.

Los entrenamientos estuvieron dirigidos a los colaboradores, contratistas *in-house*, proveedores y accionistas en temas relacionados con prevención de fraude y corrupción Canal Ético, Código de Ética, conflictos de intereses y prevención del LA/FT, así:

- a. Taller de entrenamiento Eres Protagonista de una Cultura Transparente, que tuvo como objetivos:
 - > Fortalecer la cultura de ética y transparencia en el GEB.
 - > Sensibilizar en todos los niveles sobre la importancia de las tres líneas de defensa en el Sistema de Control Interno (ser “el primer filtro de control” en los procesos de la empresa).
 - > Reforzar el conocimiento en conflictos de intereses, Canal Ético, Código de Ética y prevención de LA/FT.

Resultados talleres de entrenamiento (205-2)



LOGROS



Aprobación de la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción por parte de la Junta Directiva en su sesión del 25 de mayo. Esta política establece los compromisos de las empresas que conforman el Grupo para la adopción y mantenimiento de un Sistema de Control Interno que permita el logro, de manera ordenada y eficiente, de los objetivos, la gestión y los resultados de las empresas mediante la implementación de normas y procedimientos dirigidos al cumplimiento de dicha labor



Iniciativas antifraude y anticorrupción. Se le realizó un diagnóstico al Programa de Cumplimiento Antifraude y Anticorrupción, en el cual se identificaron oportunidades de mejora para el fortalecimiento de dicho programa y de la matriz de riesgos y controles antifraude y anticorrupción, con base en mejores prácticas internacionales tanto para la matriz como para las empresas del Grupo.

- b. Entrenamiento “Sensibilización prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo”, con la asistencia de 23 colaboradores de la Gerencia Media (directores, gerentes y asesores), y un 4,2 promedio de conocimiento.
- c. Taller “Guía de comprensión de lectura sobre los resultados de la verificación en listas restrictivas”, dirigido a los colaboradores encargados de este proceso en las áreas de Gerencia de Tierras y gerencias de Abastecimiento del GEB y TGI; asistieron 26 personas a cuatro sesiones.
- d. Participación en el entrenamiento La Energía Eres Tú, para colaboradores y proveedores, así:
 - Proyectos Norte y Sogamoso, realizado en dos sesiones el 2 de octubre de 2017; el entrenamiento estuvo relacionado con ética y transparencia y asistieron 57 personas.
 - II Encuentro de Gestores Sociales. Se realizó una sesión el 24 de octubre de 2017, relacionada con cultura transparente; se abordaron los siguientes temas: Código de Ética, Canal Ético, prevención de LA/FT, las tres líneas de defensa del SCI.
- e. Participación en la reunión inicial Tercerización Gestión Predial Integral, que se realizó el 14 de junio y en la que se abordaron temas relacionados con el Manual SIPLA, con una participación de 10 colaboradores y 14 contratistas.

Campanas de comunicación interna

A través de los medios de comunicación internos (blog interno, pantallas de televisión en los pasillos, correos y semanario) se socializaron contenidos relacionados con:

CAPÍTULO I. MANUAL SIPLA:

- Manual y video SIPLA. Publicación de videos y mensajes para todos los colaboradores sobre la prevención del LA/FT. ¿Qué es SIPLA? Le decimos adiós a la financiación del terrorismo con nuestro Manual SIPLA y con los 10 mandamientos para la prevención del LA/FT. El video se encuentra disponible en el blog interno (intranet).
- Comunicado listas restrictivas. Se reforzó la importancia de cumplir con el procedimiento de verificación en listas restrictivas a través de un mensaje enviado a todos los colaboradores con el apoyo de la Dirección de Comunicaciones.

CAPÍTULO II. ÉTICA Y TRANSPARENCIA:

Canal Ético:

- **Pieza de refuerzo Canal Ético a colaboradores.** Publicada en los siguientes medios: (i) blog interno (el 23 de marzo), (ii) semanario Boletín N° 29 (del 21 al 24 de marzo), (iii) Entérate TV (parrilla del 27 al 31 de marzo).



Acción Colectiva del Sector Eléctrico. Como parte de su compromiso con la transparencia y “cero tolerancia” al fraude, lavado de activos y financiación del terrorismo y la corrupción, el GEB ratificó su adhesión a esta iniciativa de autorregulación que promueve la adopción de estándares éticos por parte de las empresas participantes; la iniciativa, suscrita por el GEB en junio de 2015, es liderada por XM y el Consejo Nacional de Operaciones

(CNO). Transparencia por Colombia, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito y el Pacto Global ejercen el rol de veedores. La ratificación de este compromiso por la transparencia se realizó en el marco de las participaciones en las mesas de trabajo citadas por la Acción Colectiva del Sector Eléctrico en el “Taller de riesgos para la

construcción de la matriz de riesgos y controles de corrupción del sector eléctrico”, V Foro Ético del Sector Eléctrico, en el cual se presentaron ponencias con temáticas encaminadas a promover la implementación y el fortalecimiento de prácticas anticorrupción, transparencia, ética y cumplimiento, así como la matriz de riesgo de corrupción construida conjuntamente por las empresas adheridas a la acción.

Código de Ética:

- **Pieza ¡Cuida Tus Actos!** publicada el viernes 12 de mayo en el blog EntérateBlog. Recuerda el compromiso “cero tolerancia” frente a eventos de fraude y corrupción e invita a los colaboradores a reportar cualquier situación contra el Código de Ética.
- **Pieza “¡Regálate tranquilidad, no recibas regalos de proveedores”.** Entregada el 29 de septiembre, en el semanario Entérate N°55. La misma se reforzó el 17 de octubre en otra edición.
- **Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción.** El 15 de junio de 2017 se publicó en pantallas, en el blog y el WhatsApp corporativo, la pieza “Conoce las líneas de defensa para una gestión efectiva”, con las tres líneas de defensa del Sistema de Control Interno y sus responsables.
 - Videos *¡Conoce las líneas de defensa para una gestión efectiva!, ¿Qué es primera línea de defensa? y ¿Sabes cómo funciona la segunda línea de defensa?*, publicados el 15, 22 y 29 de junio, respectivamente, sobre las líneas de defensa del Sistema de Control Interno. Se compartieron en el WhatsApp corporativo, las pantallas de las sedes y el blog.
- **Actualización de la sección “Ética y transparencia”** en la página web y en el blog interno, con el Canal Ético y la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción.

- **Pieza Gestión Fiscal.** Publicada en el blog interno el 4 de octubre; en esta se invita a los trabajadores a analizar por qué deben saber sobre la gestión fiscal a través de una presentación en PDF.
- **Mensaje de los miembros del Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva a todos los colaboradores.**
 - El 24 de octubre se publicó el video del Dr. Rafael Herz (miembro del Comité de Auditoría y Riesgos) relacionado con la ética y la transparencia.
 - El 9 de noviembre se publicó el video del Dr. Gustavo Ramírez (presidente del Comité de Auditoría y Riesgos) relacionado con las tres líneas de defensa del Sistema de Control Interno.

CAPÍTULO III. SENSIBILIZACIÓN A PROVEEDORES, INTERVENTORES Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS QUE SE IDENTIFIQUEN EN LAS EMPRESAS DEL GEB

- Se publicó el video de prevención LA/FT en la web del Grupo, en la sección “Transparencia”, para consulta de terceros; asimismo, se publicó en el blog interno, en las secciones de “Abastecimiento/Solicitudes de abastecimiento” e “Interventores y gestores de abastecimiento”.

LOGROS



Evaluación de controles de información financiera. La Dirección de Auditoría Interna realizó la verificación de las matrices de riesgos y controles del proyecto “Fortalecimiento del Sistema de Control Interno de Información Financiera (SOX)” y evaluó un total de 155 controles asociados a riesgos financieros y de fraude. El resultado de la revisión presentó oportunidades de mejora para continuar en la consolidación del Sistema de Control Interno, las cuales fueron socializadas con los dueños de proceso y con el área de Riesgos.



Continuar fortaleciendo el modelo de arquitectura de control del Grupo con la implementación y el fortalecimiento de las tres líneas de defensa del Sistema de Control Interno con base en los más altos estándares internacionales sobre la materia.



Se incorporó un auditor general de Grupo, quien ejerce sus funciones de manera independiente mediante actividades de auditoría interna, en el marco de la tercera línea de defensa.



Segundo Encuentro de Aliados 2017, GEB.

- Se publicó la pieza del Canal Ético en el blog de proveedores e interventores de la Dirección de Abastecimiento Estratégico, a través del correo electrónico a la Base de Datos de proveedores; y para interventores, en el blog interno, en la sección de Interventores).
- Pieza de refuerzo Canal Ético a proveedores, se envió a 233 direcciones de correo electrónico; 119 fueron revisadas por ellos (51,1%).
- Encuentro de Proveedores, realizado el 5 de diciembre de 2017; en este, Auditoría Interna y la Dirección de Cumplimiento participaron en un panel sobre las tres líneas de defensa del Sistema de Control Interno.



La creación de la Dirección de Cumplimiento, que, como parte de la segunda línea de defensa del Sistema de Control Interno en el modelo de arquitectura de control, monitorea los riesgos y controles del GEB y continúa reforzando la cultura de ética y transparencia, la prevención del fraude, la corrupción y el LA/FT, entre otros.



TGI ratificó su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y su compromiso de implementar en sus estrategias y operaciones los diez principios en Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.



Cálidda avanzó en la socialización de los estándares de comportamiento ético como base para la creación de valor en la actuación de los colaboradores de la empresa y de la política de "tolerancia cero" frente al fraude y la corrupción.



Contugas cumple cinco años de haber implementado estrategias de gestión frente a la ética, el fraude y la corrupción, con actividades y mecanismos de socialización y sensibilización para reducir la materialización de los riesgos de acuerdo con los lineamientos del GEB.