

Informe de Sostenibilidad **2019**

Con Conciencia Social



Reconocimientos



GEB
Fuimos reconocidos como **“empleador atractivo y ejemplo en el país”** por Great Place to Work, quien calificó nuestro ambiente laboral como “muy satisfactorio”.



Energía para la Paz
La Andi nos entregó el reconocimiento **Empresa Inspiradora 2019**.
Women Economic Forum nos otorgó el Premio **Empresas Icónicas que Crean un Mundo Mejor para Todos**.

Recibimos el reconocimiento de la organización **Women Together**.

El Gobierno colombiano nos entregó un reconocimiento por **buenas prácticas en gestión ambiental y social del sector minero-energético**.

Por sexto año consecutivo mantuvimos el reconocimiento de **Investor Relations** otorgado por la Bolsa de Valores de Colombia por las prácticas de revelación de información y relacionamiento con inversionistas.



Pasamos de la posición 97 a la 79 en el ranking de reputación empresarial y de la 98 a la 54 en responsabilidad social y Gobierno Corporativo del Monitor Merco. (Propio - reputación)

Fuimos reconocidos con el Premio **2Way al Goodwill**. Durante los últimos tres años escalamos 56 puestos y **nos ubicamos en el 7**.

Por octavo año consecutivo fuimos una de las **empresas con mejor desempeño en Sostenibilidad del mundo** según el Índice de Sostenibilidad de Dow Jones.



CÁLIDDA
Por segundo año consecutivo formamos parte del *ranking* Merco de las 100 empresas con mejor reputación. **Escalamos 18 puestos hasta la posición 24**.



CONTUGAS
Nutricontugas recibió el Premio **Corresponsables a la mejor iniciativa social** en Perú.

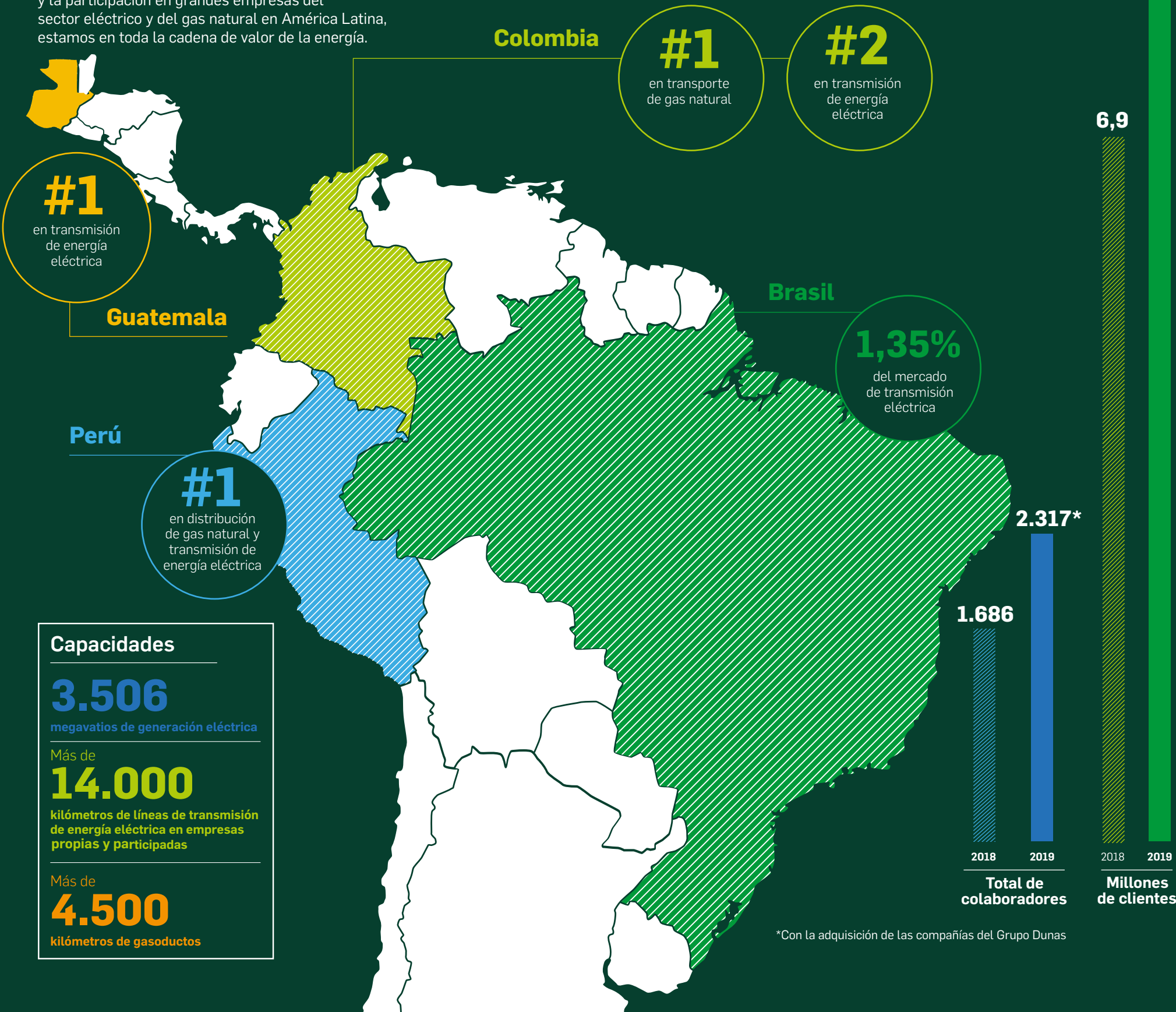


TRECSA
Recibimos la **Certificación ISO 9001:2015**; así nos convertimos en la primera empresa de transporte en Centroamérica con dicho reconocimiento.

Presencia regional

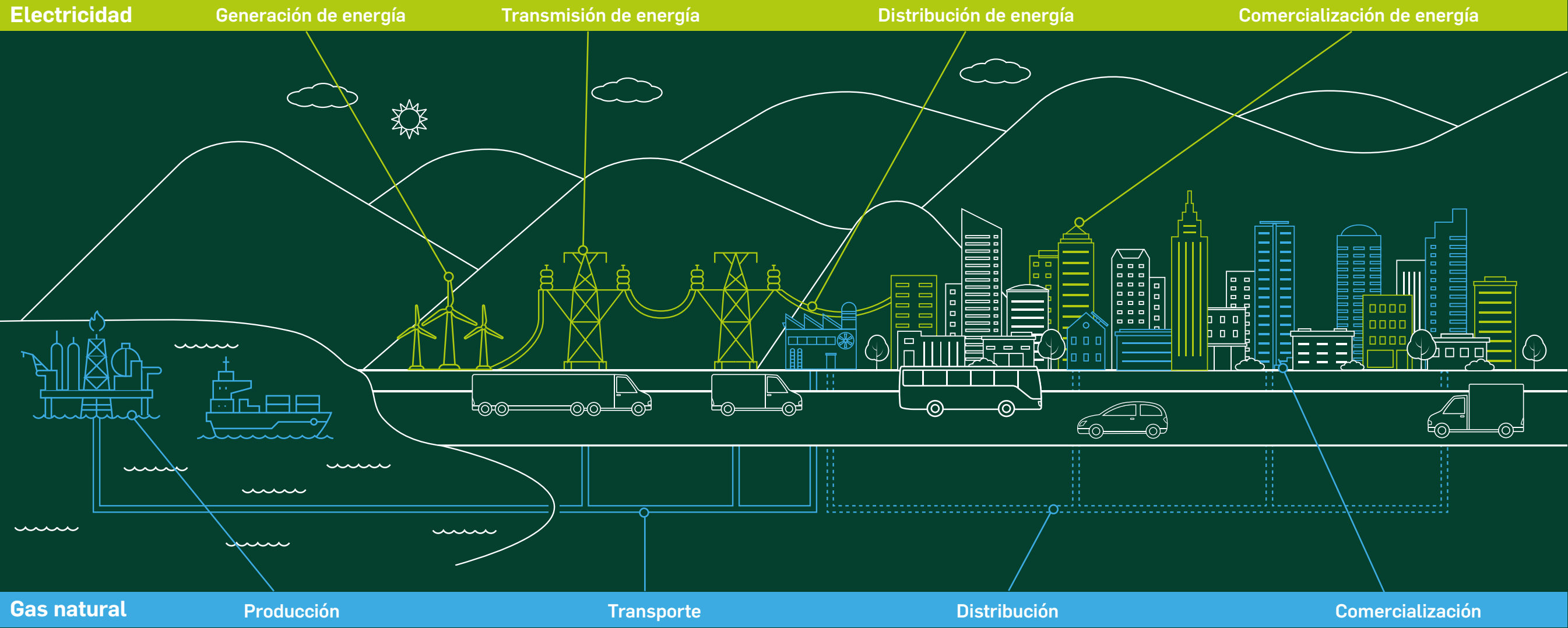
(102-2) (102-4) (102-6) (102-7)

Somos Grupo Energía Bogotá, una multilatina con 123 años de historia presente en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala. A través de nueve filiales y la participación en grandes empresas del sector eléctrico y del gas natural en América Latina, estamos en toda la cadena de valor de la energía.



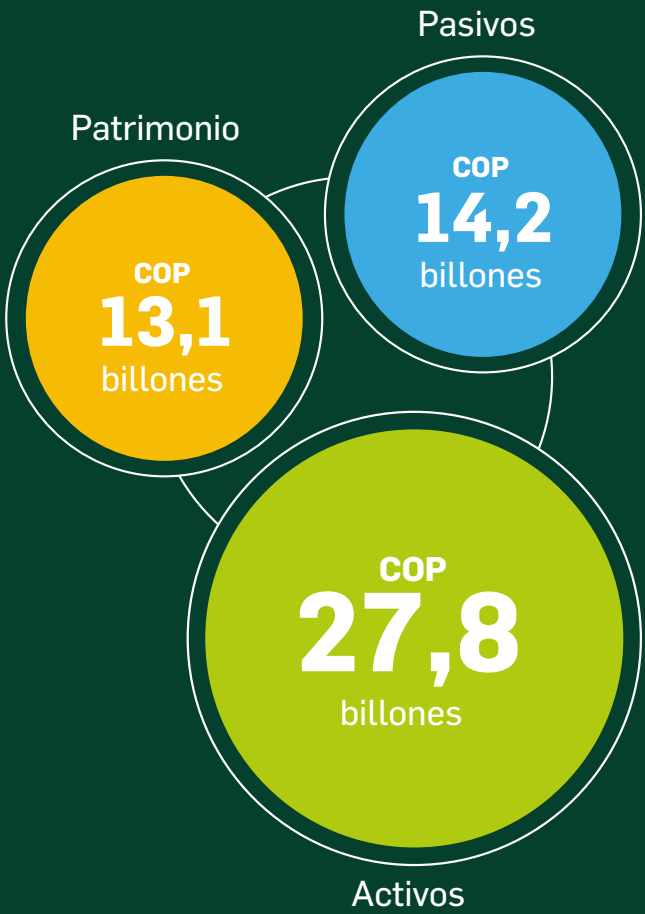
2019 NUESTROS HITOS





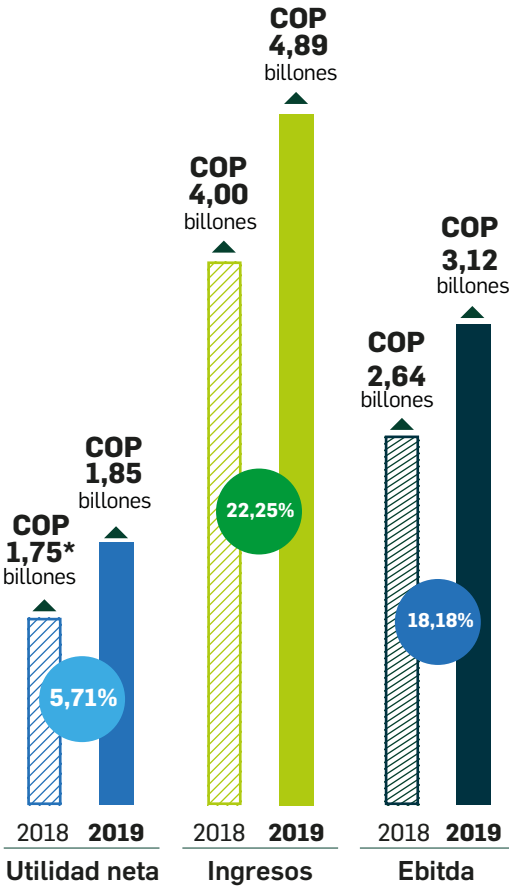
Situación financiera

(102-7) (Propio)



Resultados consolidados

(102-7) (Propio)



(*) Reexpresado (102-48)

Estamos en toda la cadena energética

(102-6) (102-7)

Generación de energía eléctrica en Colombia

Tenemos **20,2%** del mercado en Colombia, con una participación accionaria del **51,5%** en Emgesa.*

emgesa*

Generación de energía eléctrica en Perú

Tenemos 38 megavatios de capacidad instalada con Perú Power.

PERU POWER co.

Transmisión de energía en Colombia

Con nuestro negocio de Transmisión tenemos **20%** del mercado.

Grupo Energía Bogotá

Transmisión de energía en Perú

Somos líderes del mercado con **67,8%** a través de ISA REP* e ISA Transmataro,* donde tenemos una participación accionaria del **40%**.

isa REP
isa TRANSMATARIO

Transmisión de energía en Guatemala

Somos líderes con **22,6%** del mercado gracias a nuestras empresas Trecca y Eebis.

Trecca GrupoEnergíaBogotá

EEBIS

Transmisión de energía en Brasil

Tenemos el **1,35%** del mercado de transmisión eléctrica: 0,6% con Gebbras y 0,7% con Argo.**

Gebbras GrupoEnergíaBogotá

ARGO**

Transporte de gas natural

Con nuestra empresa TGI somos líderes en Colombia con el **54%** del mercado. Además con 37,5% de los usuarios conectados de Colombia con Promigas.

TGI GrupoEnergíaBogotá

PROMIGAS

Distribución de energía en Colombia

En Colombia tenemos **23,9%** del mercado con nuestra participación accionaria del **51,5%** y el **16,2%**, respectivamente, en Codensa* y Emsa.*

codensa*

EMSA

Distribución de energía en Perú

IncurSIONAMOS en este negocio con la adquisición de Electro Dunas, con la que tenemos el **4%** del mercado, y de Cantalloc, que se encarga de la comercialización.

cantalloc

ElectroDunas

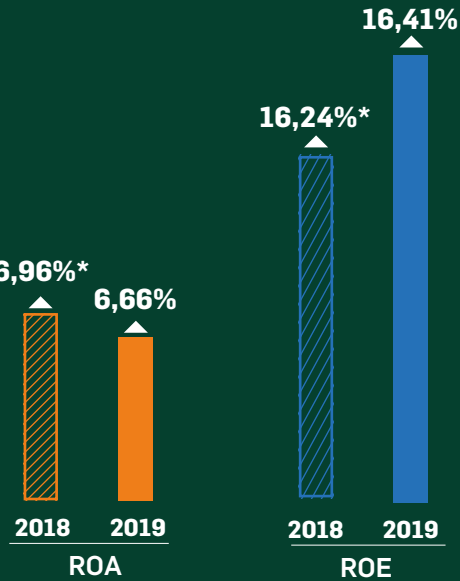
Distribución de gas natural

Con nuestras empresas Cálidda y Contugas, en Perú, tenemos el **78,1%** de el mercado. En Colombia tenemos el **32,1%** del mercado con nuestra participación del **25%** en Vanti.*

Contugas GrupoEnergíaBogotá

Cálidda GrupoEnergíaBogotá

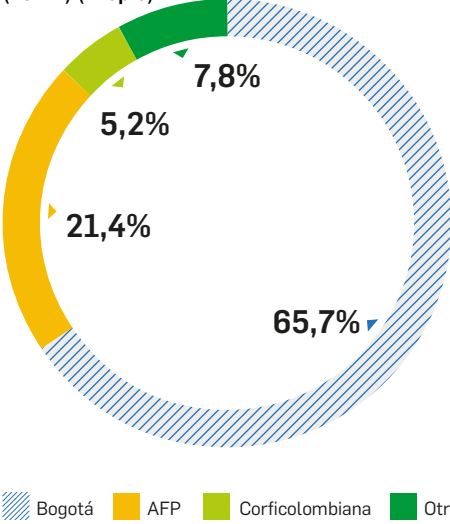
vanti* Gas Natural



(*) Reexpresado (102-48)

Composición accionaria

(102-7) (Propio)



A 31 de diciembre de 2019.

(*) Empresas no controladas (**) Empresa en proceso de adquisición

Contenido

08
Gestión con
Conciencia Social



22 Transformación
Digital



30
Grupos Estratégicos
de Negocio

54
Gobierno
Corporativo,
nuestro pilar de
crecimiento



Conceptualización, arquitectura gráfica, edición periodística y producción: Taller de Edición S.A.
Fotografía portada: con nuestro proyecto de transmisión de energía eléctrica Colectora trabajamos en un Re-lacionamiento Genuino con nuestras comunidades para llevar la mejor energía a toda Colombia. A la derecha Fabrizia Epinayú, gestora social, con una representante de la comunidad wayuu.
Fotografía contraportada: los arqueólogos Zulema Zelaya y Jesús Bahamonde y la coordinadora de Patrimonio Cultural Cecilia Camargo, de Cálidda, con algunos de los hallazgos arqueológicos, entre ellos una vasija de la cultura chancay.

84
Estrategia
Sostenible

164
Anexos





Acerca de este reporte y resultados

Señores accionistas y grupos de interés

Presentamos nuestro *Informe de Sostenibilidad* anual 2019, que corresponde a la gestión del desempeño económico, social y ambiental del Grupo Energía Bogotá (GEB) y de sus empresas en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil. La información presentada pertenece al periodo comprendido entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2019.

(102-51) La última edición de nuestro informe fue presentada en marzo de 2019 y corresponde a la gestión desarrollada en 2018.

(102-32)** Este informe ha sido formalmente revisado y aprobado por la Presidente del 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 donde en el lugar del informe donde corresponda.

(102-45) (102-49) En esta edición comunicamos los resultados de la compañía y de los Grupos Estratégicos de Negocios (GEN) (Transmisión y Transporte, Distribución y

Generación) a partir de unos nuevos resultados de materialidad que nos permiten seguir fortaleciendo y enfocando la gestión hacia los asuntos más importantes para nuestro negocio de energía. 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. realizó 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, por Juan Manuel Díaz en el correo electrónico jmdiaz@geb.com.co o en el teléfono 3268000, extensión 1765.

* (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 Gebbras en Brasil. La empresa Argo en el mismo país se encuentra en proceso de adquisición.

** El número de total de colaboradores de 2.317 del Grupo Empresarial cubre las compañías que durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió así:
• 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99.96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.;
• 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99.99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L.
• 100% de la participación accionaria de CANTALOC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99.99% de las acciones de CANTALOC S.R.L.

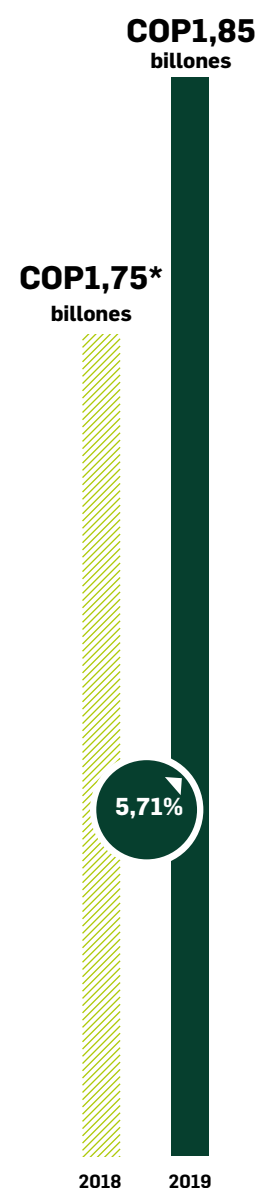
Los datos presentados para el año 2019 en Electro Dunas solo contemplan colaboradores para Electro Dunas S.A.A. No se incluyen datos de Perú Power Company S.R.L. (377 colaboradores) ni Cantaloc S.R.L.

Torre cerca a la subestación de La Loma (Cesar),
proyecto de la Sucursal de Transmisión

**En este informe
presentamos
los resultados
del GEB y
sus Grupos
Estratégicos
de Negocio
durante 2019.**

Apreciados accionistas

(102-14)



Crecimiento
utilidades netas
* reexpresado
(102-48)

Tenemos muchas razones para sentirnos orgullosos de los resultados consolidados del Grupo Energía Bogotá en 2019.

Gracias al esfuerzo, el compromiso y el entusiasmo de nuestros 2.317 colaboradores en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala, logramos las metas fijadas en nuestro Plan Estratégico Corporativo y nos seguimos posicionando como uno de los grupos líderes en la cadena energética en América Latina.

Fue un año en el que seguimos ampliando nuestras fronteras y fortalecimos nuestra expansión internacional con la exitosa adquisición del Grupo Electro Dunas, ingresando al sector de la distribución de energía eléctrica en Perú. También duplicamos nuestra participación en transmisión de energía en Brasil al adquirir a la compañía Argo, de la mano de la española Red Eléctrica Internacional. Consolidamos nuestra Sucursal de Transmisión que desarrolla nueve proyectos, entre ellos Colectora, en el que tenemos en marcha uno de los procesos más importantes de consulta previa con las comunidades étnicas de la Costa Caribe con las que hemos construido lazos genuinos de confianza.

En Guatemala, continuamos aumentando nuestra participación en el sector eléctrico, al convertirnos en el mayor transportista privado. En Colombia y Perú seguimos manteniendo nuestro liderazgo en gas natural.

Todo esto nos llevó a lograr ingresos, utilidades y dividendos históricos y a que el precio de la acción registrara niveles récord.

Los invitamos a seguir comprometidos y hacer propios los retos que nos hemos trazado para los años venideros y ¡Que se note la buena energía!



Para el Grupo Energía Bogotá, sus filiales y colaboradores, lo más importante es construir infraestructura energética con Conciencia Social, que se traduce en llevar progreso y bienestar a las comunidades en los territorios donde hacemos presencia con nuestros proyectos y activos de transmisión y gas natural.

Por eso, uno de nuestros pilares de crecimiento es la Sostenibilidad, que es la habilidad de entender y gestionar el entorno, innovar y adaptar nuestros negocios, creando rentabilidad y compartiendo beneficios en los territorios donde operamos. El otro gran pilar de crecimiento es un Gobierno Corporativo sólido y robusto, que nos ha permitido ser más eficientes y competitivos.

En 2019 obtuvimos importantes reconocimientos: Dow Jones nos destacó como la empresa con mejor desempeño en gas en materia de Sostenibilidad, y Great Place To Work reconoció nuestro ambiente laboral por haber alcanzado un nivel muy satisfactorio, por encima de las empresas del sector.

Estos reconocimientos son el resultado del esfuerzo y dedicación de nuestros colaboradores, quienes impulsan a este Grupo a seguir llevando progreso a las comunidades en donde hacemos presencia, siempre con la consigna de "Primero la Vida" que refleja el compromiso con la vida de nuestros trabajadores y con la meta de cero accidentes en nuestras operaciones.

Los buenos resultados que se muestran en este informe reflejan el compromiso con el que estamos trabajando, enfocados en nuestros valores, competencias y atributos culturales: Primero la Vida, Conciencia Social y Desempeño Superior.

Estos atributos, que son nuestros diferenciadores, nos permitieron en 2019 seguir consolidándonos como grupo exitoso y competitivo, que trabaja con pasión por mejorar la vida de millones de personas a quienes impactamos a través de nuestra infraestructura.

Estos y muchos logros más que presentamos en este informe nos impulsan a seguir trabajando con el mismo entusiasmo. A nuestros colaboradores, a los miembros de las Juntas Directivas, Directorios y Consejos Directivos del Grupo y sus filiales en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil, les decimos ¡Gracias!

Los invitamos a seguir comprometidos y hacer propios los retos que nos hemos trazado para los años venideros y ¡Que se note la buena energía!

Astrid Álvarez Hernández
Presidente del Grupo Energía Bogotá

Rafael Herz
Presidente Junta Directiva 2019

Andrés Escobar Arango
Presidente Junta Directiva 2020



Gestión con Conciencia Social

- 10. Informe de gestión y resultados
- 13. Entorno de los negocios
- 15. Resultados financieros
- 16. Grupos Estratégicos de Negocio
- 18. Visión de futuro

Encuentro con representantes del pueblo wiwa,
en el corregimiento Patillal (Cesar), durante el relacionamiento
de la consulta previa para el proyecto Colectora

Informe de gestión y resultados

Estimados accionistas y grupos de interés

Es muy satisfactorio presentar los positivos resultados financieros, operativos y de contribución social del Grupo Energía Bogotá y sus filiales durante 2019, un año en el que consolidamos los objetivos trazados en nuestro Plan Estratégico Corporativo (PEC), hoja de ruta que nos fijamos hace cuatro años para posicionarnos como una de las principales empresas del sector energético en América Latina.

En 2016 comenzamos una profunda transformación para impulsar el crecimiento del Grupo y hacerlo más competitivo en un sector tan dinámico como el energético. Pasamos de ser una empresa de transmisión de energía eléctrica con un portafolio de empresas a ser un gran Grupo Empresarial con nueve filiales en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala, y participación en otras grandes compañías de la cadena de valor de la energía eléctrica y el gas natural.

Nos propusimos desarrollar empresas líderes y rentables a lo largo de la cadena energética con los más altos estándares de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, y lo estamos cumpliendo. Somos un conector estratégico que agrega valor a las compañías, y une ideas, conocimiento, capitales y recursos. Compartimos las mejores prácticas e impulsamos la agenda de crecimiento de cada una de nuestras empresas.

Hoy tenemos 7,4 millones de clientes entre empresas propias y participadas, 14.006 kilómetros de líneas de transmisión, más de 4.500 kilómetros de gasoductos, alrededor de 12.000 kilómetros de redes de distribución de gas natural y una capacidad instalada de 3.506 megavatios.

Los resultados que revelamos en este *Informe de Sostenibilidad 2019* nos confirman que tomamos la decisión correcta. El año pasado registramos un crecimiento histórico en los ingresos, en las utilidades y en los dividendos que entregamos al Distrito Capital, nuestro principal accionista (con el 65,7% de participación en la compañía), y a los

más de 6.000 inversionistas privados que han depositado su confianza en el GEB.

En 2019 continuamos el proceso de expansión en los países donde tenemos presencia con la adquisición de compañías de distribución y transmisión de energía eléctrica en Perú y Brasil. Pusimos en operación nuevos proyectos, aumentamos el número de clientes, incrementamos nuestra participación en la cadena de valor de la energía y estrechamos las relaciones con las comunidades en los territorios que compartimos para llevar a cabo nuestros proyectos como un actor legítimo que contribuye al bienestar y progreso en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Estos logros están basados en dos pilares de crecimiento. El primero de ellos es un Gobierno Corporativo sólido que nos ha permitido ser más competitivos, sostenibles y rentables.

Nuestro Gobierno Corporativo se fortaleció gracias a la adopción de las medidas

Más que construir y gestionar activos de infraestructura energética, nuestros más de 2.317 colaboradores se caracterizan por actuar con Conciencia Social.



Trabajo de mantenimiento de nuestras líneas de transmisión en Guasca (Cundinamarca)

contenidas en el Código País (atendiendo las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Ocde) y al Proceso de Democratización de un porcentaje de las acciones del Distrito Capital en el Grupo Energía Bogotá, que implicó un Acuerdo de Accionistas que ha permitido adoptar unos criterios de independencia rigurosos y fortalecer todas las instancias de Gobierno que facilitan la toma de decisiones en función de procesos y criterios técnicos. Un ejemplo de ello es que, por primera vez en la historia del Grupo Energía Bogotá, fue elegido un miembro independiente como presidente de la Junta Directiva.

El otro pilar central de nuestro crecimiento es la Sostenibilidad, que es la habilidad del Grupo Energía Bogotá para conocer y gestionar su entorno social y ambiental, innovar y adaptar sus negocios, creando así rentabilidad y generando beneficios en los territorios donde operamos con visión de largo plazo y pensando en las futuras generaciones.

Más que por construir y gestionar activos de infraestructura energética y desarrollar sistemas de transmisión y gasoductos, nuestros 2.317 colaboradores se caracterizan por actuar con Conciencia Social y por que responden a las necesidades del entorno con respeto por cada realidad, construyendo relaciones de largo plazo, genuinas y de confianza.

En los últimos cuatro años hemos beneficiado a más de 900.000 personas, que representan el 62% de la población de las áreas de influencia de los proyectos en construcción y de los activos en operación.

COP4,89
billones en ingresos operacionales.

COP1,85
billones en utilidad neta.

COP27,8
billones en activos consolidados.



Molinos de viento en el municipio de Manaure (La Guajira) que permiten abastecer de agua a las comunidades

Gracias a nuestros resultados en la gestión de factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) de nuestros negocios, nos ratificamos por octavo año consecutivo en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones, categoría mercados emergentes, como la empresa con mejor desempeño en el sector del gas. Además, y por segundo año consecutivo, estamos listados en el Anuario de Sostenibilidad de Robeco SAM, que reconoce el 15% de las empresas de cada sector de la industria con mejores resultados en Sostenibilidad corporativa del mundo.

También mantuvimos altos estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y fortalecimos nuestro principal atributo cultural, Primero la Vida, bajo el modelo mundial de prevención de Visión Zero; así mismo, hicimos grandes esfuerzos para reducir y evitar cualquier accidente o enfermedad en el trabajo y en todas nuestras operaciones.

Para ser más competitivos y estar a tono con los avances internacionales, comenzamos a implementar un proceso de Transformación Digital, resultado de un cambio organizacional en el que las personas, los procesos y el Modelo de Negocio entienden que la tecnología es una herramienta para generar valor para los colaboradores y grupos de interés. La Transformación Digital busca la integración de nuevas tecnologías en todas las áreas del Grupo y sus filiales para optimizar los procesos, ser más eficientes, elevar la calidad en la prestación del servicio y disminuir costos.

También dimos importantes pasos para fomentar una cultura más inclusiva y cerrar la brecha de género. En alianza con el Ministerio del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), estamos implementando el Sistema de Gestión de Igualdad de Género Equipares, cuyo fin es cerrar las brechas de género en las organizaciones. Adicionalmente, adoptamos la Política de Diversidad e Inclusión para promover un ambiente laboral con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres.

Junto a los logros financieros, operacionales y sociales, en 2019 tuvimos una activa participación en eventos nacionales e internacionales del sector energético, donde planteamos propuestas para beneficio del mismo. Estrechamos relaciones con representantes del Foro Económico Mundial (FEM) y participamos en una sesión de trabajo organizada por la Oede en París (Francia) en la que compartimos las prácticas promovidas por el GEB en Gobierno Corporativo y destacamos el Proceso de Democratización.

Logramos reconocimientos que nos llenan de orgullo. Great Place to Work nos destacó por nuestro ambiente laboral, por haber alcanzado un nivel muy satisfactorio, incluso por encima de las empresas del sector. Escalamos 18 puestos en el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco). Nuestro programa Energía Para la Paz, que busca llevar progreso y bienestar a las zonas que fueron afectadas por el conflicto, recibió cuatro reconocimientos en 2019: Premio Women Together, el Women Economic Forum, Empresa Inspiradora 2019 (de la Andi) y el premio en inversión social del Ministerio de Minas y Energía.

También fuimos galardonados por GFC Media Group con el Premio Bonds & Loans en la categoría “mejor crédito sindicado andino de 2018”, por lograr unas condiciones de refinanciación favorables que permitieron una importante reducción en los costos de financiación de la compañía. El premio fue entregado durante el evento Bonds, Loans and Derivatives, que reúne a las principales entidades financieras, bancas de inversión y directores financieros de las empresas con el objetivo de compartir buenas prácticas y estar a la vanguardia de las tendencias internacionales.

Entorno de los negocios

Como hecho relevante está el caso que cursa actualmente en el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá relacionado con un tribunal de arbitramento entre el GEB y Enel Américas. En dicho tribunal, el GEB plantea una serie de pretensiones asociadas con el incumplimiento de los acuerdos marco de inversión suscrito entre los socios de Codensa y Emgesa.

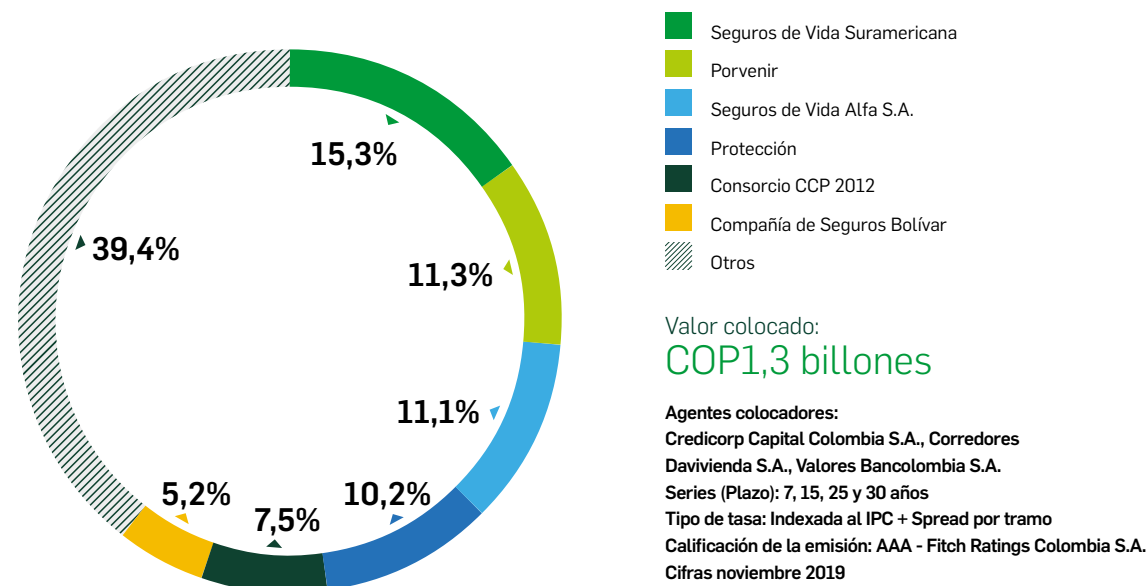
La pretensión es que el tribunal declare que Enel Américas está obligada al cumplimiento de los acuerdos marco de inversión, y sobre esa base, que el desarrollo de los negocios de energías renovables no convencionales por parte de Enel o el GEB debe ejecutarse de manera conjunta a través de Emgesa, y no de manera individual, como lo ha venido haciendo

COP14,2
billones en pasivos.

COP13,1
billones es nuestro patrimonio.

COP1,29
billones logramos en dividendos
históricos proyectados.

Principales tenedores de bonos locales



Fuente: Informe tenedores de bonos locales de Deceval -
Información confidencial - Grupo Energía Bogotá 2020

Evolución del precio de la acción

Desde 2016 al 31 de diciembre de 2019 el precio de la acción se ha valorizado en más del 30%.

Como Grupo, hemos obtenido desde 2016 el Reconocimiento IR de la Bolsa de Valores de Colombia en el programa Investor Relations.

Ocupamos la posición **número 7 entre las 24** compañías del índice COLCAP con el 5,91% de participación.



Torre de energía de la compañía brasileña Argo, que está en proceso de adquisición

Enel Américas a través de Enel Green Power Colombia S.A.S. Así mismo, que el tribunal se pronuncie sobre el incumplimiento de Enel en relación con el reparto del 100% de los dividendos generados por Emgesa y Codensa, en los términos acordados en los acuerdos marco de inversión.

El tribunal también debe decidir sobre el cambio de la marca de Emgesa y Codensa y sobre diferentes decisiones tomadas en situaciones de conflicto de intereses y por fuera de los Estatutos y de los acuerdos marco de inversión de las compañías.

Junto al tribunal antes mencionado, cursan otros dos tribunales que deben resolver sobre la nulidad de las actas de asamblea y juntas directivas de Emgesa y Codensa, en las que se tomaron decisiones relacionadas con las pretensiones mencionadas.

De otra parte, podemos señalar que los resultados de los negocios del Grupo Energía Bogotá sobresalieron en medio de un panorama complejo para América Latina, que creció solo 0,1%, la variación más baja en décadas. Se destacó Colombia con el mayor crecimiento económico de la región: una variación del Producto Interno Bruto (PIB) del 3,3%, según el Dane.

El sector energético vivió un año de gran dinamismo, con un aumento en el consumo de energía del 4,02% en Colombia (71.925 gigavatios), según XM, operador del Mercado Mayorista. La matriz energética se prepara para enfrentar

grandes retos por la incursión de energías renovables no convencionales.

El mercado del gas en Colombia enfrenta un momento de coyuntura que requiere la toma de decisiones cruciales para asegurar el suministro de la demanda con diversidad de fuentes complementarias. Y también una regulación que permita las inversiones rentables a largo plazo, el aprovechamiento de los recursos existentes y el desarrollo de proyectos futuros.

Resultados financieros

Los ingresos consolidados del Grupo pasaron de COP4,00 billones en 2018 a COP4,89 billones en 2019, con un crecimiento del 22,25%; las utilidades aumentaron de COP1,75 billones a COP1,85 billones al cierre del año pasado, con un aumento del 5,71%. El Ebitda consolidado ajustado aumentó en los últimos 10 años, demostrando un fuerte crecimiento de los activos controlados por el GEB, el cual pasó de COP2,64 billones en 2018 a COP3,12 en 2019, con una variación del 18,18%.

La propuesta de Dividendos a decretar con base en la utilidad del año 2019 que será presentada a la Asamblea General de Accionistas, es de COP1,29 billones, retribuyendo una vez más la confianza de nuestros accionistas en el Grupo Energía Bogotá.

El precio de la acción reportó un comportamiento muy positivo, llegando a niveles históricos, con una valorización del 31,4%, en los últimos cuatro años, con corte a diciembre de 2019, lo que demuestra que el mercado ha reconocido los esfuerzos que hemos realizado para consolidar al Grupo como una empresa sólida administrada desde los más altos estándares de Gobierno Corporativo, la estrategia de Sostenibilidad y el crecimiento con rentabilidad. Por sexto año consecutivo obtuvimos el reconocimiento IR del programa de la Bolsa de Valores de Colombia.

Entre otros hechos de nuestra gestión financiera destacamos la operación de manejo de deuda adelantada sobre el crédito sindicado suscrito en 2017 por USD749 millones, operación que permitió mejorar el costo y perfil de la deuda de la compañía (se amplió el vencimiento de la obligación en un año al 23 de julio de 2024), y se redujo la tasa de interés de libor +2,15% a libor + al 1,625%, generando un ahorro anual de aproximadamente USD3,93 millones.

Los activos consolidados del Grupo Energía Bogotá ascendieron a COP27,8 billones, los pasivos a COP14,2 billones mientras que el patrimonio llegó a COP13,1 billones.

Grupos Estratégicos de Negocio

Transmisión y Transporte

Este GEN presentó gran dinamismo y hechos sobresalientes en 2019. Llegamos a 14.006 kilómetros de líneas de transmisión de energía eléctrica con nuestras compañías propias y participadas, y a 4.017 kilómetros de gasoductos con nuestra compañía TGI.

Continuamos con nuestro Plan de Expansión y Fortalecimiento Internacional en los países de América Latina donde tenemos presencia. En Brasil, junto con la compañía española Red Eléctrica Internacional, iniciamos el proceso para adquirir el 100%, y en partes iguales, de la compañía brasileña Energia Empreendimentos e Participações S.A. (Argo).

Con esta operación, en proceso de aprobación de las autoridades correspondientes y que asciende a COP1,775 millones de reales para el GEB, sumaremos 1.460 kilómetros de líneas de transmisión y 11 subestaciones distribuidas en los estados de Ceará, Maranhao, Minas Gerais, Piauí y Rondonia. Nuestro objetivo es conformar una gran plataforma energética en Brasil para transmisión de electricidad.

En Colombia, con la Sucursal de Transmisión mantenemos el segundo lugar como transportadores de energía eléctrica, con una participación del 20% de los ingresos del Sistema de Transmisión Nacional (STN). Actualmente tenemos nueve proyectos en

ejecución en el STN: Colectora, Sogamoso-Norte-Nueva Esperanza, Chivor II-Norte-Bacatá, Refuerzo Suroccidental, Tesalia-Alfárez, la subestación Renacer-Mocoa, La Loma, San Fernando-Ecopetrol y la conexión Drummond, con los que pasaremos de 1.655 kilómetros de líneas de transmisión a 4.004 kilómetros, y de 29 a 48 subestaciones en 2023.

Con la Sucursal de Transmisión, en 2019 adquirimos los activos en operación de las subestaciones Betania 230 kv y Tuluní 230 kv, y líneas asociadas.

Uno de los mayores retos en transmisión eléctrica, Sostenibilidad y programas de Valor Compartido, y desarrollo de las energías renovables no convencionales en el país son las consultas previas que se están desarrollando con los pueblos indígenas de la Sierra Nevada, del Cesar y de La Guajira, por donde pasará el proyecto Colectora, que comprende la construcción de 480 kilómetros de líneas de transmisión y dos subestaciones: Colectora y Cuestecitas.

Este proyecto es fundamental porque permitirá transportar al resto del país la energía que produciremos en los parques eólicos y solares previstos en la zona norte. Este es uno de los procesos de consulta previa más grandes de la actualidad, dado que comprende 235 comunidades, un reto enorme para el Grupo Energía Bogotá y para las entidades del Estado.

Nuestra subsidiaria Transportadora de Gas Internacional (TGI), líder en el transporte de gas natural con una participación del 54% del mercado y 4.017 kilómetros de gasoductos, puso en operación el loop Puerto Romero-Vasconia del proyecto Cusiana fase IV. También puso en operación los ramales Pompeya y Yarigüies-Puerto Wilches. TGI se destacó en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que por quinto año consecutivo no registró fatalidades en la operación, mantenimiento y desarrollo de proyectos.

Por su parte, Transportadora de Energía de Centroamérica (Trecsa) reportó un avance del 77,2% en la construcción del Plan de Expansión del Sistema de Transmisión de Energía (PET) con 556 kilómetros construidos de los 866 que comprende, logrando así la consolidación de la subestación Chiantla y las licencias de construcción en zonas como Sololá.

Eebis, otra subsidiaria del GEB, logró el reconocimiento del peaje para Anillo Pacífico Sur, el primer proyecto realizado por iniciativa privada, culminado al 100% en Guatemala. Este proyecto consiste en 96 kilómetros de líneas de transmisión y siete subestaciones que conectan a los ingenios azucareros.



Nuestros colaboradores de Calídda en la sede administrativa de Lima, Perú

Distribución

En nuestro GEN Distribución llegamos a 7,4 millones de clientes, de los cuales 4,1 millones están en el mercado de electricidad y 3,3 millones en gas natural.

Nuestra subsidiaria Calídda, la mayor distribuidora de gas natural en Perú con el 74% del mercado y 11.166 kilómetros de redes de distribución, llegó a una cifra récord de nuevas conexiones: 191.466 el año pasado, 4% más que las nuevas conexiones registradas en 2018. De esta manera, la compañía llegó a los 952.682 clientes conectados en los sectores residencial, comercial e industrial en sus 15 años de historia. Así mismo, realizó una emisión de bonos locales corporativos por aproximadamente US 100 millones, con una tasa del 5,03%.

La compañía ascendió 18 puestos en el ranking de Merco al pasar del lugar 42 en 2018 al 24 el año pasado.

Por su parte Contugas, con 300 kilómetros de gasoductos y más de 1.000 kilómetros de redes de distribución, también logró una cifra récord al superar las 60.000 conexiones, lo que significa que el gas natural se está masificando en toda la región de Ica. Así que cada vez más familias peruanas disfrutan del acceso al gas, más económico y amigable con el medioambiente. La compañía refinanció exitosamente su crédito sindicado el 30 de septiembre de 2019 por un monto de USD355 millones.

Nuestro liderazgo en el mercado energético de Perú, donde somos número uno en transmisión de energía eléctrica y distribución de gas natural, se potenció el año pasado cuando ingresamos a la distribución de energía eléctrica. Realizamos una exitosa operación al adquirir al Grupo Electro Dunas, conformado por tres compañías: Electro Dunas (compañía de distribución de electricidad), Cantalloc (dedicada a los servicios de operación y mantenimiento) y Perú Power Company (que desarrolla proyectos de cogeneración,

7,4
millones de clientes con empresas
propias y participadas.

Más de
14.000
kilómetros de líneas de transmisión
de energía eléctrica en empresas
propias y participadas.

Más de
4.500
kilómetros de gasoductos
en empresas propias.

generación distribuida y eficiencia energética). La holding, que cuenta con 245.990 usuarios, fue adquirida en agosto de 2019 por USD260 millones. Con esta operación, el Grupo Energía Bogotá tendrá una participación del 4% en el mercado de distribución de energía eléctrica de Perú y agrega 605 colaboradores a su planta de personal.

Las compañías del Grupo Electro Dunas aportaron cerca del 2,1% del Ebitda consolidado del GEB durante 2019. Dada la influencia geográfica de las operaciones de Contugas y Electro Dunas, esperamos que estas compañías puedan materializar sinergias operativas en los diferentes frentes operativos, comerciales y financieros.

Electro Dunas, con 107 años de historia, tiene un área de cobertura de 5.402 kilómetros cuadrados y opera principalmente en la provincia de Ica, una de las regiones más dinámicas y prósperas del Perú, así como en Huancavelica y Ayacucho. Está presente en 11 provincias: Ica, Pisco, Chincha, Nasca y Palpa (Ica); Castrovirreyna y Huaytará (Huancavelica), y Lucanas, Parinacochas, Paucar del Sarasara y Sucre (Ayacucho). Es muy eficiente en su operación, con elevados niveles de recaudo, bajos niveles de pérdidas de electricidad, bajos costos operacionales y altos indicadores de calidad del servicio

Generación

Este Grupo Estratégico de Negocio tiene como principal inversión Emgesa, la cual tiene una capacidad instalada de 3.506 megavatios, una participación del 20,2% en la capacidad instalada de Colombia y del 21,7% en la generación total en 2019. 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.

En este sector hay grandes perspectivas de crecimiento, si se tiene en cuenta que el gobierno ha puesto en marcha medidas que permitirán una mayor diversificación de la matriz energética.

Actualmente menos del 1% de dicha matriz corresponde a energías renovables no convencionales, pero el gobierno espera que de aquí al 2030 por lo menos el 25% de la energía que se genere en el país provenga de dichas fuentes, especialmente eólica y solar. A nivel mundial el crecimiento proyectado es ambicioso si se tiene en cuenta que las energías eólicas y solares representarán el 50% de la electricidad mundial en 2050.

Ante este panorama, el GEB buscará oportunidades de inversión en activos de generación en los países donde tiene presencia. En Colombia, la estrategia está enfocada en el crecimiento de Emgesa, que es el activo a partir del cual se tiene previsto ese tipo de inversiones para asegurar su crecimiento y consolidación.

Visión de futuro

La transformación que hemos puesto en marcha en estos últimos años nos permitirá seguir creciendo en el mercado energético de América Latina. Para ello nos hemos fijado grandes retos, entre ellos una Mega para el 2025 que señala que en ese año “el Grupo Energía Bogotá estará dentro de las cinco empresas de mayores utilidades del mercado colombiano, con un crecimiento interanual superior al 9% y sus compañías generarán un Ebitda superior a los COP8 billones provenientes de sus operaciones en Latinoamérica”.

Seguiremos mirando oportunidades de crecimiento en América Latina en los negocios de transmisión de energía donde participaremos en los procesos de adjudicación de proyectos de expansión. En gas natural seguiremos impulsando la masificación de este energético no solo para el consumo de hogares, industria y comercios, sino en el transporte masivo, por ser un energético de transición más amigable con el medio ambiente.

Mantener la excelencia operacional, con altos estándares y con el Desempeño Superior de cada uno de nuestros colaboradores es otro de nuestros objetivos, así como trabajar por la puesta en marcha de nuevas tecnologías (digitalización, almacenamiento, uso del hidrógeno), que nos permitirá ser más eficientes y competitivos.

Y, por supuesto, seguiremos desarrollando programas de Valor Compartido para llevar progreso y bienestar a las comunidades en los territorios donde están nuestros activos.

Somos un grupo empresarial que seguirá trabajando con entusiasmo y aportando al crecimiento y desarrollo de Colombia, Perú, Brasil y Guatemala. Muchas gracias.


Astrid Álvarez Hernández

Presidente Grupo Energía Bogotá

(*) Ebitda ponderado de los activos individuales.



Foto de nuestro colaborador Luis Ardila Cárdenas, del concurso de fotografía del GEB

Seguridad en las alturas

Somos líderes en el cuidado de la vida gracias a nuestra cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Mantenimiento de líneas y montaje de torres: dos ejemplos de esta política ejemplar.

A Luis Carlos Urrego le dejaron de temblar las rodillas. Confiesa que eso le pasaba hace 20 años, cuando las primeras torres de distribución de energía eran su nueva oficina. “En esa época no se ascendía con los equipos y la seguridad actuales. Usábamos un cinturón o un arnés. Uno trabajaba arriba como quería”. Pero las cosas cambiaron hace 14 años con las torres de transmisión.

Hace frío en las afueras de Gachetá (Cundinamarca, Colombia), en la base de la torre 77 de la línea Circo-Guavio. Urrego revisa sus equipos al lado de una estructura de 40 metros de altura, conocida por su forma como “caregato”. Ascien- de en siete minutos, anclado con dos “ganchos de vida” a alguna pieza de acero galvanizado. Ya en la cima viene el camino restante: recorrer 1.300 metros hasta la torre 76 dos veces el mismo día para hacer el mantenimiento de dos banos o líneas.

Este antioqueño de 40 años es liniero de Instelec, proveedor del Grupo Energía Bogotá. Calcula que en dos décadas ha subido a unas 15.000 torres, la más alta de 100 metros. Luis Carlos no está solo en esta jornada de mantenimiento de líneas: lo acompañan otros seis oficiales en aire, más personal de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del Grupo y de Instelec, ingenieros eléctricos y oficiales de piso. En total unas 25 personas.

Quien coordina y da las últimas indicaciones, una hora antes de partir de Gachetá al punto, es María Victoria Díaz, líder (e) de líneas de transmisión de nuestra compañía. “Cada ocho días se realiza la reunión operativa de mantenimiento, en la sede de Bogotá. Acá se van a intervenir dos banos. Ningún detalle se deja al azar”, dice. A su lado, Luis Mauricio Herrera, profesional de la Gerencia de SST, supervisa que cada trabajador cumpla con los requisitos de seguridad.

Los acompaña Fabián Rivera, coordinador de SST de Instelec, quien explica el protocolo ante un incidente. “Cuando los linieros se muevan por la ‘bicicleta’ (un sillín



En promedio ocho horas diarias puede durar la jornada de un liniero en las alturas durante el mantenimiento de las líneas de transmisión de transmisión, jornada de mantenimiento en la torre 77 de la línea Guavio, Circo

adaptado para impulsarse en los banos) no es normal que por viento o lluvia se volteen. Pero si esto sucediera, el liniero no cae porque está asegurado y siempre anclado a los conductores. Su rescate se hace desde piso”.

Así se levanta una torre

Además de las tareas de mantenimiento de las líneas, en el Grupo tenemos la labor de prearmar y montar las torres. Mientras Luis Carlos le hace mantenimiento a la torre 77, en Pradera (Valle del Cauca, Colombia), otro grupo de trabajo se alista para montar la torre 309 del proyecto Tesalia-Alfárez.

El tiempo para prearmar y montar una torre depende de la dificultad de los accesos: varía entre dos y cuatro días, en jornadas de ocho horas. En Candelaria, a 30 minutos del sitio de la nueva torre, Esperanza Rincón, coordinadora de SST de la Regional Sur del GEB, le da las últimas indicaciones al grupo de 25 trabajadores contratistas. “Así como llegamos, así debemos salir en la tarde. En nuestras casas tenemos quién nos espera, ya sea en ocho, diez, quince días, el tiempo que sea necesario para regresar”, explica Rincón.

Un tramo destapado de 35 minutos en carro es la penúltima escala del equipo. Ahora viene una caminata de 40 minutos por una empinada trocha. Hace unos meses por estas mismas tierras se hizo desminado. No hay que salirse del camino. El malacate, un aparato para tensar y levantar piezas de hasta 1,5 toneladas, debe ser cargado por una suerte de teleférico de cuerdas. Es el alma de la operación.

“Después de subir los equipos, encontramos las piezas prearmadas, que han sido descargadas previamente. Los oficiales traen la pluma en tres partes, que es una estructura cilíndrica que hace las veces de columna vertebral y base para el ‘plumero’ (liniero líder que coordina el izaje), y se levanta en el centro de la torre para hacer el armado de las partes”, comenta Jhon Pino, analista técnico SST del Grupo.

La torre 309 está terminada. Tiene 60 metros de altura (como un edificio de 20 pisos) y pesa 18 toneladas. Nada se deja al azar. La Seguridad y Salud en el Trabajo prima en cada torre, en cada línea, en cada colaborador.

Cero fatalidades tuvimos en 2019 entre los colaboradores y proveedores del Grupo y sus filiales, gracias a las buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Nuestra Transformación Digital nos permite ser más eficientes en las operaciones. Foto de colaboradores de Trecca

A decorative graphic consisting of three overlapping circles: a large light green circle, a medium blue circle, and a small white circle.

A pensar digital

24. Transformación Digital

Transformación Digital

Buscamos integrar nuevas tecnologías en todas las áreas del Grupo y sus filiales para optimizar los procesos, ser más eficientes, elevar la calidad en la prestación del servicio y disminuir costos.

¿Por qué es importante?

Para ser más competitivos y estar a tono con los avances internacionales, comenzamos a implementar un proceso de Transformación Digital, que es el resultado de un cambio organizacional en el cual las personas, los procesos y el Modelo de Negocio entienden que la tecnología es una herramienta para generar valor para los colaboradores y grupos de interés.

La Transformación Digital busca la integración de nuevas tecnologías en todas las áreas del Grupo y sus filiales para optimizar los procesos, ser más eficientes, elevar la calidad en la prestación del servicio y disminuir costos.

En nuestro *Informe de Sostenibilidad de 2017* resaltamos la consolidación del GEB como un conglomerado de empresas del sector energético y nuestro rol de conector 2018. En 2018 destacamos la Gestión del Cambio, que nos impulsa a la transformación. Y en 2019 impulsamos la Transformación Digital como herramienta para apalancar nuestro crecimiento.

Para llevar a cabo este proceso en nuestro Grupo, es fundamental que la capacidad de aprendizaje, adaptabilidad al cambio, gestión y análisis sean desarrollados por todos los colaboradores para garantizar su correcta implementación.

Iniciamos la Transformación Digital con una reestructuración de nuestros procesos para estandarizarlos y simplificarlos, así:

- Diagnóstico de la situación actual. Consistió en un análisis de los procesos y estructura organizacional actuales del GEB versus los procesos y estructura organizacional requerida según los lineamientos definidos en el Plan Estratégico Corporativo (PEC).
- Alineación con la estrategia. Se diseñó el modelo operativo basado en procesos y la estructura organizacional, requeridos tanto para el corporativo como para el negocio de Transmisión, ya separado de este.
- Plan de Cierre de Brechas. La etapa de cierre de brechas consistió en la identificación de las iniciativas necesarias para llevar la situación actual del Grupo, en materia de procesos y estructura organizacional, hacia la situación deseada con el fin de cumplir las metas propuestas en el PEC.

Como resultado, en 2019 el PEC formuló el objetivo de conducir al GEB hacia la Transformación Digital. Para esto nos apalancamos en el programa que denominamos Nido, el cual reúne siete proyectos para cubrir todas las necesidades y es ejecutado por el área de Tecnología de la Información (TI).

Desde los negocios hemos abordado los procesos de transformación para estandarizarlos, con el fin de que, como Grupo, contemos con información estructurada que nos facilite la consolidación de esta y la toma de decisiones.

Estas acciones han permitido la reestructuración del Modelo de Trabajo que lleva a cabo la Gerencia de Tecnología desde hace dos años, para soportar soluciones que nos han favorecido como compañía y que impactan toda la plataforma tecnológica con nuevos equipos y servicios.



Lanzamiento de la herramienta SAP Ariba para un mejor relacionamiento con nuestros proveedores

¿Cómo lo gestionamos?

Las áreas de Gestión de Proyectos (PMO), Tecnología de la Información, Procesos y Gestión del Talento, a través de un marco común de ejecución de proyectos y del acompañamiento de Gestión del Cambio, han liderado este desarrollo tecnológico GEB en siete grandes proyectos:

- **SAP S4 HANA.** Es la principal plataforma tecnológica de gestión del Grupo y el más grande de los siete proyectos de Nido. Permite llevar todos los datos financieros y contables del GEB, tener un plan único de cuentas centralizado, información de monedas, consolidación financiera y contabilidad de costos del Grupo y las filiales. Además, nos posibilita llevar informes del mantenimiento de cada uno de los activos de nuestra organización y de cada una de las filiales. En Colombia integramos a esta plataforma Success Factors, un recurso dirigido a la gestión del talento.
- **SAP Ariba.** Esta herramienta está enfocada en la gestión inteligente y estratégica de Abastecimiento. Permite controlar los procesos de suministro de bienes y servicios, quiénes son nuestros compradores, tener sinergias con otras empresas para compartir experiencias y llevar a cabo actividades colaborativas. Además, nos permite ejecutar procesos de contratación más eficientes, mejorando así nuestra relación con proveedores y creando un clima de trabajo en equipo dentro de la empresa. Finalmente, esta herramienta fortalece el Modelo de Abastecimiento del GEB, que forma parte de los seis modelos operativos del Grupo.

La información es uno de los mayores activos del GEB. La Transformación Digital nos ha permitido depurarla, homologarla y gestionarla para la toma de decisiones.

- **SAP Concur.** Es el sistema que nos sirve para facilitar la movilidad de nuestros colaboradores, quienes hacen presencia en las regiones del país donde operamos (gestión de viajes).
- **Sistema de Información Geográfico (SIG).** Es una herramienta en desarrollo, liderada por la Dirección de Sostenibilidad de la Sucursal de Transmisión, que ofrecerá ventajas para materializar la Conciencia Social, con el propósito de sistematizar información del territorio en sus dimensiones económica, ambiental y social, para así tomar las mejores decisiones que orienten las propuestas de Valor Compartido y los proyectos de transmisión de energía del GEB. Nos entregará posibilidades de georreferencias, ubicaciones claves (como servidumbres), infraestructura energética y predios para la prestación de un mejor servicio.
- **Gestión Documental.** En 2019 realizamos un diagnóstico para determinar cómo estaban las empresas en esta área y cuáles eran las mejores prácticas. TGI y Contugas evidenciaron las prácticas más sobresalientes. Gracias a los resultados de este diagnóstico, en 2020 iniciaremos un proyecto para que de manera más estructurada y organizada digitalicemos la documentación, evitando así re-procesos y replicar la misma información en varias partes, lo que se traducirá en reducción de costos.

Con ese proyecto buscamos ir más allá de la radicación de documentos para que, de forma transversal, podamos consultar informes de acuerdo con los permisos de cada usuario. La Gestión Documental va de la mano con el Gobierno de Información porque nos permitirá determinar cuál es la aplicación que debe tener la potestad del dato maestro, de manera que las otras aplicaciones lo puedan tomar de ahí.

- **Seguridad de información y ciberseguridad.** Es un modelo que busca identificar, proteger y detectar los activos de información de la compañía y, a la vez, responder por los incidentes de seguridad de la información, además de proteger a la compañía de ataques cibernéticos.
- **Full outsourcing.** Es el modelo de gestión de TI que habilita la toma de decisiones y responsabilidades para los procesos relacionados con esta, y asegura la colaboración entre las líneas de negocio y el área de Tecnología de la Información.

Por otra parte, existe en nuestra organización la herramienta Mega, la cual, aunque no está incluida entre los proyectos del programa Nido, forma parte de la Transformación Digital, puesto que permite tomar decisiones al nivel de Grupo Empresarial para la integración de tecnologías digitales, automatización y transformación de los procesos.



El corazón de nuestra operación es el centro de control donde monitoreamos nuestras líneas de transmisión

RESULTADOS

- Contratamos una firma consultora para implementar la plataforma SAP S4 HANA, que permite estructurar todas las actividades relacionadas, principalmente, con las finanzas. Esto significó poner de acuerdo las áreas jurídicas de cuatro filiales, dos en Colombia y dos en Perú, en un objetivo que se había planteado desde 2016.
- Pusimos en marcha SAP Ariba, para Abastecimiento, una solución que nos ha permitido estandarizar procesos y ajustar los tiempos con proveedores. En 2019 quedó 100% implementada esta herramienta.
- Fortalecimos nuestro enfoque por procesos alineándolos con la estrategia y el Gobierno Corporativo.
- Logramos transformar la plataforma tecnológica, lo que ha hecho posible un cambio de mentalidad de equipos y de colaboradores con un alto nivel de movilidad, porque vamos de un lugar a otro y requerimos la información en cualquier momento y sitio.

RETOS

- Conformaremos un Gobierno de Información centralizado para unificar la documentación del Grupo y sus filiales.
- Continuaremos el proceso de homologación en el enfoque por procesos entre todas las filiales del GEB.

Siete son los proyectos que forman parte del programa Nido del GEB.

La Transformación Digital requiere de la capacidad de aprendizaje, adaptabilidad al cambio, gestión y análisis de los procesos de todos los colaboradores.



Nuestras subestaciones cuentan con tecnología de punta que permite elevar la calidad de la prestación del servicio

Aula abiertas sin fronteras

En una alianza entre el Ministerio de Educación de Colombia, GEB y TGI, logramos en 2019 que niños de zonas rurales de seis colegios recibieran una pedagogía de calidad con herramientas interactivas como parte del programa Energía para Aprender.



Jesús Alberto Cuadiyó, de noveno grado, sumerge su cabeza en una careta que solo le deja al descubierto el pelo. A sus 14 años nunca ha salido de su natal municipio de Hatonuevo (La Guajira), pero con esta tecnología se transporta del salón de clases a la terraza de un alto edificio en Bogotá.

Camina unos pasos y frena por el vértigo del mundo que se abre debajo de sus pies. A los cinco segundos, su nueva parada es en una de las pirámides de Egipto, y al voltear casi siente rozar a un grupo de turistas. No sueña ni alucina: la magia es posible gracias a unas gafas de realidad virtual.

Aún abrumado y emocionado, resume sus sensaciones: “Esta aula me enseña muchas cosas, como informática, arte y a ser más creativo con las materias”. Ahora asistir a clases en la Institución Etnoeducativa Rural Guamachito es un viaje a un mundo sin fronteras. Y no solo por esta experiencia, sino por el abanico de opciones: desde mesas interactivas y tabletas hasta video beams y sistemas de sonido integrados. El aula cuenta con un sistema energético alimentado por paneles solares que permite tener independencia energética y una autonomía de 24 horas para aprovechamiento del contenido.

El fortalecimiento de las economías locales con creatividad, conocimiento e innovación social es parte del alcance del programa.



El proyecto Educación Solar Interactiva ayuda al desarrollo educativo de los niños de Hatonuevo (La Guajira)

2.234

alumnos hacen uso de las seis aulas interactivas abiertas en 2019. La meta para 2020 es llegar a 3.800 en 11 departamentos de Colombia.

Esta escuela es una de las seis construidas en 2019 en el desarrollo del programa Energía para Aprender, que nació como parte del portafolio de iniciativas de Valor Compartido del GEB, en alianza con el Ministerio de Educación Nacional y TGI. Las otras aulas interactivas están en las instituciones Silvestre Francisco Dangond Daza (Villanueva, La Guajira), Rodolfo Castro Castro (dos sedes en Valledupar, llamadas Juan de Atuesta y Santa Rosa), Benito Ramos (El Paso, Cesar) y Alto Cauca (Marsella, Risaralda).

Argelia Ipwana, docente de Arte y Cultura en wayunaiki (idioma de los wayuu) en Guamachito, valora la innovación: “Con las salas de informática tenemos una herramienta ideal para los estudiantes. En mi área uso videos para mostrar el origen wayuu, cuentos, leyendas y temas lúdicos que son tan necesarios. Agradezco a quienes apoyan a nuestras comunidades indígenas”.

El proyecto Educación Solar Interactiva, con el que esperamos llegar a sedes educativas de 11 departamentos de Colombia en 2020, reconoce a la educación como detonador del desarrollo individual, familiar y colectivo (combate la pobreza y la desigualdad). Así que favorece la inclusión social de las comunidades del GEB y TGI, compañías que con su atributo cultural Conciencia Social promueven el progreso de las comunidades con sus proyectos.



Grupos Estratégicos de Negocio

- 32. Transmisión y Transporte
- 42. Distribución
- 50. Generación

En la región de Ica (Perú), tiene su centro de operaciones Electro Dunas. Foto Laguna de la Huacachina

Transmisión y Transporte

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

Continuamos nuestro Plan de Expansión y Fortalecimiento Internacional con nuevas adquisiciones en Brasil y Perú.

Colombia



2º
en el mercado

1.655
kilómetros
de líneas de
transmisión

100%
de ejecución
del plan de
mantenimiento

20%
cuota de
participación
por ingresos
del STN

595
colaboradores

99,96%
disponibilidad
activos

112
municipios
con presencia
en proyectos
construidos y en
construcción



1º
en transporte
de gas natural

45
clientes

447
colaboradores

98,5%
confiabilidad
crítica

54%
de cuota de
participación

4.016
kilómetros
en gasoducto

99,2%
continuidad
del servicio de
transporte
de gas

98,9%
ejecución
del plan de
mantenimiento
en gasoductos

220
municipios
con presencia

97,6%
disponibilidad
críticas

98,6%
disponibilidad
no críticas en
Estaciones
Compresión
Gas (EGC)

88,4%
ejecución
del plan de
mantenimiento
en EGC críticas

Guatemala



96
kilómetros
de líneas de
transmisión

7
subestaciones



147
colaboradores

20,7%
de partici-
pación en
el mercado
(transportista
privado con
mayor
participación)

78%
de avances
en la construc-
ción del Plan
de Expansión
del Sistema de
Transmisión de
Energía (PET)

19
subestaciones

556
kilómetros
de líneas de
transmisión

Brasil



1.460
kilómetros
de líneas de
transmisión



1.094
kilómetros
de líneas de
transmisión

* En proceso
de adquisición

1,35%
del mercado de transmisión
con las dos compañías

Perú



6.342
kilómetros
de líneas de
transmisión.



4.261
kilómetros
de líneas de
transmisión.

Colombia - Sucursal de Transmisión

Lo que logramos en 2019



Reducimos en más de un 60% el indicador de frecuencia de accidentes incapacitantes IFI-AT.

Adquirimos los activos en operación de las **subestaciones Betania 230 kv y Tulluní 230 kv**, y líneas asociadas.

Pusimos en operación los proyectos **Armenia 230 kv, subestación Altamira 230 kv y subestación La Loma 500 kv**.

9 proyectos en ejecución: Colectora, Sogamoso-Norte-Nueva Esperanza, Chivor II-Norte-Bacatá, Refuerzo Suroccidental, Tesalia-Alférez, subestación Renacer-Mocoa, La Loma, San Fernando-Ecopetrol y la conexión Drummond.

Iniciamos la consulta previa más grande del país, del proyecto Colectora 500 kV, que comprende 235 comunidades étnicas de La Guajira y Cesar.

Terminamos la primera etapa del **Proyecto de Implementación de Gestión de Activos** con los diagnósticos de brechas, hoja de ruta y caso de negocio para la etapa de implementación.

Avanzamos en la construcción de la Hoja de Ruta de Innovación para el negocio junto con aliados estratégicos.

Nuestros retos

Conciencia Social: consolidaremos el Modelo de Sostenibilidad y las iniciativas de Inversión Social y Valor Compartido como diferenciadores competitivos del GEB, teniendo como premisa nuestro atributo cultural

Aseguraremos el crecimiento rentable del negocio con la adjudicación de nuevos proyectos de expansión y la búsqueda de negocios con privados.

Primero la Vida: avanzaremos en la Cultura de Seguridad y Salud para el Trabajo en todos nuestros procesos para el cuidado de nuestra gente con una visión de 0 accidentes.

Desempeño Superior: implementaremos la Gestión de Activos Productivos trabajando de manera coordinada y colaborativa para impulsar el valor de nuestros activos.

Mantendremos la excelencia operacional con altos estándares de calidad y Desempeño Superior.

Aseguraremos el cumplimiento de la fecha de puesta en operación de los proyectos en ejecución.

Garantizaremos la oportuna renovación y reposición de activos a través de nuestro Plan de Inversión de Sostenimiento.

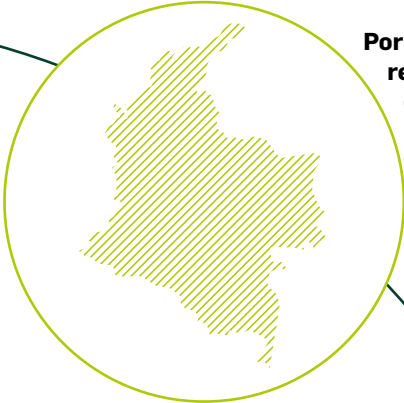
Incluiremos innovación y nuevas tecnologías en el marco de la Transformación Energética.



Mantenimiento de líneas de transmisión en Guavio-Circo en Guasca, Cundinamarca

Colombia - TGI

Lo que logramos en 2019



Por quinto año consecutivo registramos cero fatalidades en nuestras operaciones, mantenimiento y desarrollo de proyectos. Así ratificamos nuestro compromiso con el atributo cultural ¡Primero la Vida!

Entregamos el gasoducto Balle-na-Barrancabermeja un mes antes de lo pactado, con disponibilidad mecánica bidireccionalidad.

Entramos en operación el loop Puerto Ro-mero-Vasconia, del proyecto Cusiana fase IV.

Llevamos bienestar a las comunidades con nuestros programas Molinos de Viento para la Extracción de Agua en La Guajira, y Energización Solar Familiar, entre otros.

Entramos en operación de los ramales Pompeya y Yarigües-Puerto Wilches.

Cumplimos, de manera sobresaliente, las metas de ingreso financiero y Ebitda, y mantuvimos notas estables de las firmas calificadoras de riesgo.

Nuestros retos

Participaremos en el proceso de licitación de la planta regasificadora del Pacífico.

Entraremos en operación de dos loops restantes del proyecto Cusiana fase IV: Puente Guillermo-La Belleza y El Porvenir-Miraflores.

Entraremos en operación de los ramales zona industrial-Cantagallo, Cantagallo-San Pablo y Galán-Yondó.

Seguiremos trabajando para brindar confiabilidad en el Sistema Nacional de Transporte, con la maduración de los proyectos incluidos en el Plan de Abastecimiento de la Upme.

Impulsaremos el incremento en la demanda de los diferentes sectores económicos: en el vehicular, con 800 unidades dedicadas a GNV; en el industrial, con planes de sustitución energéticos; y en el residencial, implementando mayores usos de gasodomésticos.

Seguiremos con nuestros compromisos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Seguiremos fortaleciendo el Modelo de Gobierno Corporativo, alineado con el del Grupo Energía Bogotá.



Colaboradores de TGI en la estación de compresión de Mariquita (Tolima)

Guatemala - Trecsa

Lo que logramos en 2019



Avanzamos en un **78%** en la construcción del **Plan de Expansión del Sistema de Transmisión de Energía (PET)**, con más de 560 kilómetros construidos.

Logramos la **consolidación de la subestación Chiantla** y energizamos la ampliación de la subestación La Vega II.

Estrechamos el **relacionamiento con las comunidades de Sololá** y logramos las licencias de construcción de las obras.

Implementamos el **Modelo de Arquitectura** de Control del GEB con tres líneas de defensa, fortaleciendo así nuestro Gobierno Corporativo.

Nos convertimos en la primera empresa de transporte de energía de Centroamérica en **certificar su Sistema de Gestión de Calidad bajo la Norma ISO 9001:2015**.

Con los programas Sembrando Huella y #YoReforestoChallenge **sembramos 36.666 árboles**.

Pusimos en marcha **22 programas de Valor Compartido** que permitieron mejorar la vida de 28.740 guatemaltecos: El Camino de la Energía, Cine Móvil, Ingeniero PET, entre otros.

Cantón Vega Seca, Chiantla, Huehuetenango, foto de nuestro colaborador Edwin Rolando Iquique en Guatemala

Nuestros retos

Viabilizaremos las obras faltantes del proyecto PET- 01-2009.

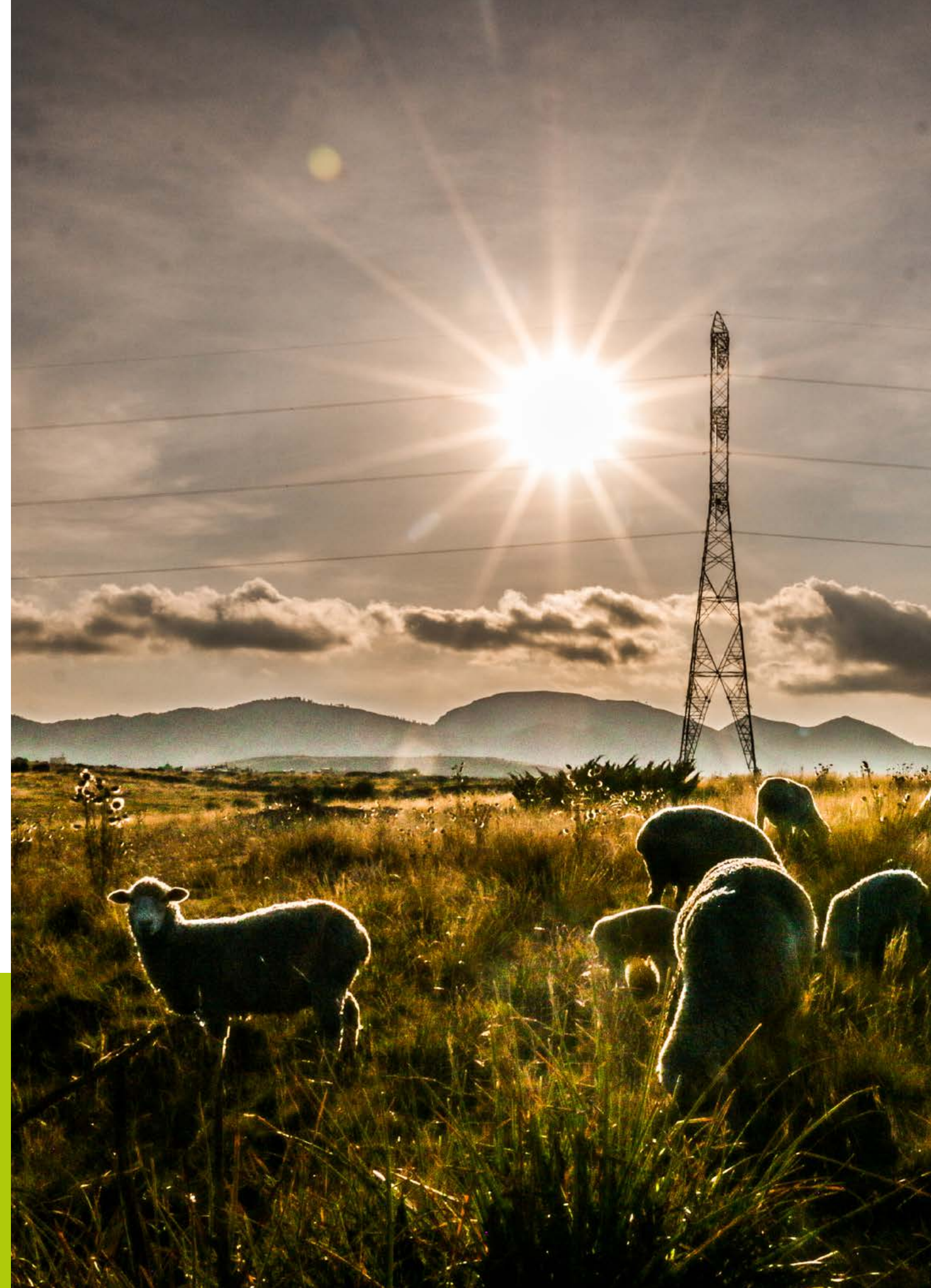
Optimizaremos las líneas de transporte de energía eléctrica por medio del tendido de dobles circuitos de la infraestructura existente.

Seguiremos incrementando el acceso al servicio eléctrico de las comunidades, mejorando así las condiciones de vida de las poblaciones más apartadas.

Guatemala - Eebis

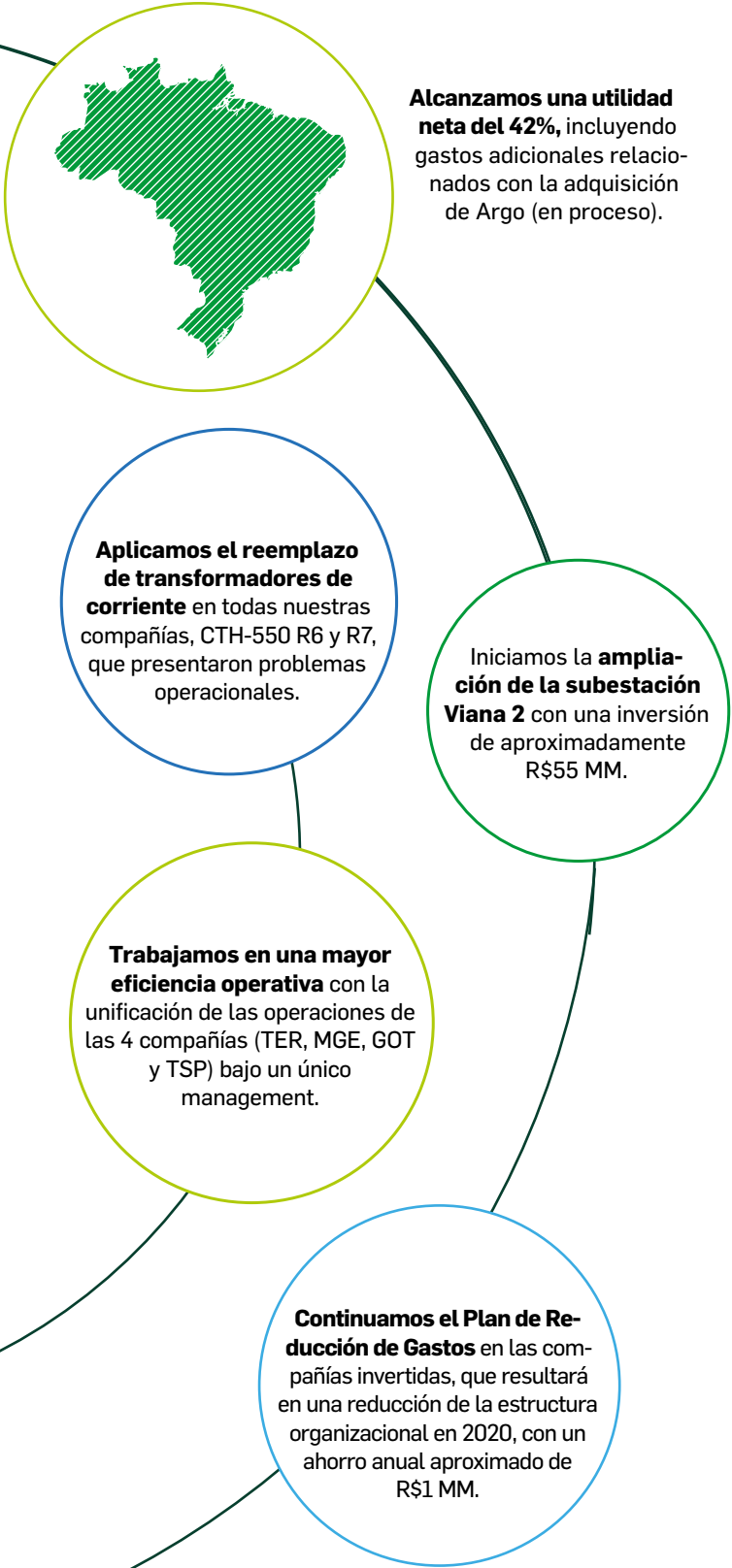
Lo que logramos en 2019

- **Recibimos el reconocimiento de la Comisión Nacional de Energía Eléctrica** para el peaje que remunera el proyecto Anillo Pacífico Sur, tras un exitoso proceso de presentación de todos los costos asociados a la inversión. Este es el primer proyecto realizado por iniciativa privada y culminado al 100% en Guatemala.
- **El proyecto Anillo Pacífico Sur cuenta con 96 kilómetros de líneas de transmisión** y siete subestaciones que conectan a los ingenios azucareros.



Brasil - Gebras

Lo que logramos en 2019



Nuestros retos

Reestructuraremos la deuda de nuestras compañías, alentada por un contexto de baja tasa de interés, buena liquidez en el mercado de capitales brasileño, bajo nivel de deuda de nuestros activos y un flujo de caja confiable.

Incrementaremos la sinergia con Argo (en proceso) para lograr eficiencias en el corto y largo plazo.

En Brasil, junto con la compañía española Red Eléctrica Internacional, iniciamos el proceso para adquirir el 100%, y en partes iguales, de la compañía brasileña Energia Empreendimentos e Participações S.A. (Argo).



Transportamos la energía que llega a la ciudad de Sao Paulo (Brasil)

Distribución

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

En 2019 llegamos a 7,4 millones de clientes, de los cuales 4,1 millones están en el mercado de electricidad y 3,3 millones en gas natural.

Colombia



Perú



1º
en el
mercado

377
colaboradores

75,2%
cuota de
participación

127
kilómetros de
gasoductos

952.682
clientes

11.038
kilómetros de
redes de
distribución

61
subestaciones

100%
disponibilidad
activos en
distribución
de gas



4%
de cuota de
participación

245.990
clientes

11
provincias,
con presencia

605
colaboradores:
377 Cantalloc
y 228 Electro
Dunas



14
subestaciones
de transformación

6.000
kilómetros de re-
des de distribución

2.444
subestaciones
de distribución

5.402
kilómetros
cuadrados,
es el área de
distribución



146
trabajadores

360
kilómetros de
gasoductos

3
centros
operacionales

3
Gates

1.750
kilómetros
de redes de
distribución

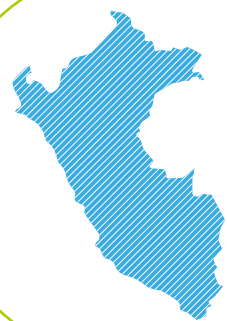
Más de
61.000
clientes

99%
disponibilidad
del Sistema de
Distribución

100%
de ejecución del
Plan de Manteni-
miento

Perú - Cálidda

Lo que logramos en 2019



Continuamos con la masificación del gas natural en Lima y Callao.

Impulsamos el financiamiento no bancario.

En movilidad, implementamos una estación de gas natural licuado.

Tendimos 1.474 kilómetros de redes de distribución.

Ofrecimos el servicio de financiamiento de secadoras de gas natural.

Ascendimos 18 puestos en el ranking de Monitor Merco de Reputación Empresarial.

Registramos una cifra récord de 191.466 conexiones.

Creamos el Comité de Gobierno Corporativo y recibimos el reconocimiento de la Bolsa de Valores de Lima y EY Perú como una de las empresas líderes en buen Gobierno Corporativo.

Iniciamos la implementación del SAP S/4 Hana, con el cual buscamos la simplificación y estandarización de la operación, así como la movilidad.

Nuestros retos

Tenderemos 1.600 kilómetros de redes de distribución

Alcanzaremos así la cifra de 1,2 millones de clientes

Posicionaremos al GNV / GNL como alternativas de combustible limpio y sostenible en el transporte urbano e interprovincial

Incrementaremos la capacidad de nuestros *gates*

Mantener nuestra calificación crediticia de grado de inversión y obtener financiamiento a tasas mínimas en el mercado por USD120 millones para la expansión de nuestras redes

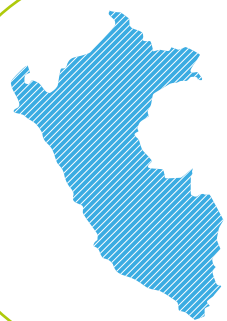
Disminuimos el indicador de frecuencia de accidentes incapacitantes (IFIT AT) en un 65 % respecto del año 2018: **más de 4 millones de horas/hombre trabajadas sin accidentes incapacitantes.**



Colaboradores de Cálidda en el City Gate de Lurin en Lima

Perú - Electro Dunas

Lo que logramos en 2019



En agosto, la Bolsa de Valores de Lima adjudicó al Grupo Energía Bogotá el 100% de las acciones de Dunas Energía.

Somos la empresa distribuidora del Perú con los mejores estándares de calidad de servicio Saifi y Saidi.

Integramos los **principios de buen Gobierno Corporativo** en nuestra estructura.

Pusimos en servicio la **Central de Generación Distribuida de Pedregal de 18,3 MW.**

Financiamos la ejecución del **Museo Arqueológico de Chíncha.**

Con Cantalloc continuamos la **expansión de servicios** creciendo en la zona Norte de ELD.

Fortalecimos la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con la ejecución del 100% del Plan Anual.

Mejoramos en más del 100% el **índice de frecuencia de accidentes totales.**

Nuestros retos

Aseguraremos el crecimiento rentable del negocio con nuevos proyectos de expansión en distribución, subtransmisión y generación, ampliación de la concesión, búsqueda de negocios con privados, incursión en el microcrédito y mayor captación de clientes.

Fortaleceremos y avanzaremos en la cultura SST en todos los procesos para el cuidado de nuestra gente.

Implementaremos iniciativas de Valor Compartido acordes con el alcance de los proyectos y los objetivos del negocio.

Mejoraremos la percepción de los clientes y la calidad del servicio creando una conexión virtuosa para desarrollar nuevos productos y servicios.

Buscaremos la eficiencia operacional en los procesos mediante la optimización de los recursos, reducción de las pérdidas, automatización y digitalización de los procesos.

Incluiremos la innovación y nuevas tecnologías para el crecimiento y desarrollo del negocio de distribución (automatización de la red smartmetering, smartgrids, storage, subestaciones digitales, alumbrado led, eficiencia energética).

Consolidaremos el crecimiento de Cantalloc con terceros.

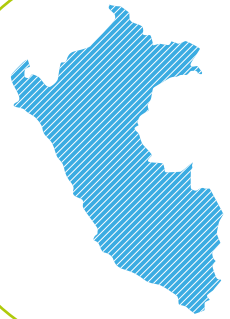
Ampliaremos la oferta de Perú Power Company para la industria con el desarrollo de proyectos de cogeneración y eficiencia energética.



Colaboradores en instalación Ica, Perú

Perú - Contugas

Lo que logramos en 2019



Cifra récord: superamos las **60.000 conexiones**, lo que significa que el gas natural se está masificando con rapidez en Ica y que cada vez más familias disfrutan de un energético seguro y amigable con el medioambiente.

Nuestro programa de Valor Compartido **NutriContugas** **ganó el galardón al mejor proyecto de Sostenibilidad en los X Premios Corresponsables** celebrados en España, en el que participaron más de 600 empresas de América Latina.

El 97% de los trabajadores contaron con, al menos, cuatro capacitaciones de SST.

Refinanciamos un crédito sindicado el 30 de septiembre de 2019 por un monto de USD355 millones

Con cerca de un millón y medio de horas trabajadas, **no hubo accidentes incapacitantes ni fatalidades.**

Nuestros retos

Implementaremos el Plan de Ahorros y Sinergias que permita una mayor eficiencia operativa.

Implementaremos el Modelo de Sostenibilidad y realizaremos la medición efectiva de las iniciativas de inversión social y Valor Compartido inculcando y demostrando nuestra Conciencia Social.

Realizaremos una transformación cultural apalancados en los atributos culturales y basados en un desarrollo de competencias.

Aseguremos el crecimiento rentable del negocio con la adjudicación de nuevos proyectos de expansión y búsqueda de negocios con privados.

Implementaremos la iniciativa Visión Zero y avanzaremos en la cultura SST en todos nuestros procesos para el cuidado de nuestra gente con una visión de cero accidentes, Primero la Vida.



Colaborador de Contugas en el Centro Operacional de Chíncha de Perú



Represa del Guavio propiedad de Emgesa

Generación

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

Nuestra apuesta es buscar soluciones energéticas de baja emisión para facilitar la transición hacia una matriz energética diversificada y sostenible.

Lo que logramos en 2019

Con Emgesa nos posicionamos como la empresa número 1 del mercado de generación eléctrica en Colombia por capacidad instalada y volumen de generación de energía.

Iniciamos la instalación del **primer sistema de almacenamiento con baterías en Colombia**, brindando así una capacidad adicional de 7 MW a la central Termozipa.

Ejecutamos el **proyecto de automatización y telecontrol** que les permite a las centrales Darío Valencia, Laguneta y El Salto contar con telecomando desde la central Guaca.

Como Grupo Empresarial, **incursionamos en el negocio de generación en Perú** con la adquisición de Perú Power Company como parte del Grupo Electro Dunas.

Nuestros retos

Seguiremos apostándonos al fortalecimiento y posicionamiento de Emgesa en el mercado, en un contexto de transición energética, como nuestro vehículo para el crecimiento en el negocio de generación en Colombia.

Haremos seguimiento y gestión regulatoria a los cambios propuestos en proyectos de ley, así como por la Misión de Transformación Energética y la agenda regulatoria de la CREG.

Fomentaremos el crecimiento en el mercado peruano en una coyuntura de sobreoferta y bajos precios del mercado de generación.

Buscaremos oportunidades de crecimiento en generación en mercados donde tenemos presencia como Grupo Empresarial.

El renacer de la torre 473N

La torre 473N se levanta majestuosa en la vereda Campucana, Putumayo. Durante las obras nunca interrumpimos el servicio de energía.

Los habitantes de Putumayo estuvieron a punto de sufrir un apagón tras un deslizamiento de tierra que afectó una torre de transmisión de energía. Un equipo del GEB, en medio de difíciles condiciones y en tiempo récord, levantó una nueva torre, la 473N.

En la parte alta de la vereda Campucana (Putumayo), un aguacero desprendió decenas de metros cúbicos de barro y material vegetal de una montaña, que golpearon con toda su fuerza la torre 472, de 34 metros y con cerca de 11 años de operación dentro de la línea Tesalia-Jamondino (Teja). A la torre se le doblaron las dos patas de uno de sus lados, pero no cayó y siguió operando. Así que no generó alerta en la sala de monitoreo del GEB. De haberse caído, no habríamos podido garantizar la Sostenibilidad del sistema de energía eléctrica en el sur de Colombia ni la interconexión con Ecuador. Pero los colaboradores de nuestra Gerencia de Mantenimiento que inspeccionaban la línea se percataron del hecho y lo reportaron. Al día siguiente, un equipo se desplazó desde Pitalito (Huila) hasta el lugar para hacer la evaluación. El recorrido duró tres horas en carro y cuatro más a pie por un camino fangoso y accidentado, hasta la torre 472. A su regreso a Mocoa, el equipo entregó el diagnóstico: la torre tenía fracturadas dos de sus patas y estaba en riesgo de caerse. No podíamos intervenir en el sitio porque



Después de arduas jornadas se levantó la torre que permite que al sur del país le llegue el servicio de energía eléctrica

era inminente un nuevo deslizamiento, así que la recomendación fue, para evitar un apagón, dejar quieta la torre e implementar una variante temporal con las estructuras de una línea cercana, la Mocoa-Jamondino (Moja), fuera de servicio desde 2017. Luego, sugerimos deshabilitar el tramo entre las torres 470 y 507 de la línea Teja para trabajar en la zona afectada sin interrumpir la transmisión de energía. “Iniciamos las tareas de ingeniería para establecer cómo y por dónde se conectarían con la variante temporal. Luego, comenzamos las tareas prediales, legales y sociales, y la construcción de la variante temporal de 1,2 kilómetros”, explica Javier Aponte, ingeniero de la Gerencia de Mantenimiento del GEB. En paralelo, realizamos los estudios técnicos y la ingeniería para la solución definitiva en la línea Teja y para dismantelar, controladamente, la torre 472. Aquella debía estar implementada, a más tardar, el 10 de marzo de 2019. La mejor opción era eliminar del trazado a la 472 y darle paso a una nueva estructura de 70 metros, bautizada como la 473N.

A lomo de mula y helicóptero

Para ganarle la batalla al tiempo, utilizamos la cabeza de la torre 473 y el resto lo construimos. A mediados de febrero hicimos el desmonte de las torres 472 y 473. Fue una operación muy compleja porque nuestros colaboradores debían estar listos en el sitio de encuentro en Mocoa desde las cuatro de la mañana para emprender una caminata de cuatro horas al sitio de trabajo. “Adecuamos seis kilómetros de esa difícil trocha y empleamos mulas y motocicletas con platonos pequeños para transportar algunos materiales. Estos vehículos podían llegar hasta cierto punto y de allí tocaba seguir caminando”, relata Aponte. Dubán Suárez, inspector de mantenimiento de líneas, recuerda que la jornada de trabajo en esos 1.643 metros sobre el nivel del mar era de siete de la mañana a dos de la tarde porque llovía mucho. “Los muchachos almorzaban en las alturas. A pesar de que en la zona el clima es caluroso y húmedo, arriba la lluvia se sentía como alfileres atravesando la piel”, afirma Leonardo Galeano, inspector de mantenimiento de líneas.



Jornada de construcción de la torre 309, segundo tramo proyecto Tesalia - Alférez en Pradera, Valle del Cauca

Las 30 toneladas de la torre 473N, que llegaron a Mocoa desde Bogotá a finales de enero, las trasladamos hasta la Campucana en 258 viajes de helicóptero. “Nos tardamos 40 días en su montaje. El 10 de marzo de 2019, justo el día en que se cumplía la fecha límite para que estuviera implementada la solución definitiva, se normalizó y energizó la línea en el tramo que estaba fuera de servicio”, concluye, con satisfacción, Aponte.

“Todos trabajamos fuertemente para cumplirles al GEB y a Colombia, en los tiempos fijados y respetando los protocolos de seguridad e ingeniería. Este es un ejemplo claro de nuestro Desempeño Superior”.
Javier Aponte, ingeniero de la Gerencia de Mantenimiento del GEB.



Gobierno
Corporativo

56- Gobierno Corporativo
72- Ética y Transparencia

La presidente del GEB, Astrid
Álvarez, con el equipo directivo de GEB
y Sucursal de Transmisión

El pilar del crecimiento

Como Grupo Empresarial promovemos la transparencia, la construcción de confianza y las relaciones genuinas de largo plazo con nuestros grupos de interés. Así lo gestionamos en 2019.

¿Por qué es importante? (103-1)

En 2016 decidimos fortalecer nuestro Gobierno Corporativo para que estuviera alineado con los más altos estándares internacionales. Y, así lo hemos cumplido: a 2019 contamos con el 92,6% de las recomendaciones de la Circular 028 de 2014 - Código País de la Superintendencia Financiera de Colombia, que recoge los principios en materia de Gobierno Corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde).

La toma de decisiones estratégicas como Grupo Empresarial nos ha permitido madurar nuestro Modelo de Gobierno Corporativo y ser referentes de otras compañías y Grupos Empresariales. Estas son:

- Aumento en el número de miembros independientes: pasaron del 25% al 44,4% de la Junta Directiva. Es decir, cuatro de nueve miembros, como mínimo: Sin embargo, durante el 2019 en el GEB tuvimos seis miembros independientes.
- Presidencia de la Junta Directiva: por primera vez, en 2019 el presidente de nuestra Junta Directiva fue un miembro independiente.
- Independencia de la Junta: establecimos criterios de independencia más estrictos, con base en los esquemas de empresas líderes en la región y las sociedades listadas en la Bolsa de Nueva York.
- Distribución de utilidades: el Distrito votará favorablemente la distribución de dividendos cuando el proyecto de reparto haya sido re-

- comendado por la Junta Directiva, conforme al mecanismo de depuración de utilidades previsto por la ley.
- Mayor participación de accionistas minoritarios: antes, los accionistas minoritarios podían solicitar la convocatoria de la Asamblea cuando representaban el 25% del total de las acciones. Ahora pueden convocar con el 10 %.

¿Cómo lo gestionamos? (103-2) (103-3)

Estructura de gobierno (102-18)

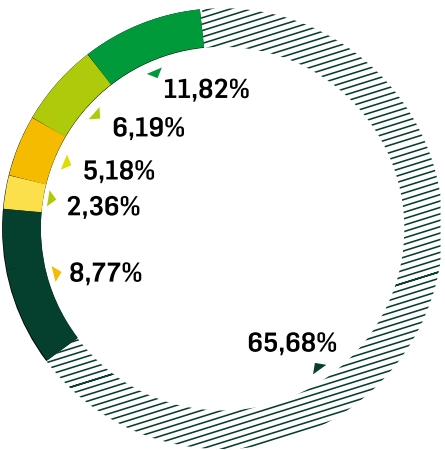
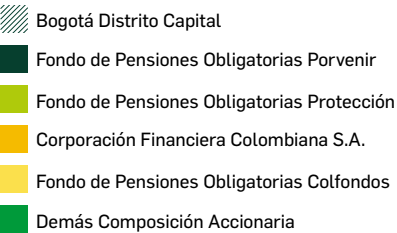
Los principales órganos que componen nuestra estructura de Gobierno Corporativo ejercen la dirección, administración y fiscalización de la sociedad. Son los siguientes:



Composición accionaria del Grupo Energía Bogotá en 2019*

(102-7) (Propio)

(*) A 31 de diciembre de 2019



Teniendo en cuenta que como Grupo Empresarial contamos con una estructura de propiedad institucional predominante, no existen relaciones familiares entre los titulares de participaciones significativas.

Asamblea General de Accionistas del GEB

Cuenta con su propio reglamento y es el máximo órgano del Grupo Energía Bogotá, es el responsable de fijar directrices, así como de orientar y evaluar la gestión de los miembros de la Junta Directiva y de los representantes legales de la compañía. Sus miembros son los titulares de acciones, por lo que se constituye en el principal escenario para suministrar información e interactuar con los accionistas. Solo en casos concretos, la Asamblea General de Accionistas puede delegar el ejercicio de alguna de sus funciones en la Junta Directiva o en el presidente, teniendo en cuenta siempre lo que señala el parágrafo primero del artículo 58 de los Estatutos Sociales.

En consideración a la calidad del Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P como emisor de la Bolsa de Valores de Colombia, teniendo en cuenta que en la medida que nuestro accionista mayoritaria es el Distrito Capital de Bogotá y, que, además contamos con la participación de accionistas minoritarios, entre otros, inversionistas individuales e institucionales como algunos fondos de pensiones, cumplimos con los estándares y requisitos de revelación de información previstos por las disposiciones legales, las directrices de la Superintendencia Financiera de Colombia, las disposiciones del Sistema Integral de Información del Mercado de Valores (SIMEV) y los altos estándares locales e internacionales en materia de transparencia .

Cabe señalar que el segundo accionista, Porvenir, y el cuarto, Corficolombiana, son parte del Grupo Aval, uno de los conglomerados financieros más importantes de Colombia.

Reiteramos nuestro compromiso con los altos estándares de Gobierno Corporativo y de transparencia, los cuales hemos recogido en el Código de Gobierno Corporativo, en la Política de Gobierno Corporativo y en la Política de Revelación de Información; estos instrumentos garantizan que todas nuestras actuaciones se enmarquen en un trato equitativo para todos.

Adicionalmente, contamos con la Gerencia de Relación con el Inversionista para atender consultas puntuales (de los inversionistas), sea vía telefónica o a través de comunicaciones escritas remitidas a la dirección física del Grupo Energía Bogotá o mediante correo electrónico (ir@geb.com.co).

Junta Directiva

(102-18) (102-19) (102-22) (102-25) (102-26) (Propios - asistencia, antigüedad y experiencia Junta Directiva)

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

Una de sus responsabilidades es velar por el cumplimiento de la ley, de los Estatutos, del Código de Gobierno Corporativo y de los compromisos que hemos adquirido como empresa en el desarrollo de nuestro objeto social y los compromisos en torno a temas ambientales y sociales.

También revisa 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 el Grupo Energía Bogotá. Nueve miembros la componen, elegidos por la Asamblea General de Accionistas mediante el sistema de cociente electoral para períodos de dos años.

- 1

Beatriz Elena Arbeláez Martínez
(102-23)

- Secretaria de Hacienda de la Alcaldía Mayor de Bogotá hasta diciembre de 2019 y vicepresidenta financiera del Banco de Comercio Exterior de Colombia S.A.
 - Economista.
 - Master en Finanzas.
 - No independiente.
 - Designada por el Distrito Capital del 2016 al 2019.
 - Comité Financiero y de Inversiones.
 - 100% de asistencia.
 - No declaró eventuales conflictos de intereses en 2019.

- 4

Jaime Eduardo Ruiz Llano

- Ingeniero civil y magíster en Ingeniería Civil.
 - Independiente.
 - Designada por el Distrito Capital del 2016 al 2019.
 - Vicepresidente de la Junta Directiva 2019.
 - Presidente del Comité de Gobierno Corporativo desde el 30 de abril de 2019.
 - Miembro del Comité de Auditoría y Riesgos desde el 30 de abril de 2019.
 - 86% de asistencia.
 - Reportó un eventual conflicto de intereses en la sesión del 21 de febrero de 2019, como consta en el Acta n.º 1607, en relación con su participación en las discusiones relacionadas con el punto “Proyecto Tominé”.

- 2

Gisele Manrique Vaca

- Abogada.
 - No independiente.
 - Designada por el Distrito Capital del 2016 al 2019.
 - Miembro del Comité de Compensaciones hasta el 29 de abril de 2019.
 - Miembro del Comité de Gobierno Corporativo desde el 30 de abril de 2019.
 - 100% de asistencia.
 - No declaró eventuales conflictos de intereses en 2019.

- 5

Margarita María Rehbein Dávila

- Ingeniera biomédica.
 - Magíster en Ingeniería Industrial.
 - Independiente.
 - Designada por el Distrito Capital del 2016 al 2019.
 - Presidente del Comité de Compensaciones desde el 30 de abril de 2019.
 - Miembro del Comité del Gobierno Corporativo.
 - 95% de asistencia.
 - No declaró eventuales conflictos de intereses en 2019.

- 6

Marc Willy Eichmann Perret

- Ingeniero mecánico.
 - MBA de la Escuela de Negocios Darden de la Universidad de Virginia.
 - Independiente
 - Designado el 28 de marzo de 2019 por los accionistas minoritarios con mayor participación accionaria en la sociedad.
 - Miembro de los Comités de Compensaciones y Auditoría y Riesgos desde el 30 de abril de 2019.
 - 90% de asistencia.
 - No declaró eventuales conflictos de intereses en 2019.

- 3

Gustavo Antonio Ramírez Galindo

- Vicepresidente de Inversiones de la Corporación Financiera Colombiana.
 - Ingeniero eléctrico y magíster en Economía.
 - No independiente.
 - Designado por Corficolombiana y Fondos de Pensiones Porvenir entre 2014 y 2019.
 - Presidente de los Comités de Auditoría y Riesgos Compensaciones hasta abril de 29 de abril de 2019.
 - Miembro del Comité Financiero y de Inversiones desde el 30 de abril de 2019.
 - 95% de asistencia.
 - Como miembro de la Junta Directiva de Promigas manifestó en la sesión del 29 de agosto de 2019, como consta en el Acta n.º 1616, un eventual conflicto de intereses en el punto “Presentación TGI”.
 - De igual manera, manifestó en la sesión del 25 de septiembre de 2019 un eventual conflicto de intereses, como consta en el Acta n.o 1618, en el punto “Presentación Electro Dunas S.A.S. Perú, Power Company S.R.L. y Cantalloc S.R.L”, específicamente en los negocios de cogeneración.



- 7

Rafael Simón Herz Stenberg

- Asesor independiente en el sector minero-energético, de infraestructura y de Sostenibilidad del negocio.
 - Vicepresidente de la Asociación Colombiana del Petróleo.
 - Magíster en Economía.
 - Designado por Fondos Protección desde 2016 hasta 2019.
 - Presidente de la Junta Directiva 2019.
 - Presidente del Comité Financiero y de Inversiones hasta el 29 de abril de 2019.
 - Miembro de los Comités Financiero y de Inversiones, y de Compensaciones.
 - 100% de asistencia.
 - No declaró eventuales conflictos de intereses en 2019.

- 8

Roberto Holguín Fety

- Economista.
 - Independiente.
 - Designado por el Distrito Capital de 2017 hasta 2019.
 - Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos desde el 30 de abril de 2019.
 - Miembro del Comité Financiero y de Inversiones desde el 30 de abril de 2019.
 - 100% de asistencia.
 - Manifestó en la sesión del 29 de agosto de 2019, como consta en el Acta n.º 1616, un eventual conflicto de intereses en el punto “Crédito sindicado Davivienda” por ser miembro de la Junta Directiva de esa entidad financiera.

- 9

Carlos Alberto Sandoval Reyes

- Administrador y economista.
 - Magíster en Política Pública y Estudios Fiscales de la Universidad de Bath.
 - Independiente.
 - Designado por el Distrito Capital de 2016 hasta 2019.
 - Presidente del Comité de Gobierno Corporativo desde el 30 de abril de 2019.
 - Miembro del Comité de Auditoría y Riesgos desde el 30 de abril de 2019.
 - 100% de asistencia.
 - No declaró eventuales conflictos de intereses en 2019.

Comités de la Junta Directiva

(102-22) (102-19) (102-20)
(102-18)

Para realizar su labor, nuestra Junta Directiva cuenta con el apoyo de los comités de Gobierno Corporativo, de Auditoría y Riesgos, Financiero y de Inversiones, y de Compensaciones. Cada uno tiene su reglamento independiente de funcionamiento y sus miembros son designados por la Junta Directiva para desempeñar sus funciones por el mismo periodo, aunque pueden ser removidos en cualquier momento.

Los comités tienen como responsabilidad presentar periódicamente informes sobre los temas que les conciernen además de proponer y supervisar el cumplimiento de las medidas de gobierno corporativo adoptadas en el Grupo.

Como consecuencia de la designación de Marc Willy Eichmann Perret por parte de la Asamblea General de Accionistas, en marzo de 2019, como nuevo miembro de la Junta Directiva, realizamos ajustes en la conformación de los comités. Presentamos la información relacionada con la conformación antes y después de esta decisión tomada por la Junta Directiva en la sesión del 29 de abril de 2019.



1 Comité de Gobierno Corporativo

Propone y supervisa el cumplimiento de las medidas de Gobierno Corporativo adoptadas en nuestro Grupo Empresarial. Asimismo, hace recomendaciones relacionadas con el Modelo de Gobierno que nos guía.

Conformación del comité del 1 de enero al 29 de abril de 2019

- Luis Fernando Uribe Restrepo
Presidente del comité
- Margarita María Rehbein Dávila
- Carlos Alberto Sandoval Reyes
- Roberto Holguín Fety

Conformación del comité desde el 30 de abril de 2019

- Carlos Alberto Sandoval Reyes
Presidente del comité
- Roberto Holguín Fety
- Margarita María Rehbein Dávila
- Gisele Manrique Vaca



Escanee para ver la
Política de Gobierno
Corporativo



2 Comité de Compensaciones

Es el encargado de analizar y discutir los temas referentes a la compensación de nuestros empleados: compensación fija y variable, incentivos y beneficios, relaciones obrero patronales y relaciones industriales; esto con el objetivo de hacer recomendaciones especializadas a la Junta Directiva, a la que apoya en el ejercicio de sus funciones de carácter decisorio o de asesoramiento relacionadas con el nombramiento y la remuneración de los miembros de la Junta Directiva y de la Alta Gerencia.

Conformación del comité del 1 de enero al 29 de abril de 2019

- Gustavo Antonio Ramírez Galindo
Presidente del comité
- Rafael Simón Herz Stenberg
- Gisele Manrique Vaca

Conformación del comité desde el 30 de abril de 2019

- Margarita María Rehbein Dávila
Presidente del comité
- Marc Willy Eichmann Perret
- Rafael Simón Herz Stenberg
- Gustavo Antonio Ramírez Galindo



3 Comité de Auditoría y Riesgos

(102-29) (102-30) (102-31) Cumple las funciones que le corresponden conforme a la ley, los Estatutos y su reglamento. Entre otros temas, supervisa y evalúa el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna, que incluye los riesgos del negocio y los procesos de la sociedad, así como el Sistema de Control Interno de la sociedad para recomendar y emitir concepto a la Junta Directiva.

Conformación del comité del 1 de enero al 29 de abril de 2019

- Gustavo Antonio Ramírez Galindo
Presidente del comité
- Luis Fernando Uribe Restrepo
- Rafael Simón Herz Stenberg

Conformación del comité desde el 30 de abril de 2019

- Roberto Holguín Fety
Presidente del comité
- Marc Willy Eichmann Perret
- Rafael Simón Herz Stenberg
- Jaime Eduardo Ruiz Llano
- Carlos Alberto Sandoval Reyes



4 Comité Financiero y de Inversiones

Analiza las oportunidades de nuevos negocios y la redefinición de las inversiones existentes para hacerle recomendaciones especializadas a la Junta Directiva, a la que apoya en el ejercicio de sus funciones de carácter decisorio relacionadas con sus competencias. Además, hace seguimiento a la gestión financiera de la sociedad y del Grupo Energía Bogotá.

Conformación del comité del 1 de enero al 29 de abril de 2019

- Rafael Simón Herz Stenberg
Presidente del comité
- Beatriz Elena Arbeláez Martínez
- Jaime Eduardo Ruiz Llano
- Roberto Holguín Fety

Conformación del comité desde el 30 de abril de 2019:

- Jaime Eduardo Ruiz Llano
Presidente del comité
- Rafael Simón Herz Stenberg
- Roberto Holguín Fety
- Beatriz Elena Arbeláez Martínez
- Gustavo Antonio Ramírez Galindo

Proceso de nombramiento de los miembros de la Junta Directiva

(102-24)

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Asamblea General de Accionistas, en el Reglamento de la Junta Directiva y en la Política de Nominación, Sucesión y Remuneración de la Junta Directiva, la Asamblea General de Accionistas, en sesión ordinaria del 28 de marzo de 2019, nombró a las personas que reúnen las más altas calidades profesionales y personales, sin distinción de género, raza, grupo étnico o nacionalidad.

De acuerdo con lo establecido por las normas comerciales y los Estatutos Sociales, en caso de que se trate de elegir a dos o más personas para integrar la Junta Directiva, se dará aplicación al sistema de cuociente electoral con el fin de asegurar a las minorías su derecho de representación.

Conforme al Decreto 3923 de 2006 y en la medida en que deben elegirse miembros independientes, se deberán llevar a cabo dos votaciones: una de ellas para elegir a los miembros independientes exigidos legal o estatutariamente, y otra para la elección de los miembros restantes, salvo que en una sola votación se asegure que se logra el número mínimo de miembros independientes exigido legal o estatutariamente. En ambas votaciones se debe aplicar el sistema de cuociente electoral.

El Código de Comercio establece que el sistema de cociente electoral consiste en sumar el total de votos válidos emitidos y dividir entre el número de cargos por proveer. El número de votos a favor de cada lista se dividirá por el cociente obtenido; este registra el número de cargos a los que tiene derecho cada lista. Si se agotan las listas con cocientes en número entero, se acudirá al residuo de cada una de las operaciones. Los cargos restantes se proveerán en atención al número mayor obtenido en el residuo por cada lista, hasta agotar el número de miembros requeridos. Por último, en caso de empate de los residuos, se decidirá a la suerte.

El proceso que se surtió para la elección de la Junta Directiva tuvo en cuenta los compromisos adquiridos por el GEB. En particular, el marco normativo introducido por la entrada en vigor del Acuerdo de Accionistas ofrecido por el Distrito Capital en el Proceso de Democratización y que fue depositado ante la administración de la sociedad, y de la Política de Nominación, Sucesión y Remuneración de la Junta Directiva. Así se eligió la Junta Directiva:

- El día en que realizamos la convocatoria a la Asamblea General de Accionistas publicamos en la página web del GEB el listado de los 10 principales accionistas minoritarios, conforme a la información expedida por el revisor fiscal.



Asamblea ordinaria de accionistas realizada en marzo de 2019

Esto con el fin de que los diez o cuatro principales accionistas minoritarios le remitieran al Distrito Capital su candidato a miembro independiente para que fuera incluido en el sexto renglón de la lista de candidatos del Distrito, de conformidad con lo previsto en el mencionado Acuerdo de Accionistas.

- Posteriormente, los cuatro accionistas minoritarios (Fondo de Pensiones Obligatorias Porvenir Moderado, Fondo de Pensiones Obligatorias Protección Moderado, Corporación Financiera Colombiana S.A. y Fondo de Pensiones Obligatorias Colfondos Moderado) usaron, por primera vez, la prerrogativa otorgada por el Distrito Capital y designaron a Marc Willy Eichmann Perret como candidato a ocupar el sexto renglón de la lista única que el accionista mayoritario presentaría a consideración de la Asamblea General de Accionistas, de conformidad con el Acuerdo de Accionistas entre ellos suscrito.
- Una vez designado el candidato del sexto renglón, el Distrito Capital remitió a la administración de la compañía la lista única de los nueve candidatos a miembros de la Junta Directiva, incluyendo al candidato remitido por los cuatro minoritarios con mayor participación accionaria en la sociedad, para verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades necesarios para ocupar el cargo de miembro de la Junta Directiva.

- Nuestra Vicepresidencia Jurídica y de Cumplimiento, con el apoyo del asesor externo Governance Consultants S.A.S., presentó a los comités de Compensaciones y de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva el informe correspondiente al cumplimiento de los requisitos y calidades por parte de los candidatos, con el fin de que estos comités, en sesión conjunta del 18 de marzo de 2019, pudieran llevar a cabo la verificación del cumplimiento de los requisitos para su designación. Posteriormente, la Junta Directiva, en sesión extraordinaria del 27 de marzo de 2019 y siguiendo la recomendación de los comités de Compensaciones y Gobierno Corporativo, aprobó presentar a consideración de la Asamblea General de Accionistas la lista única de candidatos a miembros de la Junta Directiva del GEB.
- Finalmente, la Asamblea General de Accionistas aprobó, con el voto favorable del 98,21%, la designación de la lista única de candidatos presentada por el accionista mayoritario en la sesión del 28 de marzo de 2019, según consta en el Acta n.º 083.

Política de Remuneración de la Junta Directiva

(102-35) (102-36) (102-37)

Por disposición de la Asamblea General de Accionistas y de conformidad con lo indicado en la Política de Nominación, Sucesión y Remuneración de la Junta Directiva del GEB, se reconoce por concepto de honorarios el equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por participación en cada sesión y hasta por dos sesiones de Junta dentro del mismo mes. Los miembros de los comités de la Junta Directiva perciben honorarios por su participación en cada reunión en el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de los honorarios vigentes para las reuniones de la Junta Directiva y hasta por dos sesiones de comité dentro del mismo mes, de conformidad con lo aprobado por la Asamblea General de Accionistas el 2 de octubre de 2018, como consta en su Acta n.º 82.

Procesos de evaluación de la Junta Directiva y Alta Gerencia

(102-28)

Cada año, nuestra Junta Directiva, con el apoyo de un asesor externo (Governance Consultants S.A.) y con la revisión previa del Comité de Gobierno Corporativo, lleva a cabo un proceso de evaluación como órgano colegiado sobre la operación, los temas que aborda, el cumplimiento de deberes y expectativas, y el trabajo de sus comités. Anualmente, ante la Asamblea General de Accionistas se presenta un informe con los resultados de dicho proceso.

En diciembre de 2019 y enero de 2020 se realizó la autoevaluación de la Junta Directiva, así como una evaluación por pares y desde la Alta Gerencia. Dentro de las principales fortalezas identificadas en el proceso de evaluación de nuestra Junta Directiva se encuentra el enfoque adecuado en relación con los temas materiales del GEB, que ha incidido en una positiva percepción respecto del aporte de este órgano colegiado para la generación de valor y la preservación de la visión institucional de largo plazo del Grupo Empresarial. Adicionalmente, destacó la dinámica de trabajo en equipo, con un alto nivel de profesionalismo, confianza para llevar las discusiones y una dinámica de comunicación abierta y articulada entre sus miembros y con la Alta Gerencia.

En cuanto a las oportunidades de mejora, nuestra Junta Directiva identificó la necesidad de seguir madurando el modelo operativo con los comités, relacionado con el nivel de delegación desde la Junta Directiva, así como el rol con respecto a su interacción con la Alta Gerencia.

La metodología de la autoevaluación y evaluación de la Junta Directiva incluyó el análisis de la efectividad de cada cuerpo colegiado, su dinámica y operación, el trabajo de sus comités, los temas y profundidad con que se abordan los órdenes del día, y la interacción con los equipos de Alta Gerencia de cada compañía. Los resultados han propiciado importantes discusiones en las juntas directivas de nuestro Grupo y la estructuración de planes de acción para seguir avanzando en un proceso de direccionamiento robusto y conforme con las mejores prácticas corporativas en los ámbitos local e internacional.

La Alta Gerencia de nuestro Grupo Empresarial considera que los temas tratados por la Junta Directiva son abordados con enfoque estratégico y con profundidad, y derivan en lineamientos claros que orientan a la Administración. De igual manera, destacamos el trabajo en equipo que realiza la Alta Gerencia con la Junta Directiva, el cual ha creado un nivel de confianza suficiente que contribuye al proceso de toma de decisiones directivas. Finalmente, tanto los miembros de Junta Directiva como la Alta Gerencia del GEB consideran que los comités son un mecanismo efectivo que facilita y agiliza la toma de decisiones de la Junta Directiva.

Alta Gerencia

(102-19) (102-20) (102-26)

Es liderada 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, la Alta Gerencia 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.

Matriz de negocio

El Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P. cuenta con una matriz organizada en Grupos Estratégicos de Negocio y por empresas asociadas, que ejercen su rol de controlador estratégico y establecen los lineamientos y políticas con respecto a temas significativos con el fin de garantizar el direccionamiento cohesionado de nuestras empresas y la unidad de propósito y dirección del Grupo.

Las empresas que conforman el Grupo Empresarial son personas jurídicas independientes con estructuras de administración y gobierno separadas, que se interrelacionan con la matriz y con los Grupos Estratégicos de Negocio, de conformidad con el Modelo de Intervención Corporativa.



Mauricio Vera -
Presidente (E) TGI



Freddy Zuleta -
Gerente Sucursal de
Transmisión Colombia



Martín Mejía
del Carpio -
Gerente General Cálidda



Mauricio Acevedo -
Gerente General
de Trecca y Eebis



Paulo Bacci -
Gerente General
de Contugas



Marcos Díez -
Director Ejecutivo
de Gebbras



Milena Díaz -
Gerente Energy RE

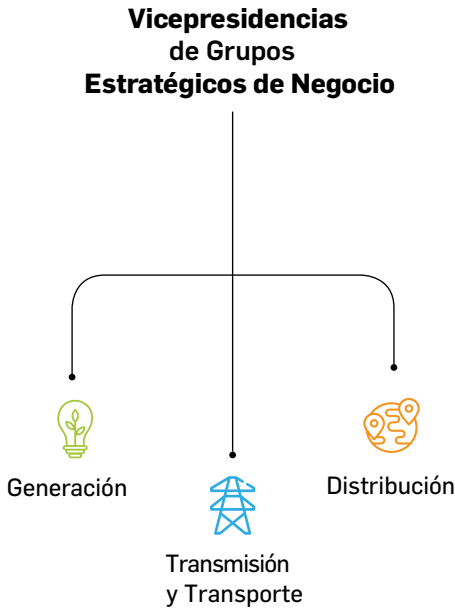


Walter Sciutto -
Gerente General
Electro Dunas



Grupos Estratégicos de Negocio

Agrupan a las empresas del Grupo Energía Bogotá según su actividad y objeto social :



Cada Grupo Estratégico de Negocio 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 la filial y actúa como conector entre la matriz y las empresas. Este interlocutor se denomina vicepresidente del Grupo Estratégico de Negocio.

La Alta Gerencia del GEB es liderada por el Presidente del Grupo, y su composición y estructura es definida por la Junta Directiva.

Seguimiento al cumplimiento de las normas de gobierno corporativo

Desde la Vicepresidencia Jurídica, de Regulación y Cumplimiento de Grupo Energía Bogotá realizamos seguimiento al cumplimiento del Código de Gobierno Corporativo y de todas las normas internas. Nuestros accionistas pueden presentar reclamaciones a la Junta Directiva o al Comité de Gobierno Corporativo para garantizar el cumplimiento efectivo de aquellas.

Entrenamiento a la Junta Directiva

(102-27)

Dentro de los diferentes derechos que le asisten a los miembros de las juntas directivas del GEB y sus empresas filiales por ostentar tal cualidad, se encuentra el derecho de inducción y entrenamiento permanente, conforme con lo establecido en los reglamentos de las juntas directivas. En virtud de la anterior, durante 2019 realizamos las siguientes actividades, adicionales a las inducciones de los nuevos miembros de la Junta Directiva.

- El 2 de diciembre de 2019 llevamos a cabo en las instalaciones del GEB un taller de entrenamiento denominado “La Comunicación en los Equipos Corporativos de Alta Dirección”, dirigido a todos los miembros de las juntas directivas del GEB y sus empresas filiales. Este evento contó con la participación de una reconocida docente del IE Business School de España, quien es especialista en psicología clínica y está certificada como coach ejecutivo y corporativo, y es experta en el desarrollo de competencias personales en todos los niveles de las organizaciones.
- Durante 2019, cada mes impartimos una serie de charlas relacionadas con el Plan Estratégico Corporativo con la participación de conferencistas de talla nacional e internacional: Nicholas Bahr, director global de Gestión de Riesgos Operacional de DuPont; Mark Dorsett, vicepresidente ejecutivo de Prosci; Cecilia Pinzón, senior principal en Korn Ferry; Norman Bay, partner Willkie & Fahr y expresidente de la Comisión Reguladora de Energía; Alejandro Silva, international counsel de Hunton LLC y ex general counsel de IFC, entre otros.
- En estas charlas, dirigidas a los miembros de la Junta Directiva del GEB, se trataron temas como riesgos operacionales en el sector energético, Gestión del Cambio, corriente continua, herramienta para líderes, Transformación Digital, Gobierno Corporativo, economía naranja, entre otros de interés y actualidad.

Información a los accionistas y comunicación con los mismos

(102-21)

Conforme con lo establecido en el Código de Gobierno Corporativo adoptado por el GEB, 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. No obstante, cuando la respuesta a una solicitud de información formulada por un accionista pueda ponerlo en ventaja, dicha información se pondrá a disposición de los demás inversionistas a través de la página web, conforme a las disposiciones regulatorias a la sociedad en su condición de emisor de valores.

En el GEB contamos con una Gerencia de Relación con el Inversionista que tiene como objetivo divulgar a los accionistas e inversionistas, reguladores, 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.

Se trata de información financiera y no financiera que les permite a los diferentes grupos de interés contar con elementos de juicio para la toma de decisiones. Con esta comunicación permanente, la Gerencia de Relación con el Inversionista busca establecer una relación de confianza con los grupos de interés y consolidar el posicionamiento del GEB en los mercados financieros nacional e internacional.

Asimismo, desde el GEB reportamos en 2019, a través del Sistema Integral de Información del Mercado de Valores (Simev), 66 actuaciones consideradas como información relevante, con el propósito de brindar transparencia al mercado de valores y confianza a todos los agentes que participan en él, así como proveer a los grupos de interés la información suficiente para la toma de decisiones. Esto, mediante la divulgación de información que pueda tener algún impacto en el GEB y sus acciones.

Multiplicamos las buenas prácticas de Gobierno Corporativo

- Junto a la Alcaldía Mayor de Bogotá, participamos en noviembre de 2019 en un DEV Talks organizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde), a través de su Centro de Desarrollo, donde compartimos la experiencia en torno a las prácticas promovidas por el GEB en materia de Gobierno Corporativo a partir del Proceso de Democratización de un número de acciones que ostentaba el Distrito Capital de Bogotá. Este evento se llevó a cabo en París y buscaba crear un espacio para que el GEB, en cabeza de su Presidente y tres miembros de la Junta Directiva, compartieran los procesos y los logros del denominado Plan de Reinstitutionalización del Gobierno Corporativo.
- En junio participamos en el V Encuentro de la Liga de Directores, organizado por AT Kearney en alianza con Korn Ferry y la Universidad de los Andes. A este evento asistieron el presidente de la Junta Directiva, uno de sus miembros y la Presidente de la compañía. La Liga de Directores es una plataforma de conocimiento para las empresas líderes en Latinoamérica que forma permanentemente a sus juntas directivas a través de la generación de espacios de debate y construcción de conocimiento conjunto. Se trata de un evento privado del más alto nivel para compañías líderes invitadas directamente por el organizador. El tema propuesto para esta oportunidad fue "El papel del directorio en momentos de crisis". Su propósito era crear conciencia del rol que debe jugar la Junta Directiva en estos momentos, teniendo en cuenta la volatilidad del contexto actual en materia política y los posibles impactos que puedan tener las empresas como consecuencia de la magnificación de los impactos de la circulación de la información en redes sociales. La temática propuesta abarcó cuatro momentos claves en la atención de posibles crisis: anticipación, vivencia, aprendizaje y reflexión personal.
- En noviembre, nuestra Presidente del GEB participó en la XIX Edición del ForoMET: Mujer, Empresa y Tecnología, organizado por MET Community en alianza con el BBVA. Esta ONG internacional promueve el emprendimiento femenino y la Sostenibilidad. La intervención de la Presidente se dio en el panel Inclusión



Participación del presidente de la Junta directiva 2019, Rafael Herz, en foro de la República sobre Gobierno Corporativo



Participación en la XIX edición del Foro MET, en alianza con el BBVA



Nuestra Presidente Astrid Álvarez se reunió con representantes del Foro Económico Mundial - WEF. En la foto con el presidente del WEF, Klaus Schwab



Participación en evento de la Ocde, en Paris (Francia), en un DEV Talks. En la foto la Presidente del GEB con Gabriela Ramos, chief of Staff

Ser miembro del Índice de Sostenibilidad Dow Jones nos permite posicionarnos como líder desde 2012 en mercados emergentes dentro del sector "gas utilities".

Participación en el programa ejecutivo de Gobierno Corporativo, en Madrid (España)



y Participación en Juntas Directivas, con María Paula Duque, vicepresidente de Relaciones Internacionales de Avianca, y María Eugenia Rey, miembro de la Junta Directiva de la Andi. En este panel se manifestó la importancia del rol de las mujeres en las juntas directivas y la necesidad de generar espacios para visibilizarlas más en temas que les permitan ascender en las compañías y tener mayor presencia en las juntas.

- El presidente de nuestra Junta Directiva, Rafael Herz Stenberg, participó como conferencista en el foro organizado por la Revista Semana "Mujeres Colombianas, Mujeres que Inspiran", en el que líderes de todos los sectores compartieron sus experiencias y reflexionaron sobre los caminos que se deben seguir para lograr la equidad de género en el país. La participación de Rafael Herz se dio en el panel "¿Cómo generar transformaciones culturales para lograr la igualdad de género en las empresas?", junto a otros altos ejecutivos de empresas como PepsiCo, 3M, Oleoducto de Colombia y Grupo Semana.
- En octubre la Presidente del GEB participó en el evento de la Red de Mercados Emergentes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD Emerging Market Networks, EMnet) como panelista en la discusión de las oportunidades y desafíos de la evolución

política y económica de Colombia, en el marco del proceso de adhesión del país a esta organización. También se exploró el rol de las instituciones públicas y de la agenda digital en la creación de un contexto favorable al comercio y la inversión, y la contribución del sector privado en el logro de instituciones más creíbles y visionarias en Colombia.

- Participamos como panelista del conversatorio organizado por la Asociación de Secretarios Corporativos de América Latina (Ascla), denominado "Experiencias y Avances en Evaluación de Directorios". El vicepresidente jurídico y de cumplimiento compartió su experiencia dentro de la Junta Directiva, la evaluación de sus miembros y el desarrollo de la misma año tras año.
- Participamos como Grupo Empresarial en la sexta reunión de la Red Latinoamericana de Gobierno Corporativo de Empresas de Propiedad del Estado, organizada por el Banco de Desarrollo de América Latina y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde), con el apoyo del Gobierno español y del Fondo de Prosperidad del Reino Unido. El objetivo de la red es mejorar la gobernanza de las empresas públicas en la región mediante un intercambio continuo de experiencias y conocimientos sobre políticas, prácticas y reformas, utilizando las directrices de la Ocde. El tema tratado en junio de 2019 en Lima fue el "Desempeño e integridad de las juntas directivas en las empresas estatales".



Biodiversidad en sendero de Bosques de paz

Reconocimientos a nuestro Gobierno Corporativo

- Ser miembro del Índice de Sostenibilidad Dow Jones nos permite posicionarnos como líder desde 2012 en mercados emergentes dentro del sector “gas utilities”. En 2019, nos posicionamos entre el 6% de los mejores desempeños frente al resto de empresas del mismo sector que aspiraron a ser miembros del índice mencionado. Este es un referente para inversionistas socialmente responsables e identifica y clasifica las principales empresas que sean sostenibles atendiendo criterios ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo.
- Somos reconocidos como una de las cien empresas con mejor reputación en Colombia para el año 2019 en el ranking del Monitor Merco de Reputación Empresarial (Merco).
- Formamos parte del Anuario de Sostenibilidad 2019 de la firma SAM (antes RobecoSAM). Este anuario agrupa a las compañías con mejor desempeño en temas sostenibles, incluyendo dentro de este listado a aquellas que sobresalen en cada industria en aspectos sociales, ambientales y de Gobierno Corporativo.

RESULTADOS

- Se eligió por primera vez en la historia del GEB un miembro de Junta Directiva designado por los accionistas minoritarios, con mayor participación accionaria en la sociedad mediante el Acuerdo de Accionistas suscrito el 26 de marzo de 2019 entre los cuatro minoritarios con mayor participación. Marc Willy Eichmann Perret fue designado como candidato independiente al cumplir con el lleno de requisitos establecidos por la Política de Nominación, Sucesión y Remuneración de la Junta Directiva para ocupar el sexto renglón de la lista única presentada por el Distrito Capital como accionista mayoritario de la sociedad para integrar la Junta Directiva del GEB.
- Por primera vez en los más de 123 años de historia del GEB se eligió a un miembro independiente como presidente de la Junta Directiva. Rafael Herz Stenberg fue postulado por los administradores de fondos de pensiones y cesantía, accionistas de la compañía; su elección garantiza la independencia en la administración de este órgano colegiado.
- Adoptamos la Política de Sucesión de la Alta Gerencia, que permite definir los lineamientos y principales medidas para la sucesión de esta (Presidencia del GEB y sus filiales, y las vicepresidencias del GEB); atraer, retener y motivar el mejor talento; preservar la idoneidad profesional de sus colaboradores; asegurar la estabilidad y continuidad del negocio de las empresas, y conservar y consolidar la memoria institucional.
- Realizamos ajustes y modificaciones a la Política de Operaciones con Partes Vinculadas, con el fin de ser más claros y precisos con el mecanismo que se debe cumplir para llevar a cabo operaciones entre partes vinculadas.
- En mayo de 2019, nuestro Grupo Empresarial fue elegido miembro de la Junta Directiva del Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo (ICGC). El ICGC trabaja por la promoción de mejoras en materia de Gobierno Corporativo que contribuyan a un desempeño exitoso. En los espacios facilitados por el ICGC se reúnen actores claves que aportan su experiencia y conocimiento en mejores prácticas en dicha materia.
- Con el fin de plasmar en una memoria institucional el proceso que hemos llevado a cabo en el GEB en el denominado Plan de Re institucionalización del Gobierno Corporativo, en 2019 redactó “Gobierno Corporativo en el GEB”, en el que destacamos los esfuerzos del Grupo en el proceso de adopción de mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo como uno de los pilares de crecimiento para generar valor a todos sus grupos de interés.
- Para propender hacia el aprendizaje y capacitación permanente, el equipo de colaboradores de Gobierno

Corporativo del GEB y de sus empresas filiales fue acreditado con el Programa Ejecutivo de Gobierno Corporativo. Este grado fue otorgado por el IE Business School en conjunto con el Centro de Estudios de Gobierno Corporativo (CEGC) del Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA), en compañía del Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo. El propósito de este programa es compartir las investigaciones sobre tendencias actuales en materia de Gobierno Corporativo, las experiencias de pares y el trabajo sobre el fortalecimiento de las habilidades blandas, necesarias para un desempeño adecuado del individuo que potencie los resultados del equipo de personas que conforman la Junta Directiva.

- Implementamos un Plan de Comunicaciones que abarcaba al GEB, como casa matriz, y a todas las empresas filiales. Con este plan buscamos divulgar el esquema de Gobierno Corporativo a todos los colaboradores para permitirles interiorizar su importancia y funcionamiento, así como fortalecer el mensaje de que un buen Sistema de Gobierno Corporativo forma parte de la cultura corporativa del Grupo.
- A través de la Academia GEB ofrecimos una serie de espacios para que nuestros colaboradores cuenten con capacitación permanente sobre temas relevantes del negocio, competencias organizacionales y específicas requeridas. Un ejemplo de esto es el curso virtual Gobierno Corporativo, que realizamos con el fin de ilustrar la importancia del Gobierno Corporativo como uno de los principales pilares de crecimiento del Grupo Empresarial, el funcionamiento de los diferentes órganos sociales, su conformación, entre otros aspectos. Este curso fue impartido a todos nuestros colaboradores y se contó con la participación de cerca del 90% de los colaboradores.
- En la actualidad, cumplimos con 137 de las 148 medidas establecidas por el Anexo 1 de la Circular Externa 028 de 2014 la Superintendencia Financiera de Colombia; es decir, ha adoptado el 92,6% de las medidas.

RETOS

- Mantendremos y continuaremos gestionando las buenas prácticas y los estándares de Gobierno Corporativo en el Grupo.
 - Divulgaremos y seguiremos haciendo comunicación interna y externa de los avances en materia de Gobierno Corporativo para posicionarnos como una empresa líder en esta materia.
 - Consolidaremos las medidas de Gobierno Corporativo en el Grupo*.
- * Para ver información más detallada sobre nuestra gestión en este tema, consultar el Informe de Gobierno Corporativo para 2019 en nuestra página web

Junta Directiva 2020

Al 31 de enero de 2020, en Asamblea Extraordinaria de Accionistas fueron elegidos los nuevos miembros de la Junta Directiva del GEB. Ellos son:

- Andrés Escobar Arango, exviceministro de Hacienda, elegido como presidente de nuestra Junta Directiva.
- Juan Mauricio Ramírez Cortés, secretario de Hacienda de Bogotá.
- Rafael Pardo Rueda, exministro de Defensa.
- María Mercedes Cuéllar López, expresidente de la Asociación Bancaria.
- Luis Javier Castro Lachner, presidente de Mesoamérica y presidente emérito de la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED).
- María Lorena Gutiérrez Botero, presidente de Corficolombiana.
- Martha Yaneth Veleño Quintero, vicepresidenta ejecutiva de la Cámara de Comercio de Bogotá.
- Juan Mauricio Benavides Estévez, director del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (Cider) de la Universidad de los Andes.
- Ignacio Pombo Villar, presidente de Inversiones Assure S.A.

Claves para la creación de valor

Ética, Transparencia y Anticorrupción

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

¿Por qué es importante ? (103-1) (102-16)

- L**os valores corporativos que direccionan la cultura ética de nuestro Grupo Energía Bogotá se enmarcan en:
- **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.

En el GEB estamos comprometidos con una posición de “cero tolerancia” frente al fraude, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la corrupción.

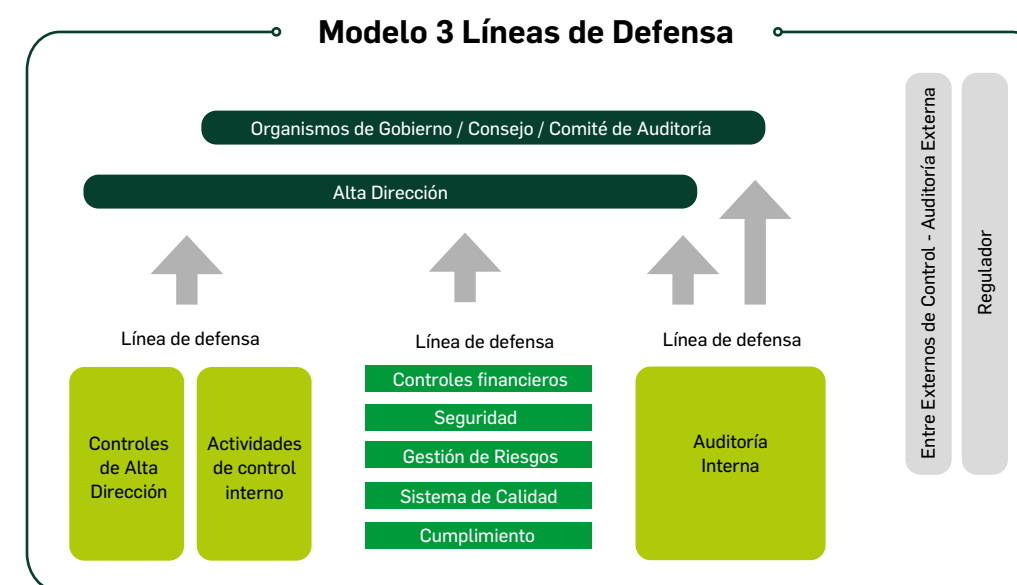
¿Cómo lo gestionamos? (103-2) (103-3) (102-17)

Con el objetivo de desarrollar un seguimiento detallado de la aplicación de los instrumentos corporativos, la prevención, detección e investigación de situaciones asociadas con el fraude y con la corrupción, contamos 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.

Por otra parte, todas las empresas que pertenecen al GEB deben asegurar el cumplimiento y preservar la integridad del Sistema de Control Interno mediante la implementación del Modelo de Arquitectura de Control basado en Tres Líneas de Defensa, según un estándar de la European Confederation of Institutes of Internal Auditing (ECIIA), que define las responsabilidades frente al mencionado sistema en los siguientes términos:



Colaboradores de GEB en el programa de Gobierno Corporativo



- **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.** Enmarcada en las diferentes funciones de supervisión y monitoreo llevadas a cabo por las áreas encargadas de las actividades de control de reporte financiero, cumplimiento legal y regulatorio, sistemas de gestión de calidad, seguridad de la información, supervisión e inspección y gestión de riesgos. Estas áreas facilitan y monitorean la implementación de actividades de control para la mitigación de los riesgos. Esta línea asegura que la primera línea de defensa esté operando de la forma que fue establecida. La Dirección de Cumplimiento del Grupo y de cada una de sus empresas forman parte integral de ella.
- **Tercera línea de defensa.** Encargada del aseguramiento independiente mediante actividades de auditoría interna lideradas por el auditor general del Grupo. Esta línea de defensa les proporciona a los organismos de Gobierno Corporativo y a la Alta Dirección un aseguramiento razonable acerca de la efectividad del Gobierno Corporativo, la gestión de riesgos y el control, la independencia y la objetividad en nuestras empresas.

El Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva aprueba, anualmente, las estrategias y políticas generales relacionadas con el Sistema de Control Interno y el Plan Anual de Auditoría, según los riesgos identificados para los negocios que llevamos a cabo desde el GEB.

Para ejercer el control y promover el cumplimiento de la normatividad y de los principios de la organización, establecimos 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 y Prevención del Fraude y la Corrupción, la Política de Administración de Conflictos de Intereses y la Política de Revelación de Información. Además, llevamos a cabo iniciativas encaminadas a la prevención, detección e investigación de eventos de fraude y corrupción en todas nuestras compañías a través de las siguientes herramientas.

El Instituto de Auditores Internos Global evaluó nuestra actividad de Auditoría Interna emitiendo la calificación de “Cumple Generalmente”. Esta certificación corresponde a la máxima calificación otorgada por este Instituto y nos permite ingresar al selecto grupo de 23 empresas certificadas en Colombia.

Prevención

(102-16) (102-17) (205-2)
Nuestro Programa de Ética y Cumplimiento permitió formar a través de sesiones presenciales y herramientas de e-learning al 88% de nuestros colaboradores en políticas y procedimientos anticorrupción en 2019.
El 100% de los colaboradores del GEB fueron informados por canales de comunicación interna

Total empleados	
Colaboradores formados en políticas y procedimientos anticorrupción	
Alta Gerencia	8
Gerencia Media	76
Asesor	242
Profesional	142
Soporte/apoyo	54
TOTAL	522

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 los principios de comportamiento y las reglas de actuación del Grupo Energía Bogotá y de sus empresas en las relaciones con todos sus grupos de interés, así como las actuaciones en los mercados en que desarrollan sus negocios.
(415-1) (Propio) Durante 2019, actualizamos nuestro Código de Ética para dejar en firme la prohibición de contribuciones directas o indirectas a partidos políticos y candidatos, actividades de proselitismo político y pagos de facilitación; además, establecimos lineamientos para actividades de cabildeo, en caso de que se llegaran a presentar. Por otra parte, tanto los miembros de Junta Directiva como el 100% de los colaboradores del GEB renovamos la adhesión anual al Código de Ética y la Declaración de Conflicto de Intereses con mecanismos digitales para tener un mejor seguimiento y evitar el uso de papel en los registros.
Una de las actualizaciones del Código de Ética más relevantes es la prohibición de contribuciones a partidos o representantes políticos, por lo que en 2019 no hubo ningún caso ni en el Grupo ni en las filiales.



Atención de servicio al cliente en Cálidda (Perú)

Manual Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SIPLA)
Conforme con la Circular Básica Jurídica 029 de 2014, de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), en el Grupo, por ser un emisor de valores no sometido a la inspección de esta entidad, estamos obligados a cumplir con las disposiciones indicadas e implementar mecanismos de control para prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo para sus accionistas. En consecuencia, definimos el manual que contiene las políticas, controles y procedimientos adoptados para prevenir los riesgos asociados.
Para garantizar las buenas prácticas y mitigar estos riesgos, con el apoyo continuo del oficial de cumplimiento realizamos las siguientes actividades y controles:

- Deceval (Depósito Central de Valores) nos remitió, mensualmente, las certificaciones del Programa de

Prevención y Control de lavado de activos y financiación sobre las acciones en circulación. A la fecha no se han presentado reportes de operaciones sospechosas o inusuales de los accionistas.

- Presentamos el informe semestral del oficial de cumplimiento a la Junta Directiva; en este están incluidas las actividades para prevenir los mencionados delitos.
- En el marco de la capacitación del Programa de Ética y Cumplimiento, incluimos un capítulo relacionado con la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, cuyo objetivo fue socializar el marco normativo y los controles para prevenir estos delitos.
- El revisor fiscal es el encargado de validar que se estén cumpliendo los controles necesarios para la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo y emite su opinión en los Estados Financieros. A la fecha no se han recibido comentarios que muestren algún incumplimiento de la normatividad relacionada.

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, elaboramos el Plan Anticorrupción, que incluye, además de lo contenido en el Programa de Ética y Cumplimiento, lo que sigue:

- 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.

Sistema de Gestión de Riesgos de Fraude y Corrupción (205-1)

Para los procesos críticos de la operación del Grupo, los gestores de riesgos designados (en cada proceso) realizan seguimientos y monitoreo a los controles preventivos y que son objeto de auditoría interna para verificar su efectividad.

El alcance de los entrenamientos incluidos en este sistema, y que se imparten a colaboradores, proveedores, miembros de Junta Directiva, contratistas in-house e interventores, complementan el Programa de Ética y Cumplimiento con temas de prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo, Ley de Transparencia y Acceso a la Información, protección de datos, Ley Antisoborno Transnacional y autoridades de supervisión.

Los principales riesgos identificados en torno al fraude y corrupción monitoreados bajo el Sistema de Control son:

- Inadecuado manejo de productos con las entidades financieras.
- Inadecuada revelación de las obligaciones financieras en los Estados Financieros.
- No realización de pagos o cobros por concepto de cuotas partes pensionales a entidades externas y no realización de los ajustes contables pertinentes.
- Errores en la liquidación o pago de la nómina de empleados.
- Pago de anticipos y viáticos sin el cumplimiento de los requisitos.
- Apropiación de fondos de la organización para favorecer a terceros.
- Inadecuado control en la creación y administración de los contratos marco y órdenes de pedidos.
- Inconsistencias en la ejecución de pagos.

Validación en listas restrictivas

Realizamos 6.704 validaciones en listas restrictivas 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.

Detección Canal Ético

(Propio)

Es el instrumento administrado por un tercero independiente del GEB mediante el cual garantizamos el derecho que tienen nuestros grupos de interés, con confidencialidad, confiabilidad y seguridad, a reportar aquellas situaciones que puedan calificarse como presuntos eventos de fraude y corrupción, o conductas antiéticas en el Grupo. Así construimos confianza: gestionando y llevando nuestros negocios de forma transparente y sostenible.

(102-29) Además, contamos con el Manual de administración del canal, el cual fue actualizado en 2019 para establecer el proceso de verificación preliminar e investigación de los reportes recibidos a través del canal. Esto, para lograr una correcta administración de las presuntas irregularidades conocidas e implementar las acciones que correspondan (preventivas y reactivas), y permitan realizar mejoras en los procesos y en la administración de riesgos. Dicha actividad está a cargo de los comités de Convivencia; Ética y Cumplimiento; y Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva. En aquellas empresas del Grupo donde no está implementada la figura del Comité de Convivencia, las labores a su cargo las desempeña el área de Gestión Humana.

Para 2019 realizamos una actualización en la plataforma tecnológica que administra la información del Canal Ético, en los canales de comunicación, en el Manual de usuario y en el Manual de administración del canal como una mejora al proceso. Esta actualización la implementamos y socializamos en todas las empresas del Grupo. Además, el Instituto Internacional de Estudios Anticorrupción, a través de su Secretaría Técnica de la Red Latinoamericana de Cumplimiento, llevó a cabo el diagnóstico del Canal Ético y obtuvimos una evaluación de 25/28 puntos posibles.



Reunión de trabajo en encuentro de Conexiones significativas

Con canales de comunicación del Canal Ético

(102-17)

- **Líneas telefónicas gratuitas**
Colombia: 01800-012-5470
Perú: 0800-52-093
Guatemala: 1-800-8350-428
- **Página web**
<https://www.grupoenergiabogota.com/informacion-corporativa/etica-y-transparencia>
- **Correo electrónico**
canaleticogeb@co.pwc.com

Eventos reportados en el Canal Ético

(102-17) (205-3) (Propio - eventos Canal Ético)

En 2019 recibimos 10 consultas y dilemas éticos por el Canal Ético del Grupo y no se han confirmado eventos de corrupción:

Reportes por el Canal Ético

Estatus a diciembre de 2019			
Tipo de reporte	Cantidad	Abiertos en proceso de verificación	Cerrados
Situación laboral	4	0	4
Fraude Financiero	0	0	0
Corrupción	3	0	3
Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo	0	0	0
Uso indebido de activos de la Compañía	3	1	2
Otros	0	0	0
TOTAL	10	1	9

Auditorías internas y externas

Considerando el Plan Anual de Auditoría aprobado por el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, en 2019 hubo 10 auditorías, las cuales permitieron identificar oportunidades de mejora para el cierre de brechas por parte de los líderes de los procesos auditados con el propósito de fortalecer el Sistema de Control Interno del Grupo y sus empresas. Las auditorías internas fueron realizadas con fundamento en el Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna.

Investigación

Protocolo para los reportes recibidos a través del Canal Ético

Tiene como propósito brindar lineamientos para la recepción y análisis de reportes realizados a través del Canal Ético y cubre todas las operaciones del GEB y sus empresas en todos los países donde tenemos presencia.

Personas formadas en 21 sesiones (205-2)

- 4 miembros de la Junta Directiva.
- 522 colaboradores.

Asistentes por ciudades donde realizamos las capacitaciones

- Bogotá: 354 personas.
- Neiva: 26 personas.
- Pereira: 26 personas.
- Valledupar: 14 personas.

Durante 2019 actualizamos el Código de Ética para dejar en firme la prohibición de contribuciones directas o indirectas a partidos políticos y candidatos, actividades de proselitismo político y pagos de facilitación. Además, establecimos lineamientos para realizar actividades de cabildeo.

Estos son otros programas de capacitación y sensibilización que realizamos con los colaboradores en 2019:

- Procedimiento de verificación de listas restrictivas para el área de Abastecimiento, la Dirección de Sostenibilidad y la Gerencia de Tierras del GEB: 23 colaboradores capacitados.
- Programa de Ética y Cumplimiento para interventores, para reforzar los contenidos del Código de Ética, Canal Ético, conflictos de intereses y autoridades de supervisión: 7 sesiones realizadas y 127 colaboradores formados.
- 3 sesiones realizadas y 89 colaboradores entrenados en protección de datos personales.
- Actualización de proceso Canal Ético. En marzo lanzamos una campaña acerca de la actualización del proceso, la aplicación y los canales de comunicación.
- Regálale Tranquilidad. En noviembre llevamos a cabo una campaña para invitar a no dar ni recibir obsequios o atenciones de las contrapartes, en cumplimiento del Código de Ética.
- Encuentro Anual de Proveedores. Realizamos una sesión para reforzar los componentes del Programa de Ética y Cumplimiento.

Participación en iniciativas

Acción Colectiva

Es una acción emprendida por un conjunto de empresas del sector eléctrico colombiano, a través de sus áreas de Cumplimiento, que promueve la creación de estándares de transparencia. En alianza con los demás miembros de este equipo construimos la matriz de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo del sector eléctrico. Además, conformamos el Comité Técnico Anticorrupción, del que formamos parte por segundo año consecutivo, con el objetivo de analizar y evaluar nuevos estándares relacionados con los compromisos asumidos por la Acción Colectiva y desarrollar propuestas específicas para renovar y actualizar la acción de forma progresiva.



Audiencia Pública del proyecto de transmisión en el Carmen de Chucurí, Santander

Red Latinoamericana de Oficiales de Cumplimiento

Es una red que agremia a oficiales de cumplimiento y anticorrupción en el ámbito corporativo a través de mesas de trabajo donde desarrollan contenidos temáticos asociados con técnicas de presentación, crisis y comunicación estratégica, y un taller práctico: “¿Qué hacer cuando los jefes no escuchan y hasta dónde llega la responsabilidad del área de Cumplimiento frente a las autoridades?”. Además, participamos en la conferencia y presentación de resultados de la encuesta “Compliance con enfoque de género, acuerdos de investigación diferida y monitores externos: ¿qué son y para qué sirven?”. Finalmente, recibimos entrenamiento en técnicas de interrogatorio en investigaciones internas y sobre la Ley Magnitsky. Nuestra participación ha permitido conocer estándares y mejores prácticas internacionales para fortalecer nuestros procesos.

Hacia la Integridad

Es una iniciativa de la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito (Unodc) que apunta al diálogo público-privado y al intercambio de conocimientos, con miras a fortalecer el desarrollo y la aplicación de medidas de prevención, represión y penalización de la corrupción, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas. Para el desarrollo de este objetivo, el Pacto Global Colombia, en conjunto con Alliance for Integrity, lanzó la Red de Oficiales de Cumplimiento y la Mesa Redonda de Ceos sobre Anticorrupción, de la que formamos parte activa como Grupo.

RESULTADOS

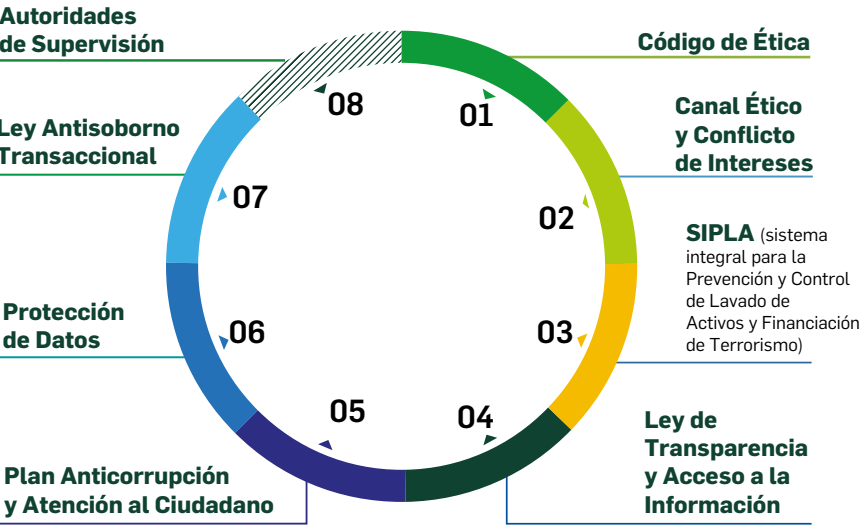
- Hicimos la reingeniería, implementación y socialización del proceso del Canal Ético del Grupo y sus filiales, incluyendo actualización de herramienta tecnológica, canales de comunicación, Manual de Usuario y Manual de Administración del canal. El Instituto Internacional de Estudios Anticorrupción, a través de su Secretaría Técnica de la Red Latinoamericana de Cumplimiento, llevó a cabo el diagnóstico al canal y obtuvimos 25/28 puntos posibles.
- Realizamos la inducción de las direcciones de Cumplimiento en las empresas del Grupo y trabajamos conjuntamente con el fin de definir cronogramas para el desarrollo de sus programas de Ética y Cumplimiento.
- Realizamos el taller Gobierno Corporativo y Cumplimiento el 24 y 25 de enero de 2019 en Bogotá. Este contó con la participación de todos los colaboradores de Cumplimiento del Grupo y sus filiales.
- Llevamos a cabo las jornadas de capacitación y refuerzo para los oficiales de cumplimiento de las filiales el 20 y 21 de junio de 2019.
- Participamos en la mesa técnica de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde) sobre evaluación de la implementación de la Ley 1778 de 2016 en Colombia.

- Implementamos los procedimientos para la atención de requerimientos y rendición de cuenta a la Contraloría de Bogotá.
- Desarrollamos internamente la subasta Me lo Pido, que puso en puja obsequios no promocionales recibidos por nuestros colaboradores y sirve como mecanismo de verificación del cumplimiento de los lineamientos del Código de Ética.
- Actualizamos los protocolos de respuesta de los buzones del oficial de cumplimiento con los aportes y comentarios de las filiales y el apoyo de los asesores externos en materia de cumplimiento y de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Implementamos los indicadores de gestión de cumplimiento en filiales para identificar el volumen y avance de actividades como capacitación; adhesión anual al Código de Ética; reportes, consultas y dilemas éticos; consultas en listas de control y requerimientos de autoridades de supervisión. Además, programamos con las filiales reuniones de seguimiento semanal.
- Desde el Comité de Ética y Cumplimiento adoptamos la metodología de administración de riesgos, la cual define criterios y herramientas que orientan la gestión de

- aquellos relacionados con fraude, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y soborno transnacional, procurando la adopción de las mejores prácticas corporativas.
- Participamos en los diferentes escenarios de Gobierno Corporativo como comités de Presidencia, Procesos y Aprendizajes; Auditorías y Riesgos GEB; Auditoría y Riesgo Filiales; presentación de puntos y apoyo a la gestión local en temas de cumplimiento.
 - Implementamos la metodología de trabajo HIE (Hilos-Ideas-Edipas) para el análisis de operaciones inusuales y posible reporte de operaciones sospechosas del GEB. Esto fortalece nuestros mecanismos de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
 - El Comité de Ética y Cumplimiento de la Junta Directiva elevó el nivel de control con la implementación de una metodología de administración de riesgos de fraude, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y soborno transnacional. Esto elevó, a su vez, el estándar de las mejores prácticas corporativas de Gobierno Corporativo como comités de Presidencia, Procesos y Aprendizajes; Auditorías y Riesgos GEB; Auditoría y Riesgo Filiales; presentación de puntos y apoyo a la gestión local en temas de cumplimiento.

Programa de Ética y Cumplimiento

- Cultura y Gobierno Metodología
- Políticas y Procedimientos
- Comunicación y Entrenamiento
- Monitoreo
- Sistemas de Información



Mantenimiento línea de transmisión en Guasca, Cundinamarca

Ciudadanos con Buena Energía

En el Grupo Energía Bogotá destacamos 10 historias y galardonamos a tres ciudadanos que con sus acciones diarias impactan positivamente la vida de los habitantes de la capital de Colombia.

En las empinadas calles del barrio La Merced Sur, de Bogotá, donde el viento cortante azota las mejillas de sus habitantes, gentes que hacen grandes esfuerzos para conseguir su sustento diario, un grupo de señoras trabaja incansablemente para ayudar a mejorar las condiciones de vida de sus vecinos.

Una de ellas es Amparo Uribe, quien por más de 37 años ha impactado positivamente a esta comunidad a través del Centro Social Unidad. “Lo más gratificante de esta experiencia es ver las sonrisas de los niños, ver que la gente va al centro social y le podemos ofrecer ayuda para que continúen con sus vidas más tranquilos”, explica Amparo, quien realiza tareas de alfabetización, recreación, formación de valores y capacitación de personas en oficios varios.

Amparo desarrolla esta labor en un barrio conocido anteriormente como Los Chircales, en una de las zonas más deprimidas de la capital y cuna de canteras cuyos habitantes se dedicaban a fabricar ladrillos. La gestión de Amparo fue reconocida por nuestro Grupo durante el evento Ciudadanos con Buena Energía, tercera edición. Su finalidad es descubrir las historias de personajes anónimos que con sus buenas acciones benefician a la capital del país y a sus habitantes.

De los 10 finalistas seleccionamos tres obras sociales. Junto a Amparo, también fue reconocida la labor de Yesenia

Ciudadanos con Buena Energía busca descubrir las historias de personajes anónimos que con sus buenas acciones benefician a la capital de Colombia y a sus habitantes.

Mosquera, una mujer desplazada por la violencia que hace seis años creó un canal de televisión, vía streaming, para promover y fortalecer el respeto hacia su comunidad afrodescendiente en toda Colombia.

“Yo llegué a Bogotá porque soy víctima del conflicto armado y lo que me impulsó a crear este proyecto son las ganas de ayudar a mi gente, de verla empoderada, de ver que mi raza prospera”, afirma Yesenia y añade que su gran motivación fue el deseo de construir



Yesenia Mosquera creó hace seis años un canal de televisión, vía streaming, para promover y fortalecer el respeto por los afrocolombianos



Rodrigo Meléndez, es un médico que decidió hace 10 años dedicarse a atender habitantes del Bronx



Amparo Uribe realiza tareas de alfabetización, recreación, formación de valores y capacitación de personas en oficios varios, en el barrio La Merced, en el sur de Bogotá

una sociedad más justa y ayudar a cerrar la brecha de la inequidad.

El tercer galardonado fue Rodrigo Meléndez, un médico que decidió hace 10 años dedicarse a atender habitantes del Bronx que necesiten ayuda y no tengan medios económicos para visitar un doctor o dirigirse a un servicio de urgencias.

“Los habitantes de calle necesitan un enfoque diferencial y la solidaridad de todas las personas. Lo más gratificante de esta experiencia es aprender cada día de los habitantes de calle y ayudarles a salir adelante”, reconoce el galeno. Este médico del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (Idiprom) asumió esta labor cuando tenía su consultorio en el centro de Bogotá, sector donde había muy pocos centros de atención.

“Muchas veces, al salir de trabajar en la noche me encontraba con personas enfermas que me estaban esperando para que las atendiera. Un día, uno de ellos me dijo que me pasara por el Bronx porque era un lugar donde había mucha gente que necesitaba mi ayuda”, afirma.

Nuestra Presidente del Grupo Energía Bogotá, Astrid Álvarez, ratificó que seguirá reconociendo en las próximas ediciones de los premios Ciudadanos con Buena Energía a los líderes que con acciones desinteresadas ayudan a construir un mejor país para las siguientes generaciones





El Grupo Energía Bogotá apoyó a un grupo de mujeres de La Loma y Potrerillo (Cesar), con la elaboración de un libro que plasma sus tradiciones culinarias

Estrategia sostenible

- 86. Materialidad
- 90. Gestión de Riesgos
- 94. Dimensión Social
- 130. Dimensión Ambiental
- 144. Dimensión Económica

Con el foco en nuestros asuntos

Materialidad

Durante 2019 en el GEB realizamos un nuevo ejercicio de materialidad que nos permite continuar fortaleciendo nuestra estrategia y gestión de resultados, enfocados en los asuntos más importantes para el Grupo.

Para el GEB, la definición de nuestra materialidad es un reto constante, establecido desde el Plan Estratégico Corporativo (PEC), que nos invita como Grupo a estar pensando en lo que realmente es más importante para nosotros y nuestros grupos de interés, y, así, gestionar estrategias claras que impacten a la sociedad.

En 2019 asumimos el reto de definir la materialidad del Grupo Empresarial teniendo en cuenta riesgos, oportunidades e impactos de todos los negocios y contextos en los que operamos, así como los lineamientos del estándar GRI. Esto con el fin de cumplir los siguientes objetivos:

- Visibilizar los asuntos claves que nos permitan enriquecer la estrategia interna de la compañía, así como el relacionamiento estratégico con nuestros grupos de interés.
- Identificar riesgos, impactos y oportunidades en Sostenibilidad que nos permitan definir estrategias de gestión y monitoreo focalizadas.

Proceso materialidad

(102-46)

Etapas 1. Definiciones iniciales

Definimos los elementos claves para el ejercicio de materialidad. Principalmente, un alcance apropiado a la naturaleza y operaciones del Grupo, la temporalidad previendo una actualización en 2022, la identificación de los referentes y marcos normativos, empresariales y de Sostenibilidad aplicables y relevantes para el GEB y sus grupos de interés.

Etapas 2 y 3. Marcos de referencia

Identificamos los temas de interés para el GEB a partir de referentes documentales y empresariales. Entre otros, destacamos los siguientes insumos para esta etapa de mapeo:

- Documentos internos del Grupo como Plan Estratégico Corporativo (PEC), riesgos, políticas y modelos de gestión, entre otros.
- Marcos nacionales e internacionales de relevancia como Foro Económico Mundial, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde), World Business Council for Sustainable Development (Wbcsd) BCSd y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, entre otros
- Marcos sectoriales como Dow Jones Sustainability Index (Djsi) y Sustainability Accounting Standards Board (Sasb) para el sector de gas, el Plan de Gestión Integral del Cambio Climático para el Sector Minería-Energético (Pigcc-Me)
- Grupos empresariales referentes.

La materialidad del GEB es un reto constante que nos invita a pensar en lo que es importante para nuestra compañía y nuestros grupos de interés.

Etapas 4. Consultas grupos de interés

Ejecutamos los diálogos con grupos de interés internos del GEB: colaboradores y Alta Dirección.

Etapas 5. Priorización

Con los insumos recogidos, realizamos la priorización de los temas identificados. Para esto tuvimos en cuenta variables como estrategia, oportunidades y riesgos estratégicos del Grupo y sus filiales, políticas internas, diálogos con colaboradores y agencias de rating, entre otros.

Etapas 6. Validación

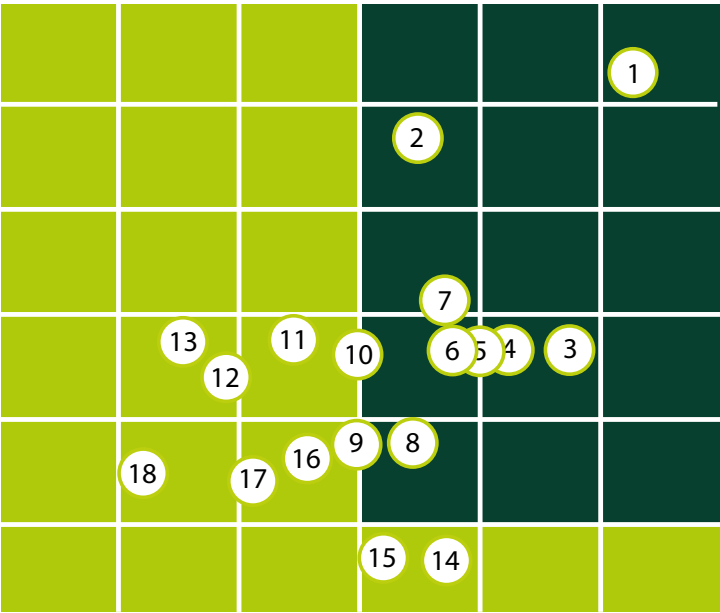
Finalmente, los resultados obtenidos fueron validados por la Alta Dirección del GEB.

(102-47) Este proceso nos permitió identificar diez temas prioritarios para nuestra gestión como Grupo Empresarial; los presentamos a continuación en su orden de prioridad:



Mujeres tejedoras de Guatemala

Materialidad Grupo Energía Bogotá (102-47) (102-49)



- Temas prioritarios**
- 1. Relacionamiento Genuino
 - 2. Creación de Valor Compartido
 - 3. Ética, cumplimiento y conducta
 - 4. Gestión del Talento
 - 5. Desempeño Superior y Rentabilidad
 - 6. Salud y Seguridad en el Trabajo
 - 7. Gobierno Corporativo
 - 8. Gestión Regulatoria y Proactiva
 - 9. Estrategia Climática
 - 10. Biodiversidad
- Temas Gestión Financiera
- 11. Derechos Humanos y Empresa
 - 12. Gestión del Recurso Hídrico
 - 13. Cadena de Suministro
 - 14. Innovación
 - 15. Transformación Digital
 - 16. Ecoeficiencia Operacional
 - 17. Nuevas Oportunidades de Negocio
 - 18. Experiencia de Clientes

Temas materiales GEB (102-47) (102-49)

	Descripción	Objetivos de Desarrollo Sostenible
Temas prioritarios		
Relacionamiento Genuino.	Definición de estrategias y mecanismos de relacionamiento y comunicación con los grupos de interés de la organización con el objetivo de propiciar un entorno favorable a la operación del Grupo Empresarial.	4. Educación. 5. Igualdad de género. 7. Energía asequible y no contaminante.
Creación de Valor Compartido.	Implementación de iniciativas que promuevan el desarrollo de las comunidades en las áreas de influencia de la operación.	4. Educación. 5. Igualdad de género. 6. Agua limpia y saneamiento. 7. Energía asequible y no contaminante. 8. Trabajo decente y crecimiento económico. 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
Ética, cumplimiento y conducta.	Definición y aplicación de principios y estándares de conducta que brinden las bases para la operación y para el relacionamiento con todos los grupos de interés.	16. Paz, justicia a instituciones sólidas.
Gestión del Talento.	Gestión de los procesos e iniciativas que buscan el desarrollo y retención del talento existente, y fomento del interés de nuevo talento en la organización.	4. Educación. 5. Igualdad de género. 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
Desempeño Superior y Rentabilidad.	Definición de planes y estrategias para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la compañía.	8. Trabajo decente y crecimiento económico. 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
Seguridad y Salud en el Trabajo.	Nivel de madurez del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo y sus filiales para garantizar la seguridad física y bienestar de colaboradores y contratistas.	8. Trabajo decente y crecimiento económico.
Gobierno Corporativo.	Definición de estrategias para la implementación y articulación de los lineamientos de Gobierno Corporativo en el Grupo, filiales y empresas participantes.	16. Paz, justicia a instituciones sólidas. 17. Alianza para lograr los objetivos.
Gestión regulatoria y proactiva.	Establecimiento de políticas y procedimientos para la identificación proactiva de las modificaciones de la regulación relacionada con la operación de la organización.	16. Paz, justicia a instituciones sólidas.
Estrategia climática.	Gestión de los recursos naturales y energéticos para la reducción y mitigación de los impactos ocasionados por las emisiones de gases de efecto invernadero y definición de estrategias que permitan la compensación de los mismos.	13. Acción por el clima.
Biodiversidad.	Definición de estrategias y lineamientos que permitan la protección y conservación de la biodiversidad en las áreas de influencia, como consecuencia positiva de la presencia de la infraestructura en los territorios.	6. Agua limpia y saneamiento. 13. Acción por el clima. 15. Vida de ecosistemas terrestres.



Fredy Zuleta, gerente de la Sucursal de Transmisión, visitando al pueblo wiwa

Además de los diez temas materiales, en las dimensiones Social y Ambiental encontramos temas adicionales que listamos a continuación:

Temas de gestión eficiente	Descripción
Derechos humanos y empresa.	Implementación de compromisos y mecanismos de atención, prevención y remediación acerca de los impactos en derechos humanos de la organización.
Gestión del recurso hídrico.	Gestión del recurso hídrico para garantizar el abastecimiento y uso adecuado por parte de la empresa y de toda su cadena de valor.
Cadena de suministro.	Búsqueda del desarrollo de los proveedores y contratistas a lo largo de la cadena de suministro en los temas que son de importancia para el Grupo Empresarial.
Innovación.	Promoción de la innovación, investigación y desarrollo para crear o fortalecer productos, servicios o procesos de la organización.
Transformación Digital.	Aplicación de tecnologías que permitan alcanzar eficiencias en la gestión y de sistemas que aseguren la seguridad de la información.
Ecoeficiencia operacional.	Definición de estrategias para el uso eficiente de diseños y materiales que permitan tanto disminuir el impacto ambiental de los mismos en toda la cadena de valor como generar ahorros financieros.
Nuevas oportunidades de negocio.	Definición de estrategias para el desarrollo de los servicios que apunten a satisfacer las tendencias y necesidades del mercado y la Sostenibilidad de los negocios.
Experiencia de clientes.	Definición de estrategias y mecanismos de relacionamiento y comunicación para conocer y satisfacer las expectativas de los clientes y consumidores.

Prevenimos y actuamos frente a los riesgos

En el mapa estratégico del GEB y de nuestras filiales tenemos presente el modo de prevenir y de actuar ante eventualidades. Nuestra actividad proactiva siempre busca evitar casos de crisis o disminuir sus efectos.

¿Por qué es importante? (103-1)

En el Grupo Energía Bogotá, mediante la identificación de riesgos y la adecuada implementación de acciones que mitiguen su impacto y probabilidad de ocurrencia, contribuimos al logro de nuestra estrategia y a la mejora continua de nuestras operaciones en todas las empresas del Grupo.

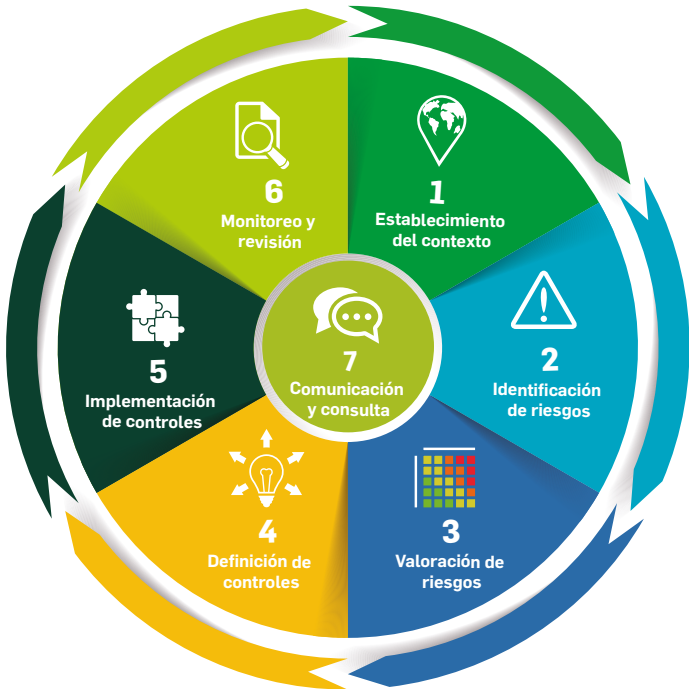
Estar atentos a situaciones potenciales y emergentes que puedan afectar a la organización y generar alertas tempranas para gestionar riesgos dentro del apetito de riesgo aceptado nos facilita la toma de decisiones y, además, determina el nivel de riesgos, sus contingencias y la competitividad de las ofertas en el caso de nuevas inversiones.

Gracias al ejercicio de esta gestión podemos estar preparados para dar respuesta a los requerimientos de los entes de control, internos y externos, así como a las normas internacionales en los ámbitos relacionados con la calidad, el medioambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST); además, es fundamental en la construcción de confianza.

¿Cómo lo gestionamos? (103-2)

A través de la aplicación del Modelo de Gestión Integral de Riesgos, identificamos y gestionamos aquellos de nivel estratégico, de procesos y en proyectos. Desde lo estratégico, identificamos eventos que puedan obstaculizar o impedir el

Modelo de la Gestión Integral de Riesgos (102-11)



Colaboradores de Electro Dunas realizando mantenimiento en Perú

cumplimiento de objetivos como el que tenemos vigente en nuestra estrategia: “Participar proactivamente en la agenda regulatoria y en la mitigación y control de riesgos”, y que implementamos en el Grupo Empresarial en todos nuestros negocios. En 2019 los indicadores de este objetivo estratégico cerraron con un cumplimiento del 99,6% por la efectividad del modelo y el desarrollo de la iniciativa de fortalecimiento de la gestión de riesgos financieros. (Ver anexo - Riesgos estratégicos emergentes identificados en 2019 en consolidación).

Identificamos y gestionamos los riesgos que son transferibles y asegurables mediante la adquisición de los seguros y las coberturas necesarias, mitigando de esta manera el impacto financiero en caso de siniestros.

(Propio) (102-11)(102-15)

Para lograr este resultado ha sido primordial el fortalecimiento de nuestra cultura de gestión de riesgos, que hemos promovido en el GEB y en las filiales, a partir de la participación en los procesos de inducción por el que deben pasar todos los nuevos colaboradores. En estas jornadas les damos a conocer aspectos metodológicos y los riesgos más relevantes que enfrenta la organización. Además, los sensibilizamos frente a los compromisos y responsabilidades de todos los colaboradores frente a la gestión de riesgos.

Asimismo, afianzamos esta gestión durante el año con ciclos de capacitación y entrenamiento en todos los niveles de la organización, para garantizar un adecuado entendimiento del Modelo de Gestión Integral de Riesgos, así como de su aplicación metodológica. Estas capacitaciones dan alcance al GEB, la Sucursal de Transmisión y las empresas filiales.

La Gestión del Riesgo es un proceso que requiere seguimiento y control, por lo que en el Grupo medimos el desempeño en la gestión de proyectos mediante el Indicador de Gestión de Riesgos (IGR) y, para los procesos, con el Indicador de Materialización de Riesgos, los cuales mantuvimos dentro de los límites de tolerancia permitidos por la organización.

(103-3) Contamos con el Comité de Auditoría

y Riesgos, responsable de aprobar los lineamientos generales, hacer recomendaciones a la Junta Directiva respecto a la matriz de riesgos de la sociedad y sus filiales, y supervisar e informar periódicamente sobre la aplicación efectiva de controles para identificar, gestionar y dar a conocer los principales riesgos a la Junta Directiva de manera oportuna.

Así mismo, a través de la Auditoría Interna y la ejecución del Plan Anual de Auditoría basada en riesgos, evaluamos estos y la efectividad de los controles para su 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.

Cada trimestre, desde el área líder de la Gestión del Riesgo en el GEB, realizamos el seguimiento a esa labor para valorar, entre otros temas, los nuevos riesgos producto de cambios en el entorno interno o externo, la materialización de riesgos, el estado de implementación de controles y los resultados obtenidos de la gestión.

RESULTADOS

(103-3)

- Aprobamos y divulgamos el Modelo de Gestión Integral de Riesgos, el cual brinda un enfoque para la mejora continua y eficaz frente a estos de manera sistemática. Este modelo consta de siete etapas: establecimiento del contexto, identificación de riesgos, valoración de riesgos, definición de controles, implementación de controles, monitoreo y revisión, y comunicación y consulta.
- En cada proyecto estratégico y de convocatoria UPME que realizamos durante 2019 tuvimos un análisis de riesgos y el mapa de calor respectivo, con el fin de calcular el nivel de riesgo, mitigar los impactos y buscar la mayor competitividad.
- Gestionamos los riesgos de nuestros proyectos con los estándares del PMI, soportados en la aplicación del Modelo de Maduración y Creación de Valor.
- Fortalecimos la Gestión del Riesgo mediante la adopción del modelo operativo del GEB a partir de enero de 2019, el cual aprueba el proceso de Gestión Integral de Riesgos y su implementación, así como la gestión desde la Dirección de Planeación Estratégica. Esto nos permitirá una visión global, integrada y estratégica de la Gestión del Riesgo.
- A partir del modelo de procesos aprobado, iniciamos la actualización de las matrices de riesgos por proceso para asegurar su alineación al nuevo modelo y a los cambios operativos y de estructura organizacional.
- Llevamos a cabo un ejercicio de revisión y actualización del nivel de riesgos del GEB y sus filiales, con el fin de fortalecer nuestra metodología para valoración de los mismos. En este proceso tuvimos en cuenta nuevos elementos para cálculos más acertados frente a la exposición al riesgo que tendrían. Algunas de las variables que consideramos fueron el Plan Estratégico Corporativo (PEC), la respuesta frente a los riesgos, los riesgos materializados y la estructura financiera.
- Contamos con casos de éxito derivados de la Gestión del Riesgo, que incluyen la participación en la toma de decisiones relacionadas con la adquisición de nuevos negocios que aportarán al crecimiento y expansión del Grupo en Perú y a su consolidación como multilatina.



Foto de nuestra colaboradora Mónica Sandoval en La Mesa, Cundinamarca

RETOS

(103-2)

- Actualizaremos las matrices de riesgos de acuerdo con los riesgos, niveles y criterios de valoración de impacto y probabilidad que han sido aprobados en el GEB y las filiales.
- Fortaleceremos el Modelo de Gestión Integral de Riesgos.
- Trabajaremos por la divulgación, entendimiento e implementación del Modelo de Gestión Integral de Riesgos en todos los niveles de la organización y en las empresas filiales del Grupo.
- Llevaremos a cabo la Gestión del Riesgo que integre riesgos estratégicos, de procesos, de proyectos, de SST, ambientales, SOX, de seguridad de la información y ciberseguridad, entre otros.
- Estaremos frente a la implementación del Modelo de Gestión de Continuidad del Negocio.
- Lideraremos la integración y articulación de los modelos de Gobernanza, Riesgos y Cumplimiento.
- Adoptaremos una herramienta tecnológica de altos estándares que soporte la Gestión del Riesgo y su integración con la Arquitectura de Control.
- Identificaremos y gestionaremos riesgos positivos y de oportunidades en los ámbitos estratégico y de procesos.



Colaborador de TGI en la Estación de compresión de gas Mariquita, Tolima



Apoyamos a los emprendedores de las áreas de influencia de nuestros proyectos, mercado campesino de productores en Tominé

Dimensión Social

96. Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido

114. Gestión del Talento

124. Seguridad y Salud en el Trabajo

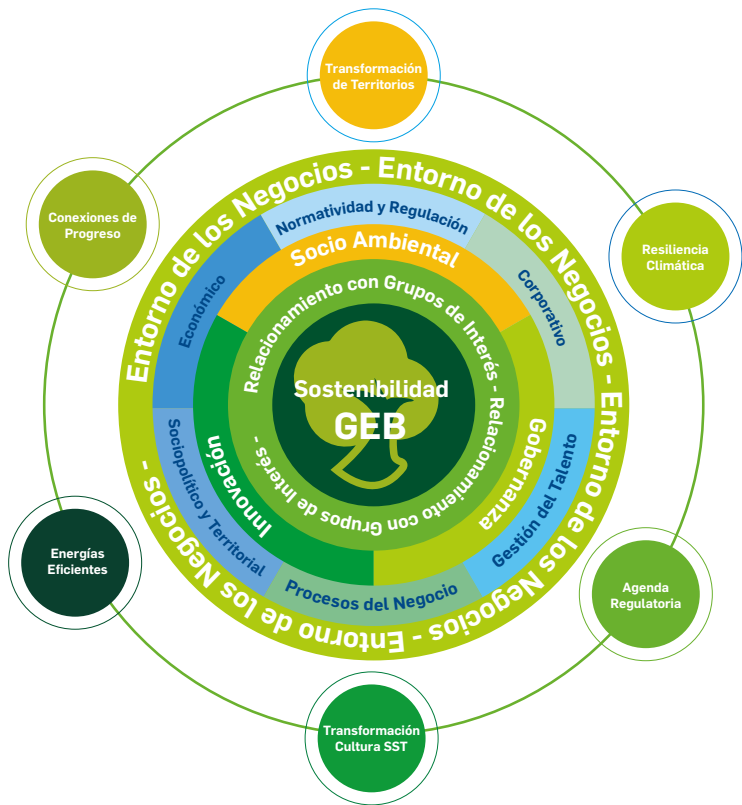
Sostenibilidad

Llevamos progreso y bienestar

En 2019 la Sostenibilidad se consolidó como otro pilar de crecimiento. Nuestros programas de Valor Compartido y el Relacionamento Genuino con nuestros grupos de interés son el motor para promover la construcción de confianza y generar desarrollo económico en las regiones.

Nuestro Modelo de Sostenibilidad nos permite desarrollar infraestructura y activos para la transmisión de energía eléctrica, transporte y distribución de gas bajo una cultura organizacional con un atributo de Conciencia Social. Somos habilitadores de progreso en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Modelo de Sostenibilidad GEB



Comunidad wiwa en sus quehaceres ancestrales

Nuestro Modelo de Sostenibilidad es un sistema que integra y armoniza:

- El entorno en que desarrollamos los negocios (sociopolítico y territorial, normatividad y regulación, corporativo, la Gestión del Talento y los mercados para identificar socios y nuevos negocios).
- Los factores o criterios ESG (por sus siglas en inglés: Ambientales, Sociales, de Gobernanza) y la innovación propios de la gestión del Grupo y de las empresas que lo conformamos.
- El relacionamiento con los grupos de interés con quienes mantenemos diálogo genuino, permanente y de largo plazo: primordialmente las comunidades en los territorios, los colaboradores y contratistas, los accionistas e inversionistas y las autoridades.
- La estrategia corporativa que orienta las decisiones y acciones que responden a las manifestaciones del entorno y a los propósitos de generar valor, y que se despliega en un Gobierno Corporativo sólido, en políticas y procesos corporativos conscientes y en modelos operacionales alineados con altos estándares internacionales y mejores prácticas.

La Sostenibilidad es la habilidad para conocer y gestionar el entorno, innovar y adaptar los negocios, creando así rentabilidad y compartiendo beneficios en los territorios donde operamos con visión de largo plazo.

Conciencia Social articulada a los ODS



El Modelo de Sostenibilidad del GEB está soportado en seis líneas estratégicas que orientan nuestra gestión social, ambiental y de la gobernanza, con base en los ODS, así:

- **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 las fuentes de energía en habilitadores de progreso para las comunidades de los territorios donde operamos.
- **Promoción de la agenda regulatoria.** Somos promotores de la agenda regulatoria para impulsar el avance del sector energético y el beneficio común de los actores de los mercados que desarrollamos, más allá de los intereses particulares de nuestros negocios.
- **Promoción de las energías eficientes.** Somos un integrador de diferentes organizaciones e instituciones académicas cuyo fin es 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 están nuestros proyectos de infraestructura.

- **Resiliencia climática.** Promovemos las oportunidades de negocio teniendo en cuenta los retos ambientales y sociales en el diseño de los mismos.

Como Grupo entendemos y aplicamos la Conciencia Social, aquella sensibilidad que nos permite interpretar y responder a las realidades de las comunidades en los territorios donde operamos y con los que nos relacionamos permanentemente. La implementamos considerando, entre otros aspectos, los siguientes:

- **Diversidad, inclusión, mujer y equidad de género.** Dirigido a promover y mantener un ambiente laboral y una cultura corporativa con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, así como para potenciar el liderazgo y empoderamiento de ellas.
- **Cuidado del medioambiente y el entorno.** Enfocado en el relacionamiento con el ambiente y el cambio climático, la visión sistémica del entorno, el buen comportamiento como ciudadanos, la mitigación de los impactos en todas las operaciones, el cumplimiento responsable de los requisitos normativos aplicables en medioambiente y la actuación bajo enfoque de precaución



Foto de nuestra colaboradora Nelly Uribe.
Concurso de fotografía

- **Uso de recursos económicos y orientación al cliente.** Una buena administración de los recursos y servicios públicos con la mejor calidad, para fomentar así el crecimiento económico inclusivo y sostenible de nuestros clientes.
- **Relacionamiento Genuino y generación de Valor Compartido.** Enfocado en la construcción de confianza y de soluciones para el progreso y bienestar de los territorios y de nuestros negocios. Actuamos de forma respetuosa con las culturas de los países donde tenemos presencia y estamos modelando mecanismos para llegar a calcular retorno de la inversión social (SROI o ROI social) y otras valoraciones de impacto. Además, la Conciencia Social la proponemos extensiva a las familias de nuestros colaboradores, quienes también forman parte de la cultura organizacional.

Todo lo que hacemos tiene el propósito de que sigamos sobresaliendo en el sector energético y en los negocios de la región, y no solo por nuestros resultados financieros, también por nuestra Conciencia Social como empresa líder en relacionamiento multicultural, en prácticas de debida diligencia para respeto de los derechos humanos, en contribuciones a la construcción de paz y protección de la vida desde la seguridad y la salud en el trabajo, y por nuestras propuestas de generación de Valor Compartido de cara a los retos que afrontan el sector energético y los territorios donde estamos.



La presidente del Grupo Energía Bogotá, Astrid Álvarez, con niños del pueblo wiwa, en el relacionamiento del proyecto Colectora

Las relaciones con nuestros grupos de interés están basadas en la transparencia y en la construcción de un ambiente armónico.

¿Por qué es importante? (103-1)

La implementación de nuestro modelo de Sostenibilidad es importante porque el entorno donde desarrollamos y operamos nuestros negocios son territorios en zona rural, algunos afectados por el conflicto armado y la ilegalidad, o con presencia de múltiples comunidades indígenas, además de necesidades insatisfechas y, en algunos casos, debilidades en la institucionalidad del Estado.

En el GEB hablamos no solo de relacionamiento estratégico: hablamos de Relacionamiento Genuino, permanente y transparente, una visión estratégica acorde con las tendencias globales que contribuye a la viabilidad de los proyectos y a la generación de desarrollo local, territorial y de las comunidades.

Además, trabajamos por asegurar alianzas con aliados estratégicos como el Ejército Nacional, la Policía Nacional, ONG, empresas, instituciones y gobiernos locales, con el fin de llegar a los territorios y llevar progreso. Así maximizamos el impacto de nuestras inversiones mientras mejoramos la calidad de vida de los habitantes de los países donde operamos como Grupo.

¿Cómo lo gestionamos? (103-1) (103-2) (103-3)

La integración de nuestra estrategia corporativa con los diferentes grupos de interés se fundamenta en la transparencia y construcción de un ambiente armónico basado en los principios de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (Ocde).

La estrategia corporativa determina la Política de Sostenibilidad y el Modelo de Sostenibilidad, que contemplan lineamientos específicos y priorizados para el relacionamiento y mecanismos de inversión social. En 2019, con el fortalecimiento de la Gerencia de Sostenibilidad en el corporativo y la

creación de la Sucursal de Transmisión (que contiene la Dirección de Sostenibilidad, conformada por las gerencias Social y de Valor Compartido, Ambiental y de Gestión Tierras), continuamos evolucionando hacia la generación de Valor Compartido al profundizar también en las capacidades de la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, encargada de la implementación de nuestro Modelo de Visión Zero accidentes incapacitantes con cobertura en todos los procesos y empresas que conformamos el Grupo Empresarial.

La Gerencia Social y de Valor Compartido se ha convertido en la mejor fuente de información de la realidad de las comunidades, y es la llamada a identificar esos contextos para que otras áreas de la compañía puedan desarrollar modelos de negocio que generen soluciones a sus necesidades mientras identifican oportunidades para los negocios.



Niña de comunidad wayuu



Rodrigo Hernández, gerente del proyecto Refuerzo Suroccidental, con niños de la comunidad embe-rra-chamí del resguardo Suratena, en Marsella (Risaralda)



Relacionamiento Genuino

¿Por qué es importante?

(103-1)

El Modelo de Sostenibilidad del GEB, que orienta el Relacionamiento Genuino permanente y transparente con nuestros grupos de interés, comienza con el entendimiento del entorno como la sumatoria de condiciones sociales, culturales, económicas y de políticas que definen las dinámicas territoriales. Para viabilizar los proyectos bajo los lineamientos de nuestra Política de Sostenibilidad, realizamos una lectura del territorio mediante una presencia permanente, y así diseñamos e implementamos estrategias de gestión social según las realidades particulares.

En 2019 definimos lineamientos generales para la inversión social y el relacionamiento intercultural que tienen alcance de Grupo Empresarial. Con el fin de hacer seguimiento a su implementación, los incorporamos en nuestro Sistema Integrado de Gestión.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3)

Una de las estrategias de mayor impacto en el relacionamiento es contar con un equipo de gestores sociales y un equipo multidisciplinario de profe-

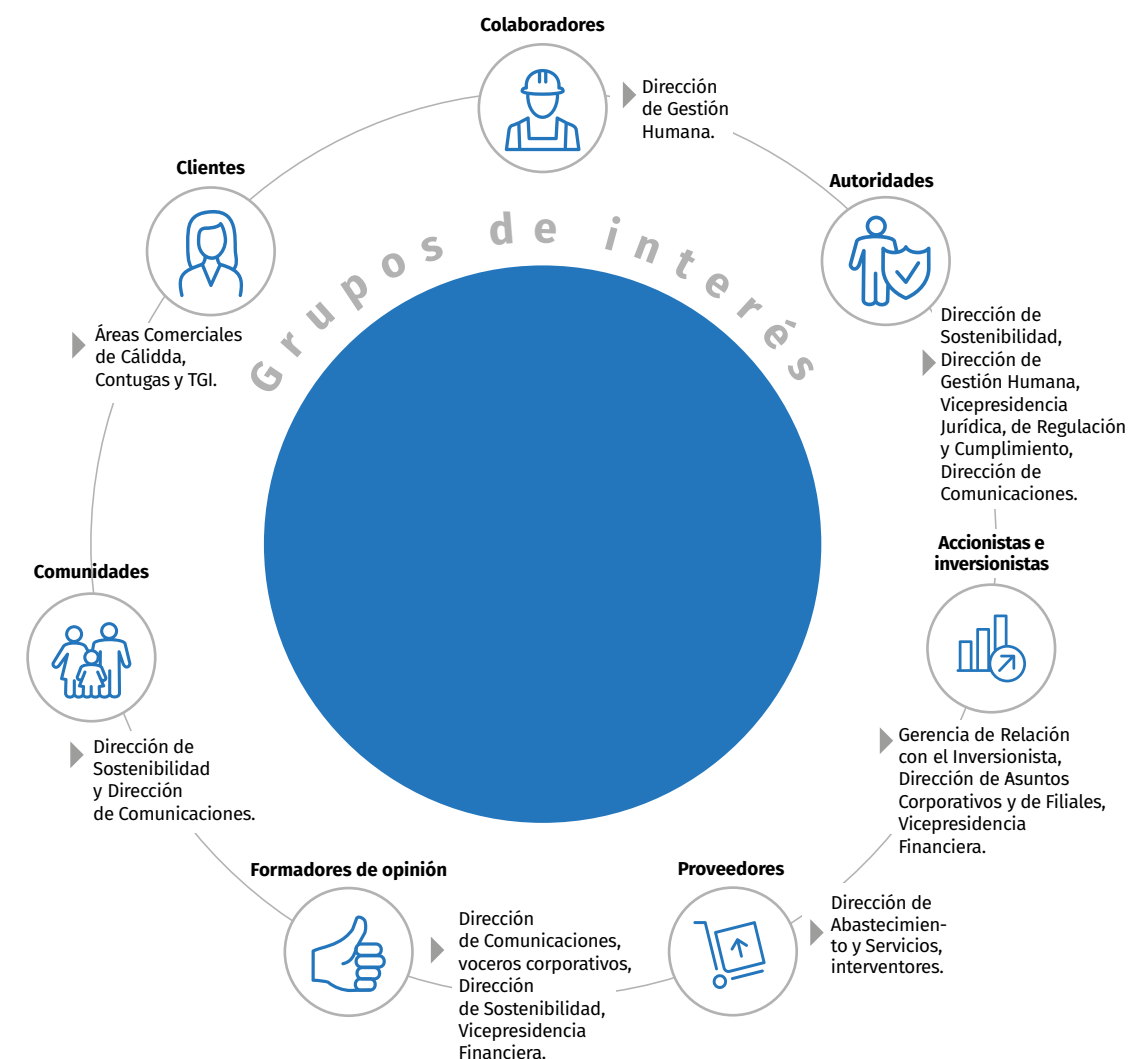
sionales en seguridad física, Gestión Ambiental, Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Tierras, quienes hacen presencia permanente en los territorios (se distribuyen en cuatro regionales con cobertura de la totalidad de los territorios donde tenemos proyectos y operaciones). Esta presencia ha permitido brindar información y atención oportuna a todos los grupos de interés: propietarios y tenedores de la tierra, autoridades municipales y departamentales, organizaciones sociales, grupos étnicos, autoridades ambientales, entre otros.

(103-3)

Como Grupo Empresarial definimos ocho instrumentos para relacionarnos con nuestros grupos de interés en entornos sociopolíticos y culturales diversos.

Grupos de interés y canales de relacionamiento

(102-40) (102-42)



(102-43) (102-44) Para ver más detalle sobre los mecanismos, frecuencia de relacionamiento y temas de interés clave para nuestros grupos de interés, consulte los Anexos.

(102-43) Como Grupo, definimos los siguientes instrumentos para relacionarnos con nuestros grupos en entornos sociopolíticos y culturales diversos. Estos son:

- **Diálogo social.** Promovemos espacios de diálogo regional y local, formales y no formales, con multiplicidad de actores y reconocimiento de la diversidad desde puntos de vista acerca del desarrollo de los territorios y las oportunidades de nuestros grupos de interés.

- **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, para reconocer y respetar la diversidad cultural y la importancia de la autodeterminación de las comunidades que convergen en los territorios. Esto es extensivo a otros grupos sociales, como comunidades afrodescendientes y otras minorías étnicas, reconocidas en la Constitución, en el caso de Colombia, que establece la protección de sus derechos.



Colaboradores del GEB junto con miembros de la comunidad wayuu en La Guajira

- **Fortalecimiento institucional.** Apoyamos a las autoridades e instancias locales en la creación y fortalecimiento de competencias y capacidades para la estructuración de proyectos y la búsqueda de aliados y eventuales fuentes de financiación para implementar sus planes de desarrollo.
- **Empoderamiento comunitario.** Apoyamos a las comunidades locales en competencias para la gobernanza efectiva y legítima de sus organizaciones comunitarias formales, así como en la implementación de sus planes de desarrollo y de vida.
- **Promoción del liderazgo social.** Promovemos oportunidades para formadores de opinión y voceros locales con un mayor entendiendo de las dinámicas locales, regionales y globales, siempre con aliados que favorezcan la conformación de redes de líderes sociales en los niveles regional, nacional o internacional.
- **Rendición de cuentas.** Aseguramos el acceso oportuno y suficiente a la información para los grupos de interés y presentamos resultados periódicos de la Gestión Social y Ambiental, así como de la generación de Valor Compartido en los territorios.

100% es el porcentaje de las empresas del Grupo Empresarial que tienen implementado y operando el Modelo de Sostenibilidad.

(Propio - Implementación Modelo de Sostenibilidad)

- **Inversión social.** Apalancamos la infraestructura social como punto de partida de emprendimientos comunitarios y la materialización del relacionamiento con comunidades vulnerables, siempre en coordinación con instancias de gobierno locales o nacionales que garanticen la continuidad, permanencia o escalamiento en el tiempo de las iniciativas.
- **Voluntariado corporativo.** Fortalecemos el atributo cultural Conciencia Social en todos los colaboradores con acciones concretas y materiales en los territorios, siempre en coordinación con instancias de gobierno locales y líderes comunitarios.

RESULTADOS

Estos son los avances en la construcción de relaciones genuinas con nuestros grupos de interés al cierre de 2019:

- **(206-1) Respeto al posicionamiento de la compañía en el sector y el relacionamiento con otras empresas,** las filiales del Grupo no se vieron inmersas en acciones jurídicas vinculadas con competencia desleal o prácticas monopólicas o contra la libre competencia.
- **(Propio - capacitación autoridades)** En Colombia, a través de la Sucursal de Transmisión, firmamos convenios con ocho entidades del sector público y privado para la ejecución de programas de Valor Compartido (PVC); entre aquellas estaban los comités de Cafeteros del Valle del Cauca y Risaralda, el Ministerio de Educación, Renergy, Efigas, Alcaldía de Dosquebradas, Fundación San Clemente, Asodesam; también acuerdos de responsabilidad compartida y aportes en especie con las alcaldías de Pereira, Circasia, Pradera, Florida y Candelaria. Además, hicimos dos acercamientos para la firma de convenios en 2020 con los comités de Cafeteros de Caldas y Antioquia, y tenemos un convenio en proceso de liquidación con la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal.
- **(Propio - autoridades participantes).** En el marco del proyecto UPME 02-2009 Armenia 230 kv, implementamos con la Universidad Eafit el fortalecimiento institucional de las autoridades municipales de Circasia, Filandia, Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa de Cabal; fueron formados 25 funcionarios en el programa de Sistema Integrado de Gestión.

- **(Propio - jornadas diálogo)(413-1).** Reiniciamos las actividades constructivas del proyecto UPME 05-2009 Tesalia-Alfárez 230 kv tramo IIB y tramo III, que hemos podido desarrollar sin paros ni bloqueos. Para lo anterior, llevamos a cabo diferentes actividades de información con los grupos de interés de los municipios de Candelaria, Pradera, Florida y Cali, en el Valle del Cauca (Colombia). Nos enfocamos en lograr una Gestión Social oportuna y permanente en el territorio, lo que nos ha permitido viabilizar la ejecución de obras sin incidentes sociales.
- **(Propio - jornadas diálogo)(413-1).** Iniciamos las actividades de construcción del proyecto UPME 04-2014, en el tramo I (Medellín-La Virginia), donde desarrollamos procesos de información en los 19 municipios y 75 veredas de los departamentos de Antioquia, Caldas y Risaralda por donde pasa el proyecto.
- **(EU22)Con la reconstrucción de la línea Jamondino-Mocoa,** afectada por condiciones climáticas (avalancha ocurrida en 2017), acompañamos el proceso de reasentamiento de tres familias en Mocoa (Putumayo); otra familia fue reubicada en Río Blanco, Tolima. Así ayudamos a mejorar las condiciones de vida gracias al acceso a servicios sociales básicos de salud y educación, además de servicios públicos.
- **Fortalecimos el conocimiento ancestral del resguardo paez Las Mercedes y construimos la maloca indígena que benefició a las 65 familias habitantes de este resguardo.** Hemos venido tejiendo relaciones con las comunidades étnicas del área de influencia bajo el precepto de respeto a la diversidad y el multiculturalismo. Es por esto que (411-1) no hubo en 2019 casos de vulneración a derechos de pueblos indígenas

Líderes de la Sostenibilidad

Los resultados de la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa en 2019, aplicada al GEB por la firma SAM de Suiza, nos habilitaron para ser reconocidos como líderes en el sector de gas por nuestro desempeño en Sostenibilidad en el Índice de Sostenibilidad de Dow Jones (DJSI). La evaluación reconoció la puntuación más alta en la dimensión social para las prácticas de involucramiento con grupos de interés (100 puntos de 100 posibles) entre las empresas del sector "gas utilities" participantes. Este logro nos motiva a continuar elevando nuestras prácticas al nivel de clase mundial.



Entrega de kit solares de TGI en La Guajira



Valor Compartido

¿Por qué es importante? (103-1)

Conforme al Modelo de Sostenibilidad del Grupo, hasta el primer trimestre de 2019 contábamos con cuatro líneas estratégicas que respondían a la estrategia de inversión social. A partir de una revisión de nuestro Modelo de Sostenibilidad, redefinimos seis programas de inversión social para generar Valor Compartido que forman parte del modelo adoptado por todas las filiales en Colombia, Perú y Guatemala.

(103-3) Nuestra Gerencia Social y de Valor Compartido ha logrado verificar el cumplimiento de los lineamientos corporativos y de los requisitos normativos, tal y como lo contempla nuestro modelo, que responde al atributo cultural Desempeño Superior del GEB. Esto lo logramos mediante un Plan de Auditorías y el seguimiento periódico, desarrollado con la interventoría a los contratos y como parte del Sistema Integrado de Gestión.

Por otra parte, nuestra Dirección de Sostenibilidad definió como indicador de gestión “Cobertura de población beneficiada”, que tiene por objetivo cuantificar la cobertura social de las estrategias de Sostenibilidad, inversión social y Valor Compartido del área de influencia de los proyectos que estén en fase de construcción y activos en operación. Esto nos aproxima a mejores métricas de resultados para estimar impactos de nuestras intervenciones en Colombia.

¿Cómo lo gestionamos? (103-1) (103-2) (103-3)

Estrategias para crear Valor Compartido



Reconcebir necesidades, productos y consumidores

- Mejorando el acceso financiero entre el público por medio de productos y/o servicios
- Atendiendo clientes desatendidos o marginados



Redefinir la productividad en la cadena de valor

- Impulsando la productividad a través de un mejor uso de recursos, empleados y alianzas



Mejorar el entorno operativo de la empresa

- Mejorando la fuerza laboral, la base de proveedores y las instituciones en las comunidades donde la empresa opera



Voluntariado Unidos con Energía en una jornada de embellecimiento del barrio Las Cruces (Bogotá)



Entrega de kits escolares de la Sucursal de Transmisión en San Luis de Gaceno (Boyacá), área de influencia del proyecto Norte

Materializamos nuestra estrategia de Valor Compartido mediante seis programas estratégicos que definimos en 2019, y con los que dirigimos nuestros esfuerzos por llevar progreso a las poblaciones. Están alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y no son mutuamente excluyentes. Por esta razón, un proyecto puede apuntarles a varias de las seis líneas de acción.

Energía para la Paz

Es un programa que reúne cerca de 90 iniciativas sociales, ambientales, de infraestructura social, de liderazgo y de protección a la vida que benefician a más de 18.000 personas afectadas por el conflicto armado de 11 municipios de los departamentos de Valle, Huila y Tolima (Colombia). Incluye iniciativas que buscan fortalecer el liderazgo, el capital y el tejido social, para recuperar los territorios con seguridad y oportunidades de progreso.

Desarrollamos las iniciativas en dos líneas de acción: la primera, el proyecto de Desminado que incluye acciones de desminado operacional en alianza con el Ejército Nacional a lo largo de 200 kilómetros por donde pasa nuestro proyecto de transmisión de energía Tesalia-Alfárez. Allí han sido desactivados 27 artefactos explosivos. En las operaciones de desminado humanitario, realizadas con la ONG The Halo Trust, hemos visitado 46.542 hectáreas para verificar zonas verdes libres de minas y declarado libres 7.288 durante los últimos cuatro años.

En la segunda línea, el proyecto Habilidades para la Paz, formamos a los líderes de los territorios donde operamos en competencias que les permitan mejorar su convivencia gracias a la resolución de sus conflictos. (Propio) Hemos capacitado a 80 líderes sociales y docentes en habilidades para crear oportunidades de paz, y a 55 servidores públicos y 300 líderes sociales en fortalecimiento institucional. Su reto es multiplicar este conocimiento entre 14.000 jóvenes estudiantes, pues estamos convencidos de que si hay tejido social en un territorio, este es mucho menos vulnerable a la influencia de factores externos, la corrupción y la violación de derechos.



Nuestro programa Energía para la Paz ha logrado el reconocimiento de entidades como Women Together y Women Economic Forum, así como los Experiencias Significativas del Ministerio de Minas y Empresas Inspiradoras de la Andi

En 2019, las contribuciones de inversión social en el Grupo ascendieron a COP17.502 millones entre todas las filiales.

(Propio - Inversión Social)

Energía para la Competitividad

Desde este programa acompañamos las iniciativas enfocadas en la generación de ingresos o en la creación de empleo. Por ejemplo, el apoyo a pequeños proyectos con inversiones, capacitaciones o fortalecimiento empresarial para que sean más competitivos y, por lo tanto, mejoren sus ingresos.

También trabajamos con organizaciones asentadas en los territorios y que están relacionadas con los proyectos o activos en operación, de manera directa o indirecta, con el objetivo de que aumenten su capacidad y creen empleos directos.

(203-1) (413-1) Un ejemplo es la iniciativa que acompañamos en Perú: con Cálidda apoyamos desde 2010, 855 comedores populares mediante la instalación gratuita de gas natural en 21 distritos de los 48 donde operamos. En 2019, con una inversión de USD13.196 fueron instalados 35 comedores, beneficiando a 2.446 personas e impactando positivamente el 44% de las comunidades donde operamos. Estos establecimientos son administrados por mujeres líderes, muchas de ellas madres cabeza de familia.



80.000 personas de bajos ingresos son beneficiadas por los comedores populares que apoyamos en Perú con Cálida y Contugas

Energía para el Bienestar

En el Grupo estamos convencidos de que las comunidades necesitan estilos de vida más positivos: mayor actividad física, oportunidades de ocio y recreación, acceso a agua potable y a una nutrición adecuada.

En esta gestión tenemos iniciativas de filtración de agua, parques biosaludables, mejoramiento de espacios deportivos o espacios comunitarios de recreación, como parques y canchas, porque sabemos que una comunidad está mejor si tiene espacios dignos.

En Colombia, con TGI apoyamos cerca de 16.700 personas de áreas de estrés hídrico de La Guajira con la construcción de molinos de viento que permiten extraer el agua subterránea, centros comunitarios, sistemas de energía solar, unidades sanitarias y vías rurales. Además, les entregamos estufas ecoeficientes.

Con TGI y el programa Obras por Impuestos contribuimos a mejorar la calidad de vida de más de 31.000 personas del municipio de La Paz (Cesar) con la construcción de la fase I del acueducto.

Entre otros proyectos relevantes, en el componente Energía que Construye mi Futuro desarrollamos, en 2019, 67 iniciativas de las 87 que estaban concertadas con las comunidades de los departamentos de Tolima, Huila y Valle del Cauca (siguen vigentes en 2020).

Entre las iniciativas gestionadas hay más de 420 mejoramientos habitacionales, 34 adecuaciones a unidades sanitarias, catorce mejoramientos de casetas comunales o escuelas, cuatro adecuaciones a acueductos veredales, 720 metros lineales rehabilitados, un proyecto productivo, más de 40 estufas ecoeficientes y tres proyectos de recuperación de memoria histórica, que en total benefician a más de 17.000 personas.

(Propio - tipos de contribuciones en horas) A esto se suman las actividades que desarrollamos con nuestro voluntariado Unidos con Energía, con las que dejamos una huella y mejoramos los entornos de las comunidades mediante la donación de más de 10.000 horas de trabajo de nuestros colaboradores.

Energía para Aprender

Con este programa buscamos mejorar la cobertura y la calidad de la educación en todos los niveles, incluidos la técnica y para el trabajo, así como reducir la deserción. Además, incluimos el mejoramiento y la construcción de infraestructura para ofrecer condiciones dignas y tecnológicas que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes.

En Colombia, por ejemplo, en alianza con el Ministerio de Educación diseñamos y comenzamos la implementación del programa Aulas Interactivas con Energía Solar. Empezamos con seis aulas de energía solar y llegaremos en una primera fase a 24, que tendrán contenidos pedagógicos de este ministerio y la infraestructura física construida en material reciclado, aire acondicionado, computadores, tabletas digitales, tablero, mesa interactiva y equipo de proyección.

En Perú, capacitamos a más de 520 estudiantes y profesores en habilidades sociales y emocionales.



En 2020 esperamos beneficiar quince municipios en ocho departamentos de Colombia y a más de 3.440 estudiantes con nuestro programa Aulas Interactivas con Energía Solar.



27 mujeres indígenas guatemaltecas capacitamos en 2019 en la elaboración de telas y trajes típicos. Con este programa buscamos que obtengan ingresos para la manutención de sus familias

Conexiones Ancestrales

En el GEB reconocemos la riqueza cultural de cada una de las comunidades donde están asentados nuestros proyectos. Por eso, con este programa buscamos recuperar tradiciones, usos y costumbres desde lo culinario, lo espiritual y las lenguas. Se trata de recuperarlas y preservarlas, y, en otros casos, potenciarlas a través de diferentes iniciativas.

Un ejemplo claro es la iniciativa que implementamos en Guatemala para capacitar a 150 mujeres de Santa Lucía Milpas Altas, San Juan Sacatepéquez y San Raymundo, con el fin de dinamizar su economía a través de la elaboración y comercialización de productos de limpieza.

Además, a través de convenios realizados con gobiernos y organizaciones locales brindamos insumos y maquinaria semindustrial para la elaboración de telas y trajes típicos que fueron comercializados en mercados de Antigua y Sololá (Guatemala).

Además, mantenemos un Relacionamento Genuino con más de 1.000 comunidades étnicas en nuestras áreas de influencia en Colombia, Brasil, Perú y Guatemala.

En Colombia estamos en zonas que tienen un componente étnico muy fuerte, como Mocoa, Nariño, La Guajira y Magdalena (Sierra Nevada de Santa Marta). Un ejemplo de estas iniciativas es la que realizamos con la comunidad asentada en el proyecto Colectora, en La Guajira, donde comenzamos la consulta previa más grande de Colombia en la actualidad.

Adicionalmente, con nuestro equipo altamente calificado de arqueólogos hemos podido manejar hallazgos en los territorios donde operamos. Nuestros técnicos en Perú, Colombia y Guatemala

la han realizado más de 1.000 descubrimientos arqueológicos, que han sido preservados bajo los lineamientos de las instituciones competentes de los respectivos países. Todo esto dentro de nuestra estrategia de protección al patrimonio arqueológico. En Perú hemos realizado más de 300 hallazgos y en Guatemala 485 excavaciones, con 118 piezas encontradas y 24 monumentos de la cultura maya identificados.

Energía para la Transformación

Estamos comprometidos con la mitigación y la adaptación al cambio climático, con la conservación de la biodiversidad y con la preservación de nuestra riqueza natural. Para esto desarrollamos iniciativas como Bosques para la Paz, con la que reforestaremos y protegeremos más de 1.100 hectáreas en Colombia y Guatemala. Asimismo, en los próximos tres años compensaremos 9.600 hectáreas. Otro claro ejemplo es que plantamos 35.000 árboles y restauramos 45 hectáreas para conservar la reserva Barbas Bremen, el corazón verde del Eje Cafetero (Colombia).

En Perú promovemos el uso de energía limpia, evitando gracias a ello la emisión de 84 millones de toneladas de CO²; así que apoyamos el uso de gas natural en los sistemas de transporte público.

En Colombia generamos conocimiento con el Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt a partir de proyectos de investigación. Durante 2019 continuamos manejando con este instituto un portafolio de compensaciones para cada uno de los proyectos de transmisión de energía eléctrica. Así capitalizamos el amplio conocimiento y experiencia de esta entidad en biodiversidad.

RESULTADOS

- Transformamos los programas de Valor Compartido: pasamos de cuatro a seis líneas de intervención para llevar progreso a las comunidades y territorios donde operamos nuestros proyectos. Este modelo de la Sucursal de Transmisión fue definido para el GEB y replicado a todas las filiales.

Colombia

- Con los programas de Valor Compartido beneficiamos a más de 18.000 personas en Valle, Huila y Tolima.
- Empezamos a cultivar una importante relación con entes gubernamentales como la Alta Consejería para la Competitividad, la Agencia de Renovación del Territorio, Colciencias y el Ministerio de Educación; así como con entidades sin ánimo de lucro (Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt) y organismos de cooperación internacional (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal), con el fin de hacer el cruce de los planes de desarrollo territorial y priorizar las zonas más afectadas por el conflicto armado, unir esfuerzos y buscar financiamiento para dar continuidad a los programas.
- Al cierre de 2019 ejecutamos 55 proyectos; quedaron 63 en curso y esperamos concertar 67 adicionales que están en definición con la comunidad. Algunos de los programas más relevantes tienen que ver con filtración de agua para uso comunitario, iluminación de espacios públicos con energías alternativas y energía para zonas no interconectadas (generación distribuida).



- Esperamos que este último quede funcionando en 2020.
- A través de una reforma digital para la gestión de información territorial, logramos implementar un sistema de georreferenciación que muestra la información sobre tenencia de tierras y la gestión diaria de los gestores sociales en territorios en tiempo real; así evitamos el uso de papel.
- Creamos el modelo de turismo sostenible en la ejecución de la promoción y conservación del patrimonio natural, cultural y arqueológico de la región en seis veredas de los municipios de Santa Rosa de Cabal, Dosquebradas y Pereira (departamento de Risaralda).
- Brindamos apoyo técnico para la elaboración del libro de cocina Saberes, sabores, olores y fogones de La Loma afrocolombiana, que incluye las recetas ancestrales de la comunidad de los corregimientos Potrerillo y La Loma de Calentura, municipio El Paso (Cesar), con el fin de fortalecer su identidad cultural.

- (413-1) Tenemos 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) "Operaciones con impactos negativos significativos—reales y potenciales—en las comunidades locales", (Anexos).

Perú

- Con los programas de inversión social y Valor Compartido de Contugas y Cálidda beneficiamos a más de 153.000 personas de 49 municipios del país.
- Con Contugas implementamos el primer emprendimiento de un grupo de mujeres pertenecientes al comedor popular Un Día Mejor (Pisco), denominado Recicla+; este generará mayores ingresos para ellas y su comunidad.

Voluntariado Unidos con Energía por Bogotá

- Recibimos reconocimiento en los Premios Corresponsables en Iberoamérica, por el valor de las prácticas de responsabilidad social del programa NutriContugas.
- No tuvimos conflictos sociales con grupos de interés en ninguna de nuestras operaciones.
- Beneficiamos a más de 2.000 familias del Programa de Financiamiento No Bancario (FNB), que busca dar a los usuarios de Cálidda con buen comportamiento de pago una alternativa de financiamiento en productos no necesariamente vinculados al gas natural, como muebles, colchones, materiales y electrodomésticos.

Guatemala

- Con Trecca ejecutamos 22 proyectos que atienden las necesidades de las comunidades en los ejes de infraestructura, productividad y formación de capacidades. Con ellos impactamos 28.750 personas.
- Abrimos espacios dentro de oficinas centrales para que diversas organizaciones de apoyo social involucren en sus proyectos a nuestros colaboradores.
- Liberamos dos lugares arqueológicos ante la Dirección General del Patrimonio Cultural y Natural del Ministerio de Cultura y Deportes.
- Abrimos un espacio de diálogo de alto nivel sobre la eficiencia económica de la operación del sistema de transporte de energía eléctrica y su impacto para el desarrollo del país, con la participación de 300 asistentes.
- 180 personas de distintos sectores y grupos de interés de nuestra compañía visitaron las subestaciones para conocer el proceso de transmisión de energía.

RETOS

- Consolidaremos un portafolio más específico de generación de Valor Compartido para fortalecer los programas de inversión social con ofertas de mayor impacto positivo para las comunidades.
- Llegaremos a un 100% de implementación del nuevo Modelo de Sostenibilidad en todas las filiales para así lograr posicionarnos como Grupo aliado de los territorios y contar con la confianza de sus habitantes (fortaleciendo el Relacionamento Genuino y el propósito de llevar progreso a las comunidades).
- Mediremos el impacto de aquellos programas que ya tienen cierto tiempo de implementación y pueden ser evaluados.
- Ampliaremos la cobertura de los proyectos actuales para beneficiar cada vez a más personas en nuestras áreas de influencia.
- Terminaremos de formalizar los procesos y procedimientos de nuestra gestión en cada empresa, lo que incluye manuales e instructivos.
- Participaremos en la construcción de los planes de desarrollo territorial con los líderes sociales en cada región y sus equipos.
- Buscaremos los espacios con los gobiernos municipales para propiciar capacitaciones con autoridades locales.
- Nos acercaremos al Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones las Naciones Unidas para entrenamiento e investigación (Unitar) Colombia para considerar alianzas de capacitación.
- Consolidaremos alianzas estratégicas en Colombia con la Alta Consejería para la Competitividad y la Agencia de Renovación.
- Sacaremos adelante las consultas previas que involucran a más de 200 comunidades étnicas en Colectora, proyecto ubicado en los departamentos del Cesar y La Guajira (Colombia).
- Atenderemos, en la zona centro de Colombia, con la Sucursal de Transmisión, requerimientos tanto de magistrados como de autoridades ambientales para obtener la licencia de los dos proyectos más grandes: Norte-Chivor y Sogamoso.

Los sabores de La Loma

Un grupo de mujeres de los corregimientos La Loma y Potrerillo, en El Paso (Cesar), están empeñadas en mantener los saberes culinarios ancestrales. Con ellas publicamos un libro donde se dan a conocer 71 deliciosas recetas de su región.



Grupo de mujeres cocineras de La Loma que se graduaron en preparación de alimentos



Carmen Cuadro dice que su secreto de cocina es el buen genio



Platos típicos de La Loma

“El trabajo con las mujeres de La Loma forma parte del principal atributo cultural del Grupo, la Conciencia Social, que busca entender el contexto de las comunidades, sus intereses y sus anhelos”.

Astrid Álvarez, Presidente del Grupo Energía Bogotá.

Para Carmen Cuadro la clave de la sazón no está en el ají dulce, en los clavitos de olor, en el achiote, en agregar con la mano derecha una pizca de sal o de bicarbonato. Para ella el secreto es cocinar de buen genio, sin estar “guapa” con nadie. “Eso me lo enseñó mamá desde pequeña, cuando nos levantábamos a las tres de la mañana a ver cómo preparaba el desayuno y la comida para mi papá. Ella hacía todo cantando y echando cuentos o décimas. Hasta un arroz con solo sal le quedaba para chuparse los dedos, porque lo hacía de buen genio”, recuerda.

La mamá es Cenaída Mercado Pitalúa, de 77 años, una mujer delgada y ágil a la que no le gusta que le preparen los alimentos. Ella también heredó de su mamá las claves de la cocina de la región. “Cocinar y comer nos une, es una tradición: uno antes iba a la casa del vecino a tomar leche recién ordeñada, calientita y con esa espumita ¡Ahhhh, sabrosa! Ojalá esas cosas volvieran y con todas esas mujeres estamos en eso”.

Las mujeres a las que se refiere Cenaída pertenecen al Consejo Comunitario Julio César Altamar Muñoz y durante años han luchado para preservar la historia culinaria de esta

región, que tiene un fuerte arraigo afro. La Loma de Calenturas y El Paso fueron poblados en su mayoría por negros provenientes de África, traídos en el siglo XVI por los españoles para que cuidaran las haciendas ganaderas que empezaban a formarse.

Estas son las mismas 70 mujeres que hace poco se graduaron, junto a cinco hombres, de cuatro cursos básicos: Higiene y Manipulación de Alimentos, Emprendimiento Innovador, Cocina Tradicional y Atención al Cliente. Fue el fruto de la alianza realizada con el Grupo Energía Bogotá. Una de esas mujeres es Eufrosina Vega, representante legal del consejo comunitario, y quien más ha impulsado la preservación de la historia culinaria afro y campesina de La Loma y de Potrerillo, su corregimiento vecino.

Durante 2019, en esta jurisdicción el GEB construyó una subestación de 500 kv y actualmente desarrolla un proyecto de transmisión de 110 kv y otra subestación para garantizar el servicio de energía en el Caribe colombiano.

“Además de ayudar a rescatar y fortalecer la memoria culinaria ancestral, capacitamos a los

habitantes de la región para que emprendan negocios de alimentación y puedan ofrecer su portafolio a las empresas que tienen operaciones en la región”, sostiene Diego Efraín García Molina, gerente del proyecto La Loma.

En el acto de graduación, además de sus diplomas, les entregamos algo con lo que soñaron durante años: un libro que contiene 71 recetas ancestrales y típicas de la región: *Saberes, sabores, olores y fogones de La Loma afrocolombiana*. Durante los cursos, ellas escribieron las recetas de su puño y letra. Cuando tenían dudas, y para que las recetas fueran fieles a la tradición ancestral, les preguntaban a los ancianos de la población.

“Llevábamos muchos años queriendo plasmar nuestras tradiciones, consignarlas en una memoria para toda la vida y hoy es una realidad gracias al Grupo Energía Bogotá. Este trabajo es un homenaje a nuestras mujeres afro, a las campesinas y a las madres cabeza de hogar. Es nuestra historia, creada alrededor de un fogón: es el sabor de La Loma”, concluye Carmen Cuadros con su buen genio y alegría, la clave de la sazón.



En el Grupo Energía Bogotá y sus filiales promovemos la igualdad de género. Colaboradoras de Contugas en Perú



Gestión del Talento

La fuerza de GEB

Nuestro equipo de colaboradores es el artífice del proceso de transformación del Grupo Empresarial. El talento humano nos permite adaptarnos a los retos y cambios que nos impone el sector energético.

¿Por qué es importante?

(103-1)

En el Grupo Energía Bogotá estamos dedicados a fortalecer el ambiente laboral y a hacer de nuestras empresas los mejores lugares para trabajar en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala. (Propio) Estos esfuerzos fueron destacados en 2019 por la reconocida firma internacional *Great Place to Work*, quien definió que el ambiente laboral ha llegado a niveles de “muy satisfactorio” y nos catalogó como un “empleador atractivo y ejemplo en Colombia”.

Según la Encuesta de Satisfacción Interna, el sentido de pertenencia de nuestros colaboradores fue del 68,1%. Sin duda, este es uno de los logros más importantes que alcanzamos y el reflejo de la puesta en marcha de distintas estrategias lideradas por la Alta Dirección del GEB.

Durante los últimos cuatro años gestionamos dos iniciativas estratégicas que hoy vemos materializadas y que nos llenan de orgullo: la Política de Diversidad e Inclusión y nuestros atributos culturales.

Mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores es una de las razones que nos hacen un Grupo líder del sector energético en Colombia.

(103-1)

Política de Diversidad e Inclusión

(405-1) (Propio - Diversidad y cargos mujeres)

Reiteramos nuestro compromiso de adhesión a los principios de empoderamiento de las mujeres (Naciones Unidas). En 2019 adoptamos nuestra Política de Diversidad e Inclusión e implementamos el Sistema de Gestión de Igualdad de Género Equipares, liderado por el Ministerio del Trabajo de Colombia con el acompañamiento técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

(405-1) (Propio - Diversidad y cargos mujeres). Nuestra situación en equidad de género es sobresaliente. Así lo demostramos:

- Desde los procesos de selección registramos un índice de segregación ocupacional del 0,26%, lo que significa que la proporción de mujeres y hombres por su distribución en los cargos es casi proporcional.
- El 85% de las mujeres GEB consideran que los criterios de formación y capacitación contemplan, a su vez, criterios de igualdad y no discriminación
- (405-2) La brecha salarial entre hombres y mujeres es tan solo del 0,88%. En Colombia esta misma brecha registra un promedio del 15,3%.
- En el corporativo contamos con 44 mujeres en cargos ejecutivos (Gerencia Alta y Media), correspondientes al 40,74% de las posiciones ejecutivas.
- El 30,77% de los colaboradores, entre el corporativo y filiales, son mujeres; esto equivale a 597 mujeres, 88 más que en 2018.
- En el corporativo, las mujeres en gerencias altas recibieron en promedio 53 horas de formación, mientras que las mujeres en cargos de gerencias medias 89 horas. A su vez, las mujeres que trabajan en las diferentes filiales recibieron 27 horas de formación.
- Hoy los profesionales del corporativo son en su mayoría mujeres: 88 integran esta categoría, correspondientes al 14,8% de la nómina.

(406-1) Conforme a la Política de Diversidad e Inclusión en 2019 no se presentaron casos de discriminación.



La presidente del GEB, Astrid Álvarez, con la ministra de Trabajo, Alicia Naranjo, en la firma del acuerdo de voluntades para implementar en ese momento, el sistema de gestión en igualdad de género "Equipares".

El talento es la perspectiva más importante del atributo cultural
Desempeño Superior, pues eleva las competencias para desarrollar el máximo potencial de nuestros equipos de trabajo.

Atributos culturales

- **Primero la Vida.** Para el Grupo Energía Bogotá y nuestras filiales la protección de la vida, así como la seguridad de los colaboradores y contratistas, es el principal atributo cultural. Por esta razón hacemos énfasis en la adecuada planeación de los trabajos, la verificación de condiciones del entorno ante ejecución de actividades riesgosas y la cultura de prevención para un óptimo autocuidado (Anexos).
- **Conciencia Social.** Es la capacidad de nuestros colaboradores y contratistas de responder a las necesidades del entorno, su cultura y tradiciones actuando con respeto y construyendo confianza para el Relacionamento Genuino. La Conciencia Social también se refiere a la responsabilidad en el cuidado del medioambiente, el uso correcto de los recursos económicos, la orientación hacia el cliente y las oportunidades de construir valor Compartido.



Las familias de nuestros colaboradores del GEB y TGI disfrutaron de una maravillosa jornada en el embalse Tominé, en el día de la Familia

- **Desempeño Superior.** Enfocado en el desarrollo de capacidades que nos hacen diferentes y mejores frente a otras empresas y grupos empresariales del mismo sector. También tiene como principio los más altos estándares para alcanzar la excelencia técnica, operacional y financiera, además de marcar pautas para la innovación.

La identificación y descripción de estos atributos nos hace aún más conscientes de ellos para vivirlos y verificarlos en todas las filiales, procesos y operaciones del Grupo Energía Bogotá. Este es un gran paso en la organización porque nuestra Dirección de Talento ha liderado un trabajo colaborativo y de transferencia de experiencias que involucra a los líderes que están al frente de las filiales en Colombia, Perú, Guatemala y Brasil.

91%

de los colaboradores sienten orgullo de trabajar en el Grupo Energía Bogotá, según los porcentajes de aceptación que arroja la Encuesta de Ambiente Laboral de Great Place to Work.

(Propio - clima laboral)



69%
de los colaboradores cuentan con contratos a término indefinido. El porcentaje restante está vinculado a término fijo.

Great Place To Work reconoció nuestro ambiente laboral con un nivel muy satisfactorio, por encima de las empresas del sector.

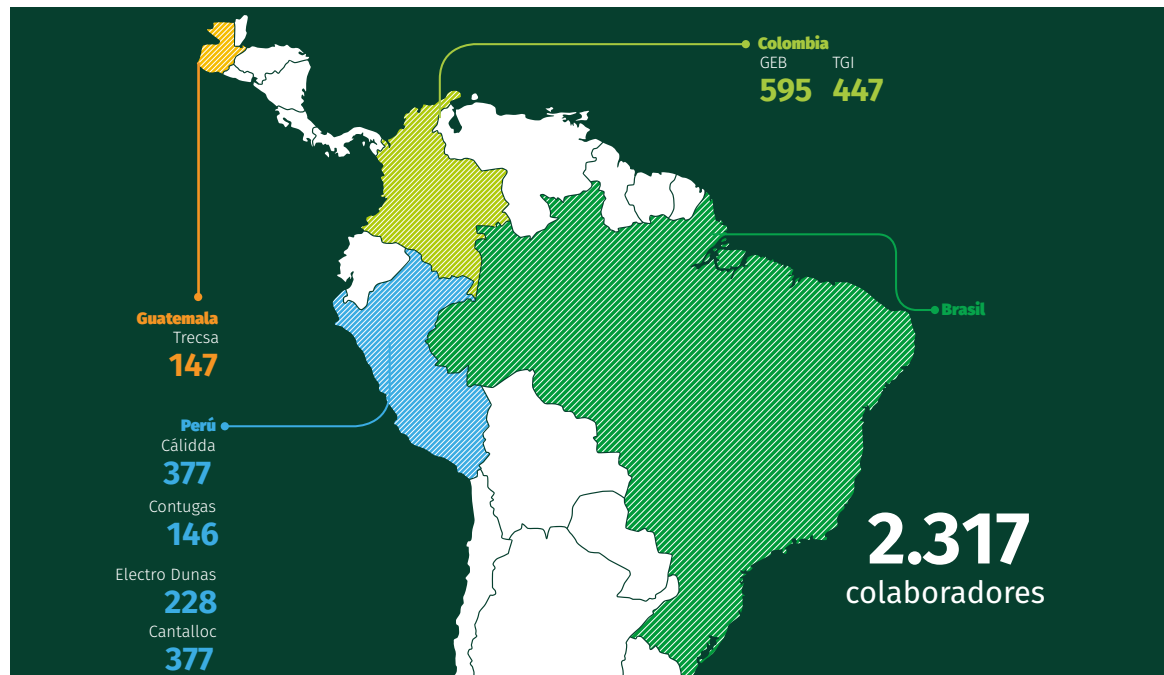
¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3)
2019 fue un año de consolidación de muchos esfuerzos hechos a lo largo de los últimos cuatro años. Hoy tenemos unas competencias corporativas y unos valores éticos que podemos demostrar con nuestras conductas. Ese es un gran logro, evidente en los resultados de nuestro Plan Cultural, focalizado en tres frentes: alineación y fortaleci-

miento de la cultura y el ambiente laboral, gestión del conocimiento y desarrollo del talento humano, atracción y retención del mejor talento. Estos frentes de acción son monitoreados constantemente a través de indicadores y planes de acción creados para lograr los mejores resultados.

Número total de colaboradores por país

(102-7) (102-8)



El número de total de colaboradores de 2.317 del Grupo Empresarial cubre las compañías que durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió así:
 * 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99,96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.;
 * 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L.
 * 100% de la participación accionaria de CANTALLO PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de CANTALLO S.R.L.
 Los datos presentados para el año 2019 en Electro Dunas solo contemplan colaboradores para Electro Dunas S.A.A. No se incluyen datos de Perú Power Company S.R.L (377 colaboradores) ni Cantalloc S.R.L

Alineación y fortalecimiento de la cultura y el ambiente laboral

Cuando les preguntamos a nuestros colaboradores "qué hace del GEB un gran lugar para trabajar", estos fueron los comentarios más repetidos en una muestra de los 87 consultados:



Nuestras colaboradoras celebran el día de la mujer en GEB

¿Qué hace del GEB un gran lugar para trabajar?

Nuestros colaboradores respondieron:



- "Los beneficios extralegales a los empleados (préstamos, bonos, salud, etc.)"
 - "Para esta empresa no solo el empleado es importante, sino todo su núcleo familiar. Mi familia se siente orgullosa al pertenecer a la familia GEB"
 - "Me gusta lo que hacen desde la Presidencia para salir de la rutina y dar bienestar a los empleados"
- 28 colaboradores hablaron de los beneficios que reciben al estar vinculados al GEB
 - 14 mencionaron a sus familias
 - 13 se refirieron a un sentimiento de bienestar por trabajar en el GEB



Nos sumamos a iniciativas en contra de la violencia de género, Orange Day 2019 en GEB

Gestión del conocimiento y desarrollo del talento humano

(404-2) (404-3)

La evolución de la Academia GEB como principal iniciativa de desarrollo del talento pasó de ser un proceso enfocado en objetivos de capacitación para articularnos al desarrollo integral individual, ligado a la valoración de competencias. En 2019, por ejemplo, ofrecimos programas de formación articulados con el desarrollo de nuestros colaboradores por niveles y por estrategia, haciendo énfasis en el fortalecimiento de los equipos de trabajo.

Dentro de la estrategia de la Academia GEB logramos mayor cobertura de los colaboradores directos de las regionales en Colombia y en las filiales, pues los acompañamos con procesos de capacitación, entrenamiento y formación articulada a sus planes de desarrollo.

Además, escalamos el desarrollo con talleres presenciales y con metodologías de aprendizaje virtual gracias a la activación del 100% del módulo de e-learning de SAP Success Factors, nuestra plataforma de Gestión del Talento, y a una oferta de cursos en la plataforma Ubits, que adoptamos para ofrecer contenidos on line sobre temas como Gobierno Corporativo, Arquitectura de Control, Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión por procesos.

Gracias a la implementación de estas estrategias, la Academia GEB se destaca por diversificar una oferta de capacitación adecuada para las necesidades de los planes de desarrollo individuales de nuestros colaboradores.

(404-1)

El promedio de horas en 2019 que nuestros colaboradores dedicaron a su formación fue de 56 horas entre hombres y 59 horas entre mujeres.

99%

de los colaboradores se capacitaron en la Academia GEB. El 90% fueron evaluados por desempeño

(404-3)

70%

de los planes dirigidos a mejorar el bienestar de los empleados incluye a sus familias.



Fomentando el conocimiento para nuestros colaboradores, realizamos capacitaciones PEC con temas específicos en GEB

Atracción y retención del mejor talento

Un logro destacado para la Gestión del Talento fue la implementación del Plan de Liderazgo, que involucró al 100% de los colaboradores del GEB distribuidos en tres niveles: estratégicos (directores y subgerentes), tácticos (coordinadores y supervisores) y operativos (analistas, asistentes y auxiliares).

Para la ejecución del Plan de Liderazgo llevamos a cabo las siguientes etapas: valorización por competencias, retroalimentación y alineación al plan de desarrollo individual. (404-3) Con respecto a los indicadores de cumplimiento, para los grupos estratégico y táctico, los resultados fueron del 100% en valorización por competencias, retroalimentación y plan de desarrollo individual; el grupo de nivel operativo alcanzó un 100% en valorización por competencias y retroalimentación y un 87,83% de cumplimiento del plan de desarrollo individual.

Dentro del Plan de Liderazgo, el desarrollo de los colaboradores es una competencia que promovemos desde la compañía. Por esta razón, ciertos perfiles recibieron formación especializada en habilidades gerenciales dentro de un programa impartido por una importante universidad colombiana, con participación de 119 colaboradores que ocupan cargos críticos. Además, realizamos un programa especial en Gobierno Corporativo de alto nivel con participación de cerca de 20 colaboradores en cargos clave para continuar impulsando las mejores prácticas.

(401-2) Para la atracción y la retención del mejor talento, en el GEB contamos con una serie de beneficios no constitutivos de salario, entre otros: seguro de vida, seguro exequial, convenios con gimnasios, seguro médico, auxilios para matrimonio, salud, alimentación, extensión de licencias de maternidad y paternidad, acceso a líneas de crédito a baja tasa de interés para propósitos específicos como compra de vivienda. Algunos de los beneficios son extensivos al núcleo familiar de cada colaborador.

Negociación Colectiva TGI

(102-41)

En 2019 negociamos una convención a cinco años que ampara a 317 colaboradores, correspondientes al 71% cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajadores, y les proporciona beneficios como:

- Indemnizaciones en un rango diferencial para los cargos sénior y especialistas con más de cinco años en caso de despido sin justa causa. Esto, con el fin de mejorar la percepción de estabilidad en los cargos y reducir la rotación, especialmente en cargos directivos.
- Mejores condiciones para crédito de vivienda, auxilio educativo, campo de acción para trabajadores de zonas lejanas en beneficio de sus hijos, seguro de vida y días de descanso los 24 y 31 de diciembre.
- Ampliación a ocho días para las licencias de matrimonio y de nacimiento, además de un auxilio para el bebé. Con respecto a la licencia de luto, concertamos un día más de los que estipula la ley.
- Aumento de la percepción de los atributos pasión por la gente, sentido de equipo y propósito del rol en el trabajo de campo.



En el Grupo Energía Bogotá apoyamos a todos nuestros colaboradores mediante programas de capacitación y fortalecimiento de sus competencias

RESULTADOS

- Identificamos los atributos culturales que nos representan como Grupo y también aquellos de nuestras filiales.
- Implementamos un Plan de Comunicaciones desplegado a todos los colaboradores con el objetivo de unificar el conocimiento y actitud frente a la cultura organizacional y lograr implementar los atributos de cultura requeridos.
- Consolidamos la integración del Grupo con sus filiales con la emisión de políticas y lineamientos para gestionar el talento humano con parámetros comunes para todos.
- Great Place to Work destacó el equilibrio que encontraron en el GEB cómo se dimensiona “mi líder”, en particular, frente al liderazgo de la compañía.
- Implementamos y consolidamos un Plan de Liderazgo muy bien estructurado en todos los niveles del Grupo y sus filiales.
- Construimos un proceso de valoración de competencias que incluye la vinculación de los atributos culturales y las habilidades que requiere el talento en cada uno de los negocios.
- Consolidamos la Academia GEB: ahora es un valioso recurso para el desarrollo de nuestros colaboradores en todos los niveles de ocupación.
- Activamos al 100% los módulos de desempeño, desarrollo y aprendizaje dentro de la plataforma de gestión del talento SAP Success Factors.
- Establecimos las tablas de compensación económica alineadas con todas las filiales del Grupo, lo que favorece la movilidad del talento humano.
- (401-1) Contratamos 144 mujeres y 143 hombres entre Colombia, Perú y Guatemala. El 50% de los retiros en el GEB fueron voluntarios.
- (401-3) 79 colaboradores, 31 mujeres y 48 hombres, disfrutaron de baja por permiso parental en 2019 entre los tres países. El 97% de ellos retomaron actividades al finalizar su permiso.
- Crecimos en cobertura, en número de horas y, por supuesto, cumplimos el presupuesto asignado a capacitación en 2019.
- Individualizamos los planes de desarrollo, lo que nos ha permitido conocer el perfil y habilidades para personalizar las decisiones de desarrollo del talento.
- Beneficiamos a nuestros colaboradores con créditos de vivienda, educación, salud y bienestar.
- (102-41) Firmamos la Convención Colectiva de los colaboradores, negociada para cinco años. El 26% de los colaboradores del corporativo y Sucursal de Transmisión forman parte de los acuerdos de negociación. El 71% de los colaboradores de TGI están cobijados por la convención.

TGI

- Con TGI, en Colombia, implementamos el Programa de Reconocimiento a través de la plataforma Starbox, donde cada colaborador puede reconocer a sus compañeros y equipos de trabajo de acuerdo con los atributos de cultura, y asignarles puntos canjeables en una tienda virtual.
- Realizamos los Encuentros con el Presidente, espacios de acercamiento y de movilización de asuntos de interés para la organización. Cada semestre, el presidente charla con los colaboradores acerca de los resultados estratégicos, los nuevos proyectos y logros.

Contugas

- Gestionamos tres programas transversales para el desarrollo de competencias: Contulider, Potenciando mis Competencias y Capacitadores Poderosos.
- Implementamos la iniciativa Aprendiendo de Expertos, que obtuvo el primer puesto en el Concurso de Innovación 2018. Aquella apalanca la gestión del conocimiento, la formación y el clima organizacional.
- Desarrollamos el modelo Business Partner, el cual representa el principal punto de contacto y comunicación entre Gestión Humana y los colaboradores para mejorar la presencia en todas las zonas de influencia de la empresa: Marcona, Nasca, Ica, Chincha, Pisco y Lima (Perú).

Trecsa

- Con Trecsa, en Guatemala, fortalecimos el desempeño institucional con la actualización del 100% de descriptores de puesto basados en la Norma ISO 9000:2015, consolidamos un esquema de desempeño basado en los objetivos de los colaboradores y valoramos los puestos de trabajo.
- Fortalecimos el Comité de Promociones con un cumplimiento del 44% de las posiciones vacantes, el proceso de capacitación y aprendizaje con un total de 10.623 horas de capacitación, y el proceso de capital humano, una percepción de orgullo y pertenencia con la marca de 87%.
- Realizamos el segundo monitoreo de ambiente laboral con Gptw, con un resultado de clima laboral muy satisfactorio: 78,3%.



Bicitravesía en el embalse
Tominé

RETOS

- Mantendremos la certificación de nuestro ambiente laboral como “muy satisfactorio”, otorgada por Great Place to Work Colombia en 2019.
- Seguiremos fortaleciendo el proceso de transformación cultural, que implica compartir los valores corporativos y la generación de unas competencias transversales. Todo esto tendrá continuidad en 2020 y en 2021.
- Desarrollaremos un programa de movilidad como Grupo para promover el crecimiento, el aprendizaje cruzado y el desarrollo de nuestros colaboradores.
- Consolidaremos el Plan de Liderazgo en conjunto con las filiales, apalancado en los atributos culturales, valores y competencias organizacionales.
- Desde nuestra Gerencia de Gestión del Talento nos alinearemos con las filiales en tres aspectos clave de esta gestión: a) selección, b) desarrollo y desempeño, y c) compensación y beneficios.
- Continuaremos trabajando para seguir destacándonos por la equidad de género.
- Tenemos el interés de acompañar, a través de *outplacement*, a los colaboradores que están próximos a pensionarse dentro de la compañía, con el fin de brindarles acompañamiento y asesorías en diferentes áreas: financiera, recreación y certificación de las competencias y conocimientos.
- Analizaremos y mediremos los resultados y componentes de la metodología de cultura al trabajo.

TGI

- Avanzaremos en la disminución de la brecha entre la cultura actual y la requerida para cumplir nuestros objetivos estratégicos, dar inicio a la implementación del programa y su respectivo seguimiento.

Great Place to Work definió que el ambiente laboral del GEB llegó en 2019 a niveles de “muy satisfactorio” y nos catalogó entre las empresas del sector como un “empleador atractivo y ejemplo para Colombia”.

- Premiaremos a los colaboradores reconocidos en el Programa de Reconocimiento y la plataforma Starbox, y proporcionaremos a los colaboradores una oferta de formación ajustada a sus necesidades y a las características específicas de cada función.

Cálidda

- Diseñaremos e implementaremos una academia de formación interna, siguiendo el modelo del GEB, donde podremos desarrollar cursos de habilidades blandas y técnicas enfocados en las competencias y comportamientos de las compañías.
- Desarrollaremos el Programa de Docentes con el fin de promover el aprendizaje y la colaboración, y como una forma de reconocimiento a los líderes expertos en los conocimientos críticos de la organización.
- Diseñaremos planes de entrenamiento para los diferentes cargos de la compañía y contaremos con una plataforma que permita que el proceso de selección interno y externo sea en línea, en función de las competencias y comportamientos, así como el envío de reportes de los candidatos.

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡Primero la Vida!

Cero accidentes fatales en 2019 es la mejor carta de presentación que tenemos como Grupo Empresarial. Un logro que nos proponemos ratificar en 2020 y en los años venideros.

¿Por qué es importante? (103-1)

Nuestro Modelo de Sostenibilidad GEB tiene como una de sus premisas el fortalecimiento de la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), inspirada en nuestro principal atributo cultural: ¡Primero la Vida!, que aplicamos desde dos frentes:

- Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la cual aseguramos la vida de nuestros colaboradores, verificamos las condiciones de riesgo del entorno y planeamos los trabajos, evitamos los accidentes y fomentamos la cultura de la prevención y el autocuidado.
- El cuidado y balance de la vida, en el que acompañamos a nuestros colaboradores para que tengan un balance entre su vida personal y laboral, promovemos un buen entorno y clima laboral, e impulsamos la protección integral de su vida y sus condiciones físicas y mentales (incluimos también a nuestros contratistas y proveedores).

Primero la Vida es una premisa que multiplica los impactos positivos de nuestras operaciones. Uno de nuestros mayores logros como Grupo en 2019 fue que no tuvimos accidentes fatales y logramos reducciones drásticas en la accidentalidad del personal propio y de contratistas.

¿Cómo lo gestionamos? (103-2) (103-3)

El atributo cultural Primero la Vida es el marco de referencia para el despliegue del objetivo estratégico de desarrollar una cultura de SST en el GEB y sus filiales. Para lograrlo, venimos implementando un Plan de Transformación de la Cultura SST, desarrollado por fases.

La primera fase del plan consistió en un proyecto de contención de riesgos críticos, que implicó acompañar a los equipos de colaboradores directos e indirectos de todas las operaciones en la identificación y priorización de dichos riesgos y en la implementación de acciones de contención inmediatas para su control y mitigación. Además, en la adopción de una conciencia de riesgo para la toma de decisiones y el desarrollo del liderazgo visible en SST. Lo anterior, bajo un modelo de referencia internacional en prevención de accidentes denominado Visión Zero.

Hoy, en el Grupo y sus empresas contamos con líderes empoderados de la gestión de SST. Esta es una tarea estratégica que recibe seguimiento en la evaluación del desempeño. La segunda fase que implementamos fue un ejercicio de referenciación con empresas de clase mundial que ya no solo se miden con un indicador de resultado de accidentalidad ("cuántos accidentes tuve y cuántos fueron incapacitantes"), sino que se enfocan más en indicadores proactivos ("qué estoy haciendo para evitar accidentes").

Con los insumos de este ejercicio de referenciación creamos el Panel de Desempeño de Indicadores Proactivos, en el que participaron todos los gerentes. Con ellos definimos objetivos y metas de SST para 2019.

29,1

millones de horas trabajamos en 2019. Todos nuestros colaboradores regresaron seguros a sus hogares después de cada jornada.



Mantenimiento de líneas de transmisión Circo-Guavio, torre 77



Infraestructura de Electro Dunas en Perú

O accidentes fatales en 2019: un logro histórico para nuestra compañía.

Estos logros nos ubican en una buena posición ante la Asociación Internacional de Seguridad Social (Issa, por sus siglas en inglés), que tiene en marcha el proyecto mundial de seguridad Visión Zero, al que más de 6.800 empresas en todo el mundo nos hemos unido con el reto de reducir en un 50% los accidentes incapacitantes en 10 años. Nosotros, en un año, logramos reducirlos en un 65%, algo extraordinario frente a lo propuesto por Visión Zero, y teniendo en cuenta que el 100% de los colaboradores están cubiertos por los planes de seguridad y salud. Este logro nos pone un desafío mucho más exigente año tras año: materializar la visión de cero accidentes incapacitantes al año 2025.

Estos objetivos los tenemos definidos en el documento “Transformación de la cultura Seguridad y Salud en el Trabajo”, cuyo modelo de referencia es Visión Zero.

Para implementar la transformación de la SST contamos con la asesoría de consultores externos. En la primera etapa fue la firma consultora Dupont y en los próximos 30 meses (2020-2023) será la firma Intertek. Su acompañamiento se centrará en el fortalecimiento de esta cultura en todas las filiales. Esta consultoría busca que evolucionemos como empresa y pasemos de una cultura reactiva, en la que estábamos en 2018 (cuando empezamos esta transformación), hacia una cultura generativa que actúe preventivamente.

(403-1) Para el cumplimiento de nuestros objetivos de SST contamos con indicadores de primer nivel en el mapa estratégico, que cada mes son revisados en la Junta Directiva. Luego, sigue su despliegue en los diferentes

niveles, como el Comité de Presidencia, el comité de cada filial y, operativamente, cada proyecto. El cumplimiento de estos indicadores está ligado a métricas de desempeño individuales y a mecanismos de compensación variable (403-7). Adicionalmente, contamos con una matriz de riesgos e impactos en la seguridad y salud de los trabajadores (Anexo).

En el caso de las filiales, el proceso de despliegue de estas políticas es definido desde el objetivo trazado en el mapa estratégico corporativo teniendo en cuenta a las áreas técnicas. Así mismo, hemos incluido otros mecanismos para su socialización, como el Momento de Seguridad, gracias al cual cada semana, cada reunión comienza con un video orientado de sensibilización en seguridad. Además, cada mes las empresas deben reportar sus indicadores de gestión y son evalua-

dos los comités de procesos (donde se mira el desempeño en seguridad), que son monitoreados desde la Junta Directiva central.

(403-3) (403-6) 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.

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.

Por otro lado, un gran logro que se suma es el programa de medicina preventiva y del trabajo de TGI, que incluye la gestión de puestos de trabajo seguros, considerando el perfil de nuestros colaboradores, así como pólizas de salud y medicina prepagada.



Linieros llevando herramientas de trabajo para una jornada de mantenimiento

RESULTADOS

- (Propio - fatalidades) Terminamos 2019 con cero accidentes fatales, lo que hace que nuestro programa sea referente exitoso en el sector (Ver Anexos).
- Nos vinculamos a Visión Zero, de la Asociación Internacional de Seguridad Social (Issa), que tiene como fin posicionar un enfoque preventivo en las empresas para reducir los accidentes incapacitantes.
- (403-4) Contamos con 468 líderes, en Colombia, Perú y Guatemala, empoderados de su responsabilidad en los temas de seguridad.
- Fortalecimos la gestión con las empresas contratistas para generar un liderazgo visible a través de intervenciones, visitas, reuniones, seguimiento y auditorías, junto con los líderes de la empresa e interventores de contrato, lo que permitió espacios de participación para lograr el aseguramiento de los trabajadores y la prevención de accidentes laborales.
- Por segundo año consecutivo entregamos los premios de reconocimiento a los contratistas por su desempeño en seguridad. El premio en 2019 fue para la firma Instelec, que nos presta servicios de ingeniería eléctrica.
- Realizamos las semanas de la SST en el Grupo y otras actividades en las filiales, con la participación de más del 60% de los colaboradores. En estos espacios hicimos vacunación y formación de brigadas de emergencia, seguridad vial, hábitos saludables y análisis de riesgos.
- (403-5) Realizamos formaciones con el 100% de los colaboradores de la Sucursal de Transmisión y el corporativo sobre el nuevo enfoque y atributo cultural Primero la Vida y los componentes de SST.

Cálidda

- (403-2) Implementamos la herramienta Business Intelligence (Power BI), que nos ha permitido hacer un análisis objetivo sobre el manejo de indicadores de la gestión de hallazgos en campo y accidentabilidad, para así obtener, a su vez, indicadores de forma automática para la toma de mejores decisiones y estandarizar las matrices de

Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (Iper) a través de nuestros ingenieros de SST y contratistas.

Contugas

- (403-5) Logramos que el 98% de nuestros colaboradores se capacitaran en temas relacionados con SST. Los trabajadores de mantenimiento se formaron y recibieron la licencia de seguridad para trabajos de alto riesgo.

TGI

- (403-5) Realizamos un curso virtual en el que participó el 97% de los colaboradores y logramos la capacitación y formación certificada del 90% de los colaboradores que ejecutan actividades de alto riesgo en alturas y espacios confinados.
- Realizamos el 100% de las mediciones de higiene de ruido en las estaciones de compresión de gas; logramos el 88% de participación de los colaboradores directos en la aplicación de la batería del riesgo psicosocial y alcanzamos el 100% de la capacitación a interventores de contratos, todo con el fin de fortalecer las competencias en SST de las empresas contratistas incluidas en la medición de la accidentalidad durante 2019.

Trecsa y Electro Dunas

- (403-5) El 100% y el 91% de los colaboradores, respectivamente, recibieron capacitaciones en torno a Visión Zero y temas relacionados con certificación para trabajos en altura, riesgos eléctricos en el lugar de trabajo, uso de extintores, primeros auxilios, formación de brigadas de emergencia, entre otros.



Charla de Seguridad y Salud en el Trabajo para los colaboradores de Cantalloc, en Perú

RETOS

- Seguiremos avanzando en la implementación de la cultura de SST entre todas las filiales de nuestro Grupo y con nuestros contratistas críticos.
- Implementaremos, con las filiales y siguiendo los lineamientos del Grupo, el Plan de Transformación de la Cultura SST Visión Zero de la Asociación Internacional de Seguridad Social (Issa), con el fin de prevenir y reducir los accidentes incapacitantes.
- Mantendremos nuestro foco en 2020 en alcanzar cero accidentes fatales. Nuestro crecimiento significará mayores horas/hombre trabajadas y, por ende, mayores esfuerzos para mantener nuestro desempeño en SST.
- Lograremos disminuir en 70% los accidentes incapacitantes en toda la compañía respecto al 2018.
- Buscaremos seguir siendo reconocidos en el sector energético como un Grupo Empresarial con buenos resultados en SST.

Cálidda

- Aprovecharemos las herramientas digitales para optimizar los procesos internos de SST (captura de datos en obra, gestión de aprendizaje y de proyectos en la nube).

De 65% fue la reducción en accidentes incapacitantes en 2019. Este es un dato muy positivo en la medición, cuya clasificación de eventos hicimos de acuerdo con la metodología estándar OSHA 300 (Occupational Health & Safety Administration del Departamento de Trabajo de Estados Unidos).



Torre en Filandia, Quindío

Dimensión Ambiental

132. Estrategia Climática

138. Gestión de la Biodiversidad



Embalse de Tominé,
propiedad del GEB



Estrategia climática

Aliados del medioambiente

El cambio climático nos impulsa como Grupo Empresarial ha tomar conciencia y acciones de lo que debemos mejorar en las actividades de nuestros negocios, para reducir la huella de carbono y aportar estrategias para la conservación del ambiente.

¿Por qué es importante? (103-1)

Desde el GEB tenemos el compromiso de poner en marcha distintas estrategias con el fin de ser ejemplo en la mitigación y adaptación al cambio climático, propósitos incluidos en nuestro Plan Estratégico Corporativo (PEC) y en el Modelo de Sostenibilidad del Grupo. Por eso desde 2017, como Grupo Empresarial, decidimos darles mayor fuerza a las acciones que veníamos

ejecutando de manera independiente para tener los mismos alcances y metodologías. En 2019 pusimos en marcha una estrategia de recolección de datos suministrados por el Grupo y sus filiales (Cálidda y Contugas en Perú; Trecca en Guatemala; TGI, la Sucursal de Transmisión y el corporativo en Colombia) a partir del transporte de gas y de energía, que aunque son de naturaleza distinta, tienen en común que generan emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Esta información se convirtió en los primeros indicadores de nuestra línea de base, a partir de la cual podremos hacer comparaciones en el futuro. En gas, las causas de las emisiones de GEI son las emisiones fugitivas a lo largo de los gasoductos,

	2017	2018	2019
(305-1) (305-2) (305-3) Emisiones directas e indirectas (Ton CO2eq) del Grupo Empresarial			
Emisiones alcance 1	40.961,57	143.232,08	181.270,66
Emisiones alcance 2	551,26	558,47	1.380,01
Emisiones alcance 3	630,65	1.027,73	2.054,42
Emisiones alcance 1, 2 y 3	42.143,148	144.818,28	184.706,09

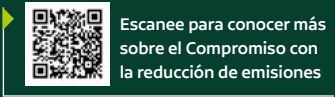
aproximadamente 4.500 kilómetros en Colombia y 10.000 en Perú; mientras que en energía se trata de la presencia del gas SF6 (hexafluoruro de azufre) en las subestaciones. En este escenario, nuestro compromiso como Grupo, con todas nuestras filiales, es medir, controlar y disminuir o mantener, e incluso decidir compensar, nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Para esto nos fijamos la meta de disminuir en 10% nuestra huella de carbono y, en la medida que sea costo-efectivo desde el punto de vista operativo y técnico, procuraremos reducirla vía optimización de la eficiencia energética o del desempeño y las compensaciones, para tener a largo plazo empresas carbono neutro.



Gracias a la masificación del gas natural en Lima (Perú), promovida por Cálidda, se han dejado de emitir 80 millones de toneladas de CO₂

Compromiso con la reducción de emisiones

Desde 2017 desde GEB estamos vinculados a la iniciativa de Science Based Targets (SBT) para fijarnos metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero adecuadas, en el marco de los acuerdos internacionales y la necesidad apremiante de combatir el cambio climático. El desarrollo de las herramientas de validación sectoriales aplicables a GEB se encuentran en desarrollo por SBT y trabajamos en la consolidación de inventarios de emisiones con alcance e Grupo Empresarial. En la actualidad, somos una de las tres empresas colombianas que mantienen su compromiso para llegar a fijar metas de reducción en el marco de esta iniciativa mundial. Conoce más acerca de este tema escaneando este código.



¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) La decisión que tomamos como Grupo de que nuestras empresas sean carbono neutro en el largo plazo es estratégica en dos sentidos:

- **Como corporativo, estamos en la generación de baja emisión.** Para esto creamos el GEN de Generación de Baja Emisión, en el que debemos empezar a pensar en proyectos o negocios de baja emisión, para ser parte de la transición en nuestros países hacia fuentes de energía que no dependan de fuentes fósiles (descarbonización).
- **Somos conscientes de la situación climática.** Nuestro reto, como Grupo Empresarial, es que todos nos apropiemos de la conciencia social y ambiental para interiorizarlas. Así, empezaremos a contar con un programa más sistemático para medir nuestras acciones y ponernos metas, entre ellas, los planes de eficiencia energética.

En este escenario, desde el GEB tomamos la decisión técnica de usar subestaciones eléctricas tipo GIS, en las que existe un gas de efecto invernadero tipo SF6, con los controles operativos que esto implica. En gas, establecimos un Plan de Reducción de Emisiones que empezaremos a implementar en 2020 con Cálidda, en Perú, y TGI, en Colombia.

En cuanto a la compensación, nuestro reto como Grupo Empresarial es que una vez conozcamos nuestra huella de carbono, en la medida que sea económicamente viable, haremos compensación con la compra de certificados de reducción.

En 2019 con TGI, en Colombia, compensaremos el 35% de las emisiones de las emisiones y la Sucursal de Transmisión compensó el 100% de su propia emisión. Según los lineamientos de nuestra Política de Sostenibilidad, una vez tengamos nuestras mediciones, plantearémos cómo reducirlas, con el propósito de compensar paulatinamente, cada vez en mayor proporción.

Con respecto a la adaptación al cambio climático, desde nuestro negocio no es posible hacer mitigación a cero, debido a que no es costo-efectiva ni tecnológicamente razonable. Aunque en menor proporción, vamos a seguir registrando fugas de gas y en las subestaciones de energía permanecerá el gas SF6.

(103-3) En este escenario, debemos admitir el concepto anterior en el desempeño de las empresas para la estandarización del Modelo de Maduración de Productos y Generación de Valores, con el fin de fortalecer la planeación de los proyectos y de la operación de los activos (diseño de la infraestructura).



Torre en el corregimiento de La loma, Cesar

En el GEB partimos del principio de que nuestro negocio es de baja emisión: el gas es un energético de transición hacia las futuras energías y la transmisión de energía tiene un bajo impacto.

Gracias a esto, podremos mitigar los riesgos de nuestra operación e incorporar soluciones desde el diseño de los proyectos, como la cimentación de nuestras torres eléctricas ubicadas en zonas montañosas afectadas por el incremento de las lluvias que lleva, eventualmente, a la inestabilidad de los suelos. Este es el caso de las torres en Nariño (Colombia), donde está la conexión con Ecuador, y de las torres de las líneas del Sistema Bogotá (Colombia).

En el GEB estamos convencidos de que lograremos nuestra adaptación al cambio climático en la medida que involucremos el Modelo de Maduración de Proyectos, así como las variables en prácticas de incremento de valor y los criterios de riesgo ambiental en los trazados (por inestabilidad de los terrenos y temas socioculturales por comunidades étnicas).



Foto de nuestro colaborador Juan David González. Concurso de fotografía.

10% es la meta que en el GEB nos hemos propuesto para 2020 en reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.

RESULTADOS

- Empezamos a recopilar información de la huella de carbono en las filiales, la Sucursal de Transmisión y el corporativo. Esta se convierte en la línea base con la que haremos comparaciones en los próximos años.
- TGI adquirió 42.000 bonos de carbono certificados en programas de compensación de plantaciones forestales (5.859 hectáreas) y en conservación de bosques naturales (855 hectáreas).
- En Cálidda, Perú, llevamos a cabo campañas como Usa Gas Natural, Lima Habla y Lima 2034, con las que promovimos los beneficios de un mejor aire, de cuidar el medioambiente.
- GEB adquirió 2.268 bonos de carbono certificados en un proyecto REDD en borde de frontera de deforestación en el Amazonas, en un área de 177.899 hectáreas.
- Damos un primer paso en el nuevo Modelo de Abastecimiento, donde el registro de proveedores incluye la información de su desempeño ambiental.
- Con TGI, en Colombia, dimos inicio a la campaña de identificación y cuantificación de emisiones generadas por fugas en equipos o componentes de la infraestructura instalada para el transporte de gas natural.

RETOS

- Lograremos reducir en un 10% las emisiones de gases de efecto invernadero en 2020.
- Incorporaremos criterios ambientales y socioculturales en los trazados de diseños de nuevos proyectos, con el fin de optimizar su ejecución sin afectar los territorios ni a sus poblaciones.
- Fortaleceremos la cadena de suministros con un nuevo Manual HSE para contratistas acorde con el modelo de sostenibilidad del Grupo, teniendo en cuenta, que la mayoría de las actividades las realizamos a través de terceros.
- En todas las filiales diseñaremos e implementaremos planes que permitan mitigar el impacto de los gases de efecto invernadero a partir de los indicadores que cada empresa registró al finalizar 2019.

Reciclando sueños

Con Contugas, en Perú, capacitamos a las mujeres que administran comedores populares para que desarrollen sus propios emprendimientos. Recicla+ es un ejemplo.



Recicla+ tiene instalados en Pisco 10 ecopuntos entre empresas, restaurantes e instituciones educativas, convertidas en centro de acopio para el reciclaje de aceite de cocina usado y plástico PET.

Rosa Jorge lidera el proyecto de emprendimiento Recicla+ con otras mujeres que hacen parte de comedores populares

“No solo el aceite reciclado ha pasado por un proceso de transformación para llegar a ser un jabón de uso doméstico. Nosotras, las mujeres de Recicla+, también nos hemos transformado, pues nos convertimos en empresarias llenas de energía”.

Rosa Jorge, emprendedora de Recicla+

En la localidad de Alto El Molino, ubicada en la provincia de Pisco, todos los días, bajo un espléndido sol peruano, se reúne un grupo de microempresarias lideradas por Rosa Jorge, mujer soñadora, optimista, ambiciosa y llena de esa energía propia de las mujeres más emprendedoras de este país.

En medio del ajetreo de su día a día, y entre ollas, platos y unos comensales que poco a poco empiezan a llenar los ambientes del comedor popular Un Día Mejor, Rosa hace un alto en su labor de atender a más de cien niños de escasos recursos de la zona.

Mientras ordena los platos para servir el almuerzo, nos cuenta sobre los logros de su nuevo emprendimiento: “Pensé que iba a ser imposible porque somos de bajos recursos. No teníamos la seguridad de que este proyecto iba a resultar, pero decidimos intentarlo”.

Rosa lidera el emprendimiento Recicla+ junto con otras mujeres que también son socias del comedor. Ella descubrió la necesidad de hacer algo para mejorar la gestión de los desechos. Las noticias en redes sociales acerca de la cantidad de residuos que contaminan las playas de Pisco

la animaron a plantear una solución. Entonces decidió darle vida a Recicla+.

Gracias a las capacitaciones que le dimos desde Contugas en panadería, buenas prácticas de manipulación de alimentos, desarrollo personal, gestión administrativa y otros temas vinculados directamente con el comedor, Rosa adquirió herramientas para iniciar su sueño. La empresa le otorgó la instalación gratuita de gas natural para el funcionamiento de su comedor.

Durante una de las visitas de Contugas al comedor, el equipo de mujeres manifestó su interés de formar una pequeña empresa que se caracterizara por su Conciencia Social y tuviera un gran impacto en la región y en el medioambiente.

“Nos capacitaron en plan de negocios y tuvimos buenos profesores. Y lo mejor de todo es la actitud y entrega de los colaboradores de Contugas. Para nosotras fue una bendición grande que hizo posible hacer realidad Recicla+”, dice Rosa.

Diariamente Rosa pedalea su triciclo por los alrededores de Alto El Molino. Entre subidas, ba-

jadas y sorteando baches, va recogiendo el aceite usado de las cocinas de sus vecinos, que antes era desperdiciado. Ahora lo vierte en los baldes que transporta y aprovecha la oportunidad para concientizar a los pobladores sobre el reciclaje.

Hoy Recicla+ es una realidad que viene creciendo. Ya ha instalado cerca de 10 ecopuntos (centros de acopio de aceite de cocina usado y plástico PET) en empresas, restaurantes e instituciones educativas. Además, ha brindado talleres de reciclaje y ha fortalecido la autoestima de sus integrantes.

Al llegar al almacén descarga de su triciclo un balde que contiene el aceite reciclado del día y nos dice: “No pensábamos que íbamos a llegar tan lejos. Hay personas que no confiaron en nosotras, pero seguimos aquí, creyendo, porque lo hacemos para darles un futuro mejor a nuestros hijos. Agradezco a Contugas por darnos esta oportunidad y por ayudarme a realizar este sueño. Nosotras también queremos animar a otras mujeres a perseguir sus sueños”.



Gestión de la Biodiversidad

El corazón del GEB es verde

La investigación, la innovación, la incorporación de buenas prácticas y acciones para prevenir la contaminación y mitigar el cambio climático son claves en la gestión de los territorios.

¿Por qué es importante?

(103-1)

La Gestión de la Biodiversidad es parte fundamental en el desarrollo de nuestros proyectos y en la forma como nos relacionamos con los territorios. Esto implicó que desde el nivel estratégico y gerencial desarrolláramos la Política de Sostenibilidad como base para la construcción de la gestión del componente ambiental de nuestro Grupo y sus filiales.

En este sentido, en el GEB trabajamos durante 2019 para generar estrategias de gestión en los territorios por donde pasan nuestros proyectos; aquellas implican la toma de decisiones informadas, oportunas y que respondan a las señales de las regiones en términos ambientales, sociales y económicos. Además, establecimos compromisos dirigidos al cumplimiento de la normatividad ambiental vigente, así como al respeto por el ambiente, la promoción de la investigación, el desarrollo e innovación (I+D+I), la incorporación de buenas prácticas y la promoción de acciones que apunten a la prevención de la contaminación y a la adaptación y mitigación del cambio climático.

El Código de Gobierno Corporativo, uno de los ejes rectores de nuestra compañía (de cumplimiento obligatorio), reconoce la Gestión Ambiental como un elemento que en el marco de

la responsabilidad social permite armonizar las relaciones con nuestros grupos de interés y alcanzar la Sostenibilidad empresarial.

La Política de Sostenibilidad es el documento corporativo de nivel táctico que direcciona el actuar de nuestra compañía en un ámbito de la Sostenibilidad y promueve la búsqueda del equilibrio entre la generación de valor para nuestros accionistas, el bienestar de las comunidades y colaboradores, y la minimización del impacto ambiental en los territorios donde hacemos presencia.

Nuestros proyectos y activos en operación de transmisión de energía eléctrica y de transporte de gas cruzan por 311 municipios de Colombia, con importante diversidad biológica y riqueza ambiental, lo que ofrece la oportunidad de conectar territorios con corredores verdes, a partir de diseños y trazados de infraestructura que mitigan los impactos en las coberturas vegetales, de intervenciones de obra y operativas debidamente controladas y monitoreadas, y de compensaciones ambientales optimizadas para lograr el mayor impacto positivo en los territorios, incluyendo la vinculación de las comunidades bajo la premisa de generación de valor compartido. Así las cosas, nuestra gestión de la biodiversidad va más allá del cumplimiento legal ambiental y se constituye en una manifestación de nuestros atributos culturales de Conciencia Social y Desempeño Superior.



Foto de nuestro colaborador
Milton Eduardo Sánchez

¿Cómo lo gestionamos?

Nuestras iniciativas verdes

(103-2) Desde 2018 iniciamos la formulación e implementación de iniciativas enmarcadas en estrategias dirigidas a la gestión sostenible de los territorios por donde pasamos. Durante 2019 comenzamos el planteamiento conceptual de Corredores Verdes, una estrategia que busca aportar, en términos de conectividad ecológica en los territorios, el abordaje de las servidumbres de las líneas de transmisión. Para esto iniciamos el proceso de contratación con el Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt que nos permitirá desarrollar un diseño paisajístico ecológicamente funcional que disminuya el impacto sobre la biota, facilite conexiones entre hábitats y favorezca la conectividad ecológica del entorno del paisaje y su integridad en servidumbres eléctricas y sus áreas contiguas.

(304-3) También comenzamos el contrato para la ejecución del Bosque de Paz Tesalia-Alfárez, que tiene como componente la rehabilitación de 45,82 hectáreas en el Parque Natural Regional Meridiano de Cortolima, administrado por la comunidad nasa, ubicada esta en el resguardo Las Mercedes; con esto damos cumplimiento a las obligaciones ambientales relacionadas con el levantamiento de especies en veda y sustracción de reserva. Además, llevamos a cabo la intervención de siete hectáreas en sistemas productivos

sostenibles, así como actividades de educación ambiental para la comunidad y el desarrollo del Monumento de Paz y Memoria Histórica, con el objetivo de generar un Modelo de Gestión sostenible en el territorio (Anexos).

A partir del aplicativo BioTablero, desarrollado por el Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt en 2018, como una iniciativa de innovación y desarrollo de nuestra compañía para el abordaje de las compensaciones ambientales, hemos seguido trabajando (con dicha herramienta como insumo inicial) en la toma de decisiones de las compensaciones del componente biótico. Además, en 2019 generamos el portafolio de compensación para el proyecto Reconstrucción Mocoa-Jamondino.

En cuanto a fauna, desarrollamos el Manual de campo para el monitoreo del oso andino y la danta de montaña, con el objetivo de proporcionar procedimientos estandarizados para llevar a cabo actividades de seguimiento de estas especies en todos los territorios (pueden ser utilizados tanto por profesionales de nuestra compañía como por la comunidad). Como mecanismo de divulgación, presentamos esta experiencia en la Feria Fise, donde fuimos reconocidos en la segunda edición del programa Experiencias Significativas y Buenas Prácticas en Gestión Ambiental y Social del Sector Minero-Energético. De igual forma, tenemos previsto entregar 500 ejemplares de este manual a la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM).

En el caso de TGI, Colombia, realizamos un monitoreo de fauna y flora en la estación de compresión de gas (ECG) Hatunuevo, ubicada en La Guajira, que tuvo como objetivos evaluar el estado del ecosistema de bosque seco tropical del área de influencia de las operaciones. En este proceso tuvimos en cuenta la cercanía al resguardo wayuu Lomamoto e incluimos a la comunidad en las actividades de muestreo y reconocimiento de especies de fauna silvestre y flora. Los resultados de los monitoreos indican un estado de conservación del ecosistema y que las actividades que desarrollamos en TGI no han alterado el entorno.

Además, apoyamos a Corpoboyacá, regional Miraflores, en la conservación de especies nativas representativas del ecosistema estratégico macizo de Mamapacha y Bijagua. Para esto establecimos un vivero, donde habrá plántulas de canelo, ceibo, ocobo, palma macana y palma de cera. Sembraremos 15.000 árboles en territorio de los municipios de Rondón, Zetaquirá Miraflores, San Eduardo y Berbeo, sobre los cuales hay influencia del ecosistema estratégico.

Nuestra filial en Colombia también realizó en 2019 la firma de un convenio con la Corporación Autónoma de Santander (CAS) para apoyar la iniciativa de BanCO2, que hace el pago por la conservación de las zonas de interés ecosistémico para favorecer la conservación y la recuperación de las áreas deforestadas. El convenio seleccionó 23 familias de los municipios de Florián y Jesús María poseedoras de predios ubicados en ecosistemas estratégicos de la corporación. Estas familias recibirán un incentivo, a fin de que conserven el bosque de sus predios y reforesten con especies nativas.

Para fortalecer la estrategia de Gestión Ambiental como Grupo Empresarial, incluidas nuestras filiales, establecimos una alianza con el Instituto Humboldt para generar conocimiento y hacer intervenciones que traduzcan el propósito en oportunidades adicionales y voluntarias, en términos de biodiversidad, siempre vinculando a las comunidades. Una experiencia con la que esperamos marcar la pauta en Guatemala y en Perú, donde es probable trabajar temas similares.

(304-3) En nuestra filial en Perú, Contugas, identificamos que el trazo



Foto de nuestro colaborador
Luis Ardila Cárdenas.
Concurso de fotografía

Torre de transmisión en el municipio Filandia, del proyecto
Armenia entre los departamentos de Quindío y Risaralda



del gasoducto regional de Ica cruza por áreas protegidas correspondientes a la Zona de Amortiguamiento de la Reserva Nacional de Paracas (ZARNP) y la Reserva Nacional San Fernando (RNSF). Por esto, en 2014 realizamos una restauración de 218 hectáreas e iniciamos un monitoreo constante para identificar las mejoras en el ecosistema. Como resultado del monitoreo que llevamos a cabo en noviembre de 2019, identificamos que el área presenta un ligero aumento de la cobertura vegetal. Además, el análisis histórico demuestra que la tendencia de la relación entre la altura promedio (crecimiento) y el aumento de la cobertura está relacionada directamente.

Por su parte, en Trecca, Guatemala, realizamos actividades de reforestación en 12 hectáreas de las áreas en las cuales hay impacto sobre la biodiversidad. Estas acciones nos permitieron la siembra de 5.555 árboles. Además, realizamos

mantenimiento a 10 hectáreas reforestadas en años anteriores.

En 2019, compensamos mediante el pago al fondo privativo del Instituto Nacional de Bosques, la reforestación de 17.44 hectáreas afectadas por la construcción del proyecto, para un total de 1.037,90 hectáreas en los últimos 9 años en alianza con el Instituto Nacional de Bosques.

En las operaciones realizadas por Cálidda, Perú, no hemos identificado impactos significativos en la biodiversidad. Pero durante 2019 nos preparamos para ampliar la red de gas natural a través de una zona protegida ubicada en Lima: el Refugio Silvestre Los Pantanos de Villa. Para esto, desarrollamos todos los controles necesarios en el instrumento de Gestión Ambiental aprobado para mitigar el impacto en esta zona de alta diversidad.

Para continuar con las estrategias de restauración establecidas de forma voluntaria por nuestro

En cumplimiento de las compensaciones intervenimos 35,5 hectáreas y plantamos 9.292 individuos de vegetación nativa.

Grupo Empresarial, realizamos el mantenimiento a 6.500 individuos plantados en 16,6 hectáreas circundantes al embalse Tominé y de 41.115 individuos de vegetación nativa en 45 hectáreas en inmediaciones del Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.

Mediciones de impacto

(103-3) La Gestión de la Biodiversidad en áreas con presencia de ecosistemas estratégicos o con procesos de degradación, o ecosistemas degradados, la abordamos como compañía desde la gestión de las mismas áreas con estrategias implementadas y la continuidad dada desde los monitoreos y mantenimientos a dichas estrategias, así:

Número de hectáreas y número de individuos plantados con estrategias de compensaciones obligatorias implementadas o en mantenimiento

En 2019 establecimos 1,2 hectáreas con 1.790 individuos de árboles de especies nativas en la Reserva Forestal Protectora de la Cuenca Alta del Río Bogotá en ecosistemas altoandinos, cumpliendo así con la compensación por aprovechamiento forestal establecida por la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca (CAR).

En Altamira (Huila) implementamos en tres hectáreas estrategias de enriquecimiento con la plantación de 500 individuos de especies nativas en áreas estratégicas priorizadas por la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM).

En Risaralda y Quindío, en inmediaciones del Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen, área estratégica para la región y la conservación del recurso hídrico, intervenimos 17,8 hectáreas con la plantación de 7.002 individuos de vegetación nativa.

RESULTADOS

- Desarrollamos el concepto de la iniciativa Corredores Verdes, en aras de generar procesos de conectividad con estrategias sostenibles por desarrollar en las áreas de servidumbres eléctricas.
- Desarrollamos la estrategia de monitoreo del oso andino y la danta de montaña en la cordillera Central de Colombia, en las áreas de influencia de los proyectos Interconexión Ecuador y Tesalia-Altamira.
- En alianza con la Fundación Wui, realizamos el Manual de campo para el monitoreo del oso andino y la danta de montaña. En la actualidad estamos en proceso de entrega a la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM).
- Utilizamos el aplicativo BioTablero para la toma de decisiones acerca de las compensaciones ambientales del medio biótico en el marco del Manual de compensaciones del medio biótico desarrollado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Iniciamos la ejecución del contrato para la ejecución del Bosque de Paz Tesalia-Alfárez, que tiene como componente la rehabilitación de 45,82 hectáreas en el Parque Natural Regional Meridiano.

Durante 2019 intervenimos 61,6 hectáreas enmarcadas en el mantenimiento de 47.615 individuos de especies nativas.

TGI

- Realizamos un monitoreo de fauna y flora en la estación de compresión de gas (ECG) Hatonuevo, ubicada en La Guajira.
- A Corpoboyacá, regional Miraflores, en la conservación de especies nativas representativas del ecosistema estratégico macizo de Mamapacha y Bijagua.
- Firmamos un convenio con la Corporación Autónoma de Santander (CAS) para apoyar la iniciativa de BanCO2, la cual realiza el pago por la conservación de las zonas de interés ecosistémico para favorecer la conservación y la recuperación de las áreas deforestadas.

Contugas

- Continuamos monitoreando el mejoramiento en los ecosistemas de la Zona de Amortiguamiento de la Reserva Nacional de Paracas. A noviembre de 2019 hubo aumentos en cobertura vegetal.

Trecsa

- Sembramos 5.555 árboles en 11 hectáreas. Además, hicimos mantenimiento en 10 hectáreas donde reforestamos en años anteriores.



Foto de nuestro colaborador José Alejandro Rivera. Concurso de fotografía

RETOS

- Implementaremos un piloto de la iniciativa Corredores Verdes en 20 hectáreas de áreas de servidumbres eléctricas.
- Formularemos la estrategia de conectividad en la serranía del Perijá-Sierra Nevada de Santa Marta.
- Diseñaremos e implementaremos los pilotos de investigación para la gestión de áreas invadidas por especies exóticas en el embalse de Tominé.
- Implementaremos el programa Bosque de Paz Tesalia-Alfárez.

TGI

- Ejecutaremos un contrato de reforestación para recuperar áreas estratégicas en zonas de

- influencia de nuestros proyectos.
- Replicaremos lo realizado en la ECG Hatonuevo respecto a los monitoreos de fauna y flora, con énfasis en la infraestructura cercana a ecosistemas estratégicos reconocidos por las corporaciones autónomas regionales.

Cálidda

- Ampliaremos la red de gas natural a través de una zona protegida ubicada en Lima (Perú), el Refugio Silvestre de Pantanos de Villa, desarrollando todos los controles necesarios en el instrumento de gestión ambiental aprobado para mitigar el impacto en esta zona de alta diversidad.



Colaboradores del área de operaciones
de Contugas en el *Gate* de Ica (Perú)

Dimensión económica

148. Desempeño Superior

160. Gestión Regulatoria y Proactiva



Desempeño Superior y Rentabilidad

Una cultura para consolidarnos hacia 2025

Para cumplir la Mega que establecimos en nuestro Plan Estratégico Corporativo (PEC), en 2019 trabajamos para desarrollar capacidades organizacionales que nos hacen diferentes a otras compañías y buenas prácticas que nos hacen más eficientes.

¿Por qué es importante?

(103-1)

Nuestra estrategia corporativa como Grupo Empresarial trazó una ruta hacia el crecimiento y fortaleció la gestión de los activos y el desempeño financiero, así como la expansión con la adquisición de nuevos activos en Colombia y en los países de América Latina donde tenemos presencia. Este crecimiento se fundamenta en una promesa de valor con nuestros accionistas y grupos de interés, incorporando factores Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG).

Con este propósito nos fijamos una Mega a 2025 para posicionarnos entre las cinco empresas de mayores utilidades del mercado colombiano, con un crecimiento interanual superior al 9%, y que nuestras compañías generen un Ebitda superior a los COP8 billones, provenientes de nuestras operaciones en América Latina.

Esto lo lograremos con la construcción de valor que implica que las decisiones corporativas que tomemos tengan un diferenciador y estén orientadas por nuestros tres atributos culturales: Primero la Vida, Conciencia Social y Desempeño Superior, por los que, dicho sea de paso, sobresalimos en el mercado frente a las otras empresas del sector.

Además, con los objetivos financieros que forman parte de nuestro Plan Estratégico: a) maximizar dividendos, b) optimi-

zar estructuras de capital y costos de deuda, y c) maximizar la eficiencia financiera.

Todo lo anterior será materializado con el posicionamiento de los negocios en los mercados donde participamos, con procesos que operan bajo principios de eficiencia y con capacidades y competencias de excelencia, liderazgo y Gestión del Cambio.

En este sentido, la Gestión del Talento en una cultura de Desempeño Superior, como lo es la del GEB, se fundamenta en cuatro líneas de trabajo:

- **Desarrollo de capacidades.** Para implementar las mejores prácticas. Dentro de esta línea de trabajo desarrollamos las habilidades para la Gestión del Cambio y la Transformación Digital.
- **Excelencia y altos estándares.** Excelencia técnica, operacional y financiera, que se adapta con la mejora continua y los más altos estándares de calidad.



Colaboradores de TGI en la estación de compresión de gas en Mariquita (Tolima)

- **Cumplimiento de los objetivos.** Nos alineamos en objetivos comunes y apalancamos las metas de Grupo Empresarial.
- **Talento y personas.** Desarrollo de nuestros colaboradores y líderes, con el 100% de capacidades enfocadas en el logro y el trabajo en equipo (capítulo "Gestión del Talento", pág. 114).

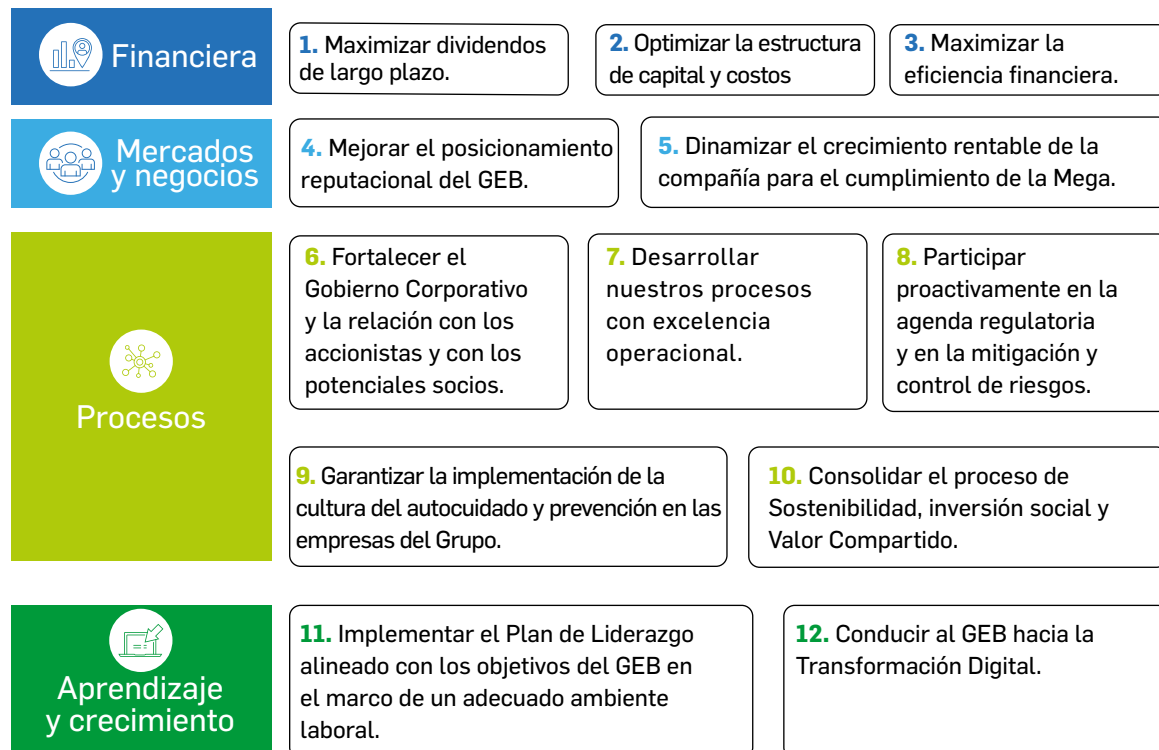
¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3) Los resultados financieros son expuestos, analizados y evaluados según el Reglamento del Comité Financiero y de Inversiones de la Junta Directiva, cuyo objeto es hacer el seguimiento a la gestión financiera de la sociedad y el Grupo Energía Bogotá, y analizar oportunidades de nuevos negocios y la redefinición de las inversiones existentes para hacer recomendaciones especializadas a la Junta Directiva sobre tales asuntos.

La sucursal de Transmisión desarrolló 12 proyectos. Con estas acciones estuvimos presentes en 177 municipios de Colombia.

Durante 2019, con el ánimo de impulsar el Desempeño Superior en la compañía y cumplir con los objetivos de nuestra Mega 2025, en el mapa estratégico priorizamos acciones estratégicas en cuatro perspectivas:

Mapa estratégico GEB 2019



Nuestro Desempeño Superior se evidencia en nuestra capacidad de crecer y expandirnos, y no solo como conector estratégico, sino también por la participación activa en subastas para ampliar nuestra cuota de mercado en transmisión eléctrica en Colombia y por la adquisición de activos en el exterior para fortalecer nuestro portafolio de inversión en América Latina.

Conforme a la estrategia corporativa, en 2019 realizamos grandes inversiones. En Perú adquirimos el 100% de las acciones de Dunas Energía, PPC Perú Holdings y Cantalloc Perú Holdings, incursionando así en el negocio de distribución de energía eléctrica de este país en la empresa que hoy es conocida como Electro Dunas. La transacción tuvo una inversión de USD260 millones: quedamos con una participación del 4% en el mercado de distribución de energía eléctrica peruano y sumamos 245.000 nuevos clientes.

En Brasil, junto con la compañía española Red Eléctrica Internacional, iniciamos el proceso para adquirir el 100% y en partes iguales la compañía brasileña Energia Empreendimentos e Participações S.A. (Argo). Con esta ope-

ración, en proceso de aprobación de las autoridades correspondientes, sumaremos 1.460 kilómetros de líneas de transmisión y 11 subestaciones distribuidas en los estados de Ceará, Maranhao, Minas Gerais, Piauí y Rondonia. Además, aumentaremos nuestra participación en este mercado: de 0,75% a 1,35%. Nuestro objetivo es conformar una gran plataforma energética en Brasil.

En Perú adquirimos el 100% de las acciones de Dunas Energía, PPC Perú Holdings y Cantalloc Perú Holdings, incursionando así en el negocio de distribución de energía eléctrica de este país en la empresa que hoy es conocida como Electro Dunas.



Además de tender redes y gasoductos nuestro objetivo es llevar bienestar a las comunidades en los países donde tenemos presencia. En la foto mujeres que trabajan en comedores populares en Perú, apoyadas por nuestra empresa Calidda

De igual manera, durante 2019 seguimos avanzando en la implementación de las mejores prácticas en administración de activos para la prestación del servicio de transmisión de electricidad. En este mismo año adaptamos nuevas recomendaciones de la Comisión de Integración Energética Regional (CIER), que se basa en la norma inglesa PAS-55, convertida en Norma ISO 55001 en 2014; esta orienta sobre la alineación de las funciones financieras y no financieras en la Gestión de Activos.

Así, entonces, el mapa de participación en el mercado regional es este:

Participación de GEB en el mercado (propio)

	GEB (Colombia)	TGI (Colombia)	Cálidda y Contugas (Perú)	ISA REP e ISA Transmantaro (Perú)	Trecsa y Eebis (Guatemala)	Gebbras (Brasil)	Electro Dunas (Perú)
2017	15,2% del mercado de transmisión de energía.	55% del mercado de transporte de gas natural.	80% del mercado de distribución de gas natural.	63,3% del mercado de transmisión de energía eléctrica.	19,9% del mercado de transmisión de energía.	0,9% del mercado de transmisión de energía.	N/A
	23,2% del mercado de distribución y transporte de energía a través de Emsa* y Codensa*.						
	22,1% del mercado de generación de energía con Emgesa*.						
	32,7% del mercado de distribución de gas natural con Vanti*.						
2018	18,8% del mercado de transmisión de energía con la Sucursal de Transmisión.	54% del mercado de transporte de gas natural.	80% del mercado de distribución de gas natural.	66,6% del mercado de transmisión de energía con una participación accio-naria del 40%.	23,5% del mercado de transmisión de energía.	0,75% del mercado de transmisión de energía.	N/A
	20,4% del mercado de generación de energía con Emgesa*.						
	22,9% del mercado de distribución y transporte de energía a través de Emsa* y Codensa*.						
	32,3% del mercado de distribución de gas natural con Vanti*.						
2019	20% del mercado de transmisión de energía con la Sucursal de Transmisión.	54% del mercado de transporte de gas natural.	78,1% del merca-do de distribución de gas natural.	67,8% del mercado de transmisión de energía con una participación accio-naria del 40%.	20,7% del mercado de transmisión de energía.	0,6% del mercado de transmisión de energía.	4% del mercado de distribución de energía.
	21,7% del mercado de generación de energía con Emgesa*.						
	23,9% del mercado de distribución y transporte de energía con una participación accionaria del 51,5% y el 16,2%, respectivamente, en Codensa* y Emsa*.						
	25% del mercado de distribución de gas natural con Vanti*.						

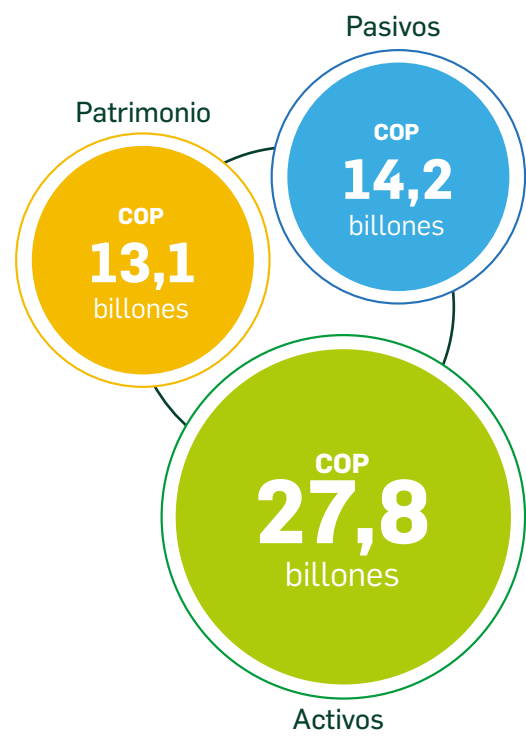
(*)Empresas no controladas.

Colaborador de Trecsa (Guatemala)



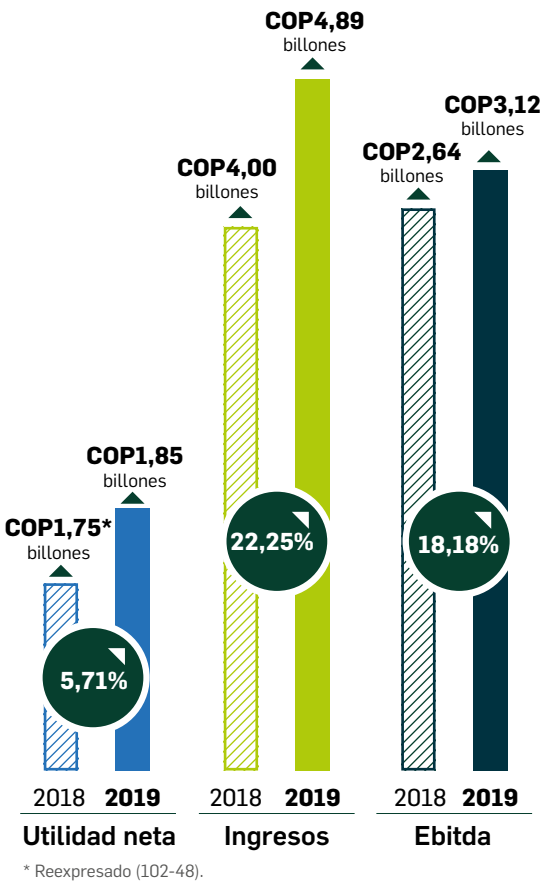
Situación financiera

(102-7) (Propio - Estructura capital)



Resultados consolidados

(102-7) (Propio - indicadores financieros)



Convivencia con nuestra infraestructura en el Guavio

La ratificación de las calificaciones de riesgo Moody's y Fitch fue uno de los mayores resultados del Desempeño Superior en 2019.

(201-1) Para conocer el detalle del valor económico generado y distribuido, consulte los Anexos.

RESULTADOS

FINANCIEROS

- Conseguimos y reestructuramos la deuda para el Grupo por más de USD3.000 millones 018-2019.
- Redujimos los costos financieros del GEB por más de USD10 millones.
- Mejoramos en el perfil de vencimientos y composición de monedas de la deuda.
- Nos aprobaron el Cupo Global de Financiamiento por un total de USD1.420 millones.
- En la Sucursal de Transmisión, Colombia, adquirimos nuevos activos de la subestación Betania y el proyecto Tuluní 230 kilómetros.
- Recibimos el Premio Bonds & Loans 2019 (*syndicated loan deal of the year*), así como la ratificación del reconocimiento IR de la BVC, por quinto y sexto año consecutivos.
- Cumplimos los hitos de crecimiento con nuevas adquisiciones e inversiones en el mercado: Electro Dunas en Perú y la sociedad brasilera Argo (en proceso). Por estas adquisiciones pasamos de tener 6,8 millones de usuarios a 7,1 millones de clientes al cierre de 2019.
- Logramos poner en operación algunos proyectos que estaban afectados por trabas en mecanismos de inversión en Colombia: La Loma, subestación Armenia 230 kv y sus líneas asociadas y un transformador en Altamira.
- Con TGI, Colombia, establecimos un flujo de caja sólido que nos permitió sanear las finanzas con el cumplimiento de los términos establecidos con nuestros acreedores. Además, cancelamos con recursos propios parte de la deuda financiera por USD40 millones, lo que significó una reducción en el pago de intereses en 22,36%

TGI

- Establecimos en 3,1 el indicador de apalancamiento, lo que nos proporciona holgura en nuestra capacidad de endeudamiento para financiar futuros proyectos.
- Mantuvimos nuestras calificaciones crediticias y de grado de inversión BAA3 de Moody's, BBB estable de Fitch Ratings y BBB- de Standar and Poors.

Trecsa

- Realizamos una capitalización de recursos por USD31 millones para desarrollo del Plan de Expansión del Sistema de Transporte de Energía (PET- 01-2009). Este fue creado por el Estado de Guatemala en 2009 a través del Ministerio de Energía y Minas y la Comisión Nacional de Energía Eléctrica con el objetivo de fortalecer el sistema eléctrico principalmente en las zonas con los índices más bajos de desarrollo económico. En este PTE seguimos en etapa constructiva de los lotes de transmisión, en los que ya contamos con las licencias ambientales y las servidumbres aprobadas.
- En Perú, con la compra de los negocios de distribución energética al sur del país buscamos diversificar el riesgo que implican los impactos regulatorios en el negocio de transporte de gas y la renegociación de los contratos que comienzan a vencerse desde 2021. Por lo tanto, el aporte operacional del negocio de transporte de gas tenderá a ser inferior.

Electro Dunas

- En Electro Dunas, en Perú, los ingresos totales superaron los USD112 millones y se distribuyó valor por hasta USD108 millones, los cuales se destinaron a costos operativos, salarios beneficios sociales, pago a proveedores, impuestos e inversión social. Logramos el objetivo de crecimiento sostenido de Ebitda en USD29 millones.

DE OPERACIÓN DE LOS NEGOCIOS DEL GRUPO EMPRESARIAL

Para ver más resultados de datos operacionales, ver anexos.

- (EU4) La línea de transmisión de energía eléctrica para nuestra operación en Colombia pasó de tener una longitud de 1.550 a 1.640 kilómetros. Además, pasamos de 24 a 27 subestaciones.

TGI

- Iniciamos la implementación del Modelo Integral de Riesgos y de las herramientas de gestión de integridad (PIDT), las cuales permitirán evaluar el grado de exposición a las diferentes amenazas. Así mismo, permitirán definir los métodos de mitigación, planes de inspección y priorización de atenciones, con base en estándares internacionales y la normatividad colombiana. Además, llevamos la herramienta PIDT a un estado productivo en 2019.
- Ejecutamos dos de tres corridas inteligentes programadas para 2019: Sutamarchán-La Belleza y Casacará-Curumaní, correspondientes a un 6% del área inspeccionada. Quedó pendiente la corrida inteligente del tramo Sucre-Oriental-Cogua por ajustes técnicos a la infraestructura realizados en 2019.
- Cumplimos lo establecido en el PDT 2019 con la ejecución de la etapa de diagnóstico de los cinco planes fijados en el estándar ASME B31.8s. Además, entregamos los documentos maestros que contienen los planes de integridad y desempeño, y dimos cumplimiento al 100% del Plan de Estandarización correspondiente a la VOP soportados por la directriz 005, emitida por la Presidencia de la empresa.

Cálidda

- Con Cálidda, Perú, conseguimos conectar 191.466 clientes, llevando así la base total de usuarios hasta los 952.547, lo cual representa un crecimiento del 25,1% frente a 2018. El sector más dinámico fue el segmento hogar con 188.989 nuevos usuarios, de los cuales el 22,7% tiene más de dos puntos de consumo, seguido por el segmento comercial con 2.290 clientes. Las restantes 52 conexiones fueron realizadas a empresas industriales y estaciones de servicio GNV.
- Ampliamos nuestro sistema de distribución en 15,2% con la construcción de 1.474 kilómetros de redes, sistema que se extiende a lo largo de 11.166 kilómetros de tuberías subterráneas en acero y polietileno en casi 50 distritos de Lima y Callao. También vendimos un total de 8.101 millones de metros cúbicos de gas natural (784 millones de pies cúbicos por día), cerca de 1% más que la facturación de 2018.
- Logramos con el ente regulador ampliar nuestro Plan de Inversiones 2018-2021 y conseguir una modificación en la tarifa de distribución que nos permitirá ejecutar más de USD500 millones en inversiones de capital.

Contugas

- Efectuamos el cálculo de la continuidad y la disponibilidad del sistema de distribución, conforme al Instructivo CTG-OPE-I-CS-005. Además, realizamos la supervisión y monitoreo de las condiciones normales de operación por medio del sistema Scasa, conforme al Procedimiento CTG-OPE-P-CN-001.
- Gestionamos con éxito la sentencia a favor de la compañía proferida por el Tribunal Constitucional.
- Habilitamos 120 clientes comerciales, lo que representa un aumento del 26% frente a los resultados de 2019.

Electro Dunas

- Mejoramos la calidad del servicio eléctrico y nos consolidamos como la primera empresa distribuidora de Perú en calidad del servicio eléctrico con los mejores indicadores SAIFI y SAIDI globales.
- Desde 2015 mantenemos los indicadores de disponibilidad y calidad del alumbrado público dentro de los parámetros exigidos por la normatividad vigente y consolidamos la confiabilidad en Ica mediante inversiones rentables.



- Innovamos y evaluamos pilotos de movilidad eléctrica con la instalación del primer cargador eléctrico en la región y la comercialización de un bus interprovincial. Además, implementamos pilotos de medición inteligente (smartmetering) y de iluminación pública mediante luminarias led.

Trecsa

- Entre 2016 y 2019 logramos que los ingresos de la compañía se incrementaran en USD24,7 millones. Para ello, una de las estrategias fue la refinanciación de la deuda de largo plazo por un total de USD150 millones. Asimismo, logramos un ingreso adicional de USD1,64 millones en el contrato con Cempro, fruto de la culminación de la variante EL Pilar.
- Pusimos en marcha el Proyecto de Regularización, en el cual organizamos los activos en cada bodega y realizamos el primer inventario físico de materiales valorados en USD23 millones, quedando así registrados en el módulo SAP MM.
- Obtuvimos la aprobación para la conexión de la subestación Chiantla 230/69 kv y sus líneas asociadas.

Colaborador de Cantalloc en Perú realizando mantenimiento en Perú

99,96%

es el nivel de disponibilidad ponderada que alcanzamos en el mercado de transmisión de electricidad en Colombia.
(Propio - disponibilidad)

RETOS

- Mantendremos la disponibilidad en el mercado de transmisión de electricidad en Colombia como lo tuvimos en 2019 en 99,96%, ponderada con el ingreso.
- Seguiremos trabajando con las filiales para homologar procesos relacionados con tecnología SAP, a propósito de la Transformación Digital del Grupo.
- Con la compra de los negocios de transmisión en Brasil (en proceso) diversificaremos nuestras líneas de negocio y mejoraremos el margen operacional, condicionado a los aportes en la caja de dichos proyectos, los cuales tendrán mayor relevancia después de cumplir con el servicio de deuda hasta 2022.
- Daremos curso a la idea incluida en el Plan Estratégico Corporativo 2016-2025 en cuanto a replantear la estructura y los procesos del GEB, cumpliendo así el mandato de crear una sucursal para separar el Negocio de Transmisión de las operaciones del GEB. De esta manera, viabilizaremos la mayor autonomía de la Sucursal de Transmisión para desarrollar su potencial competitivo y definir e implementar su estrategia.

Cálidda

- Con Cálidda, Perú, cumpliremos el Plan de Inversiones aprobado por el regulador. Asimismo, construiremos más de 3.000 kilómetros de redes y ejecutaremos, aproximadamente, USD250 millones en inversiones de capital.
- Conectaremos a más de 300.000 clientes al sistema de distribución, y con ello superaremos ampliamente una de nuestras metas más anheladas: brindar el servicio de distribución de gas natural a más de un millón de clientes conectados en nuestra área de concesión.

Contugas

- Habilitaremos los primeros centros comerciales con gas natural en la ciudad de Ica y la primera estación de servicio a GNV en la provincia de Nasca.
- Con Contugas y Electro Dunas implementaremos los proyectos de autogeneración y cogeneración.
- Implementaremos sinergias operativas entre Contugas, Electro Dunas y Cantalloc para generar eficiencias en la operación comercial.

Gestión del abastecimiento

¿Por qué es importante?

(103-1)

(102-9) La Gestión de Abastecimiento es un eslabón importante en la materialización de la estrategia corporativa, pues facilita el cumplimiento de tres objetivos claves de nuestro Plan Estratégico Corporativo (PEC): maximizar la eficiencia financiera, mejorar el posicionamiento reputacional del GEB en el mercado y desarrollar nuestros procesos con excelencia operacional.

Además, es importante para nuestro Grupo Empresarial porque:

- Generamos valor al Grupo mediante la consecución de contratistas idóneos en términos de calidad, costos y oportunidad.
- Optimizamos los recursos utilizando estrategias innovadoras en los procesos de selección de proveedores.
- Minimizamos los riesgos utilizando herramientas para valorar la capacidad jurídica, financiera y técnica de nuestros proveedores y contratistas.
- Generamos innovación y confianza mediante la utilización de herramientas tecnológicas de primer nivel que permiten tener trazabilidad en todo el proceso.

- Nos ocupamos de mejorar el relacionamiento con nuestros proveedores y contratistas.
- Fomentamos la pluralidad y la transparencia en nuestros procesos de contratación al contar con diversos órganos de Gobierno Corporativo e instancias de aprobación.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

(102-9) Durante 2019 implementamos bajo el Modelo de Abastecimiento Estratégico y, en agosto, la Junta Directiva aprobó la primera actualización de nuestro Manual de contratación. Con esta actualización impulsamos los negocios más importantes de la Sucursal de Transmisión al habilitar mecanismos que permiten materializar relaciones de confianza a largo plazo con proveedores estratégicos para la realización de los diferentes proyectos de la Sucursal. Nuestras filiales TGI, Cálidda y Contugas también hicieron la actualización de sus manuales de contratación, alineada con el manual del Grupo Energía Bogotá, durante los meses de septiembre, octubre y noviembre, respectivamente.

Descripción proveedores (102-9) (Propio % proveedores locales)

	GEB	TGI	Cálidda	Contugas	Trecsa	Electro Dunas	Total
Número total de proveedores	370	285	1.294	361	316	3.732	6.358
Número de proveedores locales	346	275	1.171	66	298	3.700	5.856
Número de proveedores internacionales	24	10	123	14	18	32	221
Porcentaje de proveedores locales*	93,5%	96,5%	90,5%	18,3%	94,3%	99,1%	92,1%

Nota. Proveedor local es entendido como proveedor del país de origen donde están las operaciones principales de cada compañía. En este caso son: Colombia, Perú y Guatemala

RESULTADOS

(103-3)

- Implementamos SAP Ariba, en el corporativo y en TGI, para tener una única fuente de información para todo el Proceso de Abastecimiento.
 - Actualizamos y estandarizamos los formatos del proceso.
- Pusimos en marcha el esquema de gestión por categorías.
 - Formulamos el Programa de Gestión de Proveedores.
 - (Propio - ahorros) La implementación del modelo nos permitió alcanzar
- ahorros del 31% respecto al valor promedio del mercado

 - Fortalecimos las capacidades del personal del Proceso de Abastecimiento mediante el Programa de Abastecimiento Estratégico, en conjunto con la Universidad de los Andes.



En el Grupo Energía Bogotá destacamos la gestión de nuestros proveedores

METAS (103-2)

- Consolidaremos la Maestra de Bienes y Servicios, y los planes de Inventarios y Almacenes, y de Logística,
 - Implementaremos SAP 4 Hana - Módulo MM.
 - Reforzaremos la planeación del abastecimiento mediante la especialización de los líderes de categoría y el esquema de gestión.
- Estableceremos guías y estándares dirigidos a la planeación de contratos que recojan lecciones aprendidas y oportunidades de mejora para la optimización del proceso.
 - Impulsaremos la Transformación Digital mediante el uso de SAP Ariba, y lo implementaremos en
- Cálidda y Trecsa.

 - Implementaremos el Programa de Gestión de Proveedores.
 - Obtendremos la recertificación CIPS en mejores prácticas de abastecimiento estratégico.
 - Continuaremos con la implementación del Modelo de Abastecimiento en las filiales.

Modelo de Abastecimiento

(102-9)



Fuente: Dirección de Abastecimiento y Servicios GEB

El niño de Zapallal y sus cuchimilcos

En la ejecución de nuestros proyectos encontramos vestigios fascinantes de nuestro pasado que rescatamos y atesoramos.



Nuestra arqueóloga Cecilia Camargo en el hallazgo de los cuchimilcos en Perú



A diferencia de la mayoría de hallazgos, estos cuchimilcos fueron encontrados intactos, tal cual los dejaron nuestros antepasados.

Los vecinos de Zapallal siguieron la historia que desde Cálida les mostrábamos con mucho entusiasmo y asombro. Quedaron muy agradecidos por el cuidado que les dimos a quienes habitaron antes esas tierras.

La noticia del hallazgo del Cuchimilco durante las excavaciones arqueológicas se difundió rápidamente y atrajo la atención de la prensa local e internacional, con un matiz especial: el Cuchimilco es parte de la cultura popular, parte de nuestro pasado milenario, y ahora personaje de un evento que une a varios países de Latinoamérica. Nos hizo sentir orgullosos de nuestra historia y de quienes somos.

Comprometidos con el Desempeño Superior, hacemos mucho más de lo que exige la norma. Somos apasionados por nuestra historia y, por ello, atendemos respetuosamente estos hallazgos, los reconstruimos e investigamos, y luego difundimos la historia que nos cuentan a través de distintos formatos para que la conozca toda la comunidad. Así contribuimos a fortalecer la identidad como peruanos.

Mediante el rescate y puesta en valor de estos hallazgos fortuitos, desde Cálida aportamos a la ciencia y a la historia, y transformamos nuestras ideas de ciudad y de comunidad.

La llegada del gas natural a Puente Piedra no solo se tradujo en progreso y calidad de vida: también significó orgullo y aprendizaje sobre nuestra increíble historia.

El 20 de junio de 2019, durante la instalación de la red de distribución de gas natural en la zona de Zapallal, distrito de Puente Piedra (Perú), encontramos restos de vasijas prehispánicas que anunciaban un entierro de nuestros antepasados: una tumba excepcional con un pequeño niño de entre 1 y 2 años, acompañado por objetos de cerámica entre los que se destacó un peculiar personaje: el Cuchimilco.

Este hallazgo ocurrió en un contexto particular: los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Lima 2019. La mascota de los juegos era Milco, personaje inspirado precisamente en el Cuchimilco, y como invocado, este personaje quiso darnos a conocer su origen.

El Cuchimilco es una figurina ceremonial del Norte Chico de la provincia de Lima (valle bajo del río Chillón), que surgió hace mil años. Fue utilizado en entierros y representaciones de deidades que acompañan al difunto a la otra vida.

El pequeño niño encontrado tenía un Cuchimilco femenino como acompañante principal, un sacerdote o personaje que oficiaba los ritos mortuorios, y figurinas de animales, entre las que se destacó una en forma de cuy. También hallamos vasijas de cerámica decoradas y fragmentos de metal.

Gestión regulatoria

Reglas claras

La Dirección de Regulación trabaja para, con criterio de prioridad, enfocar la agenda regulatoria con el fin de contribuir a la consolidación de un entorno institucional y regulatorio favorable al desarrollo de negocios y proyectos, para así lograr el sostenimiento y mejora de los ingresos del GEB y sus filiales.

Durante 2019 en el Grupo Energía Bogotá estructuramos la Dirección de Regulación, cuyas funciones hasta el primer semestre de ese año estuvieron bajo la tutela de la Vicepresidencia Jurídica del Grupo. Su conformación era una necesidad latente en nuestra compañía, ya que los negocios de servicios públicos de energía eléctrica y gas natural, en los cuales participamos, se encuentran regulados en cada uno de los países en los que tenemos presencia.

Nuestro propósito como Grupo es posicionarnos en el mercado como un conector estratégico que impulse el desarrollo del sector energético; en este sentido, la Dirección de Regulación ha establecido como sus objetivos principales los siguientes:

- Lograr el sostenimiento y mejora de los ingresos del GEB derivados de las actividades reguladas de sus filiales, y viabilidad a nuevos ingresos.
- Enfocar con criterio de prioridad la agenda regulatoria del GEB en función del PEC e implementar una gestión regulatoria estructurada y efectiva.
- Contribuir a la consolidación de un entorno institucional y regulatorio favorable al desarrollo de negocios y proyectos.

¿Por qué es importante? (103-1)

El Estado interviene en los servicios públicos de energía eléctrica y gas natural definiendo reglas que buscan principalmente la prestación eficiente, continua, con calidad y bajo esquemas de libertad en el acceso y competencia.

En este sentido, para el Grupo Energía Bogotá la gestión regulatoria cobra gran importancia, ya que a partir de esta se busca el cumplimiento normativo y regulatorio, así como gestionar de manera proactiva las acciones encaminadas a la habilitación de entornos institucionales favorables para el desarrollo de los negocios de nuestras filiales, para garantizar un negocio rentable y sostenible.

¿Cómo lo gestionamos? (103-2) (103-3)

Con la premisa de propender a la Sostenibilidad y mejora de los ingresos por medio de la consolidación de un entorno institucional y regulatorio favorable, hemos definido las siguientes acciones:

- Consolidación y proposición de la agenda regulatoria estratégica.
- Priorización de la gestión y relacionamiento institucional.
- Facilitación de la coordinación e interlocución regulatoria en el Grupo.
- Representación del Grupo ante el Gobierno, gremios e instituciones, y vocería de sus posiciones en temas normativos.
- Facilitación y liderazgo, cuando sea requerido, de la gestión y relacionamiento institucional en temas transversales a las filiales.
- Coordinación y seguimiento a la agenda sectorial del Grupo y sus filiales en Colombia.
- Intervención en temas normativos que beneficien a una filial con impacto en otra(s).



Lideramos la agenda regulatoria con los principales actores del Gobierno Nacional

Cada filial cuenta con un equipo regulatorio que gestiona las particularidades de cada negocio. Así que la Dirección de Regulación se convierte en un área de apoyo y acompañamiento con el Gobierno y las agremiaciones (en el caso de la Sucursal de Transmisión y TGI, en temas regulatorios que no sean operativos, del giro ordinario o del día a día de estos negocios). Para las filiales fuera de Colombia, hay seguimiento periódico a la gestión regulatoria e identificación de temas en los que la Dirección de Regulación pueda agregar valor.

Para alcanzar nuestros objetivos, los comités sectoriales se convierten en espacios claves para el Grupo. En estos espacios buscamos liderar y participar activamente con el fin de presentar nuestras propuestas y posiciones frente a temas regulatorios e institucionales.

Fue así como en 2019 formamos parte de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi), de la Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica (Acolgen) y de la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones (Andesco). En este año, en Andesco fuimos elegidos como presidentes de Junta Directiva y durante su congreso promovimos la adopción de los lineamientos Ode en materia de calidad y mejora regulatoria, así como el impulso de proyectos de ley para agilizar la ejecución de los proyectos de infraestructura de servicios públicos ante los retrasos por las demoras en el otorgamiento de licencias ambientales y consultas previas con las comunidades, al igual que por las dificultades en los procesos de constitución de servidumbres.

(Propio - eventos gremiales) Adicionalmente, en 2019 tuvimos activa presencia en Colombia Genera (Andi), Congreso Naturgas, Congreso de Servicios Públicos (Andesco), Congreso Empresarial Colombiano (Andi), Conferencia Energética Colombiana (Asociación Colombiana de Ingenieros, Aciem), Congreso del Mercado de Energía Mayorista (Consejo Nacional de Operaciones y Comité Asesor de Comercialización), Muestra Bial de la Industria Eléctrica (Fise), entre otros.

La Dirección de Regulación, creada en 2019, apoya todos los negocios del GEB, y pone su experiencia para la transferencia de conocimiento y mejores prácticas.

RESULTADOS

- Promovimos la apertura de la discusión sobre la pertinencia de revisar los límites de integración vertical para el sector de gas natural por medio de un estudio en el cual presentamos la problemática, las consecuencias y una propuesta de flexibilización. Durante 2018 y 2019 hicimos exposiciones particulares con entidades del Gobierno y en foros, lo que contribuyó a que la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) aceptara estudiar la propuesta y en diversas ocasiones manifestara su intención de expedir una modificación en 2020.
- Propusimos una reforma regulatoria que permitiera a los agentes generadores de energía eléctrica compartir su infraestructura de conexión al Sistema de Transmisión Nacional (STN). Esto es especialmente importante para el desarrollo oportuno y eficiente de los proyectos de energía renovable no convencional en La Guajira. Para esto, lideramos los análisis técnicos y económicos del caso junto con los generadores interesados. El resultado fue la expedición de la Resolución CREG 200 de 2019.

TGI

- Realizamos estudios específicos a fin de plantear cambios a la metodología de remuneración de transporte de gas natural en Colombia que, por una parte, dinamicen el mercado de gas en el país y aumenten su competitividad y flexibilidad, y, por otra, reduzcan los riesgos de subremuneración de algunos de los activos de la filial. Estas propuestas han sido acogidas positivamente por el sector en general.
- La Presidente del Grupo, Astrid Álvarez, fue nombrada presidente de la Junta Directiva de Andesco.
- Presentamos, ante la CREG y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD), nuestra Arquitectura de Control y esquema de cumplimiento para atender lo establecido en la Resolución CREG 080 de 2019, dirigida a fijar lineamientos sobre el comportamiento de las empresas de energía eléctrica y gas natural con relación a los usuarios, el mercado y otras empresas. La SSPD ha destacado nuestro esquema de cumplimiento como un ejem-

Propusimos la Conexión Compartida de generadores al Sistema de Transmisión para elevar la eficiencia y prevenir impactos de la infraestructura en La Guajira, donde desarrollaremos durante los próximos años parques eólicos y solares.

plo de buenas prácticas.

- Organizamos espacios de diálogo sobre calidad y mejora regulatoria, como el realizado con representantes de la Ocde, entidades del Estado, agremiaciones y agentes del mercado, en el cual compartimos experiencias e identificamos temas claves para apoyar la implementación de metodologías de análisis de impacto normativo en Colombia.

Cálidda

- Logramos ampliar el Plan Quinquenal 2018-2022 original, que fue aprobado en mayo de 2018 para garantizar la masificación del gas natural en el periodo tarifario vigente y para conectar a más usuarios. Para viabilizar la ejecución de las obras correspondientes al Plan Quinquenal aprobado, obtuvimos un ajuste en la Tarifa Única de Distribución acorde con la ampliación mencionada.
- Participamos en la emisión del procedimiento de supervisión del mecanismo de racionamiento de gas natural en casos de emergencia a través de la presentación de comentarios y reuniones con Osinergmin (Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería), con la finalidad de coadyuvar en la aplicación del mecanismo.

Contugas

- Logramos la suscripción de la segunda adenda al contrato de suministro de gas natural, junto con Pluspetrol Perú Corporation S.A. Con esto hubo una disminución de las cantidades de gas natural pactadas inicialmente en el contrato de suministro firmado en 2010 y en la adenda al contrato de suministro firmada en 2012. La gestión anterior permitió dar mayor atención a los clientes del Sistema de Distribución por Red de Ductos.

Trabajamos, junto con Andesco, en proyectos de ley para agilizar la ejecución de los proyectos de infraestructura de servicios públicos que tienen retrasos por licencia ambiental, consultas previas con las comunidades y dificultades en los procesos de servidumbres.

RETOS

- Durante 2019, el Gobierno nacional convocó una Misión de Transformación Energética en la cual un grupo de expertos analizó y recomendó reformas en la operación y estructura de los sectores eléctricos y de gas natural. Seguiremos participando activamente en las discusiones y aportaremos a la construcción de una hoja de ruta para la implementación de estas recomendaciones.
- Gestionaremos la aplicación de la nueva metodología de tasa de descuento y metodologías de remuneración de las actividades de transmisión eléctrica y de transporte de gas natural en Colombia.
- Gestionaremos la modificación de los límites de integración vertical en gas natural.
- Atenderemos en el proceso de la planta de regasificación de Buenaventura (planta y gasoducto), proyecto en el que TGI tiene especial interés para el crecimiento del negocio.
- Avanzaremos en la implementación de metodologías de análisis de impacto normativo y calidad regulatoria.
- Ejecutaremos procesos de mejora relacionados con el cumplimiento de las reglas de comportamiento (Resolución CREG 080 de 2019).
- Analizaremos y ejecutaremos una estrategia de acciones sobre el funcionamiento del Mercado Mayorista de Energía peruano y la participación de los agentes termoeléctricos, así como sobre las eventuales reformas a las reglas del mercado eléctrico y de gas natural en el Perú.
- Con Contugas, en Perú, trabajaremos en la modificación del Decreto Supremo de Comercialización de GNC y GNL y el Reglamento para la Instalación y Operación de Establecimientos de Venta al Público de GNV, con la finalidad de llevar a cabo el proyecto de movilidad mediante GNL (GNV-L).
- Apoyaremos a Contugas en la preparación del Plan Quinquenal 2022-2026 y del expediente tarifario correspondiente al 2022-2026.
- Apoyaremos a Cálidda en las acciones que aseguren el retorno de las inversiones ejecutadas asociadas al periodo final de la concesión.



Impulsamos eventos para conversar sobre las mejores prácticas de la Ocde. En la foto el equipo de regulación el conversatorio sobre mejora y calidad regulatoria en el sector energético realizado en Medellín



- 166. Estados Financieros Individuales
- 178. Estados Financieros Consolidados
- 190. Tabla índice GRI
- 204. Otros anexos

Estados individuales de situación financiera

Informe del Revisor Fiscal

Informe sobre la auditoría de los estados financieros separados

Opinión

He auditado los estados financieros separados adjuntos de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P., los cuales comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2019, el estado de resultados y otro resultado integral, de cambios en el patrimonio neto y de flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, y un resumen de las políticas contables significativas, así como otras notas explicativas.

En mi opinión, los estados financieros adjuntos, tomados de los libros de contabilidad, presentan razonablemente, en todos los aspectos significativos, la situación financiera de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. al 31 de diciembre de 2019, el resultado de sus operaciones y sus flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia (NCIF).

Fundamento de la Opinión

He llevado a cabo mi auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia. Mis responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros de mi informe. Soy independiente de la Compañía de acuerdo con los requerimientos de ética aplicables a mi auditoría de los estados financieros y he cumplido las demás responsabilidades de ética de conformidad con esos requerimientos. Considero que la evidencia de auditoría obtenida me proporciona una base razonable para expresar mi opinión.

Énfasis en otros asuntos

a) Reexpresión de estados financieros

- *Limitación en el alcance en el informe del revisor fiscal al 31 de diciembre de 2018:* El informe del revisor fiscal sobre los estados financieros al 31 de diciembre 2018 de fecha 21 de febrero de 2019, incluyó una limitación en el alcance producto de que los procedimientos de auditoría no fueron suficientes para determinar si las tasas de interés implícitas adoptadas por la administración reflejaban las condiciones de mercado sobre las concesiones de transmisión de energía de los negocios conjuntos de la filial Gebbras Participacoes LTDA reconocida bajo método de participación. Durante el segundo trimestre de 2019, como se indica en la Nota 2 a los estados financieros adjuntos, la administración de la Compañía evaluó las tasas de interés implícitas en los activos del contrato que mantiene su filial Gebbras Participacoes LTDA realizando los ajustes respectivos para la actualización de las tasas implícitas.
- *Cambio de política:* Como se indica en la Nota 2 a los estados financieros adjuntos, la administración de la Compañía suspendió el proceso de enajenación de su portafolio accionario en Promigas S.A. E.S.P. situación que origino un cambio en la política contable de inversión en EEB GAS S.A.S., vehículo a través del cual se tiene la inversión en Promigas S.A. E.S.P., pasando de un activo no corriente disponible para la venta a una inversión en asociada; medida por el método de participación patrimonial, a partir del 1 de enero de 2019. Este cambio requirió el recalcular de manera retrospectiva para reflejar dichos ajustes como si hubieran sido efectuados en esas fechas.

De acuerdo con lo anterior, como parte de mi auditoría de los estados financieros del año 2019, también audité los ajustes descritos en la Nota 2, para re-expresar los estados financieros al 31 de diciembre de 2018. En mi opinión, tales ajustes son apropiados y han sido aplicados correctamente.

b) Planes de negocio para medir el valor de recuperación de los activos de largo plazo-

Sin modificar mi opinión de auditoría, llamo la atención sobre los siguientes asuntos de las filiales Contugas S.A.C. y Transportadora de Energía de Centroamérica S.A. dado que existen ciertas circunstancias y planes a ser ejecutados por las administraciones respectivas de Contugas S.A.C. y Transportadora de Energía de Centroamérica S.A., cuya finalidad es mejorar los indicadores financieros y operativos. Estos planes han sido considerados en los flujos de caja futuros utilizados para medir el valor de recuperación de los activos de largo plazo, por consiguiente, la evolución con respecto a la medición de este valor dependerá del éxito de los planes mencionados en la Nota 15 y del apoyo financiero de sus accionistas.

Asuntos claves de la auditoría

Los asuntos claves de la auditoría son esos asuntos que, según mi juicio profesional, fueron de la mayor importancia en la auditoría de los estados financieros del período actual. Estos asuntos fueron cubiertos en el contexto de mi auditoría de los estados financieros en su conjunto, y en la formación de mi opinión sobre los mismos, por lo que no expreso una opinión por separado sobre estos asuntos.

Deterioro de valor de activos de larga vida Contugas S.A.C. y Transportadora de Energía de Centroamérica S.A.

Descripción:

Al cierre del ejercicio 2019, la Compañía tiene registradas inversiones en las subordinadas Contugas S.A.C. y Transportadora de Energía de Centroamérica S.A. por valor de \$83.255 millones y \$760.060 millones, respectivamente tal como se describe en la Nota 15.

La compañía efectúa análisis de deterioro siempre que exista evidencia objetiva de que el valor en libros de un activo sobre la inversión no será recuperable, siendo el importe de ajuste la diferencia entre su valor en libros y el importe recuperable de este activo, que será impactada mediante el método de participación patrimonial.

La determinación del valor recuperable depende del resultado de las estimaciones complejas que requieren la aplicación de criterios, juicios e hipótesis por parte de la dirección de la Compañía. He considerado esta materia una cuestión clave de mi auditoría por la importancia de los valores y por la comple-

jidad inherente a la asignación de valor a las hipótesis claves consideradas.

Mis procedimientos de auditoría incluyeron entre otros, los siguientes:

- Entendimiento de los procesos establecidos por la Dirección de la Compañía en la determinación de los deterioros de valor de los activos de las subordinadas.
- Análisis de la existencia de indicios de deterioro y, en los casos necesarios, la revisión del modelo utilizado por la dirección de la compañía para la determinación del valor recuperable, en colaboración con nuestros especialistas de valoraciones, cubriendo, en particular, la coherencia matemática del modelo, la razonabilidad de los flujos de caja proyectados, de las tasas de descuento y las tasas de crecimiento a largo plazo.
- La revisión de los desgloses incluidos en las notas a los estados financieros del ejercicio de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable.

Adquisición de Compañías Grupo Dunas.

Descripción:

El 9 de agosto de 2019, Grupo Energía Bogotá realizó la adquisición del 100% de las acciones de Dunas Energía S.A.A., Cantaloc Perú Holding S.R.L. y PPC Perú Holdings S.R.L. (en adelante Grupo Dunas), empresas peruanas dedicadas a la distribución de energía, servicios de operación y mantenimiento y arrendadora de activos para la generación de energía, respectivamente, después de haberse obtenido todas las autorizaciones gubernamentales y cumplido las condiciones precedentes requeridas en el acuerdo de compra de acciones firmado en febrero de 2019. El precio pagado de la adquisición fue de \$881.925 millones.

Al 9 de agosto de 2019, Grupo Energía Bogotá realizó la identificación y medición de los activos adquiridos y los pasivos asumidos, sobre la base de sus valores razonables a la fecha de adquisición. En consecuencia, se ha reconocido un crédito mercantil provisional de \$204.133 millones.

Los Estados financieros de Grupo Dunas fueron utilizados por el Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P. para reconocer el método de participación sobre la inversión. Por ende, el estado de resultados y otros resultados integrales separados de Grupo Energía Bogotá del 2019 incluyen las operaciones por el período comprendido entre el 9 de agosto y el 31 de diciembre de 2019 de Grupo Dunas.

He considerado como cuestión clave de auditoría la medición de valores razonables de los activos adquiridos y los pasivos asumidos.

Mis procedimientos de auditoría incluyeron entre otros, los siguientes:

- Verificar que las cifras de Grupo Dunas, junto con los valores razonables de los activos fijos y los intangibles calculados y considerando el adecuado corte de sus operaciones, hubiera sido correctamente incorporado en los estados financieros de Grupo Energía Bogotá.
- Revisar la incorporación de los efectos de impuestos diferidos a los ajustes de valor razonable identificados.
- Involucrar a nuestros especialistas internos de valuación para:
 - Entender el estudio de valores razonables a la fecha de adquisición elaborado por la administración de la compañía y revisado por terceros independientes de Grupo Energía Bogotá. Entender las principales hipótesis y comparables utilizados para la determinación de los valores razonables del activo neto adquirido.
 - Evaluar la razonabilidad de los supuestos utilizados por la entidad para determinar las tasas de descuento y los valores de referencia apropiados para cada caso.
 - Revisar que la metodología utilizada por Grupo Energía Bogotá en la determinación de los valores razonables este acorde con la metodología permitida con las NCIF.
 - Recalcular de manera selectiva, las proyecciones para validar los cálculos de las mismas.

Responsabilidad de la Administración y de los Responsables del Gobierno en relación con los estados financieros

La administración es responsable por la preparación y correcta presentación de estos estados financieros de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia, y por el control interno que la gerencia considere relevante para la preparación y correcta presentación de los estados financieros libres de errores significativos, bien sea por fraude o error.

Al preparar los estados financieros, la administración es responsable de evaluar la capacidad de la Compañía para continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, los asuntos relacionados con

la empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento, salvo que la administración tenga la intención de liquidar la Compañía o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

Los responsables del gobierno de la entidad son responsables de supervisar el proceso de la información financiera de la Compañía.

Responsabilidades del Auditor en relación con la auditoría de los estados financieros

Mi objetivo es obtener una seguridad razonable de que los estados financieros en su conjunto están libres de error material, debido a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene mi opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia siempre detecte un error material cuando exista. Los errores pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o en su conjunto, se podría esperar razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

Como parte de una auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia, aplique mi juicio profesional y mantengo una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. Asimismo:

- Identifiqué y valoré los riesgos de error material en los estados financieros, debido a fraude o error, diseñé y apliqué procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtuve evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para mi opinión. El riesgo de no detectar un error material debido a fraude es más elevado que en el caso de un error material debido a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- Obtuve un conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad.
- Evalué lo apropiado de las políticas contables aplicadas y la razonabilidad de las

estimaciones contables y las revelaciones relacionadas hechas por la administración.

- Concluí sobre lo adecuado de la utilización, por la administración, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basado en la evidencia de auditoría obtenida, concluí sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad de la Compañía para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluí que existe una incertidumbre material, se requiere que llame la atención en mi informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que exprese una opinión modificada. Mis conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe de auditoría. Sin embargo, hechos o condiciones futuras pueden ser causa de que la Compañía deje de ser una empresa en funcionamiento.
- Evalué la presentación global, estructura y contenido de los estados financieros, incluida la información revelada, y si los estados financieros representan las transacciones y eventos relevantes de un modo que logran la presentación razonable.

Me comuniqué con los encargados de gobierno de la entidad en relación con, entre otros asuntos, el alcance y momento de la auditoría planeada y los resultados significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa en el control interno si la hubiere, identificada durante la auditoría.

También proporcioné a los encargados de gobierno de la entidad, una declaración acerca del cumplimiento de los requisitos éticos relevantes con respecto a la independencia, y he comunicado todas las relaciones y demás cuestiones de las que se puede esperar razonablemente que pueden afectar mi independencia y, en su caso, las correspondientes salvaguardas.

Entre las cuestiones que han sido objeto de comunicación con los responsables del gobierno de la entidad, determiné las que han sido de mayor significatividad en la auditoría de los estados financieros del periodo actual y que son, en consecuencia, los asuntos clave de auditoría. Describí esos asuntos clave en mi informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelar públicamente el asunto, o en circunstancias extremadamente poco frecuentes, determine que un asunto no debería comunicarse en mi

informe por que cabe razonablemente esperar que las consecuencias adversas de hacerlo superarían los beneficios de interés público de la misma.

Otros Asuntos

Los estados financieros por el año terminado el 31 de diciembre de 2018 antes de ser re-expresados, que se incluyen para propósitos comparativos únicamente, fueron auditados por mí, sobre los cuales expresé una opinión con salvedad por limitación en el alcance el 21 de febrero de 2019.

Estados financieros consolidados

Los estados financieros separados adjuntos fueron preparados para cumplir con las disposiciones legales de información estatutaria a que está sujeta la Compañía como entidad legal independiente y, por consiguiente, no incluyen los ajustes ni eliminaciones necesarias para la presentación de la situación financiera y los resultados consolidados de la Compañía y sus subordinadas. Estos estados financieros separados deben leerse conjuntamente con los estados financieros consolidados de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. y sus subordinadas.

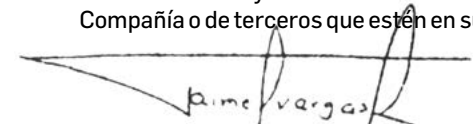
Informe sobre otros requerimientos legales y regulatorios

De acuerdo con el alcance de mi auditoría, informo que la Compañía ha llevado su contabilidad conforme a las normas legales y a la técnica contable; las operaciones registradas en los libros de contabilidad, la correspondencia, los comprobantes de las cuentas y los libros de actas y de registro de acciones se llevan y se conservan debidamente; el informe de gestión de los administradores guarda la debida concordancia con los estados financieros básicos e incluye la constancia por parte de la Administración sobre no haber entorpecido la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores; y la información contenida en las declaraciones de autoliquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, en particular la relativa a los afiliados y a sus ingresos base de cotización, ha sido tomada de los registros y soportes contables. Al 31 de diciembre de 2019, la Compañía no se encuentra en mora por concepto de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Según el artículo 1.2.1.4 del Decreto 2420 de 2015 el revisor fiscal aplicará las ISAE, en

desarrollo de las responsabilidades contenidas en el artículo 209 del Código de Comercio, relacionadas con la evaluación del cumplimiento de las disposiciones estatutarias y de la asamblea o junta de socios y con la evaluación del control interno. Asimismo, según el Artículo 1.2.1.5 de dicho Decreto, para efectos de la aplicación del artículo 1.2.1.4, no será necesario que el revisor fiscal prepare informes separados, pero sí que exprese una opinión o concepto sobre cada uno de los temas contenidos en ellos. El Consejo Técnico de la Contaduría Pública expedirá las orientaciones técnicas necesarias para estos fines.

Con base en la evidencia obtenida en desarrollo de mi revisoría fiscal, durante el año 2019, en mi concepto, nada ha llamado mi atención que me haga pensar que: a) los actos de los administradores de la sociedad no se ajustan a los estatutos y/o a las decisiones de la asamblea y b) no existen o no son adecuadas las medidas de control interno contable, de conservación y custodia de los bienes de la Compañía o de terceros que estén en su poder.



JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. 81.100 - T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

28 de febrero de 2020.

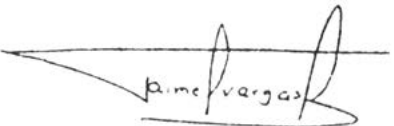
Estados de situación financiera separados por los años terminados al 31 de diciembre de 2019, 2018 (re-expresado) y 1 de enero de 2018 (re-expresado)
(En millones de pesos colombianos)

	Al 31 de diciembre		Al 1 de enero
	2019	2018 (Re-expresado)	2018 (Re-expresado)
ACTIVO			
ACTIVOS CORRIENTES:			
Efectivo y equivalentes de efectivo	\$95,665	\$611,125	\$968,678
Activos financieros	4,769	11,653	134,459
Cuentas por cobrar	46,649	40,207	30,761
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	174,107	148,822	128,243
Activos por impuestos	47,715	53,431	54,444
Inventarios	9,336	9,350	10,729
Otros activos	2,155	1,378	1,409
	380,396	875,966	1,328,723
Activos clasificado como mantenidos para la venta	180,809	180,510	-
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	561,205	1,056,476	1,328,723
ACTIVOS NO CORRIENTES:			
Inversiones en subordinadas	6,599,423	5,384,097	5,023,247
Inversiones en asociadas	7,048,690	6,594,400	6,280,927
Propiedad, planta y equipo, Neto	2,205,273	1,794,043	1,400,425
Activos por derechos de uso	6,865	-	-
Propiedades de inversión	29,836	29,781	210,796
Activos financieros	489,071	481,691	444,655
Cuentas por cobrar	15,731	14,349	13,024
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	1,562,546	1,544,633	1,281,607
Activos intangibles	80,403	35,660	4,253
TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES	18,037,838	15,878,654	14,658,934
Total Activo	\$18,599,043	\$16,935,130	\$15,987,657

	Al 31 de diciembre		Al 1 de enero
	2019	2018 (Re-expresado)	2018 (Re-expresado)
PASIVO Y PATRIMONIO			
PASIVOS CORRIENTES:			
Obligaciones financieras	\$974,271	\$99,013	\$61,570
Cuentas por pagar	60,371	73,240	152,356
Cuentas por pagar a partes relacionadas	7,654	1,895	1,329
Provisiones por beneficios a empleados	54,074	47,724	43,987
Pasivos por impuestos	10,141	7,902	-
Otros pasivos	242	-	7,818
Pasivos por arrendamientos	4,938	-	-
TOTAL PASIVOS CORRIENTES	1,111,691	229,774	267,060
PASIVOS NO CORRIENTES:			
Obligaciones financieras	3,726,912	3,738,068	3,603,660
Cuentas por pagar a partes relacionadas	223,764	172,232	119,555
Provisiones por beneficios a empleados	161,031	148,007	169,514
Otras provisiones	74,265	48,416	-
Pasivo por impuesto diferido	205,534	80,672	151,095
Pasivos por arrendamientos	2,242	-	-
Otros pasivos	1,085	1,218	2,794
TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES	4,394,833	4,188,613	4,046,618
Total pasivos	5,506,524	4,418,387	4,313,678
PATRIMONIO			
Capital emitido	492,111	492,111	492,111
Prima en colocación de acciones	837,799	837,799	837,799
Reservas	3,509,830	2,999,690	2,555,404
Resultados acumulados	5,590,182	5,455,079	5,460,669
Otro resultado integral	2,662,597	2,732,064	2,327,996
TOTAL PATRIMONIO	13,092,519	12,516,743	11,673,979
Total pasivo y patrimonio	\$18,599,043	\$16,935,130	\$15,987,657


ASTRID ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Presidente Grupo Energía Bogotá


JULIO HERNANDO ALARCON VELASCO
Gerente de Contabilidad e Impuestos
T.P. No. 53.918-T


JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. No. 81.100- T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

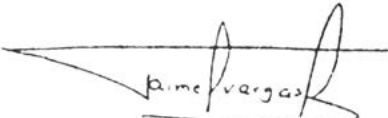
Estados de resultados integral separados por los años terminados el 31 de diciembre de 2019 y 2018 (re expresados)

(En millones de pesos colombianos)

	2019	2018 (Re-expresado)
Ingreso Transmisión de electricidad	\$517,883	\$397,105
Costos Transmisión de electricidad	(158,644)	(127,597)
UTILIDAD BRUTA	359,239	269,508
GASTOS		
Gastos grupos estrategicos de negocios	(136,605)	(133,410)
Gastos administrativos	(63,892)	(69,731)
Otros ingresos (gastos), neto	19,533	125,709
UTILIDAD OPERACIONAL	178,275	192,076
Ingresos financieros	170,876	153,298
Gastos financieros	(249,461)	(195,248)
Diferencia en cambio, neto	19,038	(26,345)
Método de participación	1,851,993	1,554,514
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	1,970,721	1,678,295
Menos gasto por impuesto a la renta	(124,862)	70,423
UTILIDAD DEL PERÍODO	1,845,859	1,748,718
OTROS RESULTADOS INTEGRALES		
Partidas que no se reclasificarán a resultados en un futuro:		
Remediación de obligaciones de beneficios definidos	(19,033)	19,203
Partidas que se reclasificarán a resultados en un futuro:		
Valoración asociadas	(12,303)	(6,420)
Diferencias en cambio por conversión de operaciones extranjeras	(38,131)	391,285
Total de otro resultado integral del periodo	(69,467)	404,068
RESULTADO INTEGRAL DEL PERIODO	\$1,776,392	\$2,152,786
GANANCIAS POR ACCIÓN:		
BÁSICA (EN PESOS COLOMBIANOS)	\$201.05	\$190.47


ASTRID ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Presidente Grupo Energía Bogotá

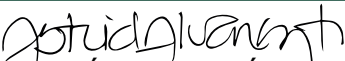

JULIO HERNANDO ALARCON VELASCO
Gerente de Contabilidad e Impuestos
T.P. No. 53.918-T


JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. No. 81.100- T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

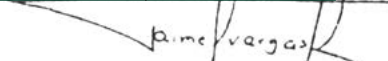
Estados de flujos de efectivo por los periodos terminados el 31 de diciembre de 2019 y 2018 (re expresado)

(En millones de pesos colombianos)

	2019	2018 (Re-expresado)
FLUJOS DE EFECTIVO DE ACTIVIDADES DE OPERACIÓN:		
Utilidad neta	\$1,845,859	\$1,748,718
Ajustes para conciliar la utilidad neta con el efectivo neto provisto por (usado en) las actividades operativas:		
Impuesto a la renta diferido	124,862	(70,423)
Depreciación y amortización	32,134	22,360
Pérdida en venta o baja de activos fijos	4,848	830
Diferencia en cambio	(19,036)	26,345
Recuperaciones	(6,475)	(75,771)
Gastos financieros	248,868	195,248
Ingresos financieros	(170,875)	(153,298)
Utilidad método participación	(1,851,993)	(1,554,515)
	208,192	139,494
CAMBIOS NETOS EN ACTIVOS Y PASIVOS DE LA OPERACIÓN:		
Cuentas por cobrar	(18,613)	(15,415)
Inventarios	5	1,379
Activos por impuestos	(7,579)	1,013
Otros activos	(776)	31
Cuentas por pagar	(12,308)	(82,126)
Pasivos por impuestos	-	16,401
Provisiones por beneficios a empleados	4,294	(11,263)
Otras provisiones	(6,875)	(1,504)
Pasivos por derechos de uso	(3,417)	-
Intereses por derechos de uso	(874)	-
Otros pasivos	11,338	(143)
Flujo neto de efectivo provisto por actividades de operación	173,387	47,867
FLUJO DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		
Capitalizaciones en subordinadas	(260,407)	(196,632)
Efectivo utilizado en la combinación de negocios, neto	(881,925)	-
Dividendos recibidos	1,257,004	1,174,888
Intereses recibidos	150,689	138,777
Prestamos a partes relacionadas	(8,005)	(160,660)
Incremento en inversiones	22,773	161,127
Adquisición de propiedad, planta y equipo	(384,416)	(377,486)
Adquisición de propiedades de inversión	(60)	(326)
Adquisición de activos intangibles	(45,905)	(32,439)
Flujo neto de efectivo (utilizado en) provisto por actividades de inversión	(150,252)	707,249
FLUJO DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN		
Dividendos pagados	(1,192,758)	(1,055,835)
Prestamos partes relacionadas	50,000	168,649
Intereses partes relacionadas	(7,594)	-
Intereses pagados	(210,938)	(166,855)
Préstamos recibidos	3,258,400	2,111,524
Préstamos pagados	(2,449,431)	(2,181,212)
Flujo neto de efectivo utilizado en actividades de financiamiento	(552,321)	(1,123,729)
DISMINUCIÓN NETA DE EFECTIVO	(529,186)	(368,613)
Efecto en las variaciones en la tasa de cambio en el efectivo mantenida bajo moneda extranjera	13,726	11,060
EFECTIVO AL PRINCIPIO DEL AÑO	611,125	968,678
EFECTIVO AL FINAL DEL AÑO	\$95,665	\$611,125


ASTRID ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Presidente Grupo Energía Bogotá


JULIO HERNANDO ALARCON VELASCO
Gerente de Contabilidad e Impuestos
T.P. No. 53.918-T


JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. No. 81.100- T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

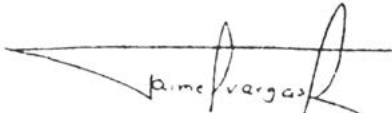
Estados consolidados de resultados y otro resultado integral por los años terminados el 31 de diciembre de 2019 y 2018 (re expresados)

(En millones de pesos colombianos, excepto la utilidad por acción)

	Capital emitido	Prima en colocación de acciones	Legal	Reservas			Reserva ocasion- al Art. 130 E.T.	Ocasionales	Total	Resultados acumulados	Otro resultado Integral	Total patrimonio
				Para rehabilitación, exetensión y reposición de sistemas	eserva método de participación sociedades							
SALDOS AL 1 DE ENERO DE 2018 (Re expresado)	\$492,111	\$837,799	\$332,496	\$125,695	\$1,586,127		\$60,809	\$450,277	\$2,555,404	\$5,460,669	\$2,327,996	\$11,673,979
Resultado del periodo	-	-	-	-	-		-	-	-	1,748,718	-	1,748,718
Apropiación	-	-	-	-	387,584		-	56,702	444,286	(444,286)	-	-
Efectos de cambios normativos	-	-	-	-	-		-	-	-	(2,755)	-	(2,755)
Variaciones patrimoniales de inversiones reconocidas por método participación	-	-	-	-	-		-	-	-	(1,367)	-	(1,367)
Efectos de cambios normativos asociadas y subordinadas	-	-	-	-	-		-	-	-	(250,065)	-	(250,065)
Remediación de obligaciones de beneficios definidos	-	-	-	-	-		-	-	-	-	19,203	19,203
Valoración asociadas	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(6,420)	(6,420)
Diferencias en cambio por conversión de operaciones extranjeras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	391,285	391,285
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(1,055,835)	-	(1,055,835)
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018	492,111	837,799	332,496	125,695	1,973,711		60,809	506,979	2,999,690	5,455,079	2,732,064	12,516,743
Resultado del periodo	-	-	-	-	-		-	-	-	1,845,859	-	1,845,859
Apropiación	-	-	-	-	309,857		(22,361)	222,644	510,140	(510,140)	-	-
Variaciones patrimoniales de inversiones reconocidas por método participación	-	-	-	-	-		-	-	-	(7,063)	-	(7,063)
Remediación de obligaciones de beneficios definidos	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(19,033)	(19,033)
Valoración asociadas	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(12,303)	(12,303)
Diferencias en cambio por conversión de operaciones extranjeras	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(38,131)	(38,131)
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-		-	-	-	(1,193,553)	-	(1,193,553)
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019	\$492,111	\$837,799	\$332,496	\$125,695	\$2,283,568		\$38,448	\$729,623	\$3,509,830	\$5,590,182	\$2,662,597	\$13,092,519


ASTRID ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Presidente Grupo Energía Bogotá


JULIO HERNANDO ALARCON VELASCO
Gerente de Contabilidad e Impuestos
T.P. No. 53.918-T


JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. No. 81.100- T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.



Estados consolidados de situación financiera

Informe del Revisor Fiscal

Informe sobre la auditoría de los estados financieros consolidados

Opinión

He auditado los estados financieros consolidados adjuntos de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y SUS SUBORDINADAS (el Grupo), los cuales comprenden el estado de situación financiera consolidado al 31 de diciembre de 2019, el estado de resultados y otro resultado integral consolidados, de cambios en el patrimonio neto consolidado y de flujos de efectivo consolidados por el año terminado en esa fecha, y un resumen de las políticas contables significativas, así como otras notas explicativas.

En mi opinión, los estados financieros consolidados adjuntos, presentan razonablemente, en todos los aspectos significativos, la situación financiera consolidada de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y SUS SUBORDINADAS al 31 de diciembre de 2019, el resultado de sus operaciones consolidados y sus flujos de efectivo consolidados por el año terminado en esa fecha, de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia (NCIF).

Fundamento de la Opinión

He llevado a cabo mi auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia. Mis responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros consolidados de mi informe. Soy independiente del Grupo de acuerdo con los requerimientos de ética aplicables a mi auditoría de los estados financieros y he cumplido las demás responsabilidades de ética de conformidad con esos requerimientos. Considero que la evidencia de auditoría obtenida me proporciona una base razonable para expresar mi opinión.

Énfasis en otros asuntos

a) Reexpresión de estados financieros consolidados

- *Limitación en el alcance en el informe del revisor fiscal al 31 de diciembre de 2018:* El informe del revisor fiscal sobre los estados financieros consolidados al 31 de diciembre 2018 de fecha 21 de febrero de 2019, incluyó una limitación en el alcance producto de que los procedimientos de auditoría no fueron suficientes para determinar si las tasas de interés implícitas adoptadas por la administración reflejaban las condiciones de mercado sobre las concesiones de transmisión de energía de los negocios conjuntos en Goias Transmissao S.A., Mge Transmissao S.A., Transenergia Renovavel S.A. y Transenergia Sao Paulo S.A. reconocidas bajo método de participación. Durante el segundo trimestre de 2019, como se indica en la Nota 2 a los estados financieros adjuntos, la administración de la Compañía evaluó las tasas de interés implícitas en los activos del contrato que mantiene con las compañías realizando los ajustes respectivos para la actualización de las tasas implícitas.
- *Cambio de política:* Como se indica en la Nota 2 a los estados financieros adjuntos, la administración de la Compañía suspendió el proceso de enajenación de su portafolio accionario en Promigas S.A. E.S.P. situación que origino cambio en la política contable de inversión en Promigas S.A. E.S.P., pasando de un activo no corriente disponible para la venta a una inversión en asociada; medida por el método de participación patrimonial, a partir del 1 de enero de 2019. Este cambio requirió el recalcule de manera retrospectiva para reflejar dichos ajustes como si hubieran sido efectuados en esas fechas.

De acuerdo con lo anterior, como parte de mi auditoría de los estados financieros consolidados del año 2019, también audité los ajustes descritos en la Nota 2, para re-expresar los estados financieros al 31 de diciembre de 2018. En mi opinión, tales ajustes son apropiados y han sido aplicados correctamente.

b) Planes de negocio para medir el valor de recuperación de los activos de largo plazo-

Sin modificar mi opinión de auditoría, llamo la atención sobre los siguientes asuntos de las filiales Contugas S.A.C. y Transportadora de Energía de Centroamérica S.A. dado que existen ciertas circunstancias y planes a ser ejecutados por las administraciones respectivas de Contugas S.A.C. y Transportadora de Energía de Centroamérica S.A., cuya finalidad es mejorar los indicadores financieros y operativos. Estos planes han sido considerados en los flujos de caja futuros utilizados para medir el valor de recuperación de los activos de largo plazo, por consiguiente, la evolución con respecto a la medición de este valor dependerá del éxito de los planes mencionados en las Nota 17 y Nota 21, y del apoyo financiero de sus accionistas.

Asuntos claves de la auditoría

Los asuntos claves de la auditoría son esos asuntos que, según mi juicio profesional, fueron de la mayor importancia en la auditoría de los estados financieros del período actual. Estos asuntos fueron cubiertos en el contexto de mi auditoría de los estados financieros consolidados en su conjunto, y en la formación de mi opinión sobre los mismos, por lo que no expreso una opinión por separado sobre estos asuntos.

Deterioro de valor de activos de larga vida Contugas S.A.C. y Transportadora de Energía de Centroamérica S.A.

Descripción:

Al cierre del ejercicio 2019, el Grupo tiene registrado activos de larga vida por Contugas S.A.C. y Transportadora de Energía de Centroamérica S.A. por valor de \$1.174.658 millones y \$1.356.397 millones, respectivamente, tal como se describe en la Nota 17 y en la Nota 21.

El Grupo efectúa análisis de deterioro siempre que exista evidencia objetiva de que el valor en libros de un activo sobre la inversión no será recuperable, siendo el importe de ajuste la diferencia entre su valor en libros y el importe recuperable de este activo.

La determinación del valor recuperable depende del resultado de las estimaciones complejas que requieren la aplicación de criterios, juicios e hipótesis por parte de la dirección del Grupo. He considerado esta materia una cuestión clave de mi auditoría por la importancia de los valores y por la complejidad inherente a la asignación de valor a las hipótesis claves consideradas.

Mis procedimientos de auditoría incluyeron entre otros, los siguientes:

- Entendimiento de los procesos establecidos por la Dirección del Grupo en la determinación de los deterioros de valor de los activos.
- Análisis de la existencia de indicios de deterioro y, en los casos necesarios, la revisión del modelo utilizado por la dirección del Grupo para la determinación del valor recuperable, en colaboración con nuestros especialistas de valoraciones, cubriendo, en particular, la coherencia matemática del modelo, la razonabilidad de los flujos de caja proyectados, de las tasas de descuento y las tasas de crecimiento a largo plazo.
- La revisión de los desgloses incluidos en las notas a los estados financieros del ejercicio de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable.

Adquisición de Compañías Grupo Dunas.

Descripción:

El 9 de agosto de 2019, Grupo Energía Bogotá realizó la adquisición del 100% de las acciones de Dunas Energía S.A.A., Cantaloc Perú Holding S.R.L. y PPC Perú Holdings S.R.L. (en adelante Grupo Dunas), empresas peruanas dedicadas a la distribución de energía, servicios de operación y mantenimiento y arrendadora de activos para la generación de energía, respectivamente, después de haberse obtenido todas las autorizaciones gubernamentales y cumplido las condiciones precedentes requeridas en el acuerdo de compra de acciones firmado en febrero de 2019. El precio pagado de la adquisición fue de \$881.925 millones.

Al 9 de agosto de 2019, Grupo Energía Bogotá realizó la identificación y medición de los activos adquiridos y los pasivos asumidos, sobre la base de sus valores razonables en la fecha de adquisición. En consecuencia, se ha reconocido un crédito mercantil provisional de \$204.133 millones.

Los estados financieros de Grupo Dunas han sido consolidados en los estados financieros de Grupo Energía Bogotá a partir del

9 de agosto de 2019. Por ende, el estado de resultados y otros resultados integrales consolidados de Grupo Energía Bogotá del 2019 incluyen las operaciones por el período comprendido entre el 9 de agosto y el 31 de diciembre de 2019 de Grupo Dunas.

He considerado como cuestión clave de auditoría la medición de valores razonables de los activos adquiridos y los pasivos asumidos.

Mis procedimientos de auditoría incluyeron entre otros, los siguientes:

- Verificar que las cifras de Grupo Dunas, junto con los valores razonables de los activos fijos y los intangibles calculados y considerando el adecuado corte de sus operaciones, hubiera sido correctamente incorporado en los estados financieros de Grupo Energía Bogotá.
- Revisar la incorporación de los efectos de impuestos diferidos a los ajustes de valor razonable identificados.
- Involucrar a nuestros especialistas internos de valuación para:
 - Entender el estudio de valores razonables a la fecha de adquisición elaborado por terceros independientes de Grupo Energía Bogotá. Entender las principales hipótesis y comparables utilizados para la determinación de los valores razonables del activo neto adquirido.
 - Evaluar la razonabilidad de los supuestos utilizados por la entidad para determinar las tasas de descuento y los valores de referencia apropiados para cada caso.
 - Revisar que la metodología utilizada por Grupo Energía Bogotá en la determinación de los valores razonables este acorde con la metodología permitida con las NCIF.
 - Recalcular de manera selectiva, las proyecciones para validar los cálculos de las mismas.

Responsabilidad de la Administración y de los Responsables del Gobierno en relación con los estados financieros

La administración es responsable por la preparación y correcta presentación de estos estados financieros consolidados de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia, y por el control interno que la gerencia considere relevante para la preparación y correcta presentación de los estados financieros libres de errores significativos, bien sea por fraude o error.

Al preparar los estados financieros, la administración es responsable de evaluar la capacidad de las Compañías para continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, los asuntos relacionados con la empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento, salvo que la administración tenga la intención de liquidar las Compañías o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

Los responsables del gobierno de la entidad son responsables de supervisar el proceso de la información financiera del Grupo.

Responsabilidades del Auditor en relación con la auditoría de los estados financieros

Mi objetivo es obtener una seguridad razonable de que los estados financieros en su conjunto están libres de error material, debido a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene mi opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia siempre detecte un error material cuando exista. Los errores pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o en su conjunto, se podría esperar razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

Como parte de una auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia, aplique mi juicio profesional y mantengo una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. Asimismo:

- Identifiqué y valoré los riesgos de error material en los estados financieros, debido a fraude o error, diseñé y apliqué procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtuve evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para mi opinión. El riesgo de no detectar un error material debido a fraude es más elevado que en el caso de un error material debido a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- Obtuve un conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar

una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad.

• Evalué lo apropiado de las políticas contables aplicadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y las revelaciones relacionadas hechas por la administración.

• Concluí sobre lo adecuado de la utilización, por la administración, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basado en la evidencia de auditoría obtenida, concluí sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad de la Compañía para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluí que existe una incertidumbre material, se requiere que llame la atención en mi informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que exprese una opinión modificada. Mis conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe de auditoría. Sin embargo, hechos o condiciones futuras pueden ser causa de que el Grupo deje de ser una empresa en funcionamiento.

• Evalué la presentación global, estructura y contenido de los estados financieros, incluida la información revelada, y si los estados financieros representan las transacciones y eventos relevantes de un modo que logran la presentación razonable.

• Obtuve evidencia suficiente y adecuada en relación con la información financiera de las entidades o actividades empresariales dentro del Grupo para expresar una opinión sobre los estados financieros consolidados. Soy responsable de la dirección, supervisión y realización de la auditoría del Grupo. Soy el único responsable de mi opinión de auditoría.

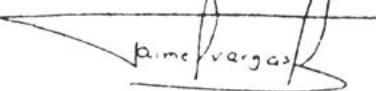
Me comuniqué con los encargados de gobierno de la entidad en relación con, entre otros asuntos, el alcance y momento de la auditoría planeada y los resultados significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa en el control interno si la hubiere, identificada durante la auditoría.

También proporcioné a los encargados de gobierno de la entidad, una declaración acerca del cumplimiento de los requisitos éticos relevantes con respecto a la independencia, y he comunicado todas las relaciones y demás cuestiones de las que se puede esperar razonablemente que pueden afectar mi independencia y, en su caso, las correspondientes salvaguardas.

Entre las cuestiones que han sido objeto de comunicación con los responsables del gobierno de la entidad, determiné las que han sido de mayor significatividad en la auditoría de los estados financieros del periodo actual y que son, en consecuencia, los asuntos clave de auditoría. Describí esos asuntos clave en mi informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelar públicamente el asunto, o en circunstancias extremadamente poco frecuentes, determine que un asunto no debería comunicarse en mi informe por que cabe razonablemente esperar que las consecuencias adversas de hacerlo superarían los beneficios de interés público de la misma.

Otros Asuntos

Los estados financieros consolidados por el año terminado el 31 de diciembre de 2018 antes de ser reexpresados, que se incluyen para propósitos comparativos únicamente, fueron auditados por mí, sobre los cuales expresé una opinión con salvedad por limitación en el alcance el 21 de febrero de 2019.



JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. 81.100 - T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

28 de febrero de 2020.

GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y SUS SUBORDINADAS

Estados de situación financiera consolidados al 31 de diciembre de 2019, 2018 (re-expresado) y 1 de enero de 2018 (re-expresado)

(En millones de pesos colombianos)

	Al 31 de diciembre		Al 1 de enero
	2019	2018 (Re-expresado)	2018 (Re-expresado)
ACTIVO			
ACTIVOS CORRIENTES:			
Efectivo y equivalentes de efectivo	\$769,357	\$1,128,112	\$1,569,021
Activos financieros	21,230	28,198	145,540
Cuentas por cobrar	1,046,446	769,660	543,917
Cuentas por cobrar a partes relacionadas	275,331	242,360	161,466
Inventarios	203,536	160,581	175,416
Activos por impuestos	77,066	80,859	180,873
Otros activos	16,595	22,131	27,261
	2,409,561	2,431,901	2,803,494
Activos clasificado como mantenidos para la venta	183,987	180,510	-
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	2,593,548	2,612,411	2,803,494
ACTIVOS NO CORRIENTES:			
Inversiones en asociadas y negocios conjuntos	8,173,071	7,642,263	7,542,886
Propiedad, planta y equipo	11,379,760	10,158,128	9,018,704
Activos por derecho de uso	69,849	-	-
Propiedades de inversión	29,836	29,781	210,796
Activos financieros	16,351	12,385	14,061
Cuentas por cobrar	168,692	149,523	226,033
Crédito mercantil	284,510	84,617	50,171
Activos intangibles	4,879,115	4,308,278	3,744,080
Activos por impuestos	102,622	109,246	105,820
Activos por impuestos diferidos	445	1	-
Otros activos	23,495	19,336	24,236
TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES	25,127,746	22,513,558	20,936,787
Total activo	\$27,721,294	\$25,125,969	\$23,740,281

GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y SUS SUBORDINADAS

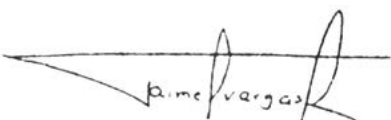
Estados de situación financiera consolidados al 31 de diciembre de 2019, 2018 (re-expresado) y 1 de enero de 2018 (re-expresado)

(En millones de pesos colombianos)

	Al 31 de diciembre		Al 1 de enero
	2019	2018 (Re-expresado)	2018 (Re-expresado)
PASIVO Y PATRIMONIO			
PASIVOS CORRIENTES:			
Obligaciones financieras	\$1,590,042	\$1,543,977	\$153,611
Cuentas por pagar	424,063	475,955	431,668
Obligaciones por arrendamientos	21,523	-	-
Cuentas por pagar a partes relacionadas	-	7	5,604
Instrumentos financieros derivados de cobertura	17,589	15,407	1,410
Provisiones por beneficios a empleados	114,675	93,803	79,624
Otras provisiones	42,535	39,443	141,821
Ingresos recibidos por anticipados	166,529	95,154	106,458
Pasivo por impuestos	169,185	47,938	179,047
Otros pasivos	74,390	92,150	85,495
TOTAL PASIVOS CORRIENTES	2,620,531	2,403,834	1,184,738
PASIVOS NO CORRIENTES:			
Obligaciones financieras	9,360,219	8,081,825	8,730,150
Cuentas por pagar	13,304	-	-
Obligaciones por arrendamientos	48,440	-	-
Pasivos por impuestos	1,090	1,164	780
Provisiones por beneficios a empleados	160,578	148,006	169,514
Otras provisiones	262,491	229,471	260,918
Ingresos recibidos por anticipados	1,085	1,218	1,363
Pasivos por impuestos diferidos	1,679,091	1,294,739	1,310,273
Otros pasivos	17,969	12,365	22,883
TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES	11,544,267	9,768,788	10,495,881
Total pasivos	14,164,798	12,172,622	11,680,619
PATRIMONIO			
Capital emitido	492,111	492,111	492,111
Prima en colocación de acciones	837,799	837,799	837,799
Reservas	3,509,830	2,999,690	2,555,404
Resultados acumulados	5,590,182	5,455,079	5,460,669
Otro resultado integral	2,662,597	2,732,064	2,327,996
Total patrimonio de la controladora	13,092,519	12,516,743	11,673,979
Participación no controlada	463,977	436,604	385,683
TOTAL PATRIMONIO	13,556,496	12,953,347	12,059,662
Total pasivo y patrimonio	\$27,721,294	\$25,125,969	\$23,740,281


ASTRID ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Presidente Grupo Energía Bogotá


JULIO HERNANDO ALARCON VELASCO
Gerente de Contabilidad e Impuestos
T.P. No. 53.918-T


JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. No. 81.100- T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y SUS SUBORDINADAS

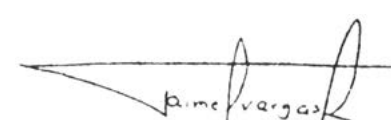
Estados consolidados de resultados y otro resultado integral por los años terminados el 31 de diciembre de 2019 y 2018 (re expresados)

(En millones de pesos colombianos, excepto la utilidad por acción)

	2019	2018 (Re-expresado)
Distribución de gas natural	\$2,592,234	\$2,241,048
Transporte de gas natural	1,538,243	1,312,833
Transmisión de electricidad	605,535	447,873
Distribución de electricidad	151,182	-
TOTAL INGRESOS	4,887,194	4,001,754
Distribución de gas natural	(2,017,005)	(1,705,322)
Transporte de gas natural	(554,520)	(484,693)
Transmisión de electricidad	(255,936)	(213,134)
Distribución de electricidad	(89,388)	-
TOTAL COSTOS	(2,916,849)	(2,403,149)
Utilidad Bruta	1,970,345	1,598,605
Gastos administrativos y de operación	(678,533)	(590,108)
Otros ingresos, neto	103,192	222,409
Resultado de las actividades operacionales	1,395,004	1,230,906
Ingresos financieros	135,694	105,267
Gastos financieros	(599,491)	(539,057)
Diferencia en cambio ingreso (gasto), neto	32,607	(52,302)
Método de participación en asociadas y negocios conjuntos	1,462,079	1,171,673
Ganancia antes de impuestos	2,425,893	1,916,487
MENOS GASTO POR IMPUESTO A LA RENTA	(471,958)	(86,294)
UTILIDAD CONSOLIDADA DEL AÑO	\$1,953,935	\$1,830,193
OTROS RESULTADOS INTEGRALES		
Partidas que no se reclasificaran a la utilidad o pérdida		
Remediación de obligaciones de beneficios definidos	\$(19,033)	\$19,203
Ganancia neta en valor razonable de instrumentos de patrimonio		
Partidas que se reclasificarán a resultados en un futuro		
Diferencias en cambio por conversión de operaciones extranjeras	(30,448)	428,022
Instrumentos de cobertura	(13,151)	(6,203)
Ganancias o perdida por otros resultados integrales en asociadas	(12,303)	(6,420)
Total de otro resultado integral del año	(74,935)	434,602
RESULTADO INTEGRAL CONSOLIDADO DEL AÑO	\$1,879,000	\$2,264,795
Utilidad consolidada del año atribuible a:		
Participación controladora	\$1,845,859	\$1,748,718
Participación no controladora	108,076	81,475
	1,953,935	1,830,193
Resultado integral consolidado del año atribuible a:		
Participación controladora	1,776,392	2,152,783
Participación no controladora	102,608	112,013
	\$1,879,000	\$2,264,796
UTILIDAD POR ACCIÓN	\$201.05	\$190.47


ASTRID ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Presidente Grupo Energía Bogotá


JULIO HERNANDO ALARCON VELASCO
Gerente de Contabilidad e Impuestos
T.P. No. 53.918-T

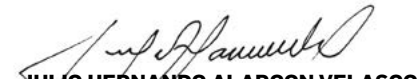

JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. No. 81.100- T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

Estados consolidados de resultados y otro resultado integral por los años terminados el 31 de diciembre de 2019 y 2018 (re expresados)

(En millones de pesos colombianos, excepto la utilidad por acción)

	Capital emitido	Prima en colocación de acciones	Legal	Reservas			Reserva ocasion-al Art. 130 E.T.	Ocasionales	Total	Resultados acumulados	Otro resultado Integral	Participación no controlada	Total
				Para rehabilitación, exetensión y reposición de sistemas	Reserva método de participación sociedades								
SALDOS AL 1 DE ENERO DE 2018 (Re expresado)	\$492,111	\$837,799	\$332,496	\$125,695	\$1,586,127		\$60,809	\$450,277	\$2,555,404	\$5,460,669	\$2,327,996	\$385,683	\$12,059,662
Resultado del año	-	-	-	-	-		-	-	-	1,748,718	-	81,475	1,830,193
Apropiaciones	-	-	-	-	387,584		-	56,702	444,286	(444,286)	-	-	-
Efectos de cambios normativos GEB	-	-	-	-	-		-	-	-	(2,755)	-	-	(2,755)
Variaciones patrimoniales de las inversiones reconocidas por método de participación	-	-	-	-	-		-	-	-	(1,367)	-	-	(1,367)
Efectos de cambios normativos asociadas y subordinadas	-	-	-	-	-		-	-	-	(250,065)	-	(2,470)	(252,535)
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-		-	-	-	(1,055,835)	-	(58,622)	(1,114,457)
Otro resultado integral													
Remedición de obligaciones de beneficios definidos	-	-	-	-	-		-	-	-		19,203	-	19,203
Diferencias en cambio por conversión de operaciones extranjeras	-	-	-	-	-		-	-	-		397,484	30,538	428,022
Instrumentos de cobertura	-	-	-	-	-		-	-	-		(6,199)	-	(6,199)
Perdida por otros resultados integrales en asociadas y negocios conjuntos	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(6,420)	-	(6,420)
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018 (Re expresado)	492,111	837,799	332,496	125,695	1,973,711		60,809	506,979	2,999,690	5,455,079	2,732,064	436,604	12,953,347
Resultado del año	-	-	-	-	-		-	-	-	1,845,859	-	108,076	1,953,935
Apropiaciones	-	-	-	-	309,857		(22,361)	222,644	510,140	(510,140)	-	-	-
Variaciones patrimoniales de las inversiones reconocidas por método de participación	-	-	-	-	-		-	-	-	(7,063)	-	-	(7,063)
Distribución de dividendos	-	-	-	-	-		-	-	-	(1,193,553)	-	(75,235)	(1,268,788)
Otro resultado integral													
Remedición de obligaciones de beneficios definidos	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(19,033)	-	(19,033)
Diferencias en cambio por conversión de operaciones extranjeras	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(24,980)	(5,468)	(30,448)
Instrumentos de cobertura	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(13,151)	-	(13,151)
Perdida por otros resultados integrales en asociadas y negocios conjuntos	-	-	-	-	-		-	-	-	-	(12,303)	-	(12,303)
SALDOS AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019	\$492,111	\$837,799	\$332,496	\$125,695	\$2,283,568		\$38,448	\$729,623	\$3,509,830	\$5,590,182	\$2,662,597	\$463,977	\$13,556,496


ASTRID ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Presidente Grupo Energía Bogotá

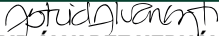

JULIO HERNANDO ALARCON VELASCO
Gerente de Contabilidad e Impuestos
T.P. No. 53.918-T


JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. No. 81.100- T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

Estados consolidados de flujos de efectivo por los periodos terminados el 31 de diciembre de 2019 y 2018 (re expresado)

(En millones de pesos colombianos, excepto la utilidad por acción)

	2019	2018 (Re-expresado)
FLUJOS DE EFECTIVO DE ACTIVIDADES DE OPERACIÓN:		
Utilidad neta	\$1,953,935	\$1,830,194
Ajustes para conciliar la utilidad neta con el efectivo neto provisto por las actividades operación:		
Impuestos a la utilidad reconocidos en resultados	471,958	86,294
Utilidad método de participación en asociadas y negocios conjuntos	(1,462,079)	(1,171,673)
Gastos financieros	599,491	539,057
Ingresos financieros	(135,694)	(105,267)
Depreciación y amortización	542,262	401,032
Pérdida en venta o baja de activos fijos	5,437	558
Diferencia en cambio	(32,607)	52,302
Deterioro de activos a largo plazo	169,290	98,957
Provisiones (recuperaciones), neto	71,690	(41,352)
	2,183,683	1,690,102
CAMBIOS NETOS EN ACTIVOS Y PASIVOS DE LA OPERACIÓN:		
Cuentas por cobrar	(233,752)	(198,044)
Inventarios	12,313	4,372
Otros activos	9,401	3,879
Cuentas por pagar	(42,716)	(40,184)
Provisiones por beneficios a trabajadores	11,622	(1,398)
Provisiones	(7,858)	(34,136)
Otros pasivos	(27,188)	(92,614)
Pasivos por derechos de uso	(27,364)	-
Intereses por derechos de uso	(1,841)	-
Impuestos pagados	(200,530)	(220,964)
Flujo neto de efectivo provisto por actividades de operación	1,675,770	1,111,013
FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSIÓN:		
Efectivo utilizado en la combinación de negocios, neto	(860,328)	-
Dividendos recibidos	869,693	822,550
Ingresos por venta de activos fijos	216	433
Intereses recibidos	79,330	90,711
Activos financieros	22,773	159,633
Adquisición de propiedad, planta y equipo	(706,530)	(622,305)
Adquisición de propiedades de inversión	(58)	(326)
Adquisición de activos intangibles	(474,240)	(502,779)
Flujo neto de efectivo usado en actividades de inversión	(1,069,144)	(52,083)
FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN:		
Dividendos pagados	(1,271,237)	(1,116,681)
Intereses pagados	(587,197)	(453,036)
Préstamos recibidos	5,156,714	4,445,239
Préstamos pagados	(4,247,245)	(4,388,573)
Flujo neto de efectivo usado en actividades de financiación	(948,965)	(1,513,051)
DISMINUCIÓN NETA DE EFECTIVO	(342,339)	(454,121)
Efecto en las variaciones en la tasa de cambio en el efectivo mantenida bajo moneda extranjera	(16,416)	13,212
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO AL PRINCIPIO DEL AÑO	1,128,112	1,569,021
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFECTIVO AL FINAL DEL AÑO	\$769,357	\$1,128,112


ASTRID ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Presidente Grupo Energía Bogotá


JULIO HERNANDO ALARCÓN VELASCO
Gerente de Contabilidad e Impuestos
T.P. No. 53.918-T


JAIME ALBERTO VARGAS ZAMBRANO
Revisor Fiscal
T.P. No. 81.100- T
Designado por Deloitte & Touche Ltda.

Índice de contenido GRI

Índice de Contenidos GRI

Reporte de Sostenibilidad GEB 2019

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Verificación externa
GRI 102: Contenidos generales 2016				
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la compañía	Grupo Energía Bogotá		X
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	GENES Gatefold	32, 33, 42, 43, 51	X
102-3	Ubicación de la sede	Of. principal: Cra. 9 # 73-44, piso 6 PBX: (571)3268000 - FAX: (571)3268010 Bogotá D. C., Colombia		X
102-4	Ubicación de las operaciones	GENES Gatefold	32, 33, 42, 43, 51	X
102-5	Propiedad y forma jurídica	Grupo Energía Bogotá S. A. E. S. P.		X
102-6	Mercados servidos	GENES Gatefold	32, 33, 42, 43, 51	X
102-7	Tamaño de la compañía	GENES Gatefold Gestión del Talento Anexos El número de total de colaboradores de 2.317 del Grupo Empresarial cubre las compañías que durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió así: * 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99.96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.; * 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L. * 100% de la participación accionaria de CANTALOC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de CANTALLOC S.R.L. Los datos presentados para el año 2019 en Electro Dunas solo contemplan colaboradores para Electro Dunas S.A.A. No se incluyen datos de Perú Power Company S.R.L (377 colaboradores) ni Cantalloc S.R.L	32, 33, 42, 43, 51, 118, 152	X
102-8	Información de empleados y otros trabajadores	Gatefold Gestión del talento Anexos El número de total de colaboradores de 2.317 del Grupo Empresarial cubre las compañías que durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió así: * 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99.96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.; * 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L. * 100% de la participación accionaria de CANTALOC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de CANTALLOC S.R.L. Los datos presentados para el año 2019 en Electro Dunas solo contemplan colaboradores para Electro Dunas S.A.A. No se incluyen datos de Perú Power Company S.R.L (377 colaboradores) ni Cantalloc S.R.L	32, 33, 42, 43, 118	X
102-9	Cadena de suministro	Gestión del Abastecimiento	156, 157	X

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Verificación externa
102-10	Cambios significativos	Durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió i) 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99.96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.; ii) 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L. y iii) 100% de la participación accionaria de CANTALLOC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de CANTALLOC S.R.L.		X
102-11	Principio o enfoque de precaución	La Gestión Ambiental de TGI aplica el principio de precaución conforme al principio 15 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU. Estrategia sostenible. Anexos	90, 92	X
102-12	Iniciativas externas	• Asociación de Empresas de Servicios Públicos (Andesco). • Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). • Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica (Acolgen) • Asociación Nacional de Empresas Generadoras (Andeg). • ProBogotá. • Comisión de Integración de Energía Regional (CIER). • Comité Colombiano de la CIER (Cocier). • Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo. • Corporación Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico del Sector Eléctrico (Cidet). • World Energy Council (WEC). • Dow Jones Sustainability Indices desde el año 2012 en la categoría de mercados emergentes.		X
102-13	Asociaciones	• Carbon Disclosure Project - CDP Driving Sustainable Economies • Emisores de la Bolsa de Valores de Colombia y reconocimiento IR por las prácticas de transparencia y revelación de información. • Miembros del Comité de Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Colombia. • Corporación Reconciliación Colombia - Miembros fundadores. • Red Pacto Global Colombia. • Consejo Colombiano de Seguridad. • Sistema de Gestión Integrado conforme con los estándares de las normas ISO 9001, ISO 14001, y OSHAS 18001. * Science Based Targets (SBT) * Acción Colectiva Red Latinoamericana de Oficiales de Cumplimiento Hacia la Integridad.		X
Estrategia				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Acerca de este reporte y resultados.	6	X
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	Estrategia sostenible Anexos	92	
Ética e integridad				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Ética, transparencia y anticorrupción	72, 74	X
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ética, transparencia y anticorrupción	72, 74, 77	
Gobierno Corporativo				
102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo	56, 57, 58, 59, 60, 61	X
102-19	Delegación de autoridad	Gobierno Corporativo	60, 61, 64	
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Gobierno Corporativo	60, 61, 64	
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Gobierno Corporativo	64	
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Gobierno Corporativo	57, 58, 59, 60, 61	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Verificación externa
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	58	
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	62	
102-25	Conflictos de intereses	Gobierno Corporativo	57	
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Gobierno Corporativo	57, 64	
102-27	Medidas que se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	Gobierno Corporativo	65	
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	63, 64	
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Gobierno Corporativo, Ética, Transparencia y Anticorrupción	61, 76	
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del Riesgo	Gobierno Corporativo	61	
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Gobierno Corporativo	61	
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Acerca de este reporte	5	
102-35	Políticas de remuneración	Gobierno Corporativo	63	
102-36	Proceso para determinar la remuneración	Gobierno Corporativo	63	
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Gobierno Corporativo	63	
Participación de los grupos de interés				
102-40	Lista de los grupos de interés	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	103	X
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Gestión del Talento Anexos	121, 122	X
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	103	X
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido Anexos	103	X
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido Anexos	103	X
Prácticas para la elaboración del informe				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros	Acerca de este reporte	5	X
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Estrategia sostenible	87	X
102-47	Lista de temas materiales	Estrategia sostenible	87, 88, 89	X

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Verificación externa
102-48	Reexpresión de la información	Acerca de este reporte y resultados A lo largo del reporte se indica, si corresponde, cualquier cambio en las cifras, cobertura y límite del reporte cuando aplique. Gatefold Anexos Las cifras financieras se reexpresaron por: a). Reexpresión EEB Gas S.A.S: La Junta Directiva de la empresa EEB Gas SAS, autorizó el 12 de diciembre de 2019 suspender la venta de las acciones que se tiene en Promigas S.A. E.S.P., pasando de un activo no corriente disponible para la venta a una inversión asociada; medida por el método de participación patrimonial, a partir del 1 de enero de 2019. Este cambio requirió el recálculo de manera Retrospectiva para reflejar dichos ajustes como si hubieran sido efectuados en esas fechas. b). Reexpresión negocios conjuntos - aplicación de NIIF 15: durante el segundo trimestre del 2019 y considerando las directrices de los reguladores en Brasil sobre la aplicación de la NIIF 15, la administración determinó un ajuste a las tasas de interés implícita utilizadas bajo CINIIF 12 en la transición a NIIF 15. Los estados financieros de GEB al 31 de diciembre de 2018 han sido re expresados de la siguiente forma con el fin de reconocer el efecto integral de la adopción de NIIF 15 en los negocios conjuntos en Golas Transmissao S.A., Mge Transmissao S.A., Transenergia Renovavel S.A. y Transenergia Sao Paulo S.A.	6, 152	X
102-49	Cambio en la elaboración de informes	Acerca de este reporte Durante 2019 se realizó un ejercicio de revisión de la materialidad que orienta el contenido de este informe hacia una visión de Grupo Empresarial. Estrategia sostenible 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 donde en el lugar del informe donde corresponda.	5, 88	X
102-50	Período objeto del informe	Acerca de este reporte	5	X
102-51	Fecha del último informe	Acerca de este reporte	5	X
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Acerca de este reporte	5	X
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Acerca de este reporte	5	X
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este reporte	5	X
102-55	Índice de Contenido GRI	Índice de Contenidos GRI		X
102-56	Verificación externa	Acerca de este reporte Anexos	5	X

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación externa
Temas materiales					
Relacionamiento genuino					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
GRI 418: Privacidad del cliente 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	102		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	102		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	102		X
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Durante 2019 no se presentaron reclamos asociados a la violación de la privacidad o pérdida de datos de clientes			
Propio	Participación de mercado	Desempeño Superior y rentabilidad	150		
Propio	Satisfacción de clientes	Anexos			
Creación de valor compartido					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016					
GRI 206: Competencia desleal 2016					
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016					
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016					
GRI 413: Comunidades locales 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	98		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	99		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	99		X
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	107, 108, 109		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Anexos		No se presenta información de Electro Dunas	
206-1	Competencia desleal	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido No se registró ningún caso de competencia desleal en 2019	105		
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido	105		
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	El 100% de las operaciones del GEB en Colombia han sido sometidas a evaluaciones de impacto en los derechos humanos Descripción en Anexos		Solo se presenta información para Sucursal de Transmisión y corporativo	
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Anexos		No se presenta información de Contugas, Trecca y Electro Dunas	
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Sostenibilidad, Relacionamiento Genuino y Valor Compartido Anexos	105, 107, 108, 109	No se presenta información de Trecca y Electro Dunas	X
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales	Anexos		Solo se presenta información para Sucursal de Transmisión y corporativo	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación externa
EU22	Número de personas desplazadas física y económicamente y que fueron compensadas por tipo de proyecto	Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido Anexos	105	Solo se presenta información para Sucursal de Transmisión y corporativo. No se presenta número de personas desplazadas.	
Propio	Quejas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas	Anexos		No se presenta información de TGI y Electro Dunas	
Propio	Jornadas de diálogo entre comunidad y la organización	Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido	105	No se presenta información de Electro Dunas	
Propio	Número de capacitaciones efectuadas a funcionarios de autoridades locales y regionales	Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido	105	No se reporta información de Trecca, Cálidda y Electro Dunas	
Propio	Número de funcionarios de autoridades locales y regionales involucrados en capacitaciones	Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido	105	Se reporta el número de asistentes para alguna de las capacitaciones recibidas	
Propio	Porcentaje de contribuciones filantrópicas	En el GEB no se realizan contribuciones filantrópicas directas. Todo se canaliza a través de programas de inversión social y voluntariados corporativos			
Propio	Porcentaje de implementación del Modelo de Sostenibilidad	Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido	104		
Propio	Tipo de contribuciones	Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido	108		
Propio	Inversión social	Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido Anexos	107	No se incluye información para Electro Dunas	

Ética, cumplimiento y conducta

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

GRI 205: Anticorrupción 2016

GRI 415: Política pública 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Ética, transparencia y anticorrupción	72		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Ética, transparencia y anticorrupción	72		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Ética, transparencia y anticorrupción	72		X
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con corrupción	Ética, transparencia y anticorrupción Anexos	76	En el capítulo de ""Ética, cumplimiento y conducta"" solo se reportan datos del corporativo y Sucursal de Transmisión. Se presenta la descripción de los riesgos relacionados con corrupción.	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, transparencia y anticorrupción Anexos La información reportada entiende región como el país donde operamos	74, 78, anexos	La información de proveedores no se incluye, pues no se encuentra disponible. La información sobre proveedores se publicará en el Informe de Sostenibilidad 2020. Para lograrlo, nos encontramos diferenciando proveedores y acreedores y así poder consolidar los datos para reportar el indicador con enfoque a proveedores.	X

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación externa
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	Cero casos de corrupción confirmados. Cero casos donde se haya rescindido o no se haya renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción. Cero casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleado.	77		X
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Ética, transparencia y anticorrupción	72		
Propio	Aportes a gremios (COP)	Los aportes a gremios durante 2019 fueron: Andesco: \$ 38.092.000 Acolgen: \$ 363.784.843 ANDI: \$ 207.340.000 TOTAL 2019: \$609.216.843			
Propio	Eventos reportados en el Canal Ético	Ética, transparencia y anticorrupción	77	Solo se presenta información para el GEB	

Gestión del talento

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

GRI 202: Presencia en el mercado 2016

GRI 401: Empleo 2016

GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016

GRI 404: Formación y enseñanza 2016

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016

GRI 406: No discriminación 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gestión del Talento	115		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gestión del Talento	118		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gestión del Talento	118		X
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Anexos		No se incluye información de 2019 para Electro Dunas	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Gestión del Talento Anexos	122, anexos	Se hace razón de omisión para Electro Dunas en motivos de retiro	
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Gestión del Talento Anexos	121		
401-3	Permiso parental	Gestión del Talento Anexos	122, anexos	En Electro Dunas para 2019 no se cuenta con la información de empleados que continúan luego de 12 meses de haber regresado; por lo tanto la tasa de retención para 2019 no incluye información de Electro Dunas	
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	El Grupo Energía Bogotá no tiene establecido un número de semanas mínimas de preaviso antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectar sustancialmente a los trabajadores	-		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Gestión del Talento Anexos	120	Los datos de 2017 no se presentan desglosados por categoría laboral. No se presenta información de Electro Dunas para 2019.	X

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación externa
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Gestión del Talento	120	No se cuenta con programas de ayuda a la transición	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Gestión del Talento Anexos	120, 121	No se presenta información de Electro Dunas para 2019.	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Gestión del Talento Anexos	116	Datos reportados solo para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión	
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Gestión del talento Anexos	116	No se presenta información de Electro Dunas ni Trecca para 2019.	
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Gestión del Talento	116		
EU15	Población próxima a pensionarse	Anexos		No se presenta información de Electro Dunas ni Trecca para 2019.	
Propio	Diversidad	Gestión del Talento Anexos	116	Datos tomados para corporativo GEB y Sucursal de Transmisión	
Propio	Porcentaje de cargos ocupados por mujeres	Gestión del Talento Anexos	116	No se reporta información para Electro Dunas en 2019	
Propio	Clima laboral de empleados (compromiso de los empleados)	Gestión del Talento	115, 117	Datos tomados para corporativo GEB y Sucursal de Transmisión	
Propio	Reputación	Gatefold	No aplica	Datos tomados para corporativo GEB y Sucursal de Transmisión	
Desempeño Superior y rentabilidad					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
GRI 201: Desempeño económico 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Desempeño Superior y rentabilidad	146		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño Superior y rentabilidad	147		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño Superior y rentabilidad	147		X
201-1	Valor económico generado y distribuido	Desempeño Superior y rentabilidad Anexos	153	Esta información no incluye datos de Trecca ni Electro Dunas para el rubro de inversiones en comunidad	X
Propio	Estructura de capital	Gatefold Desempeño Superior y Rentabilidad	152		
Propio	Ingresos operacionales, utilidad neta y Ebitda	Gatefold Desempeño Superior y Rentabilidad	152		
EU4	Longitud de las líneas de transmisión y distribución	Desempeño Superior y rentabilidad Anexos	154		
Propio	Disponibilidad	Desempeño Superior y Rentabilidad Anexos	155	No se presenta información de Electro Dunas ni Cálidda para 2019.	
Propio	Confiabilidad en la prestación del servicio (%)	Anexos		Para 2019 solo se reporta información de Contugas.	
Propio	Ejecución plan de Mantenimiento (%)	Anexos		No se presenta información de Sucursal de Transmisión, Electro Dunas y Cálidda	
Propio	Fugas en transporte y distribución de gas	Anexos		Solo se reporta información para los negocios de Transporte y Distribución de Gas	

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación externa
Salud y Seguridad en el Trabajo					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Primero la Vida	124		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Primero la Vida	124		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Primero la Vida	124		X
403-1	Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo	Primero la Vida Anexos	126, 127	No se presenta información de Electro Dunas	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Primero la Vida, Anexos	128		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Primero la Vida	127	Se excluye información de Electro Dunas	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Primero la Vida. (34) en Sucursal de Transmisión y el corporativo, (41) en TGI, (6) Contugas, (10) Trecca Anexos	128	Se excluye información de Cálidda y Electro Dunas	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Primero la Vida	128	No se incluye información para Cálidda	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Primero la Vida	127		
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Primero la Vida Anexos	127	No se presenta información de Electro Dunas ni Contugas para 2019.	
403-8	Cobertura del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo	El 100% de los colaboradores están cubiertos por cumplimiento normativo, y certificaciones como OSHAS 300			
403-9	Lesiones por accidente laboral	Anexos Se calculan las tasas por cada 1.000.000 de horas trabajadas y siguiendo normas internacionales ISO y OSHA 18001 EMPLEADOS GEB: * El número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral= 0 * La tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral= 0 * El número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = 0 * La tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) =0 * El número de lesiones por accidente laboral registrables = 0 * La tasa de lesiones por accidente laboral registrables =0 * El número de horas trabajadas.= 1.192.671 horas CONTRATISTAS GEB: * El número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral= 0 * La tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral= 0 * El número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = 17 * La tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = 4,35 * El número de lesiones por accidente laboral registrables = 39 * La tasa de lesiones por accidente laboral registrables =9,98 * El número de horas trabajadas.= 3.908.321 horas		* Se omiten accidentes de grandes consecuencias y accidentes registrables de años anteriores para colaboradores y contratistas de GEB Colombia y Sucursal de Transmisión y TGI * El total de accidentes de trabajo en TGI para empleados y contratistas no se desglosa por género	X

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación externa
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Anexos El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral en 2019 fue cero para colaboradores GEB y TGI El número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables en 2019 fue cero para colaboradores GEB y TGI		La información de contratistas no se incluye, pues no se encuentra disponible	X
EU17	Días trabajados por contratistas y subcontratistas involucrados en actividades de construcción, operación y mantenimiento	Anexos			
Propio	LTIFR de empleados y contratistas. Índices de frecuencia y severidad de incidentes con pérdida de tiempo de empleados y contratistas	Anexos			
Propio	Fatalidades	Primero la Vida Anexos	128		

Gobierno Corporativo

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gobierno Corporativo	56		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gobierno Corporativo	56		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gobierno Corporativo	56		X
Propio	Efectividad de la Junta Directiva (asistencia)	Gobierno Corporativo	58, 59		
Propio	Antigüedad promedio de los miembros de la Junta Directiva	Gobierno Corporativo	58, 59		
Propio	Experiencia en la industria de la Junta Directiva	Gobierno Corporativo	58, 59		
Propio	Tenencia y requisitos de tenencia de acciones	En la actualidad, ninguno de los miembros de Junta Directiva cuenta con participación accionaria del GEB ni de manera directa ni a través de sociedades familiares. En relación con los colaboradores de la Alta Gerencia del GEB, con corte al 31 de diciembre de 2019, se corroboró que de ellos 16 tienen una participación accionaria (no material) equivalente al 0,0069%. Para más detalle sobre nuestros lineamientos, pueden consultar nuestra Política de Negociación de Acciones en: https://www.grupoe-nergiabogota.com/sostenibilidad/politicas-corporativas			
Propio	Composición accionaria	Gobierno Corporativo	57		

Gestión regulatoria y proactiva

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gestión regulatoria y proactiva	160		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gestión regulatoria y proactiva	160		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gestión regulatoria y proactiva	160		X
Propio	Eventos gremiales	Gestión regulatoria y proactiva	161		

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación externa
Biodiversidad					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
GRI 304: Biodiversidad 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gestión de la biodiversidad	138		X
103-2	El enfoque de gestión indeterminate y sus componentes	Gestión de la biodiversidad	139		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gestión de la biodiversidad	142		X
304-1	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Anexos		No se reporta información de Cálidda y Electro Dunas	X
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Gestión de la biodiversidad Anexos	139, 140, 141	Se reporta información del GEB, Contugas y Trecca	

Estrategia climática

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

GRI 302: Energía 2016

GRI 305: Emisiones 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Estrategia climática	132		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia climática	134		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia climática	134		X
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Anexos		Electro Dunas reporta únicamente energía comprada a la red Se incluye únicamente el valor bruto –en función de la ubicación– de emisiones indirectas	X
305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	Estrategia Climática Anexos	133	No se presenta información de Electro Dunas para 2019	X
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	Estrategia Climática Anexos	133	No se presenta información de Electro Dunas para 2019	X
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	Estrategia Climática Anexos	133	No se presenta información de Electro Dunas para 2019	
305-5	Reducción de emisiones GEI	Anexos		Solo se reporta información de Contugas	

Contenidos específicos - Temas no materiales

Cadena de suministro

GRI 102: Contenidos generales 2016

GRI 204: Prácticas de adquisición 2016

GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016

GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gestión del Abastecimiento	156		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gestión del Abastecimiento	156, 157		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gestión del Abastecimiento	157		
Propio	Proporción de proveedores locales	Gestión del Abastecimiento	157		
Propio	Ahorros en procesos de contratación	Gestión del Abastecimiento	157	Este indicador no incluye información de empresas controladas. Solo incluye información de GEB Colombia y Sucursal de Transmisión	X

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación externa
Ecoeficiencia					
GRI 302: Energía 2016					
GRI 303: Agua y efluentes 2018					
GRI 306: Efluentes y residuos 2016					
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016					
303-3	Extracción de agua	Anexos		Solo se presentan datos del GEB y TGI	X
303-5	Consumo de agua	Anexos			
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Anexos			X
307-1	Sanciones ambientales	El GEB no presentó sanciones ambientales en el periodo de reporte			
Riesgos					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Estrategia sostenible	90		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia sostenible	90, 91, 93		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia sostenible	92, 93		
Propio	Riesgos estratégicos	Anexos			
Propio	Riesgos emergentes	Anexos			

Numeral 4, Artículo 47 de la Ley 222 de 1995
Circular Externa 300-002 de 2010 de la Superintendencia de Sociedades
Las marcas del GEB están debidamente registradas ante las autoridades competentes. Igualmente la Sociedad cumplió con las normas de propiedad intelectual y derechos de autor

Parágrafo 2, Artículo 87 de la Ley 1676 de 2013
Durante el año 2019, de conformidad con el Oficio No. 220-105469 del 07 de julio de 2014 emitido por la Superintendencia de Sociedades, se deja constancia de que el GEB no entorpeció la libre circulación de facturas emitidas por los vendedores o proveedores.

Otros anexos

Anexos GEB 2019

Ética, cumplimiento y conducta

(205-2) Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Miembros del máximo órgano de gobierno comunicados y formados en materia anticorrupción	2019	
	No.	GEB %
Número total de miembros de Junta Directiva y sus comités	9	
Número y porcentaje de miembros de Junta Directiva y sus comités a los que se ha comunicado sobre las políticas y los procedimientos de la organización en materia anticorrupción	9	100%
Número y porcentaje total de miembros de Junta Directiva y sus comités que han recibido formación sobre la lucha contra la corrupción	4	44%

Empleados comunicados y formados por región para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión

Empleados	Número comunicados	Porcentaje comunicados	Número formados	Porcentaje formados
Colombia	595	100%	522	88%
Se entiende región como país				

Empleados comunicados y formados por categoría laboral para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión

Empleados	Número comunicados	Porcentaje comunicados	Número formados	Porcentaje formados
Alta Gerencia	16	100%	8	50%
Gerencia Media	91	100%	76	84%
Asesor	259	100%	242	93%
Profesional	161	100%	142	88%
Soporte / Apoyo	68	100%	54	79%
Total	595	100%	522	88%

Estrategia sostenible

(102-11) (102-15) (propio) Riesgos estratégicos y emergentes

#	Riesgo estratégico	Breve descripción	RIESGOS ESTRATÉGICOS	
			Acciones de mitigación	Impactos potenciales
1	Cambios normativos desfavorables a los intereses de la Empresa.	Modificación de la normativa vigente (leyes, decretos, resoluciones, circulares, sentencias, doctrina) que impacten negativamente los intereses del GEB.	Gestionar que a 2021 las entidades gubernamentales que producen la normatividad más crítica para el GEB (MME y CREG) hayan implementado las prácticas recomendadas por la OCDE asociadas al Análisis de Impacto Normativo. Definición y ejecución de una agenda regulatoria estratégica: Seguimiento legislativo y regulatorio. Participación activa en gremios (Andesco, Naturgas, Acolgen, Andi, La Sociedad, entre otros). Mapeo institucional. Gestión del Grupo con alto gobierno Colombiano - Peruano.	Disminución de los ingresos / Limitación del crecimiento del GEB sus filiales y participadas.

RIESGOS ESTRATÉGICOS				
#	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
2	Accidentes laborales en actividades desarrollo, operación y mantenimiento de proyectos.	Accidentes laborales en actividades de desarrollo, operación y mantenimiento de proyectos de transmisión por parte de colaboradores directos y terceros, que impliquen lesiones graves o mortales.	Implementación del programa de transformación cultural en seguridad industrial. Inspección y verificación al Cumplimiento de Procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a los trabajos de alto riesgo y de afiliaciones a seguridad social. Verificación periódica de la competencia y formación del personal propio y de contratistas. Inducción y socialización periódica de los riesgos y peligros a los que están expuestos los colaboradores y contratistas. Establecer indicadores de medición de las competencias y medición de desempeño en SST en cada uno de los niveles organizacionales y de contratistas. Revisión y/o actualización periódica de procedimientos operacionales para actividades de alto riesgo. Exigencia de pólizas de accidentes personales para trabajos de alto riesgo en campo, al contratista y sus subcontratistas.	Lesión grave o mortal. Pérdidas económicas. Multas, sanciones y/o demandas – Cierre de centros de trabajo y/o la Empresa. Afectación de imagen y reputación. Afectación de cronograma y cumplimiento de proyectos (retrasos).
3	Falta de continuidad en la estrategia y no cumplimiento de las prácticas de gobierno corporativo.	Cambios periódicos en la administración distrital e inestabilidad en los lineamientos estratégicos lo cual conlleva a una falta de continuidad en la implementación de la estrategia y el gobierno corporativo.	Monitorear el cumplimiento y continuidad de buenas prácticas de gobierno corporativo alineadas con OCDE. Seguimiento continuo sobre la importancia de contar con mecanismos de gobierno corporativo fuertes, claros y eficaces y cuantificar los efectos negativos sobre su incumplimiento. Interiorización, consolidación y comunicación del proceso de reinstitucionalización de gobierno corporativo fase 4. Actualización y seguimiento al Plan Estratégico de largo plazo (PEC). Seguimiento mensual que asegure la alineación del PEC en GEB y filiales (sobrevuelo estratégico para determinar alertas tempranas frente a cumplimiento de la MEGA). Cumplimiento de los compromisos derivados del acuerdo de accionistas suscrito por el Accionista Mayoritario en el marco del proceso de Democratización (Matriz de Cumplimiento Normas de Gobierno Corporativo). Fortalecimiento del Modelo de Intervención. Monitoreo y control del modelo de Compensación. Plan de Comunicaciones del PEC, Comunicaciones Internas y Externas.	Cambio de políticas y lineamientos, Reprocesos, ejecución inadecuada del presupuesto y del PAC. Afectación de la calificación de la Empresa por parte de las calificadoras de Riesgos. Percepción negativa de los inversionistas sobre el compromiso y estabilidad de la administración del GEB. Incumplimiento del acuerdo de accionistas derivado del proceso de Democratización. Afectación de la credibilidad del GEB frente a los stakeholders respecto del compromiso de los accionistas y la Administración con el gobierno corporativo. Dificultad en la negociación con terceros en temas de interés (créditos, nuevos negocios, socios).
4	Gestión inadecuada de la estrategia corporativa en las empresas filiales.	No realizar un adecuado seguimiento a la estrategia y las buenas prácticas de Gobierno Corporativo en las filiales por parte del GEB.	Implementación y monitoreo permanente del modelo de Gobierno Corporativo y su comunicación en filiales (fortalecer juntas directivas, comités, estatutos y líneas de reporte). Definición de procedimientos y lineamientos para la administración de activos. Implementación de procesos clave (para apalancar la estrategia de crecimiento: Abastecimiento, comunicaciones, nuevos negocios, gestión humana, control de costos, entre otros). Adopción del Modelo de intervención. Seguimiento VP GEN y Filiales (Informe trimestral que se lleva a la JD por parte de los GEN). Definición de marca del líder, competencias y planes de desarrollo. Evaluación, acompañamiento y seguimiento en la etapa de definición y estructuración de objetivos de desempeño. Implementación y aplicación del modelo de compensación y su respectiva alineación con las empresas del Grupo. Identificación de cargos críticos Vs planes de desarrollo (para sucesión).	Pérdida de negocios/pérdida de valor. Pérdida de eficiencia operativa y recursos. Impacto reputacional desfavorable. Incumplimiento presupuestal. No implementación de la estrategia. Altas contingencias o subsidio de ineficiencias en nuevas inversiones.
5	No ejercer el rol adecuado como accionista en las decisiones que se adopten en las compañías donde el GEB tiene participación sin control.	No intervenir adecuada y oportunamente para influenciar en las decisiones que se adopten en las compañías donde el GEB tiene participación sin control, favoreciendo los intereses del GEB.	Definición de agenda clara para compañías donde el GEB tiene participación sin control - Definir la estrategia del activo dentro del portafolio de inversiones del GEB. Implementación de un plan ordenado con socios accionistas, con un propósito definido y alineado con la estrategia. Plan de gestión y competencias para participación en juntas directivas (y su respectiva recomposición nombrando a los VP GEN en las JD). Definición de procedimientos y lineamientos para gestión de compañías donde el GEB tiene participación sin control.	Pérdida de negocios/pérdida de valor. Pérdida de eficiencia operativa y recursos. Afectación de la imagen - reputación. Procesos litigios. Afectación de la operación de la empresa.

RIESGOS ESTRATÉGICOS				
#	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
6	No contar con el capital humano idóneo y motivado para lograr la estrategia.	No contar con el capital humano idóneo y motivado para lograr la estrategia.	Diseño e implementación del modelo marco de Gestión Humana. Actualización, documentación, socialización y cumplimiento de las políticas y procedimientos de gestión humana. Definición de marca del líder, competencias y planes de desarrollo. Evaluación, acompañamiento y seguimiento en la etapa de definición y estructuración de objetivos de desempeño. Definición de las responsabilidades y estructura para el diseño e implementación de la gestión de conocimiento en la empresa. Identificación de cargos críticos Vs planes de desarrollo (para sucesión). Implementación de la estrategia de ambiente laboral y cultura organizacional. Implementación y aplicación del modelo de compensación y su respectiva alineación con las empresas del Grupo. Alinear la Academia GEB a las necesidades transversales identificadas para GEB y sus empresas.	Inadecuada selección de personal y afectación del ciclo de vida de gestión. Alta rotación e inadecuado desempeño. Desmotivación y pérdida de foco de la estrategia. No contar con equipos de alto desempeño y con modelos de reconocimiento adecuados. Recursos mal invertidos y fuga de conocimiento, reprocesos, no se preserva el conocimiento. Desalineación en la implementación del modelo de gestión humana. Baja productividad y desmotivación del personal.
7	Inadecuada Gestión de la Deuda.	Mayores costos o dificultades en la renovación de los créditos vigentes o nuevos créditos del GEB.	Formulación de mecanismos de refinanciación anticipada a mayor plazo ante la existencia de condiciones de mercado favorables. Fondo de caja para pago gradual de deuda. Mecanismos de optimización de tiempo - Programas de endeudamiento de mediano plazo. Negociación cláusulas de contratos de empréstito, garantías y/o soportes matriz/filiales, menos restrictivas. Formulación y ejecución de una estrategia de cobertura de riesgos financieros de la deuda e inversiones del GEB. Búsqueda de operaciones de endeudamiento que no requieran calificación. Evaluar e implementar acciones encaminadas a reestructurar la concentración por plazo o moneda.	Evento de default. Pérdida de valor de la acción. Disminución en el flujo de caja de la compañía. Sobrecostos financieros. Dificultades en la colocación – Comercialización de papeles. Inviabilidad de nuevos negocios.
8	Incumplimiento del Plan de Negocio.	Realizar el plan de negocios con variables que no estén alineadas con la situación económica y operativa del grupo. No realizar el seguimiento oportuno al plan financiero del plan de negocios.	Construcción de pipeline de nuevas oportunidades en las diferentes áreas de negocio. Definición de metas parciales y seguimiento periódico de su cumplimiento. Gestión activa regulatoria para control de ingresos. Estructuración y Seguimiento al plan financiero del negocio. Implementar la estrategia de recomposición de deuda en condiciones consistentes con la generación de ingresos. Monitorear los indicadores del PEC. Definición de procedimientos y lineamientos para seguimiento de filiales – Comités financieros.	Falta de crecimiento / Pérdida de valor de la acción. Menores dividendos para accionistas. Dificultades para obtener nuevo financiamiento. Evento de default. Situación de iliquidez o insolvencia de alguna de las empresas del GEB y, consecuentemente, en la casa matriz. Pérdida de la calificación de riesgo grado de inversión.
9	Fraude y Corrupción.	Cualquier acto, actividad deshonesto u omisión intencional o negligente diseñada para engañar a otros y generar sobre la víctima una pérdida y/o sobre el autor lograr un beneficio. No prevenir, detectar, investigar y remediar el fraude o la corrupción en y contra las Empresas que conforman el Grupo Energía Bogotá.	Capacitación para fortalecer ética, transparencia y temas de cumplimiento. Canal ético. Niveles de autorización definidos en procedimientos y políticas, matriz de segregación de funciones en SAP, control de accesos a sistemas. Cumplimiento sin excepción del proceso de selección de personal. Declaración de conflicto de intereses, análisis y administración de los reportados. Pluralidad en procesos de contratación, estudios previos soportados técnica y jurídicamente, niveles de autorización en comités, revisiones cruzadas, firma de acuerdo de confidencialidad, revisión de listas restrictivas. Incluir evidencia del resultado de la consulta en listas restrictivas para la firma y/o modificación de cualquier tipo de contrato. Taller de proveedores, evaluación de proveedores e implementación del registro de proveedores. Definición de sanciones administrativas por incumplimiento del Manual de Sipla por parte de los empleados.	Pérdidas económicas. Deterioro de la reputación. Pérdida de confianza con stakeholders. Baja moral de los empleados. Pérdida de valor de las acciones.

RIESGOS ESTRATÉGICOS				
#	Riesgo estratégico	Breve descripción	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
10	No continuidad del negocio.	Inadecuada preparación para recuperar y restaurar las actividades críticas del negocio ante eventos de riesgo que amenacen la continuidad del negocio.	Implementación del Plan de Continuidad del Negocio. Contratación de seguros – Riesgos transferibles Data center alterno para los servicios de SAP. Office 365 (correo electrónico). Adecuada selección de miembros suplentes para juntas directivas en las asociadas, con el fin de contar con asistencia permanente.	Pérdidas económicas, disminución de ingresos. No disponibilidad de las instalaciones físicas. No participar en toma de decisiones estratégicas en filiales y asociadas.
11	Pérdida de la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información.	No conservación de las características de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información que pueden afectar la operación, competitividad, rentabilidad e imagen de la empresa.	Capacitación, entrenamiento y sensibilización en seguridad de la información y seguridad informática. Política, procedimientos y herramientas para el inventario, valoración, clasificación y tratamiento de la información. Aplicación de segregación de funciones en sistemas de información – SAP y seguridad activa (monitoreo permanente de roles y perfiles de usuarios). Control automatizado de las cuentas de acceso a los sistemas de información y perfilamiento de roles. Redes segmentadas y separadas de acceso para invitados tanto en las redes cableadas como en las inalámbricas. Auditorías internas tanto al modelo de seguridad de la información como a los sistemas de información. Pruebas de Ethical Hacking e Ingeniería Social. Herramientas <i>antispam</i> , <i>antipishing</i> . Respaldo de la información de manera automática.	Espionaje industrial y pérdida de competitividad. Pérdidas de negocios. Filtración de información clave o pérdida de información. Pérdida de imagen, sanciones y multas por parte de entes de control. Disminución de la productividad o no continuidad del negocio.

RIESGOS EMERGENTES				
Tendencia global o de la industria	Riesgo emergente	Correlación con riesgos estratégicos	Posibles impactos	Acciones de mitigación
Cambios de gobierno y situación económica del país.	Cambios en las leyes tributarias y de financiamiento.	Cambios normativos desfavorables a los intereses de la empresa.	Afectación de ingresos y Ebitda, pérdida de valor de la acción.	• Seguimiento legislativo, regulatorio, doctrinal y jurisprudencial. • Gestión del Grupo con alto gobierno en cada país. • Convenios de estabilidad jurídica.
Ciberseguridad.	Ataques cibernéticos.	Pérdida de la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información.	• Espionaje industrial y pérdida de competitividad. • Pérdidas de negocios. • Filtración de información clave o pérdida de información.	• Control automatizado de las cuentas de acceso a los sistemas de información y perfilamiento de roles. • Redes segmentadas y separadas de acceso para invitados tanto en las redes cableadas como en las inalámbricas. • Auditorías internas tanto al Modelo de Seguridad de la Información como a los sistemas de información. • Herramientas <i>antispam</i>, <i>antiphishing</i>. • Pruebas de Ethical Hacking e ingeniería socia.
Catástrofes y eventos de gran magnitud.	Cambio climático.	No continuidad del negocio.	No se pueda asegurar la prestación del servicio e impacta económica y reputacionalmente a la empresa.	• Contratación de Seguros/ Riesgos transferibles. Revisión continua en el mercado de seguros de nuevas y mejores coberturas, disminuyendo el impacto financiero en caso de materializarse un riesgo. • Plan de Continuidad del Negocio. • Plan Institucional de Respuesta a Emergencias (PIRE).

Relacionamiento genuino

(102-43) (102-44) Grupos de interés

Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento	Asuntos relevantes	¿Dónde encontrar los resultados 2019?
Accionistas e inversionistas	Informe de sostenibilidad	Anual	Información gestión accionaria con inversionistas y accionistas, gráfica de la acción y logros financieros y retos para el siguiente año.	Capítulo desempeño superior y rentabilidad. Anexos.
	Informe de gobierno corporativo	Anual	Avance en la implementación de las medidas del Código País y Circular 028 de 2015 y retos próximo año.	
	Informe resultados trimestrales GEB, TGI y Cálidda	Trimestral	Financieros, comerciales y operativos.	
	Conferencia de Resultados GEB, TGI y Cálidda	Trimestral	Financieros, comerciales y operativos.	
Clientes	Solo Cálidda y Contugas tiene clientes/ Encuestas de satisfacción, seguimiento de indicadores, charlas, talleres y activaciones	Anual	Se cuenta con mecanismo de PQR, participación ciudadana, planes de educación, de información al vecino y retroalimentación que permiten gestionar los impactos, el uso seguro de gas natural y la prevención de daños.	Capítulo relacionamiento genuino.
Colaboradores	Blog	Semanal	• Gobierno corporativo. • Auditoría y control. • Gestión del talento humano. • Bienestar. • Cambios organizacionales. • Beneficios y compensaciones no salariales y extracontractuales. • Ambiente laboral. • Cultura organizacional. • Planeación estratégica.	Capítulo gobierno corporativo, ética y transparencia.
	Plataformas digitales	Permanente		Capítulo gestión del talento.
	Correo electrónico	Permanente		
	Canal ético	Según necesidad		Capítulo Visión Zero – Primero la Vida.
	Comité de convivencia	Trimestral		
	Televisores en oficinas	Semanal		
	Reuniones estratégicas	Anual		Anexos.
Autoridades	Informes de cumplimiento ambiental	Semestral	• Compensación por pérdida de biodiversidad. • Cambio de uso de suelo. • Rehabilitación hábitat epífitas no vasculares. • Proyectos de inversión social • Alianzas estratégicas. • Generación de empleo y oportunidades. • Planes de manejo ambiental.	Capítulo gobierno corporativo, ética y transparencia.
	Informe semestral de levantamiento de vedas	Semestral		Capítulo relacionamiento genuino.
	Concertación de las compensaciones ambientales	Mensual		Capítulo valor compartido.
	Visitas	Según necesidad		Capítulo gestión de la biodiversidad.
	Encuentros, reuniones informativas	Según necesidad		Capítulo estrategia climática.
	Boletines	Según necesidad		Anexos.
	Atención de PQRS	Según necesidad		
	Página web	Permanente		
	Correo electrónico	Permanente	• Proyectos de Valor Compartido. • Compensación forestal a desarrollar en el área de influencia indirecta. • Precio de negociación y compensación de las afectaciones. • Procesos de negociación de servidumbres (tierras). • Procesos de negociación de temas ambientales. • Resultados Estudios de Impacto Ambiental. • Ética y transparencia. • Biodiversidad y gestión del agua. • Proceso constructivo de instalación del gas .	Capítulo gobierno corporativo, ética y transparencia.
	Reuniones de trabajo	Según necesidad		Capítulo relacionamiento genuino.
	Línea telefónica	Permanente		Capítulo valor compartido.
	Informe de sostenibilidad	Anual		Capítulo gestión de la biodiversidad.
Comunidades	Convocatoria a reuniones	Permanente		Capítulo estrategia climática.
	Talleres de Participación Ciudadana y/o Comunitaria	Permanente		Capítulo desempeño superior y rentabilidad.
	Oficina de comunicaciones y áreas de gestión social	Según necesidad		Anexos.
	Visitas de relacionamiento	Según necesidad		
	Encuentros, reuniones informativas	Según necesidad		
	Boletines	Según necesidad		
	Atención de PQRS	Permanente		
	Página web	Permanente		
	Línea telefónica	Permanente		
	Correo electrónico	Permanente		
	Informe de sostenibilidad	Anual		
	Canal ético	Permanente		
	Piezas de difusión	Según necesidad		

Grupo de interés	Medio de relacionamiento	Frecuencia de relacionamiento	Asuntos relevantes	¿Dónde encontrar los resultados 2019?
Formadores de opinión	Eventos, conferencias, ruedas y comunicados de prensa	Mensual	Información financiera, información de la acción, hechos relevantes.	Capítulo desempeño superior y rentabilidad.
Proveedores	Página web	Permanente	- Proceso de contratación. - Procesos de licitación. - Gestión social. - Ética y transparencia - Políticas. - Manuales y procedimientos. - Modelo de abastecimiento. - Alianzas estratégicas de cooperación.	Capítulo gobierno corporativo, ética y transparencia.
	Encuestas	Según necesidad		
	Correo electrónico	Permanente		Capítulo relacionamiento genuino.
	Inspecciones a sitio	Aleatorias		
	Canal ético	Permanente		Capítulo valor compartido.
	Línea telefónica	Permanente		
	Informe de sostenibilidad	Anual		Capítulo desempeño superior y rentabilidad.
	Reuniones de trabajo	Según necesidad		Anexos.

(Propio) Satisfacción de clientes

Satisfacción de clientes (%)	TGI						Cáldida						Contugas					
	2015	2016	2017	2018	2019	Meta 2019	2015	2016	2017	2018	2019	Meta 2019	2015	2016	2017	2018	2019	Meta 2019
Nivel de satisfacción clientes	91%	82%	91%	86%	85%	No disponible	84%	83%	83%	81%	73%	84%	82,8%	85,9%	84,9%	85,6%	80%	80%

Valor compartido

(203-2) Impactos económicos indirectos significativos

GEB 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Proyecto de valor compartido cuyo objetivo era el fortalecimiento a las actividades turísticas en municipios del eje cafetero, mediante el diseño de rutas turísticas y capacitaciones a los emprendimientos asociados a las mismas.	Regional Occidente: Proyecto Armenia. Departamento de Risaralda. Municipios: Pereira, Dosquebradas y Santa Rosa de Cabal.
Vinculación de personal calificado del territorio a través del operador de sostenibilidad. Generación de empleo a través de contratistas de obra, que han vinculado mano de obra no formada del área de influencia de los proyectos.	Regional Occidente: Proyectos RSO, Armenia y Tesalia- Alférez. Departamentos: Antioquia, Quindío, Risaralda, Caldas y Valle del Cauca.
Con el desarrollo del componente "Habilidades para la paz" del programa "Energía para la paz" se logró graduar 27 agentes de cambio, todos con iniciativas, que fueron priorizadas con la activa participación de la comunidad, en conjunto con el GEB, se desarrollaron por parte de la Asociación de Mujeres Empresarias de Herrera Tolima-ASOMEHT, jóvenes líderes del Corregimiento, docentes y directivos docentes de la Institución Educativa Técnica Agropecuaria San Rafael sede Bachillerato y San José sede primaria de Herrera. Las iniciativas fueron: "Mujeres Bordando Paz y no Violencia", "Yo Participo para Liderar: Escuela Deportiva para el Liderazgo de Niñas, Niños y Jóvenes", "Iniciativas de educación: Learning And Playing: Aprendiendo y Jugando", "Yo Recreo: Un Espacio de Aprendizaje, Color y Juego".	Regional Sur: Proyecto Tesalia-Alfárez. Departamento de Tolima. Municipios: Rioblanco, Corregimiento de Herrera.
Fortalecimiento del conocimiento ancestral del resguardo paez Las Mercedes y construcción de la maloka indígena que benefició a las 65 familias del resguardo.	Regional Sur: Proyecto Tesalia-Alfárez. Departamento de Tolima. Municipios: Rioblanco. Corregimiento de Herrera, vereda Las Mercedes.
Mejora de la calidad de vida para más de 690 familias con la ejecución y entrega de 20 proyectos de inversión, 50 proyectos en proceso de ejecución que beneficiarán a más de 1.200 familias de las veredas del área de influencia del proyecto Tesalia-Alfárez.	Regional Sur: Proyecto Tesalia-Alfárez. Departamentos de Tolima y Huila.

GEB 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Se mejoró considerablemente la calidad de vida de la familia Yonda, la cual fue reasentada, porque su vivienda se encontraba en la zona de servidumbre. De manera concertada fueron trasladados al casco urbano del corregimiento de Herrera, en donde los niños ya no tendrán que realizar caminatas de 2 horas para llegar al colegio, puesto que ahora viven frente a éste. La madre de familia puede ahora ejercer sus conocimientos en modistería y adicional constituyeron un emprendimiento en su casa, donde venden víveres, dulces y materiales de papelería aprovechando la excelente ubicación de su nueva vivienda. Su ingreso mejoró notablemente y el padre de familia aún puede hacer uso de la finca para continuar con sus cultivos. Como valor agregado, la gerencia del proyecto hizo entrega de algunos electrodomésticos y muebles, en especial camas, pues en su antigua vivienda las condiciones eran precarias.	Regional Sur: Proyecto Tesalia-Alfárez. Departamento de Tolima. Municipios: Rioblanco. Corregimiento: Herrera.
Se mejora la vida de tres familias ubicadas en la línea JAMONDINO mediante el proceso de reasentamiento adelantado en la vereda San Antonio del municipio de Mocoa la cual fue gravemente afectada por la avenida fluviotorrencial ocurrida en el mes de marzo del año 2017. Tres familias que mejoraron significativamente las condiciones de habitabilidad, el acceso a servicios sociales básicos como salud, educación y servicios públicos como energía, acueducto y alcantarillado. Se apoya además el restablecimiento de unidades productivas que permitan obtener los ingresos necesarios para vivir.	Regional Sur: Proyecto Renacer- Mocoa. Departamento del Putumayo. Municipio: Mocoa. Vereda: San Antonio.
Mejoramiento de infraestructura social que beneficia a más de 400 personas de las veredas de influencia que cuentan con un sitio apropiado y agradable para desarrollar sus encuentros comunitarios y actividades de crecimiento del tejido social.	Regional Sur: Proyecto Renacer- Mocoa. Departamento del Putumayo. Municipio: Mocoa. Vereda: San Antonio y Guaduales.
Generación de 37 empleos de MONC y 4 de MOC en áreas social, ambiental y técnica del municipio de Mocoa, departamento del Putumayo contribuyendo a mejorar las condiciones difíciles de empleo en la región.	Regional Sur: Proyecto Renacer- Mocoa. Departamento del Putumayo. Municipio: Mocoa. Vereda: San Antonio y Guaduales.
Contratación de bienes y servicios de la región como alimentación, hospedaje, material para obras civiles, insumos, equipos, servicios de recolección de residuos sólidos y peligrosos, suministro de madera, elementos de protección, papelería, arriendos, transporte como volquetas, maquinaria pesada y vehículos de transporte de personal que han ayudado a dinamizar la economía del municipio de Mocoa que se vio gravemente afectado después de la avenida fluviotorrencial ocurrida en marzo del 2017 donde se perdieron vidas humanas y graves afectaciones a la infraestructura social y comunitaria, además de un estancamiento en la actividad económica de la zona.	Regional Sur: Proyecto Renacer- Mocoa. Departamento del Putumayo. Municipio: Mocoa. Vereda: San Antonio y Guaduales.
El proyecto Colectora, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando a la "Asociación de Mujeres Artesanas Wiwa de Tezhumke" en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, la asociación logró ponerse en contacto con algunos proveedores del sector artesanías cerrando oferta de negocios e incrementando sus ingresos. 19 mujeres hacen parte de la asociación.	Regional Norte: Proyecto Colectora. Departamento del Cesar. Municipio: Valledupar. Corregimiento: Patillal.
El proyecto Colectora, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando a la "Cooperativa Multiactiva de Alfareros de Valledupar COOMULAVAL" en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, la asociación logró ponerse en contacto con empresas del sector de la construcción en Valledupar cerrando ofertas de negocios e incrementando sus ingresos. Algo que mejoró la calidad de vida de las 70 familias que se benefician de la cooperativa.	Regional Norte. Departamento: Valledupar. Vereda: Las Casitas (Corregimiento Valencia de Jesús).
El proyecto Colectora, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando a la "comunidad wayuu Curaril" del municipio de Maicao (La Guajira) en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, la comunidad conoció nuevos proveedores.	Regional Norte. Departamento: La Guajira. Municipio: Maicao.

GEB 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
El proyecto Loma 110, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando a la asociación "Las Peralejas Sabores Playoneros" en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, la asociación logró ponerse en contacto con algunos empresarios del sector gastronómico concretando posibles ventas. 60 mujeres hacen parte de la asociación.	Regional Norte: Proyecto Loma 110. Departamento: Cesar. Municipio El Paso. Corregimiento: Potrerillo.
El proyecto Loma 110, le apostó a la transformación de la economía local, vinculando al consejo comunitario "COACNEJA" de la Jagua de Ibirico (Cesar) en la "Macrorrueda para la Reconciliación", un espacio que buscaba movilizar y gestionar recursos con actores empresariales para apoyar proyectos promovidos por organizaciones, líderes o fundaciones. Gracias a la participación en este espacio, el consejo logró ponerse en contacto con empresas del sector porcino y concretar negocios.	Regional Norte: Proyecto Loma 110. Departamento: Cesar. Municipio: La Jagua de Ibirico.

TGI 2019
Descripción del impacto
Impactos económicos indirectos positivos: 1. Infraestructura para la competitividad: TGI realizó durante el 2019 el desarrollo de proyectos cuyo enfoque estuvo en los hábitos de vida saludable y de bienestar en los habitantes de las comunidades, como una estrategia para incentivar la cohesión social y la igualdad en los territorios; así como estar articulado al objetivo de Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, asequibles e inclusivos. La creación de espacios públicos es fundamental para crear ciudades y/o asentamientos alegres e inclusivos.
2. Energía Sostenible: Es una premisa del desarrollo que TGI comparte y promueve en las comunidades vecinas rurales más vulnerables. La Alta Guajira; sus brechas sociales y la tenue marca que aún queda de la cultura de las comunidades indígenas wayuu, han hecho que la empresa, con paso decidido, este llevando energía con paneles solares para mejorar la productividad, el resguardo de sus tradiciones y la esperanza de estas familias.
3. Acceso a Agua, Saneamiento Básico y Alcantarillado: TGI alineado a este reto y como principio de equidad, contribuye a mejorar y facilitar el acceso al agua de las comunidades rurales de sus áreas de interés.
4. Emprendimientos Locales: TGI en línea con su enfoque de proyectos hacia el incremento en la productividad y competitividad de las comunidades, fomenta el emprendimiento y crecimiento de la actividad tradicional de pastoreo de especies menores en las comunidades, generando oportunidad de ingresos y afianzamiento de la tradición y vocación natural de las comunidades rurales.
5. Emprendimiento femenino étnico y rural: El compromiso e impulso para que la mujer participe y se beneficie de oportunidades de emprendimiento que las dignifique espiritual y económicamente, es un mandato moral de responsabilidad social que TGI abandera.
6. Innovación - Acceso a Biogas: Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos es un desafío universal que TGI ha incorporado en sus iniciativas de desarrollo, dada las brechas de no acceso a servicios básicos de la Colombia rural, de la cual es vecina la empresa.
7. Educación: El mejoramiento de la calidad y pertinencia en la educación es uno de los objetivos de inversión social que realiza TGI. Articulado ha esto viene apoyando "construcciones, adecuaciones y dotaciones, en instalaciones educativas que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, adecuados, no violentos, inclusivos y eficaces para todos".
8. Impulso a la micro y pequeña empresa: TGI se une al espíritu mundial de generar cultura del emprendimiento y creación de empleo, como una forma de impulsar la productividad y la innovación de los territorios y así jalonar su crecimiento económico sostenible. La provincia de Vélez un ejemplo a replicar.
9. Liderazgo social: Para el caso del programa de liderazgo social desarrollado en 9 municipios del AID de TGI, la comunicación transparente con todos los grupos de interés es esencial. Este intercambio favorece la mejora continua, además de fortalecer el rol de la empresa en la participación y desarrollo de la comunidad.
10. Fortalecimiento a Capacidades Laborales: La diversificación de empleo es una necesidad imperativa para permitir el crecimiento económico de las personas y las regiones. En relación con esto, TGI incentiva la potencialización de unidades de negocios rentables y sostenibles, a través de procesos de formación técnica que les permita mejor su productividad y competitividad.
11. Voluntariado empresarial: Los colaboradores se vinculan como Voluntarios, ofreciendo de forma libre y desinteresada su tiempo, trabajo y talento para la construcción del bien común en forma individual o colectiva a los integrantes de un grupo de interés dentro de los territorios del AID de la compañía.
12. Gestión del Riesgo: La metodología adoptada para el desarrollo de las jornadas de capacitación y entrenamiento se basa en el Programa de Concientización y Preparación de Emergencias a Nivel Local (APELL por sus siglas en inglés). Esta fue definida especialmente para contribuir con las comunidades locales a lograr una mayor concientización, elevando el nivel de información y promoviendo la cultura de la prevención, así como el desarrollo de programas de capacitación dirigidos a todas las partes interesadas.

CÁLIDDA 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Con el Gas Natural, las familias e industrias de Lima y Callao ahorran el 60% de gastos de energía, generando progreso y llevando calidad de vida.	Lima y Callao.

CONTUGAS 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Implementación de un emprendimiento socioambiental a cargo de integrantes de un comedor popular. La iniciativa empresarial se denomina RECICLA + y otorgará ingresos extras a sus integrantes. Todo ello en el marco del programa Mujer Emprendedora.	Provincia de Pisco, departamento de Ica.
Programa NutriContugas implementado en comedores populares permite el ahorro a la hora de preparar los alimentos.	Provincias de Nasca, Pisco, Chincha e Ica, en el departamento de Ica.
Ejecución de II Feria de Sostenibilidad, beneficiando a star up locales.	Departamento de Ica.
Contratación de proveedores y mano de obra local.	Departamento de Ica.
Cambio de la matriz energética, impulsando la política nacional de masificación del gas natural, beneficiando a clientes industriales y comerciales.	Departamento de Ica.

TRECSA 2019	
Descripción del impacto	Lugar de ocurrencia
Oportunidad de mano de obra local.	Sitios en construcción.
Oportunidad de comercialización de bienes y servicios.	Sitios en construcción.
Presencia de personas ajenas a la comunidad que pueden irrumpir en la dinámica comunitaria.	Sitios en construcción.

(412-1) Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

GEB	
Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Regional Occidente- Comunidades étnicas certificadas. En tramo 1 de Refuerzo tenemos 3 comunidades no certificadas, pero con las cuales tenemos la obligación de un relacionamiento diferencial según licencia. En T2 4 comunidades certificadas y en tesalia (Pradera) tenemos 1 comunidad étnica no certificada. Sobre reasentamiento tenemos vigentes 2 casos: 1 en proceso en Marsella del proyecto refuerzo y en Tesalia ejecutado.Cabe resaltar que ninguno de los casos anteriores ha sido objeto de evaluaciones de riesgo relacionados con derechos humanos.
	Regional Sur- En el proyecto Tesalia-Alfárez (Tramos I, IIA y IIB) se cuenta con un proceso de reasentamiento de una familia, un resguardo indígena (Las Mercedes) y una comunidad indígena (no certificada por Ministerio) Cabildo Pijao El Vergel.
	Regional Sur- En el proyecto Renacer-Mocoa se cuenta con tres procesos de reasentamiento de los cuales dos familias pertenecen a población desplazada en el marco del conflicto colombiano. El proyecto Mocoa no cuenta con presencia de comunidades indígenas.
	Regional Norte- Una actividad de debida diligencia en procesos de consulta previa a través del contrato con la consultora Zabala Innovation Consulting para el Proyecto Colectora (tramo Colectora- Cuestecitas) para un total de 208 comunidades monitoreadas.

(412-3) Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	2019		
	GEB	TGI	CÁLIDDA
	Definición de "acuerdos de inversión significativos".	Contratos que habilitan el desarrollo de los programas de sostenibilidad y valor compartido propuestos por el Grupo.	Contratos que habilitan los planes de sostenibilidad y valor compartido de la compañía.
	Número total de acuerdos y contratos de inversión significativos.	Un contrato con la consultora Zabala Innovation Consulting para el Proyecto Colectora (tramo Colectora- Cuestecitas) con el fin de garantizar la debida diligencia en materia de derechos humanos en los procesos de consulta previa para un total de 208 comunidades monitoreadas.	47
	Número total de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	1	Todos los contratos están soportados en el código de ética que establece el respeto por los Derechos Humanos.
	Porcentaje de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	100%	100%

(413-1) Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

Centros de operación donde se han implementado programas socioambientales	2019			
	GEB - Sucursal de transmisión en Colombia	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS
Porcentaje (%) de centros de operación con programas socioambientales	95,65%	100%	43,75%	100%

GEB - Sucursal de transmisión en Colombia
El valor calculado tiene en cuenta operaciones con la participación de comunidades en: i) evaluaciones del impacto social (no incluye evaluaciones de impacto del género en función de los procesos participativos);
ii) evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso;
iii) Contenido público sobre los resultados de las evaluaciones del impacto ambiental y social, y
iv) Comités y procesos de consulta con las comunidades locales que incluyan a grupos vulnerables.

TGI
El valor calculado tiene en cuenta operaciones con la participación de comunidades en: i) evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso, y ii) programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales.

CÁLIDDA
El valor calculado tiene en cuenta operaciones con la participación de comunidades en: i) programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales.

CONTUGAS
El valor calculado tiene en cuenta operaciones con la participación de comunidades en: i) evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso, ii) planes de participación de los grupos de interés en función del mapeo de los grupos de interés, iii) programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales. iv) consejos de trabajo, comités de salud y seguridad en el trabajo y otros organismos de representación de los trabajadores para tratar los impactos, y v) procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales.

(413-2) Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales

Centro de operación	Tipo de impacto real o potencial	GEB 2019
		Descripción del impacto
Regional Occidente	Cambio en la calidad paisajística	Se refiere a las afectaciones en el entorno paisajístico, según la incidencia visual y el efecto de las actividades antrópicas en el paisaje, principalmente por las modificaciones en el relieve y las coberturas vegetales. Estas modificaciones afectan la percepción del paisaje por los observadores, modificando la funcionalidad de este.
	Traslado involuntario de población	Por su parte, la ejecución un proyecto, obra o actividad demanda espacios específicos para la ubicación de infraestructura asociada a las actividades de dicho proyecto, espacios que pueden coincidir con la ubicación de viviendas o infraestructuras económicas de las cuales dependa una familia. Es decir, se puede presentar la "Pérdida de la vivienda y de bienes resultante de la adquisición de tierras relacionada con un proyecto que requiere el traslado de la persona o personas afectadas a otro lugar", o, "La pérdida de corrientes de ingresos o medios de subsistencia resultante de la adquisición de tierras o la obstrucción del acceso a recursos (tierra, agua o bosques) a causa de la construcción o el funcionamiento de un proyecto o de sus instalaciones asociadas."
	Generación de expectativas	Aparición de imaginarios positivos o negativos en habitantes o comunidades, relacionados con las dinámicas propias de los territorios, que surgen por la presencia de eventos que se consideran impulsores. En particular, la llegada de un proyecto a una región genera curiosidad, interés, temor o rechazo en los pobladores localizados en el área de influencia; relacionados principalmente con la adquisición de servidumbre, la contratación de mano de obra, los impactos negativos, cumplimiento o incumplimiento de acuerdos o, a los posibles beneficios a recibir.
	Afectación de infraestructura comunitaria y privada	Son las restricciones temporales o definitivas de la infraestructura privada y/o comunitaria causada por la ejecución de proyectos de infraestructura, obras o actividades agrícolas, industriales, etc., que generan limitación al funcionamiento o el establecimiento de nueva infraestructura privada o comunitaria. Esta limitación repercute en las dinámicas sociales y económicas de las familias y las comunidades, debido a la pérdida temporal o permanente de los servicios que ofrecen.
	Modificación al estado actual de las vías y acceso a predios	El uso de vías terciarias y privadas producto del transporte y movilidad vehicular, contribuyen al deterioro temporal y/o permanente de las vías; ocasionando cambios en su estructura y con esto, la modificación en el uso y conectividad de las unidades territoriales que hacen uso de éstas. La modificación al estado actual de las vías y acceso a predios no sólo genera alteración en la movilidad peatonal y vehicular de las comunidades aledañas, sino también en sus dinámicas sociales y económicas.
	Modificación a la destinación económica del suelo	La modificación a la destinación económica del suelo hace referencia a la variación de la actividad económica potencial que se explota en el predio o terreno intervenido. Debido al desarrollo de las actividades antrópicas, económicas, culturales o naturales que se desarrollan en el área de influencia, lo cual a su vez potencializa la probabilidad de que se causen cambios en los procedimientos productivos y de intercambio.
Regional Sur – Proyecto Tesalia- Alférez	Generación de molestias - Generación y/o potenciación de conflictos	La generación de molestias se presenta como una situación de incomodidad para los pobladores de un territorio. Dicha situación se puede presentar durante la construcción y operación de proyectos, obras o actividades asociados a las dinámicas económicas del territorio (exploración y transporte de hidrocarburos, operación de líneas de transmisión o minería, ganadería, agroindustria, construcción y uso de vías, entre otros) que pueden generar afectaciones que alteran la cotidianidad de las comunidades.
	Alteración del patrimonio histórico y arqueológico de la Nación	Se refiere a la alteración parcial y/o total de los yacimientos arqueológicos e históricos que dan cuenta de diversas actividades de grupos humanos antiguos, y los materiales culturales contenidos en dichos contextos (cerámicas, líticos, metales, óseos, macro-restos, estructuras, entre otros).
	Impacto en el paisaje	El impacto en el paisaje está más enfocado hacia la zona del parque del Páramo del Meridiano, donde se tuvo que adoptar medidas especiales de la mano con las comunidades, en especial con nuestros aliados y guardianes del parque, el resguardo Las Mercedes y la Corporación Autónoma del Tolima Cortolima, para mitigar cualquier impacto que se pudiera generar a causa del proyecto, puesto que la declaración de parque natural regional de esta zona fue posterior a la expedición de la licencia ambiental por parte de la ANLA.
Regional Sur- Subestación La Loma 500 kV Subestación Río Córdoba Línea de Transmisión Cartagena- Bolívar Infraestructura en operación Termocandelaria	Impacto en el paisaje. Colisión de aves contra los cables de guarda y los conductores de las líneas eléctricas. Afectaciones culturales pueblos de la Sierra Nevada Santa Marta.	Alteración de los elementos visuales del paisaje. Las aves se chocan contra los cables de guarda y los conductores de las líneas eléctricas. Diagnostico afectaciones culturales y espirituales Confederación Indígena Tayrona CIT.

(EU22) Número de personas desplazadas física y económicamente y que fueron compensados por tipo de proyecto

Proyectos GEB - Sucursal de transmisión en Colombia
Regional Occidente: Proyecto Tesalia- Alférez. Se reasentó 1 familia conformada por 3 personas.
Regional Sur: Proyecto Tesalia- Alférez, Se reasentó 1 familia conformada por 5 personas.
Regional Sur: Proyecto Mocoa, Se reasentaron 3 familias conformadas por un total de 11 personas.

(Propio) Quejas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas

Quejas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas	2019				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Indique el número total de quejas que se han presentado sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas.	6 PQRs en proyecto Tesalia Alférez de la regional Sur. 3 PQRs en proyecto Renacer Mocoa de la regional Sur. 1 PQRs en proyecto Renacer Mocoa de la subestación Loma 500, de la regional Sur.	16	0	7	3
Indique cuántas de las quejas se resolvieron.	6 PQRs en proyecto Tesalia Alférez de la regional Sur. 3 PQRs en proyecto Renacer Mocoa de la regional Sur. 1 PQRs en proyecto Renacer Mocoa de la subestación Loma 500, de la regional Sur.	16	0	7	3

(Propio) Jornadas de diálogo entre comunidad y la organización

Jornadas de diálogo entre comunidad y GEB	2019				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Indique el número total de jornadas de diálogo entre la comunidad y la organización	Regional Occidente: UPME 05-2009 Tesalia Alférez 230 kV: 200 espacios de diálogo. UPME 04 2014 RSO Tramo I: 1024 espacios de diálogo. UPME 04 2014 RSO Tramo II: 360 espacios de diálogo. UPME 04 2014 RSO Tramo III: 56 espacios de diálogo. UPME 02 2009 Armenia: 354 espacios de diálogo. S/E Alférez: 38 espacios. Total: 2032. Regional Sur: 287 reuniones y relacionamiento con comunidad en el proyecto Renacer Mocoa. 2.018 Reuniones y relacionamiento con comunidad. Total: 2305. Regional Norte: Proyecto UPME 06-2017 Colectora: 3293. Proyecto UPME STR 13-2015 La Loma 110: 348. Subestación La Loma 500 kV: 150. §Subestación Río Córdoba: 5. Línea de Transmisión Cartagena- Bolívar: 7. Total: 3803. Regional Centro: Proyecto Sogamoso: se llevaron a cabo. 5 reuniones informativas y 3 audiencias públicas. Proyecto San Fernando: 17 espacios de socialización. Total: 25 .	No disponible	315	184	No disponible

Jornadas de diálogo entre comunidad y GEB	GEB	2019			
		TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Indique los principales asuntos abordados en las jornadas de diálogo entre la comunidad y la organización	Regional Occidente: UPME 05-2009 Tesalia Alférez 230 kV: Taller de sensibilización de convivencia segura con la infraestructura, PVC, Reinicio de obra, participación en CMDR del Municipio de Pradera, Puntos Itinerantes de atención, Entrega de piezas de comunicación PAC, Aplicación encuestas de satisfacción.			Los principales temas abordados son los siguientes: - Presentación de la Empresa. - Principales actividades en las localidades de nuestra Área de Influencia Directa. - Participación Ciudadana en los compromisos Socioambientales. - Cuidado conjunto de los ductos de gas natural. - Presentación de nuestras contratistas y las actividades - Usos y beneficios del Gas Natural - cómo identificar y cómo actuar ante una fugas de Gas Natural.	
	UPME 04 2014 RSO Tramo I: Convocatoria y Reuniones de Inicio de obra, Radicación de licencia a las autoridades municipales y ambientales, Entrega y socialización de boletín No 6 y No 7, Visitas informativas de avance del proyecto, Arqueología prospectiva, Voluntariados, Taller de convivencia segura con la infraestructura y PVC.				
	UPME 04 2014 RSO Tramo II: Visitas de relacionamiento informando el estado del proyecto, Talleres de convivencia segura con la infraestructura.				
	UPME 04 2014 RSO Tramo III: Visitas de relacionamiento informando el estado del proyecto, Talleres de convivencia segura con la infraestructura, Visitas informando la licencia en firme del proyecto.				
	UPME 02 2009 Armenia: Encuentros bimensuales, Talleres de convivencia segura con la infraestructura, Talleres ciclo de la energía, Seguimiento convenio 101270, Entrega y socialización de kit de servidumbres, cartilla guía Barbas Bremen con autoridades municipales, Encuestas de satisfacción, PVC, Reunión levantamiento de la suspensión de actividades constructivas, Invitación y desarrollo del curso de sistema integral de gestión Eafit con autoridades municipales, Convocatoria y reuniones de cierre de la etapa constructiva e inicio de la etapa operativa, Entrega y socialización de boletín informativo No 4 y No 5.	• Presentación inicio seguimiento y cierre de actividades operativas. • Vinculación laboral. • Priorización y definición de iniciativas de inversión social.	1. Solicitud de expansión de redes. 2. Coordinación para el inicio de la construcción. 3. Seguridad del sistema de distribución.	- Número de emergencia de Contugas - Planes de Contingencia de Contugas - Plan de Prevención de Daños. - Zanjas típicas en redes de gas natural y Distancias mínimas de acuerdo con la normativa. - Coordinación antes, durante la obra y ante un daño en la red de distribución. - Levantamiento de expectativas para la materialidad del Informe de Gestión Sostenible. Como identificar y cómo actuar ante una fugas de Gas Natural. Planes de Contingencia de Contugas Plan de Prevención de Daños. Zanjas típicas en redes de gas natural y Distancias mínimas de acuerdo a la normativa. Coordinación antes, durante la obra y ante un daño en la red de distribución	Socialización del proyecto, resolución de conflictos, priorización de proyectos de inversión social, temas ambientales.
	S/E Alférez: Visitas informativas de Resolución 2202 del 2018 modificación a la licencia, Convocatoria y Reuniones de Inicio de obra contempladas en cambio menor y modificación de licencia, Jornadas de recepción de hojas de vida.				
	Regional Sur: Reuniones en las cuales se socializa el inicio o el cierre del proyecto de infraestructura energética, también para cada uno de los proyectos de Valor Compartido o de Inversión Social. Reuniones para aclarar inquietudes a la comunidad sobre temas varios como contratación de mano de obra, bienes y servicios, reuniones de capacitación en temas ambientales, de convivencia con la infraestructura, importancia de la energía, acuerdos comunitarios, reuniones de socialización y entrega de resultados en el marco del EIA, reuniones con autoridades municipales y comunidad, relacionamiento directo con grupos de interés, étnicos, propietarios y ciudadanos, entre otras.				

Jornadas de diálogo entre comunidad y GEB	GEB	2019			
		TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
	Regional Norte: Participación en temas de contratación de mano de obra. Constitución de servidumbres. Contratación de bienes y servicios. Programas de inversión social. Compensación ambiental. Campos electromagnéticos. Regional Centro: Para el Proyecto Sogamoso, se llevaron a cabo 5 reuniones informativas y 3 audiencias públicas. Durante los espacios anteriormente señalados se abordaron temas como impactos ambientales, gestión predial integral y pago de servidumbres, impactos socioeconómicos, impactos a la salud, ubicación subestaciones, beneficios de inversión social para los territorios. Para el caso del Proyecto San Fernando, los 17 espacios de socialización del acto administrativo de licencia ambiental se dieron en el marco del cumplimiento del Plan de Manejo Ambiental, Programa "Información y Participación Comunitaria", con el objeto de informar de manera oportuna a las comunidades del área de influencia directa, así como a las autoridades municipales, acerca de cada una de las etapas del proyecto, con el fin de dar a conocer las características técnicas, actividades, impactos y medidas propuestas en el Plan de Manejo Ambiental. Sin embargo, la ficha especifica los objetivos de otras medidas planteadas, como lo son los relacionados con atención de PQRs interpuestas por las comunidades del área de influencia directa, información sobre requerimientos de contratación y medidas de fortalecimiento a la gestión de las autoridades municipales.				

(Propio) Inversión social

2019	GEB	TGI	Cálidda	Contugas	Trecsa	TOTAL GRUPO EMPRESARIAL
Inversión social (millones COP)	\$ 10.716,00	\$ 5.264,82	\$ 253,22	\$ 1.268,71	\$ 583,10	\$ 18.085,85
*GEB y sus empresas no tienen en cuenta entre sus políticas las contribuciones de tipo donación. * No se incluye información para Electro Dunas						

Gestión del talento

(102-7) Tamaño de la organización
(102-8) Información sobre empleados y otros trabajadores
(102-48) Se reexpresa información de colaboradores de TGI con respecto a los años 2017 y 2018 por motivo de errores en consolidación de datos en los informes anteriores.

- Nota**
- Para los años 2017, 2018 y 2019 todos los empleados con contrato laboral registrados están contratados a tiempo completo.
 - No hay una parte significativa de las actividades de la organización que sea llevada a cabo por trabajadores que no son empleados.
 - La información detallada en los anexos de talento es tomada de las bases de datos de nómina de la compañía.

Indicadores laborales generales	Unidad	2017					
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Mujeres	Número	222	96	105	50	27	501
Hombres		328	327	286	130	90	1.163
Número total de colaboradores		550	423	391	180	117	1.664
Porcentaje de mujeres	Porcentaje	40,4%	22,7%	26,9%	27,8%	23,1%	30,1%
Porcentaje de hombres		59,6%	77,3%	73,1%	72,2%	76,9%	69,9%

Colaboradores por tipo de contrato	Unidad	2017					
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Número de colaboradores a término indefinido	Número	274	423	362	128	116	1.303
Número de colaboradores a término fijo		276	1	29	52	1	358

Empleados en la organización por categoría laboral	Unidad	2017					
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Alta Gerencia (Mujeres)	Número	7	3	3	2	0	15
Alta Gerencia (Hombres))		10	10	7	4	1	32
Alta Gerencia (Total)		17	13	10	6	1	47
Gerencia Media (Mujeres)		12	6	12	2	0	32
Gerencia Media (Hombres)		32	20	16	12	3	83
Gerencia Media (Total)		44	26	28	14	3	115
Asesor (Mujeres)		98	1	19	8	4	130
Asesor (Hombres)		162	8	37	25	14	246
Asesor (Total)		260	9	56	33	18	376
Profesional (Mujeres)		75	66	36	29	4	210
Profesional (Hombres)		86	129	118	43	18	394
Profesional (Total)		161	195	154	72	22	604
Soporte/apoyo (Mujeres)		30	20	35	9	19	113
Soporte/apoyo (Hombres)		38	160	108	46	54	406
Soporte/apoyo (Total)		68	180	143	55	73	519
TOTAL		550	423	391	180	117	1661
Porcentaje Alta Gerencia (Mujeres)	Porcentaje	1,3%	0,7%	0,8%	1,1%	0,0%	0,9%
Porcentaje Alta Gerencia (Hombres)		1,8%	2,4%	1,8%	2,2%	0,9%	1,9%
Porcentaje Alta Gerencia (Total)		3,1%	3,1%	2,6%	3,3%	0,9%	2,8%
Porcentaje Gerencia Media (Mujeres)		2,2%	1,4%	3,1%	1,1%	0,0%	1,9%
Porcentaje Gerencia Media (Hombres)		5,8%	4,7%	4,1%	6,7%	2,6%	5,0%
Porcentaje Gerencia Media (Total)		8,0%	6,1%	7,2%	7,8%	2,6%	6,9%
Porcentaje Asesor (Mujeres)		17,8%	0,2%	4,9%	4,4%	3,4%	7,8%
Porcentaje Asesor (Hombres)		29,5%	1,9%	9,5%	13,9%	12,0%	14,8%
Porcentaje Asesor (Total)		47,3%	2,1%	14,3%	18,3%	15,4%	22,6%
Porcentaje Profesional (Mujeres)		13,6%	15,6%	9,2%	16,1%	3,4%	12,6%
Porcentaje Profesional (Hombres)		15,6%	30,5%	30,2%	23,9%	15,4%	23,7%
Porcentaje Profesional (Total)		29,3%	46,1%	39,4%	40,0%	18,8%	36,4%
Porcentaje Soporte/apoyo (Mujeres)		5,5%	4,7%	9,0%	5,0%	16,2%	6,8%
Porcentaje Soporte/apoyo (Hombres)		6,9%	37,8%	27,6%	25,6%	46,2%	24,4%
Porcentaje Soporte/apoyo (Total)		12,4%	42,6%	36,6%	30,6%	62,4%	31,2%

Empleados en la organización por edad	Unidad	2017					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Menores de 30 años (Total)	Número	70	29	45	50	15	209
Entre 31 y 40 años (Total)		288	172	199	83	54	796
Entre 41 y 50 años (Total)		118	147	112	39	38	454
Entre 51 y 60 años (Total)		63	67	31	8	7	176
Mayores a 61 años (Total)		11	8	4	0	3	26
Porcentaje menores de 30 años (Total)	Porcentaje	12,7%	7%	11,5%	27,8%	12,8%	12,6%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Total)		52,4%	41%	50,9%	46,1%	46,2%	47,9%
Porcentaje entre 41 y 50 años (Total)		21,5%	35%	28,6%	21,7%	32,5%	27,3%
Porcentaje entre 51 y 60 años (Total)		11,5%	16%	7,9%	4,4%	6%	10,6%
Porcentaje mayores a 61 años (Total)		2%	2%	1%	0%	2,6%	1,6%

Diversidad	Unidad	2017					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Número de mujeres en cargos directivos	Número	19	9	15	4	0	47
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Porcentaje	31,1%	23,1%	39,5%	20%	0%	29%
Número de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Número	12	6	12	2	0	32
Porcentaje de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Porcentaje	27,3%	23,1%	42,9%	14,3%	0%	27,8%
Número de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Número	7	3	3	2	0	15
Porcentaje de mujeres en en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Porcentaje	41,2%	23,1%	30,0%	33,3%	0%	31,9%

Indicadores laborales generales	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Mujeres	Número	220	96	109	50	33	508
Hombres		311	328	298	128	111	1176
Número total de colaboradores		531	424	407	178	144	1684
Porcentaje de mujeres	Porcentaje	58,6%	77,4%	73,2%	71,9%	77,1%	69,8%
Porcentaje de hombres		41,4%	22,6%	26,8%	28,1%	22,9%	30,2%

Colaboradores por tipo de contrato	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Número de colaboradores a término indefinido	Número	281	424	357	137	127	1045
Número de colaboradores a término fijo		250	0	50	41	16	107

Empleados en la organización por categoría laboral	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Alta Gerencia (Mujeres)	Número	4	5	2	2	0	13
Alta Gerencia (Hombres))		12	10	7	3	7	39
Alta Gerencia (Total)		16	15	9	5	7	52
Gerencia Media (Mujeres)		15	7	11	2	4	39
Gerencia Media (Hombres)		29	16	18	11	17	91
Gerencia Media (Total)		44	23	29	13	21	130
Asesor (Mujeres)		99	1	17	11	0	128
Asesor (Hombres)		161	6	44	27	0	238
Asesor (Total)		260	7	61	38	0	366
Profesional (Mujeres)		75	61	37	28	5	206
Profesional (Hombres)		73	133	121	45	31	403
Profesional (Total)		148	194	158	73	36	609
Soporte/apoyo (Mujeres)		27	22	42	7	24	122
Soporte/apoyo (Hombres)		36	163	108	42	56	405
Soporte/apoyo (Total)		63	185	150	49	80	527
TOTAL		531	424	407	178	144	1684
Porcentaje Alta Gerencia (Mujeres)	Porcentaje	0,8%	1,2%	0,5%	1,1%	0,0%	0,8%
Porcentaje Alta Gerencia (Hombres)		2,3%	2,4%	1,7%	1,7%	4,9%	2,3%
Porcentaje Alta Gerencia (Total)		3,0%	3,5%	2,2%	2,8%	4,9%	3,1%
Porcentaje Gerencia Media (Mujeres)		2,8%	1,7%	2,7%	1,1%	2,8%	2,3%
Porcentaje Gerencia Media (Hombres)		5,5%	3,8%	4,4%	6,2%	11,8%	5,4%
Porcentaje Gerencia Media (Total)		8,3%	5,4%	7,1%	7,3%	14,6%	7,7%
Porcentaje Asesor (Mujeres)		18,6%	0,2%	4,2%	6,2%	0,0%	7,6%
Porcentaje Asesor (Hombres)		30,3%	1,4%	10,8%	15,2%	0,0%	14,1%
Porcentaje Asesor (Total)		49,0%	1,7%	15,0%	21,3%	0,0%	21,7%
Porcentaje Profesional (Mujeres)		14,1%	14,4%	9,1%	15,7%	3,5%	12,2%
Porcentaje Profesional (Hombres)		13,7%	31,4%	29,7%	25,3%	21,5%	23,9%
Porcentaje Profesional (Total)		27,9%	45,8%	38,8%	41,0%	25,0%	36,2%
Porcentaje Soporte/apoyo (Mujeres)		5,1%	5,2%	10,3%	3,9%	16,7%	7,2%
Porcentaje Soporte/apoyo (Hombres)		6,8%	38,4%	26,5%	23,6%	38,9%	24,0%
Porcentaje Soporte/apoyo (Total)		11,9%	43,6%	36,9%	27,5%	55,6%	31,3%

Empleados en la organización por edad	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Menores de 30 años (Total)	Número	74	31	60	48	34	247
Entre 31 y 40 años (Total)		277	170	202	89	62	800
Entre 41 y 50 años (Total)		112	149	114	33	39	447
Entre 51 y 60 años (Total)		59	67	27	8	8	169
Mayores a 61 años (Total)		9	7	4	0	1	21
Porcentaje menores de 30 años (Total)	Porcentaje	14%	7%	14,7%	27%	23,6%	14,7%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Total)		52%	40%	59,6%	50%	43,1%	47,5%
Porcentaje entre 41 y 50 años (Total)		21%	35%	28%	19%	27,1%	26,5%
Porcentaje entre 51 y 60 años (Total)		11%	16%	6,6%	4%	5,6%	10%
Porcentaje mayores a 61 años (Total)		2%	2%	1%	0%	0,7%	1,2%

Diversidad	Unidad	2018					GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	
Número de mujeres en cargos directivos	Número	19	12	13	4	4	52
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Porcentaje	31,7%	31,6%	34,2%	22,2%	14,3%	28,6%
Número de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Número	15	7	11	2	4	39
Porcentaje de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Porcentaje	34,1%	30,4%	37,9%	15,4%	19,0%	30%
Número de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Número	4	4	2	2	0	12
Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Porcentaje	25,0%	22,2%	22,2%	40,0%	0,0%	23,1%

2019								
Indicadores laborales generales	Unidad	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	GRUPO EMPRESARIAL
Mujeres	Número	256	112	98	47	39	46	597
Hombres		339	335	279	99	108	182	1342
Número total de colaboradores		595	447	377	146	147	228	1940
Porcentaje de mujeres	Porcentaje	43,0%	25,1%	26,0%	32,2%	26,5%	20,2%	30,8%
Porcentaje de hombres		57,0%	74,9%	74,0%	67,8%	73,5%	79,8%	69,2%
Notas								
• Los datos presentados para el año 2019 en Electro Dunas solo contemplan colaboradores para Electro Dunas S.A.A. No se incluyen datos de Perú Power Company S.R.L (377 colaboradores) ni Cantalloc S.R.L • El número de total de colaboradores del Grupo Empresarial cubre las compañías que durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió así: • 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99.96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.; • 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L. • 100% de la participación accionaria de CANTALLOC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de CANTALLOC S.R.L.								

Colaboradores por tipo de contrato	Unidad	2019				
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número de hombres con contrato a término indefinido	Número	187	333	238	81	95
Número de mujeres con contrato a término indefinido	Número	147	106	75	35	32
Número de colaboradores a término indefinido	Número	334	439	313	116	127
Número hombres con contrato a término fijo	Número	152	2	41	18	12
Número mujeres con contrato a término fijo	Número	109	6	23	12	7
Número de colaboradores a término fijo	Número	261	8	64	30	19
Nota: no hay información desglosada por tipo de contrato para Electo Dunas						

Empleados en la organización por categoría laboral	Unidad	2019					ELECTRODUNAS	GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA		
Alta Gerencia (Mujeres)	Número	5	7	3	1	1	No disponible	17
Alta Gerencia (Hombres))		12	9	5	0	7		33
Alta Gerencia (Total)		17	16	8	1	8	9	59
Gerencia Media (Mujeres)		39	13	10	3	8	No disponible	73
Gerencia Media (Hombres)		52	27	20	8	15		122
Gerencia Media (Total)		91	40	30	11	23	28	223
Asesor (Mujeres)		94	1	16	8	0	No disponible	119
Asesor (Hombres)		164	7	40	19	0		230
Asesor (Total)		258	8	56	27	0	28	377
Profesional (Mujeres)		88	68	53	27	10	No disponible	246
Profesional (Hombres)		74	126	192	38	34		464
Profesional (Total)		162	194	245	65	44	55	765
Soporte/apoyo (Mujeres)		30	23	16	8	22	No disponible	99
Soporte/apoyo (Hombres)		37	166	22	34	51		310
Soporte/apoyo (Total)		67	189	38	42	72	108	516
TOTAL		595	447	377	146	148	228	1940
Porcentaje Alta Gerencia (Mujeres)	Porcentaje	0,8%	1,6%	0,8%	0,7%	0,7%	No disponible	
Porcentaje Alta Gerencia (Hombres)		2,0%	2,0%	1,3%	0,0%	4,8%		
Porcentaje Alta Gerencia (Total)		2,9%	3,6%	2,1%	0,7%	5,4%	3,9%	3%
Porcentaje Gerencia Media (Mujeres)		6,6%	2,9%	2,7%	2,1%	5,4%	No disponible	
Porcentaje Gerencia Media (Hombres)		8,7%	6,0%	5,3%	5,5%	10,2%		
Porcentaje Gerencia Media (Total)		15,3%	8,9%	8,0%	7,5%	15,6%	12,3%	11,5%
Porcentaje Asesor (Mujeres)		15,8%	0,2%	4,2%	5,5%	0,0%	No disponible	
Porcentaje Asesor (Hombres)		27,6%	1,6%	10,6%	13,0%	0,0%		
Porcentaje Asesor (Total)		43,4%	1,8%	14,9%	18,5%	0,0%	12,3%	19,4%
Porcentaje Profesional (Mujeres)		14,8%	15,2%	14,1%	18,5%	6,8%	No disponible	
Porcentaje Profesional (Hombres)		12,4%	28,2%	50,9%	26,0%	23,1%		
Porcentaje Profesional (Total)		27,2%	43,4%	65,0%	44,5%	29,9%	24,1%	39,4%
Porcentaje Soporte/apoyo (Mujeres)		5,0%	5,1%	4,2%	5,5%	15,0%	No disponible	
Porcentaje Soporte/apoyo (Hombres)		6,2%	37,1%	5,8%	23,3%	34,7%		
Porcentaje Soporte/apoyo (Total)		11,3%	42,3%	10,1%	28,8%	49,7%	47,4%	26,6%

Empleados en la organización por edad	Unidad	2019					ELECTRODUNAS	GRUPO EMPRESARIAL
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA		
Menores de 30 años (Mujeres)	Número	38	12	25	14	16	No disponible	
Menores de 30 años (Hombres)		33	13	45	25	16		
Menores de 30 años (Total)		71	25	70	39	32	34	271
Entre 31 y 40 años (Mujeres)		144	42	42	28	20	No disponible	
Entre 31 y 40 años (Hombres)		169	114	140	46	50		
Entre 31 y 40 años (Total)		313	156	182	74	70	56	851
Entre 41 y 50 años (Mujeres)		48	43	26	5	3	No disponible	
Entre 41 y 50 años (Hombres)		86	128	77	19	32		
Entre 41 y 50 años (Total)		134	171	103	24	35	46	513
Entre 51 y 60 años (Mujeres)		23	12	4	0	0	No disponible	
Entre 51 y 60 años (Hombres)		41	70	14	8	7		
Entre 51 y 60 años (Total)		64	82	18	8	7	56	235
Mayores a 61 años (Mujeres)		3	3	1	0	0	No disponible	
Mayores a 61 años (Hombres)		10	10	3	1	3		
Mayores a 61 años (Total)		13	13	4	1	3	36	70
Porcentaje menores de 30 años (Mujeres)	Porcentaje	6,4%	2,7%	6,6%	9,6%	10,9%	No disponible	
Porcentaje menores de 30 años (Hombres)		5,5%	2,9%	11,9%	17,1%	10,9%		
Porcentaje menores de 30 años (Total)		11,9%	5,6%	18,6%	26,7%	21,8%	14,9%	14%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Mujeres)		24,2%	9,4%	11,1%	19,2%	13,6%	No disponible	
Porcentaje entre 31 y 40 años (Hombres)		28,4%	25,2%	37,1%	31,5%	34,0%		
Porcentaje entre 31 y 40 años (Total)		52,6%	34,9%	48,3%	50,7%	47,6%	24,6%	43,9%
Porcentaje entre 41 y 50 años (Mujeres)		8,1%	9,6%	6,9%	3,4%	2,0%	No disponible	
Porcentaje entre 41 y 50 años (Hombres)		14,5%	28,6%	20,4%	13,0%	21,8%		
Porcentaje entre 41 y 50 años (Total)		22,5%	38,3%	27,3%	16,4%	23,8%	20,2%	26,5%
Porcentaje entre 51 y 60 años (Mujeres)		3,9%	2,7%	1,1%	0,0%	0,0%	No disponible	
Porcentaje entre 51 y 60 años (Hombres)		6,9%	15,7%	3,7%	5,5%	4,8%		
Porcentaje entre 51 y 60 años (Total)		10,8%	18,3%	4,8%	5,5%	4,8%	24,6%	12,1%
Porcentaje mayores a 61 años (Mujeres)		0,5%	0,7%	0,3%	0,0%	0,0%	No disponible	
Porcentaje mayores a 61 años (Hombres)		1,7%	2,2%	0,8%	0,7%	2,0%		
Porcentaje mayores a 61 años (Total)		2,2%	2,9%	1,1%	0,7%	2,0%	15,8%	3,6%

(102-41) Acuerdos de negociación colectiva

Empleados cubiertos por convenios colectivos	2017				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos	156	355	23	No tienen convenios colectivos	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	28,4%	83,9%	5,9%		

Empleados cubiertos por convenios colectivos	2018				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos	152	317	20	No tienen convenios colectivos	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	28,6%	74,8%	4,9%		

Empleados cubiertos por convenios colectivos	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Número total de empleados cubiertos por convenios colectivos	153	317	17	No tienen convenios colectivos		69
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	26%	71%	5%			30%

(202-2) Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	2017				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de altos ejecutivos	17	31	10	6	1
Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local	16	16	8	2	0
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	94%	52%	80%	33%	0%
Indique qué entiende la organización por "local" (ejm. Departamento, país, región, etc)	Grupo de Energía, Cálidda, Contugas y Trecca local significa país. En TGI local significa región dentro de Colombia				

Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	2018				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de altos ejecutivos	16	40	9	5	7
Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local	15	14	9	2	3
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	94%	35%	100%	40%	43%
Indique qué entiende la organización por "local" (ejm. Departamento, país, región, etc)	Grupo de Energía, Cálidda, Contugas y Trecca local significa país. En TGI local significa región dentro de Colombia				

Directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	2019				
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
Número total de altos ejecutivos	17	56	8	1	7
Indique el número de directivos procedentes de la comunidad local	16	49	6	0	4
Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	94%	88%	75%	0%	57%
Indique qué entiende la organización por "local" (ejm. Departamento, país, región, etc)	Grupo de Energía, Cálidda, Contugas y Trecca local significa país. En TGI local significa región dentro de Colombia				

(401-1) Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
(102-48) Se reexpresa información de rotación de empleados de TGI de los años 2017 y 2018 por ajuste en la consolidación de datos

2017						
Rotación de empleados	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Número total de retiros	102	23	26	38	15	203
Tasa de rotación de personal	19%	5%	7%	21%	13%	12%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	8%	3%	3%	8%	6%	6%
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0	0	10	7	2	19
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	36	1	2	15	0	54
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	46	14	13	14	7	94
Número de colaboradores despedidos	20	8	1	1	6	36
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0%	0%	38%	18%	13%	9%
Porcentaje de retiros voluntarios	45%	61%	50%	37%	47%	46%

2017				
Rotación de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS
Menores de 30 años	18	0	3	13
Entre 31 y 40 años	46	6	13	20
Entre 41 y 50 años	28	9	9	5
Entre 51 y 60 años	10	7	1	0
Mayores a 61 años	0	1	0	0
Femenino	46	8	10	14
Masculino	56	15	16	24

2017				
Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS
Menores de 30 años	18%	0%	12%	34%
Entre 31 y 40 años	45%	26,1%	50%	53%
Entre 41 y 50 años	27%	39,1%	35%	13%
Entre 51 y 60 años	10%	30,4%	4%	0%
Mayores a 61 años	0%	4,3%	0%	0%
Femenino	45%	35%	38%	37%
Masculino	55%	65%	62%	63%

2018						
Rotación de empleados	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Número total de retiros	147	18	39	29	26	259
Tasa de rotación de personal	28%	4%	10%	16%	18%	15%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	9%	2%	4%	3%	5%	5%
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0	0	17	10	3	30
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	73	1	5	12	0	91
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	47	11	15	6	7	86
Número de colaboradores despedidos	27	6	2	1	16	52
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0%	0%	44%	34%	12%	12%
Porcentaje de retiros voluntarios	32%	61%	38%	21%	27%	33%

2018						
Rotación de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Menores de 30 años	32	2	10	11	2	57
Entre 31 y 40 años	64	10	13	11	11	109
Entre 41 y 50 años	35	3	10	6	9	63
Entre 51 y 60 años	13	2	6	1	3	25
Mayores a 61 años	3	1	0	0	1	5
Femenino	61	6	19	8	11	105
Masculino	86	12	20	21	15	154

2018						
Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Menores de 30 años	22%	11,1%	26%	38%	8%	22%
Entre 31 y 40 años	44%	55,6%	33%	38%	42%	42%
Entre 41 y 50 años	24%	16,7%	26%	21%	35%	24%
Entre 51 y 60 años	9%	11,1%	15%	3%	12%	10%
Mayores a 61 años	2%	5,6%	0%	0%	4%	2%
Femenino	41%	33%	49%	28%	42%	41%
Masculino	59%	67%	51%	72%	58%	59%

2018						
Número de contrataciones por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
TOTAL	100	19	51	27	53	250
Menores de 30 años	22	4	25	9	20	80
Entre 31 y 40 años	47	8	15	17	20	107
Entre 41 y 50 años	25	5	9	0	10	49
Entre 51 y 60 años	5	2	2	1	2	12
Mayores a 61 años	1	0	0	0	1	2
Femenino	45	5	23	8	17	98
Masculino	55	14	28	19	36	152

2018						
Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	GRUPO EMPRESARIAL
Menores de 30 años	22%	21%	49%	33%	38%	32%
Entre 31 y 40 años	47%	42%	29%	63%	38%	42%
Entre 41 y 50 años	25%	26%	18%	0%	19%	20%
Entre 51 y 60 años	5%	11%	4%	4%	4%	5%
Mayores a 61 años	1%	0%	0%	0%	2%	1%
Femenino	45%	26%	45%	30%	32%	39%
Masculino	55%	74%	55%	70%	68%	61%

Rotación de empleados	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Número total de retiros	86	33	89	52	25	17	302
Tasa de rotación de personal	14%	7%	24%	36%	17%	7%	16%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	0%	3%	5%	10%	5%	No disponible	No disponible
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	8	0	58	8	4		78
Número de colaboradores fallecidos	0	1	0	0	0		1
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	25	1	1	10	3		40
Número de colaboradores con traslados entre empresas	1	0	0	0	0		1
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	43	15	18	15	8		99
Número de colaboradores despedidos	9	16	8	19	10		62
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	9%	0%	65%	15%	16%		No disponible
Porcentaje de retiros voluntarios	50%	39%	20%	29%	32%		No disponible

Rotación de personal, distribuida por edad y género	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Menores de 30 años	12	1	25	10	5	7	60
Entre 31 y 40 años	41	12	42	27	8	6	136
Entre 41 y 50 años	24	14	15	13	12		78
Entre 51 y 60 años	7	5	7	2	0	4	25
Mayores a 61 años	2	1	0	0	0		3
Femenino	41	12	38	13	9	5	118
Masculino	45	21	51	39	16	12	184

Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Menores de 30 años	14%	3%	28%	19%	20%	41%	20%
Entre 31 y 40 años	48%	36,4%	47%	52%	32%	35%	45%
Entre 41 y 50 años	28%	42,4%	17%	25%	48%	0%	26%
Entre 51 y 60 años	8%	15,2%	8%	4%	0%	24%	8%
Mayores a 61 años	2%	3%	0%	0%	0%	0%	1%
Femenino	48%	36%	43%	25%	36%	29%	39%
Masculino	52%	64%	57%	75%	64%	71%	61%

Número de contrataciones por edad	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
TOTAL	136	56	48	18	25	8	291
Menores de 30 años	27	12	30	8	6	3	86
Entre 31 y 40 años	67	16	13	6	15	4	121
Entre 41 y 50 años	31	22	5	3	4		65
Entre 51 y 60 años	9	6	0	1	0	1	17
Mayores a 61 años	2	0	0	0	0		2
Femenino	71	28	20	10	12	3	144
Masculino	61	28	28	8	13	5	143

Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género	2019						GRUPO EMPRESARIAL
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	
Menores de 30 años	20%	21%	63%	44%	24%	38%	30%
Entre 31 y 40 años	49%	29%	27%	33%	60%	50%	42%
Entre 41 y 50 años	23%	39%	10%	17%	16%	0%	22%
Entre 51 y 60 años	7%	11%	0%	6%	0%	13%	6%
Mayores a 61 años	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Femenino	52%	50%	42%	56%	48%	38%	49,48%
Masculino	45%	50%	58%	44%	52%	63%	49,14%

(401-2) Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Seguridad social	X	X	X	X	X	X
Fondo de pensiones	X	X	X	X	X	X
Otras (Fondo de Cesantías Primas de Servicio)	X	Fondo de cesantías, prima de servicio, vacaciones	Seguro de vida			

Prestaciones sociales voluntarias para los empleados a jornada completa	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Seguro de vida	X	X	X	X	X	X
Seguro médico	X	X	X	X		X
Seguro de accidentes	X		X	X	X	X
Auxilios para la salud	X		X			
Auxilio para matrimonio		X				
Auxilio de alimentación	X	X	X			
Prima de vacaciones		X				
Jornadas flexibles	X	X	X			
Patrocinio para estudio	X					
Otras	Bonificación por resultados	Bonificación por resultados	Gratificaciones en Julio y diciembre, Canasta navideña en diciembre, Bono por quinquenio, utilidades bono por desempeño, 4 días libres.	Bono por desempeño	Bonificación por resultados	

(401-3) Permiso parental

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	2019													
	GEB		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS		TRECSEA		ELECTRO DUNAS		GRUPO EMPRESARIAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	6	15	12	5	11	5	11	4	0	2	8	0	48	31
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	6	15	12	5	11	5	11	4	0	2	8	0	48	31
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	6	15	12	5	11	5	11	4	0	1	8	0	48	30
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	6	15	12	5	11	5	8	3	0	0	No disponible	No disponible	37	28
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	No aplica	50%	100%	No aplica	100%	97%
Tasa de retención	100%	100%	100%	100%	100%	100%	73%	75%		0%	No disponible		77%	90%

(404-1) Media de horas de formación al año por empleado

(102-48) Se reexpresa información de formación de empleados de TGI de los años 2017 y 2018 por ajustes en la consolidación de la información

2017					
Empleados formados	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSEA
Número de horas de formación por género (femenino)	4.565,5	2.859	4.507	955	368
Número de horas de formación por género (masculino)	7.044,5	7.586	11.591	2.469	1.230
Promedio de horas de formación por género (femenino)	20,6	29,5	5,5	19	13,6
Promedio de horas de formación por género (masculino)	21,2	23,1	6,2	19	13,7
Promedio horas de formación por empleado	21,6	24,5	6,2	19	13,7

2018					
Empleados formados	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSEA
Número de horas de formación por género (femenino)	3845	5630,5	3470,5	2145	542
Número de horas de formación por género (masculino)	5861	9668,5	12256,3	7033	2950
Promedio de horas de formación por género (femenino)	17,4	58,7	31,3	42,9	16,4
Promedio de horas de formación por género (masculino)	18,8	29,7	41,1	54,9	26,6
Promedio horas de formación por empleado	18,2	34,1	38,5	51,6	24,3
Promedio de horas anuales de capacitación para la Alta Gerencia	33,1	25,1	1,7	153,6	53
Promedio de horas anuales de capacitación para la Gerencia Media	32,9	149,3	3,3	90,2	43
Promedio de horas anuales de capacitación para asesores	21,3	694,1	3,6	35	-
Promedio de horas anuales de capacitación para profesionales	11,7	23,4	3,1	53,8	20,4
Promedio de horas anuales de capacitación para soporte/apoyo	7,5	17,5	3,2	40,4	18,6

2019					
Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSEA
Alta Gerencia (Mujeres)	270	387	162	-	16
Alta Gerencia (Hombres)	437	676	222	16	112
Alta Gerencia (Total)	707	1.063	384	16	128
Gerencia Media (Mujeres)	3.555	617	335	-	49
Gerencia Media (Hombres)	4.017	693	825	66	38
Gerencia Media (Total)	7.572	1.310	1160	66	86,75
Asesor (Mujeres)	7.443	694	339	416	-
Asesor (Hombres)	11.170	2422	1.481	970	-
Asesor (Total)	18.613	3.116	1.819,7	1386	0
Profesional (Mujeres)	3.008	3.788	1.004	662	134
Profesional (Hombres)	2.320	3.386	5.286	1.232	190
Profesional (Total)	5.328	7.174	6.289,8	1894	323,77
Soporte/apoyo (Mujeres)	766	94	334	134	25
Soporte/apoyo (Hombres)	1.106	4.653	430	528	36
Soporte/apoyo (Total)	1.872	4.747	763,5	662	60,89
Horas totales de formación en el último año	34.092	17.410	10.416,5	4.024	599,41
Promedio de horas de formación Alta Gerencia (Mujeres)	54	55,3	54	-	16
Promedio de horas de formación Alta Gerencia (Hombres)	40	75,1	44,3	-	16
Promedio de horas de formación Gerencia Media (Mujeres)	91	47,5	33,5	-	6,1
Promedio de horas de formación Gerencia Media (Hombres)	77	25,7	41,3	8,3	2,5
Promedio de horas de formación Asesor (Mujeres)	79	694	21,2	52	-
Promedio de horas de formación Asesor (Hombres)	68	346	37	51,1	-
Promedio de horas de formación Profesional (Mujeres)	35	55,7	18,9	24,5	13,4
Promedio de horas de formación Profesional (Hombres)	31	26,9	27,5	32,4	5,6
Promedio de horas de formación Soporte/apoyo (Mujeres)	25	4,1	20,9	16,8	1,1
Promedio de horas de formación Soporte/apoyo (Hombres)	30	28	19,5	15,5	0,7
Número de horas de formación por género (femenino)	15.042	5.580	2.173,7	1.212	223,4
Número de horas de formación por género (masculino)	19.050	11.830	8.242,8	2.812	376
Promedio de horas de formación por género (femenino)	59	49,8	22,18	25,79	5,7
Promedio de horas de formación por género (masculino)	56	35,3	29,54	28,40	3,5
Promedio de horas de formación	6.818,4	3.482	2.083,3	804,8	119,9
Promedio horas de formación por empleado	57,3	38,9	27,6	27,6	4,1

(404-3) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad	GEB		2018		CÁLIDDA		CONTUGAS		TRECSEA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Gerencia	91%	100%	100%		100%	100%			100%	
Gerencia Media	85%	77%			79%				100%	
Asesor	90%	91%			92%				No aplica	
Profesional	90%	84%			97%				97%	
Soporte/apoyo	83%	90%			95%				95%	

Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúa con regularidad	GEB		2019		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS		TRECSEA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Gerencia	100%	100%	86%	89%	67%	100%	No disponible	No aplica	No disponible	100%		
Gerencia Media	95%	100%	100%	100%	100%	85%	67%	88%	100%	93%		
Asesor	100%	100%	100%	100%	94%	95%	100%	89%	No aplica	No aplica		
Profesional	100%	100%	87%	99%	77%	91%	81%	97%	90%	94%		
Soporte/apoyo	100%	100%	100%	99%	88%	91%	100%	100%	91%	98%		

(405-1) Diversidad en órganos de gobierno y empleados

(Propio) Diversidad

Personas pertenecientes a un órgano de gobierno	GEB		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS		TRECSEA		ELECTRO DUNAS	
	Miembros de Junta Directiva	Porcentaje	Miembros de Junta Directiva	Porcentaje	Miembros de Junta Directiva	Porcentaje	Miembros de Junta Directiva	Porcentaje	Miembros de Junta Directiva	Porcentaje	Miembros de Junta Directiva	Porcentaje
Hombres	6	66,7%	6	85,7%	5	71,4%	6	85,7%	4	80%	4	80%
Mujeres	3	33,3%	1	14,3%	2	28,6%	1	14,3%	1	20%	1	20%
Menores de 30 años	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 30 y 40 años	0	0%	1	14,3%	0	0,0%	1	14,3%	1	20%	0	0%
Entre 40 y 50 años	1	11,1%	3	42,9%	1	14,3%	2	28,6%	1	20%	2	40%
Mayores de 50 años	8	88,9%	3	42,9%	5	71,4%	4	57,1%	3	60%	3	60%
Personas pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables en los órganos de gobierno	6	66,7%	4	57,1%	2	28,6%	2	28,6%	2	40%	1	20%
Nacionalidades	1	11,1%	3	50%	2	28,6%	2	28,6%	2	40%	2	40%

(405-2) Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

(102-48) Se re expresa información de ratio del salario base de mujeres frente a hombres de empleados de TGI con respecto a los años 2017 y 2018 por ajustes en la consolidación de datos

Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo	GEB			TGI			CÁLIDDA			CONTUGAS		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Alta Gerencia	0,99	0,95	0,92	1,17	1,13	0,97	1,20	1,23	0,74	1,33	1,15	0,00
Gerencia Media	1,05	0,94	0,95	1,05	0,72	1,12	1,05	1,09	0,91	7,95	6,22	0,96
Asesor	1,03	1,05	1,01	1,33	1,00	1,00	1,01	0,99	0,99	1,30	1,17	0,86
Profesional	0,93	0,92	0,89	0,77	0,86	0,93	0,99	1,42	0,91	1,32	1,08	0,93
Soporte/apoyo	1,41	0,95	0,93	0,86	0,82	0,84	0,94	0,44	1,24	1,08	1,02	0,89

(EU15) Población próxima a pensionarse

Categoría profesional	GEB		TGI		CÁLIDDA		CONTUGAS	
	En 5 años	En 10 años	En 5 años	En 10 años	En 5 años	En 10 años	En 5 años	En 10 años
Alta Gerencia	3	3	0	2	0	0	0	0
Gerencia Media	8	11	8	15	0	0	0	0
Asesor	10	12	3	4	0	0	1	0
Profesional	3	7	12	22	0	0	0	0
Soporte/apoyo	7	5	17	43	1	3	0	2

(Propio) Porcentaje de cargos ocupados por mujeres

Diversidad	Unidad	2019				
		GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSEA
Número de mujeres en cargos directivos	Número	44	20	13	4	9
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Porcentaje	40,7%	35,7%	34,2%	33,3%	29%
Número de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Número	39	13	10	3	8
Porcentaje de mujeres en <i>junior management positions</i> (primer nivel gerencial)	Porcentaje	42,9%	40%	33,3%	27,3%	34,8%
Número de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Número	5	7	3	1	1
Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	Porcentaje	29,4%	43,8%	37,5%	100%	12,5%

Seguridad y salud en el trabajo

(403-1) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

(403-9) Lesiones por accidente laboral

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	GEB
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Ley 1562 de 2012. Decreto 1072 de 2015. Resolución 0312 de 2019. Resolución 5018 de 2019. Entre otros requisitos normativos.
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	OHSAS 18001 Versión 2007 Estándares de trabajo seguro para: 1. Trabajo en alturas. 2. Izaje de cargas. 3. Seguridad Vial. 4. Riesgo eléctrico. Programas de vigilancia epidemiológico en: 1. Biomecánico. 2. Psicosocial. Clasificación de Accidentes de trabajo bajo la norma OHSAS 300 del departamento de Labor de EEUU. Modelo VISIÓN ZERO (Asociación Internacional del Seguridad Social).
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	Alcance de los trabajadores: 1. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. 3. Informar oportunamente a SST acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. 4. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación. 5. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 6. Procurar el cuidado integral de su salud. Lugares Cubiertos por el SG-SST 1. Todas las sedes Administrativas a nivel nacional. 2. Activos en operación. 3. Proyectos de construcción en transmisión y otros. Actividades del SG-SST 1. Inducción y reinducción en la cual se explican los riesgos asociados a las actividades que se ejecutan tanto en la parte administrativa como en campo. 2. Conmemoración del día mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. Semana del cuidado. 4. Socialización de estándares de trabajo seguro. 5. Inspección ergonómica preventiva de puestos de trabajo. 6. Entrenamientos para el desarrollo de tareas de alto riesgo. 7. Intervención individual a los colaboradores con niveles de estrés altos y muy alto. 8. Acercamiento de adaptación al trabajo con colaboradoras que regresan de licencia de maternidad. 9. Formación a comités de Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo normal de sus funciones. 10. Investigación de accidentes de Trabajo e incidentes de alto potencial. 11. Seguimiento a contratistas.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	TGI
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Colombia como país miembro de la Comunidad Andina de Naciones - CAN, adoptó la Decisión 584 de 2004, y la Resolución 957 de 2005, en donde se consagran directrices y políticas para implementar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el año 2019 se establecen en la Resolución 0312 se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes; que estaban expresados en la anterior Resolución 1111 del 2017 que establecían los Estándares Mínimos en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Riesgos Laborales para los empleadores y contratantes, TGI SA ESP adopta estos estándares en el proceso de mejora continua de su sistema; sin hacer a un lado el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de trabajo.
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Mediante Directriz de Presidencia N° 013 se reglamentó la Política de Salud, Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente con 10 compromisos enmarcadas hacia la meta de cero accidentes, ningún daño a las personas, a los activos y ni al medio ambiente. Desde el PEC Planeación Estratégica Corporativa de 2019, el SG-SST se gestiona desde el Proceso P3: Consolidar una estrategia de Desarrollo Sostenible y fortalecer el Gobierno Corporativo. Así mismo, por medio de los comités de Desarrollo sostenible y de seguridad que responden a los criterios de cumplimiento legal, soporte a la gestión y seguimiento de temas en SST. A través de la matriz legal, que es un documento donde se compilación los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, para atender los lineamientos normativos y técnicos para el desarrollo del SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida en que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. Por medio del Manual HSEQ y Social para contratistas M-ASI-002, el cual es un documentos contractual que establecer los requisitos que deben cumplir las Empresas Contratistas y Subcontratistas de TGI SA ESP; en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Social, Ambiental y Energética y de la Calidad, durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato. Estándares internacionales como normas ISO, OSHA 18001.
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST es liderado por la alta dirección y es implementado con la participación de los colaboradores y los grupos de interés de TGI SA ESP, proporcionándole fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de la seguridad y la salud. El alcance de la implementación del SG-SST es en el diseño, construcción, operación y mantenimiento de la infraestructura de transporte buscando garantizar su funcionamiento seguro y sin riesgos para la Seguridad, la Salud y el Medio Ambiente; en otras palabras todos los trabajadores directos, indirectos, contratistas y grupos de interés están involucrados en la gestión y ejecución del SG-SST.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	CÁLIDDA
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	• Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. • Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. • Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. • Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente. • Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18° de la Ley 29783 y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	CÁLIDDA
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Reglamento Nacional de Edificaciones, Normas de Seguridad en la Construcción, G-50. Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación, aprobadas mediante Resolución Suprema N° 021-83-TR. Reglamento de Seguridad para las actividades de hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2007-EM. Procedimiento para el reporte y estadísticas en materia de emergencias y enfermedades profesionales en las actividades del subsector hidrocarburos, aprobado mediante Resolución OSINERGMIN N° 172-2009-OS/CD. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Ley N° 29783. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ley 29783, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Ley N° 30220 Modificatoria de ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Reglamento de los Comités de Seguridad e Higiene Industrial, aprobado mediante Resolución Directoral N° 1472-72-IC-DGI. Listado de enfermedades profesionales, establecida mediante la Norma Técnica de Salud NTS N° 068-MINSA/DGSP V.1. Ley que establece la obligación de elaborar y presentar planes de emergencia, Ley N° 28851. Decreto Supremo N° 023-2018-EM Decreto Supremo que modifica el Reglamento de Protección Ambiental en las actividades de Hidrocarburos. Reglamento de Seguridad para el Almacenamiento de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-93-EM. Reglamento de Seguridad para el Transporte de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 026-94-EM. Reglamento de Comercialización de Combustibles Líquidos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 030-98-EM. Ley Nacional del Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado mediante Ley N° 28256. Reglamento Nacional de Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2008-MTC. Formato de Hoja de Resumen de Seguridad en el Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, D.S. 2613-2013-MTC/15. Reglamento Nacional de Vehículos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 058-2003-MTC. Reglamento Nacional de Tránsito, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2009-MTC. NTP 399.010-1. Señales de Seguridad. NTP 350.043-1. Extintores portátiles. Documentos Técnico, protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes médicos obligatorios por actividad RM N° 312-2011 / MINSA. Norma Básica de ergonomía RM-375-2008 TR. Resolución ministerial N° 050-2013-TR "Aprobar los formatos referenciales de información mínima para los registros obligatorios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo". Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar. Resolución ministerial - modifica protocolos de EMO 571-2014 MINSA (art. 6.7.2 "de la permanencia del Médico en Salud Ocupacional". DS- 006 - 2014 TR modificatoria al reglamento DS 005 2012 TR (art. 27, 28 y 101). DS -012 - 2014 TR modificatoria al reglamento DS 005 2012 TR (art. 110 modificación de formularios 01 y 02). Resolución ministerial RM 087 2015 PCM realización de simulacros. Ley N° 28048, "Ley de protección de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto", del 08-07-2003. Decreto Supremo N° 009-2004-TR, "Reglamento de la Ley de Protección de la Mujer Gestante", del 20-07-2004. Manual de construcción elaborado por la SUNAFIL. Norma OSHAS 29 CFR 1926. Decreto supremo N° 011-2019-TR, "Reglamento de Seguridad y salud en el Trabajo para el Sector Construcción". Norma OHSAS 18001. OSHA Standards.
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	El alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica en todos los procesos de Cálidda que se ejecutan en las oficinas administrativas (sede principal San Borja y centros de servicio al cliente), centros operativos del Sistema de Distribución de Gas Natural (cámara de válvulas, City Gates y estaciones), nuevos proyectos y a los servicios ejecutados por las contratistas y proveedores como la construcción de redes, mantenimiento, servicios generales, etc.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	CONTUGAS
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Ley 29783 Seguridad y salud en el trabajo. Decreto Supremo 005-2012-TR Reglamento de la ley. Decreto Supremo 006-2014-TR Modificatoria reglamento de la ley. Decreto Supremo 012-2014-TR Registro único de información sobre accidentes. Resolución ministerial 050-2013-TR Registros obligatorios. Decreto Supremo 014-2013-TR Reglamento de registro de auditores. Decreto Supremo 003-98-SA . Resolución ministerial 021-2016-MINSA. Decreto Supremo 003-98-SA Normas SCTR. Decreto Supremo 016-2009-MTC Reglamento nacional tránsito. Ley 26842 Ley general de Salud. Resolución ministerial 510-2005/MINSA Aprueban manual salud ocupacional. Resolución directoral 312-2011-MINSA Protocolo EMO. Resolución ministerial 375-2008-TR Ergonomía. Resolución ministerial 480-2008/MINSA Normas técnicas enfermedades ocupacionales. Ley 29973 Ley general PCD. Entre otras mapeadas en la matriz legal SST.
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Compromiso principal de la política SGI de Contugas: - La provisión de ambientes seguros y saludables para la prevención de lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo, a través de la eliminación de los peligros y reducción de riesgos ocupacionales, promoviendo una cultura del autocuidado y la prevención. - El cumplimiento de las normas legales vigentes aplicables y otros requisitos voluntarios suscritos. - La participación y consulta de los trabajadores o sus representantes y de sus grupos de interés.
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de CTG tiene alcance a la totalidad de trabajadores de CTG y contratistas, así como también tiene alcance a los lugares en donde se desarrollen las actividades laborales pudiendo ser: instalaciones del SDGN, frentes de obra en la vía pública y predios privados.

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	TRECSA
¿Cuáles son los requerimientos legales a los que se da cumplimiento por medio de la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	Acuerdo Gubernativo 229-2014. Reforma 33-2016. Acuerdo Ministerial 23-2017. NRD2.
¿Qué directrices o estándares se han tomado en consideración para poner en marcha el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo?	OSHA, OHSAS 18001, NFPA.
Describe el alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.	El alcance es para todo el Personal Trecca y Contratista, en todas las actividades realizadas en proyectos en ejecución o actividades de operación y mantenimiento.

(403-2) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes **(403-2)** Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(403-9) Lesiones por accidente laboral

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	GEB
Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	Para esquematizar y resumir los peligros y evaluar los riesgos se aplica como herramienta la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de establecer las acciones preventivas y correctivas que propendan por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con base en la metodología de la Guía Técnica Colombiana 045 Versión 2012.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	GEB
Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Todos los colaboradores, contratistas o subcontratistas podrán tener acceso al Formato “Reporte de actos y condiciones inseguras y auto reporte de condiciones en salud”, y así evidenciar las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo, dando cumplimiento a su responsabilidad en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el formato se deberá especificar el reporte a generar así: 1. Reporte de actos inseguros: Identificación de situaciones peligrosas relacionadas con la persona. 2. Reporte de condiciones inseguras: Identificación de situaciones peligrosas relacionadas con el ambiente de trabajo. 3. Auto reporte de condiciones de salud: Informar formalmente a la empresa acerca de una sintomatología. Cada uno de los reportes deberá ser entregado al área de seguridad y salud en el trabajo respectivo, quien será el encargado de realizar el seguimiento de los planes de acción para cada caso.
Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	En el marco del atributo superior ¡Primero la Vida! Nuestra política de sostenibilidad el primer compromiso de la alta dirección es proteger la seguridad y salud de Todos los colaboradores. Además los colaboradores pueden acudir al comité de convivencia laboral o denunciar ante el canal ético las posibles represalias que hayan sido tomadas derivadas de rehusarse a trabajar en condiciones inseguras.
Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	Se cuenta con un procedimiento de investigación de incidentes y accidentes de Trabajo, en el cual se hace partícipe comité de investigación al trabajador accidentado, un miembro del COPASST, el supervisor del área y un representante del área SST, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, donde se establecen las causas inmediatas y la causa raíz y se establecen las medidas de control de acuerdo a la jerarquía de controles.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	TGI
Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	Al interior de la empresa, el análisis de riesgos está orientado al bienestar de los trabajadores y sus condiciones laborales; el cual se busca minimizar los riesgos en el desempeño de actividades tanto administrativas como las relacionadas al core del negocio; para lograr un resultado de cero accidentes ni fatalidades laborales. Al exterior de la empresa, el análisis de riesgos está enfocado en el desempeño de emplear buenas prácticas de la industria: frente al medio ambiente, trabajo con comunidades, integridad de nuestros activos, buscando implementar controles para la seguridad del diseño e infraestructura, evitando daños en los procesos. En análisis de riesgos de SST tiene dos visiones: un enfoque hacia las personas y hacia los procesos, garantizando confiabilidad de los mismos, para trabajar bajo seguridad. TGI SA ESP cuenta con un procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles P-ASI-013, el cual se encuentra disponible y de fácil acceso de consulta para todos los colaboradores en la herramienta ISOLUCION; y es socializado o divulgado por lo menos 1 vez al año, a través de inducciones o reinducciones. El producto de este procedimiento es la Matriz de riesgos y peligros que cada centro de trabajo tiene (distritos, estaciones de compresión y administrativa), donde se visualiza todos los riesgos y controles operacionales que existen en cada centro de trabajo; esta matriz es actualizada de acuerdo a los riesgos, valoración, accidentes presentados, nuevos controles, que la empresa defina. Los profesionales HS de cada centro de trabajo son los responsables de actualizar la matriz, de socializarla a los demás colaboradores. Considerando la vigente legislación en SST, en el 2019, TGI SA ESP realizo un cambio en la metodología de valoración de riesgos tomando la GTC 45 como nueva metodología, y a su vez realizo toda la gestión para su implementación.
Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Los colaboradores y trabajadores de las empresas contratistas tienen un mecanismos de reporte de actos y condiciones inseguras llamada Tarjeta de Observación y Aseguramiento - TOA es una herramienta utilizada para observar, retroalimentar y registrar comportamientos y condiciones inseguros y realizar sugerencias de mejora, observadas en los centros de trabajo (distritos, estaciones de compresión de gas y administrativa) con el propósito de prevenir accidentes. Durante el 2019, esta herramienta se utilizó para consolidar información, con el fin de minimizar los riesgos en los centros de trabajo; el reto para el año 2020 es implementar Programa de Transformación de Cultura (Visión Zero - Primero la Vida) bajo los lineamientos del Corporativo; que brinde Indicadores Proactivos de Desempeño, para la toma de decisiones.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	TGI
Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	La implementación del SG-SST es de carácter obligatorio por la normatividad vigente; además TGI SA ESP está comprometida con la Formulación de objetivos medibles, evaluación del desempeño, ejecución de planes de mejora continua en Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo; en definir y auditar procesos, gestionar riesgos y aplicar las mejores prácticas de la industria, documentar, realiza análisis, investigación y comunicación de los accidentes. De igual manera, los colaboradores en el proceso de selección de personal, e ingreso se les socializa sus labores, riesgos, y se les entrega el <i>Manual de competencias</i>, donde describe sus roles y sus respectivos riesgos en el trabajo. Por lo anterior, en TGI SA ESP no se han presentado situaciones en que los colaboradores se retiren se sus labores por los riesgos expuestos.
Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	TGI SA ESP cuenta con un procedimiento de Gestión de Incidentes P-ASI-017; el cual se encuentra disponible y de fácil acceso de consulta para todos los colaboradores en la herramienta ISOLUCION; su objetivo es establecer los lineamientos para el reporte, investigación y análisis en caso de presentarse Incidentes en los lugares de trabajo (distritos, estaciones de compresión, administrativa), su alcance es para todos los trabajadores y contratistas que se encuentren dentro de las instalaciones de TGI SA ESP. Cada incidente de trabajo se valora teniendo en cuenta la matriz de riesgos y peligros de TGI SA ESP, tomando en consideración las consecuencias y la probabilidad del incidente ocurrido. Los incidentes valorados como altos y extremos tendrán participación del Nivel central de la Empresa. Los incidentes valorados como medios o bajos adelantarán el proceso localmente (Jefe inmediato de la zona, Profesional HSE de la zona y un miembro del COPASST de la zona), reportará a Sede Administrativa una copia de la investigación efectuada dentro de los 10 siguientes días calendarios después del evento. Nota 1: Cuando un incidente de trabajo se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado. Se realizará el análisis de las causas que generaron el accidente a través de la metodología: Para accidentes de Extremo, Alto y Medio potencial se realizará bajo ESPINA DE PESCADO; para los accidentes de Valoración Baja se realizará el análisis por medio de los 5 ¿PORQUE?; El objetivo final de los 5 Porqué es determinar la causa raíz de un defecto o problema. TGI SA SP formula las acciones correctivas y/o preventivas que permitan eliminar las causas que originaron el incidente y evitar su ocurrencia. Estas acciones deben ser adecuadas, convenientes y efectivas para la Empresa, respecto a los recursos disponibles para su ejecución y el impacto en la seguridad y salud de los trabajadores. La verificación y el seguimiento a la implementación de las medidas de intervención necesarias de los eventos reportados, se realizará mensualmente en las reuniones de COPASST, y finalmente gestionar el cambio matriz de peligros y riesgos del centro de trabajo donde ocurrió el incidente y revisar la valoración del riesgo en la actividad que se realizaba, respecto a la probabilidad y consecuencia; incluir en la matriz de peligros y riesgos las acciones propuestas en la investigación, que correspondan a controles operacionales a implementar.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	CÁLIDDA
Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos.	- Se cuenta con un procedimiento de identificación de peligros y riesgos (IPER) lo cual indica la metodología de elaboración de la matriz de identificación de peligros y riesgos (Matriz IPER) y que como mínimo se revisará esta matriz una vez al año o cuando surja algún cambio en la instalación, equipos, procedimiento de trabajo, normativo u otro. - Cuando aplique algún cambio en la Matriz IPER, se convoca a reunión del responsable del proceso y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Se realiza el análisis de los peligros y riesgos asociados y se valora la criticidad del riesgo y según esto, a través de la jerarquía de control (eliminar, sustituir, ingeniería y administrativo y equipos de protección personal), se incluye los controles operacionales necesarios. Si el nivel de riesgo es no aceptable se incluye controles de riesgo residual.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	CÁLIDDA
Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	- Cualquier trabajador puede reportar peligros o situaciones de peligro laboral a su jefe inmediato en coordinación con el área de SST y miembros del Comité SST. Se procede a evaluar los riesgos asociados y actualizar la matriz según corresponda. Esto hace referencia el art. 10 del Reglamento Interno de SST (RISST). - En el RISST se menciona en el art. 9 que los colaboradores tienen derecho a no ser víctimas de actos de hostilidad u otras medidas coercitivas por parte de la empresa que se origine como consecuencia de sus funciones en el ámbito de SST. - En el RISST se menciona en el art. 10 que los colaboradores deben comunicar al empleador a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción ningún tipo.
Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	Todo trabajador tiene derecho a paralizar una actividad y de ser necesario abandonar el lugar que se encuentre en inminente peligro según el RISST, según el artículo 9’.- Los colaboradores de la Empresa tienen, entre otros, los siguientes derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo: b) Ser informados, consultados y participar en la formación en materia preventiva, paralizar actividades en caso de riesgo grave e inminente;
Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	Se cuenta con un procedimiento de Registro de Investigación y Análisis de Incidentes, el cual todo trabajador reporta los incidentes laborales a su jefe inmediato y al área SST. Se convoca a una reunión con los involucrados (Ingeniero de SST, accidentado, miembro de Comité SST) para realizar el análisis de causas a través de la metodología control de pérdidas y estos son registrados en el formato, así como el plan de acción con los responsables y plazos de ejecución. En esta evaluación se determina si se amerita la actualización de la Matriz IPER y según ello se procede a la actualización de la matriz.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	CONTUGAS
Describe los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	Se realiza una matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles (IPERC) vinculada al perfil laboral a desempeñar y las actividades relacionadas a este perfil. Durante el desarrollo de actividades, éstas pasan por una evaluación para analizar la necesidad de generar un permiso de trabajo y/o análisis de trabajo seguro, de manera que puedan ser identificados los peligros y riesgos, y establecer las medidas de control antes de iniciar las actividades.
Describe los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Se cuenta con canales de comunicación interna para el reporte de actos y condiciones subestándares, como por ejemplo whatsApp corporativo, teléfono celular, buzón SST, <i>e-mail</i> corporativo. El trabajador al ser testigo de un peligro o situación de peligro que pueda atentar contra su integridad, la de sus compañeros o de cualquier persona puede reportarlo a través de los canales de comunicación interno. Se mantiene en reserva la identidad del testigo de la observación (de requerirlo), y se busca analizar la causa raíz de la desviación del comportamiento o condición que generó el acto o condición subestándar. Se hace mención que la finalidad es conocer la causa raíz de la desviación, más no buscar "culpables". Objetivo principal es minimizar la probabilidad de reincidencia de la desviación, que pueda conllevar a la ocurrencia de un evento no deseado.
Describe las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	El compromiso de Contugas es de proveer ambientes seguros y saludables. Todo trabajador de CTG tiene la potestad de parar una actividad si considera que se pone en riesgo la integridad del trabajador, su compañero o cualquier persona. Los trabajadores comunican la desviación y se les brinda soporte SST directo para la evaluación del riesgo y tomar acciones correctivas inmediatas que ayuden a minimizar el nivel de riesgo. El análisis es participativo y puede involucrar al trabajador observador, al observado, área usuario y área SST.
Describe los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	Tenemos un procedimiento de reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo, en el cual participan las áreas involucradas y el comité SST. En la investigación de los eventos se determina los tipos de control que se aplicarán de manera que no se vuelva a repetir. Estos controles establecidos tienen plazo de ejecución y responsable, a lo que se le hace seguimiento constante para la implementación de los controles y cierre de las medidas correctivas.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	TRECSA
Describa los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	Matriz de identificación, valoración de riesgos y determinación de controles. Permisos de trabajo y análisis de trabajo seguro. Reuniones de seguridad previo al inicio del trabajo. Reporte de condiciones inseguras, actos inseguros, e incidentes (reporte de CI, AI, I). Reportes diarios. Consolidados de hallazgos.
Describa los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Los colaboradores que detecten una condición insegura, observación de seguridad o acto inseguro reportan al profesional de SST utilizando "SST-F-ST-916 Reporte de CI, AI, I." lo pueden entregar físicamente o si se encuentra fuera de las oficinas de Trecca el colaborador envía al correo saludysseguridaocupacional@trecca.com.gt, con fotografía o escáner. El técnico SST realiza inspecciones de seguridad en las cuales puede detectar un acto, condición insegura u observaciones de seguridad en cualquiera de las instalaciones de Trecca estas las registra en el "SST-F-ST-916 Reporte de CI, AI, I." y deja registro electrónico en el "SST-F-ST-917 Consolidado de Seguridad" y "SST-F-ST-004" reporte diario de actividades SST. El Profesional de SST revisa que los "SST-F-ST-916 Reporte de CI, AI, I" generados por los colaboradores o Técnico SST queden registrados en el "SST-F-ST-917 Consolidado de Seguridad" y da seguimiento a las acciones propuestas o de mejora en conjunto con las áreas involucradas para mitigar los riesgos y eliminar las condiciones inseguras. Los reportes pueden realizarse de forma anónima para resguardar la seguridad de la persona que reporta.
Describa las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	Se realiza conforme lo indicado en el Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas ARTÍCULO 303. Tercer Nivel de atención a) Gestionar la reubicación del trabajador según sus capacidades (evaluación médica posterior a un accidente o diagnóstico de una enfermedad).
Describa los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	3.1 INICIO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES: La Dirección encargada del proyecto designa al equipo investigador y el experto en la metodología, de acuerdo con el tipo de accidente, lugar de los hechos y características propias, garantizando que el equipo esté conformado por expertos técnicos con la capacidad de proponer y evaluar las hipótesis y causas raíces del accidente y así mismo el líder del área será quien firme y apruebe el informe. 3.2 RECOPIACIÓN DE DATOS PARA LA INVESTIGACIÓN El equipo investigador inicia la recopilación de los datos respectivos para la investigación de los incidentes o accidentes, los cuales registra en la casilla correspondiente del "SST-F-ST-602 Informe de Investigación de accidentes". Durante la recopilación de datos para la investigación de los incidentes o accidentes, el equipo investigador toma en cuenta lo siguiente: Aceptar solamente hechos probados concretos y objetivos, evitando interpretaciones subjetivas, suposiciones o juicios de valor. Investigar y consultar, si existen, los registros de inspecciones de seguridad o cualquier otro documento relacionado con el proceso o actividad en donde se presentó el incidente o accidente. Tomar fotografías y videos del sitio que sustenten las evidencias en especial de las condiciones del sitio luego de ocurrido el suceso. Realizar la investigación lo más pronto posible al suceso, para garantizar que los datos recopilados se ajustan a la situación existente en el momento del incidente o accidente. Realizar las lecciones aprendidas de incidente. "SST-I-ST-001 Instructivo de Investigación de Incidentes/Accidentes". "SST-F-ST-002 Matriz de Identificación, Valoración de Riesgos y determinación de Controles". "SST-F-ST-006-Plan de Trabajo Anual SST". "SST-F-ST-917 Consolidado de Seguridad"

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	ELECTRO DUNAS
Describa los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos	En ELD, a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Gerencia, se aprueba el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), éste contempla capacitaciones, entrenamiento en tareas críticas, revisión de procedimientos, inspecciones y observaciones Planeadas. Aplicación de los controles a través del cumplimiento de Normas y Procedimientos establecidos por los Entes Reguladores.
Describa los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.	Los trabajadores tienen la obligación de verificar en forma previa, las condiciones del área en la que desarrollarán actividades de riesgo, de comprobar condiciones subestándar reportarán en el Formato establecido de "Suspensión de la Actividad por Ausencia de Condiciones de Seguridad". En ELD, se aplica el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética, que protegen acciones de esta naturaleza.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	ELECTRO DUNAS
Describa las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	Los trabajadores utilizarán el Formato "Suspensión de la Actividad por Ausencia de Condiciones de Seguridad", la Gerencia dispone la verificación de la información, de ser verídica se procede con las acciones correctivas y procesos de asesoramiento, de acuerdo a lo establecido en nuestro Reglamento Interno de Trabajo. Para guardar reserva existe la Línea Ética - Comité Ética, para salvaguardar probables represalias.
Describa los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	Se activa la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el área de SST, para realizar las indagaciones relacionadas al evento, se emite un Informe al detalle, determinando las recomendaciones técnicas y acciones correctivas. La Gerencia luego de la evaluación, dispone las medidas a aplicar para la mitigación y/o eliminación de los riesgos. El Comité de Gerentes de la Compañía, también toma conocimiento de los incidentes, a través de las exposiciones semanales de SST y acuerdan las medidas de control para fortalecer las acciones preventivas.

(403-4) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Porcentaje del total de trabajadores representado en diferentes comités de seguridad y salud laboral	100%					No disponible
Describa los procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como de los procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo.	Copasst Comité de convivencia Brigada de emergencia	1. Comité del COPASST (4 por empresa - 4 por trabajadores) y cada centros de trabajo operativo tiene un represantante Vigia SST(total 23 vigias mas 8 personas del COPASST principal) . CORREO COPASST: comite.paritario@tgi.com.co. A traves del COPASST, los colaboradores de los centros de trabajo (distritos, estaciones y administrativa) realizan seguimiento al cumplimiento de los requisitos legales, y conocen lso avances y seguimientos de las acciones implementadas o gestiones para prevenir accidentes o mitigar riesgos en los centros de trabajo. 2. Comité de Convivencia (4 por empresa - 4 por trabajadores) en total 8 personas. Correo Presidente : catalina.madrid@tgi.com.co. Por medio del formato F-GTH-017, los colaboradores pueden interponer quejas por acoso laboral o presentar sugerencias.	1. Mecanismo de difusión de actos y condiciones subestándares a través del correo comitesst@calidda.com.pe. 2. Participación de los miembros del comité en todas las investigaciones de incidentes y accidentes de la empresa. 3. Interacción y participación en las inspecciones programadas mensualmente.	El comité SST participa en la aprobación del plan anual de seguridad y salud en el trabajo. Contamos con un buzón de SST, destinado a recepcionar los reportes de actos y condiciones subestándares así como las consultas de los trabajadores en temas de SST. Se emiten comunicados a través de canales de comunicación interna como Conectados, Blog, así como también a través del buzón SST.	Para la gestión y la evaluación del sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo se conto con la participación y el apoyo de los diferentes procesos. Este fue aprobado por el comité ISO. La comunicación del sistema se ha realizado por medio de comunicación interna y en los espacios internos de comunicación por medio del programa "Trecca Avanza" a todos los colaboradores.	Comite Paritario

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Describe las responsabilidades del comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	Ver decisión de presidencia 017 del 2018 que se encuentra en anfora	1. Comité del CO-PASST: realiza las siguientes funciones: INVESTIGA Colabora en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Proponiendo medias correctivas para evitar su repetición. INSPECCIONA Las instalaciones, equipos, maquinas, herramientas, elementos de emergencias, brigadas, procesos industriales y operaciones. VIGILA El cumplimiento por parte del empleador y los trabajadores; Normatividad legal vigente y el Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo; y PROMUEVE Propone y participa en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo. 2. Comité de Convivencia: busca prevenir el acoso laboral construyendo a proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afecten a la salud en los lugares de trabajo. el comite tiene como finalidad mejorar la convivencia entre todos los colaboradores. i. Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.	a. Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo. b. Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador. c. Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. d. Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. e. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. f. Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo. g. Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos. h. Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. i. Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones	Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo. Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador. Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo. Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos. Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones,	Responsabilidades: Participar en las investigaciones de accidentes con el fin de determinar las verdaderas causas raíces que lo ocasionaron. Velar por la mejora continua del proceso de SST Realizar Entrenamientos de SST Hacer recomendaciones sobre seguridad y salud y darles el seguimiento respectivo Asegurar el uso del equipo de protección personal respectivo Llevar registros de los accidentes ocurridos Monitorear la efectividad del proceso de salud y seguridad. Ayudar en el desarrollo de las reglas de salud y seguridad Ayudar en el desarrollo de procedimientos de trabajo seguro Colaborar al Cumplimiento de los Acuerdos Legales Locales 229 2014, 33 2016, NRD2, etc.	No disponible

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
			j. Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros. k. Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva. l. Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos. m. Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales. n. Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia. o. Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador. p. Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.	técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo. Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros. Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva. Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos. Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales. Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia. Analizar y emitir informes de las		

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
			q. Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador. r. Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información: r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata. r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido. r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. s. Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos. t. Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.	estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador. Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios. Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador. Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información: r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata. r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido. r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. s) Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos. t) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.		

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Indique la frecuencia de reuniones del comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	Mensual	1. Comité del COPASST: se reúnen mensualmente y sus soportes son las actas relaizadas. 2. Comité de Convicencia: se reúnen cada 3 meses y sus soportes son las actas relaizadas.	Mensual	Mensual	Las reuniones del comité de salud y seguridad ocupacional deben realizarse obligatoriamente, como mínimo, una vez al mes. En la primera reunión del Comité se suscribirá el acta de constitución de éste, debiéndose acordar la fecha en que se realizará la próxima reunión ordinaria.	Mensual
Indique la autoridad de toma de decisiones en el comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	Presidente del Copasst	1. Comité del COPASST: las desiciones son tomadas por todos los miembros de COPASST, no existe autoridad máxima para la toma de desiciones, entre ellos deciden, por medio de votación. 2. Comité de Convicencia:	1. Presidente: Ricardo Jaramillo. 2. Secretaria: Cristina Collantes. Las decisiones son tomadas por concenso en reunión.	Presidente de Comité SST.	Las decisiones del Comité deben ser tomadas por la vía del consenso. En los casos que no se logre el consenso, siempre y cuando no se trate de decisiones inherentes a condiciones que pongan en riesgo la vida y salud de los trabajadores, la decisión será adoptada por la mayoría de los integrantes presentes en la reunión, en caso que no se logre consenso, la decisión será determinada por votación y en caso de empate, el coordinador tendrá doble voto para decidir la más conveniente a la situación. Acuerdo Ministerial 23-2017 Artículo 17.	No disponible

- (403-7) Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales
- (403-9) Lesiones por accidente laboral (Literal C y D, medidas tomadas para eliminar los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias u otros peligros)
- (403-10) Dolencias y enfermedades laborales (Literal C, los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad laboral)

En Grupo de Energía de Bogotá se entiende que los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales no difieren a los definidos en las respectivas matrices de riesgos e impactos para colaboradores internos toda vez que de presentarse contacto comercial directo, los espacios físicos de operaciones GEB Colombia y Sucursal de Transmisión y sus filiales se encuentran cubiertos. Además, el tipo de servicio y producto que se vende es un intangible destinado a distribuidores o industrias que requieren de gas o energía eléctrica, solo se transportan.

GEB 2019		
Impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales		
Descripción del impacto	Medidas de prevención	Medidas de mitigación
Accidentes de Trabajo con lesión Enfermedad de Origen Laboral .	Revisión de planes SST previo al inicio del contrato.	No aplica
	Aplicación de listas de chequeo para tareas críticas, participación del Diálogo Diario de Seguridad, Observación de comportamiento, Garantizar la inspección preoperacional de los equipos, participación en planeación y programación de mantenimiento de SE y LT, supervisión directa en las actividades en campo por personal propio o a través de interventorías.	No aplica
	Compartir lecciones aprendidas de accidentes de trabajo y alertas de seguridad de los incidentes de alto potencial. Realizar reuniones de prevención de accidentes de trabajo con contratistas (REMPAC), con el fin de realizar seguimiento y control de los resultados de los indicadores de contratistas.	Seguimiento al cierre de los planes de acción derivados de las investigaciones de los accidentes de trabajo e incidentes de alto potencial.

TGI 2019	
Impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	
Descripción del impacto	Medidas de prevención
Las personas o el área comercial que genera estas relaciones comerciales no genera riesgos diferentes a los que se exponen los colaboradores que trabajan en el área administrativa (Bogotá) de TGI. En el área administrativa se cuenta con una matriz de riesgos y peligros que involucra a todo los colaboradores administrativos, y allí están incluidos los riesgos de desplazamiento vial, terrestre, peatonal o aéreo; que son los riesgos en SST que pueden acarrear los colaboradores del area comercial; al momento de hacer una negociación.	Formación a contratistas, Comunicación de los planes de Salud y Seguridad en el trabajo que ha definido la compañía, registros de visitantes, entre otros.

CÁLIDDA 2019		
Impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales		
Descripción del impacto	Medidas de prevención	Medidas de mitigación
Daño parcial o irreversible a la integridad física de los colaboradores.	Acreditación de SST para la prestación de bienes y servicios (cumplimiento de requisitos de SST). Aplicación de penalidades por incumplimiento de SST (exigencias contractuales).	Inspecciones en campo para detectar actos y condiciones subestándares.

TRECSA 2019		
Impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales		
Descripción del impacto	Medidas de prevención	Medidas de mitigación
Estrés, fatiga mental y física, Cansancio, cefaleas. Síndrome del Trabajador fatigado.	Capacitación: Manejo Estrés Laboral. Comunicación asertiva y efectiva. Trabajo en equipo, Inteligencia relacional.	Programa de pausas activas. Cumplir con horarios de trabajo establecidos. Programas de Salud ocupacional. Buenos hábitos alimenticios.
Lesiones de diversa gravedad: Contusiones, heridas, resbalones, caídas, abrasiones, esguinces, fracturas, laceraciones menores.	Plan de prevención, atención y respuesta ante emergencias. Capacitación: Autocuidado en tránsito en áreas de oficina y prevención de caídas a nivel. Campaña Pasos seguros (No usar celular mientras caminas).	Eliminación de condiciones de riesgo, señalización de rampas, escaleras, instalación de pasamanos.
Fatiga visual, cefaleas.	Exámenes médicos ocupacionales.	Programa de pausas activas. Recomendación uso de lentes con filtro UV y antirreflexivo. Control de acceso luz natural.

(403-9) Lesiones por accidente laboral
(403-10) Dolencias y enfermedades laborales
(EU17) Días trabajados por contratistas y subcontratistas involucrados en actividades de construcción, operación y mantenimiento
(Propio) LTIFR de empleados y contratistas. Índices de frecuencia y severidad de incidentes con pérdida de tiempo de empleados y contratistas
(Propio) Fatalidades
(102-48) Re-expresión de la información. Se presentan los datos de tasa de fallecimientos, tasa de lesiones, tasa de enfermedades profesionales en base a 1.000.000 de horas trabajadas para empleados y contratistas.

GEB Colombia y Sucursal de Transmisión				
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		2017	2018	2019
COLABORADORES DIRECTOS	Unidad	Total	Total	Total
Número total de empleados	Número	595	531	595
Horas trabajadas	Horas	1.485.887	1.114.990	1.192.671
Días trabajados	Días	189.033	139.374,0	149.083,9
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	Índice	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	No disponible		0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	No disponible		0
Ausencia por accidentes laborales	Días	10	21	0
Índice de severidad	Índice	6,7	18,8	0
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible	No disponible	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible	No disponible	0
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	0	0	0
Enfermedad laboral	Número	0	0	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días	0	0	0
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice	0	0	0
Incapacidades por enfermedad común	Número	429	301	346
Ausentismo por enefermedad común	Días	No disponible	No disponible	1.675
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	288,7	270,0	290,1
Principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los motivos más frecuentes de accidentes laborales fueron por golpes o contusiones en miembros superiores, esguinces o torceduras de rodilla y tobillo o heridas por cortaduras.			
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencia o enfermedad laboral de colaboradores.	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias han sido contemplados en la matriz de riesgos y peligros que involucra a todos los colaboradores administrativos, y allí están incluidos los riesgos de desplazamiento vial, terrestre, peatonal o aereo. Adicionalmente, estos son identificados conforme a lo descrito en el indicador 403-2 (ver anexos). Algunos de los posibles peligros son caídas, resbalones, tropezos o lesiones.			
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control están contempladas en el indicador (403-1) del Sistema de gestión. Adicionalmente, a través de todos los programas de prevención y fomento de la salud (403-6), los servicios de salud, como el programa de medicina preventiva y del trabajo (403-2) y espacios de participación de colaboradores como el Comité COPASST y el Comité de Convivencia.			
La información incluida en esta tabla se calcula siguiendo normas internacionales como OSHAS 300 y 18001. Además, el GEB Colombia y Sucursal de Transmisión evalúan sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratista.				
Para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión los accidentes con grandes consecuencias se basan en los accidentes clasificados como DAFW (días fuera del trabajo), los cuales solo se empezaron a medir desde 2019 bajo lineamiento de la guía Oshas 300.				

GEB Colombia y Sucursal de Transmisión				
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		2017	2018	2019
CONTRATISTAS	Unidad	Total	Total	Total
Número total de contratistas	Número	No disponible	9	2.455
Horas trabajadas	Horas	3.048.347	3.022.966,0	3.908.321,0
Días trabajados	Días	381.043	377.870,0	162.846,7
Fallecimiento por accidente laboral	Número	4	1	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	Índice	1	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	No disponible		17
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	No disponible		4,35
Ausencia por accidentes laborales	Días	24.432	6.687	No disponible
Indice de severidad	Índice	8.014,8	2.212,1	No disponible
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible		39
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible		9,98
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	No disponible		
Enfermedad laboral	Número			
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días			
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice			
Incapacidades por enfermedad común	Número			
Ausentismo por enefermedad común	Días			
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %			
Principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los motivos más frecuentes de accidentes laborales fueron por golpes o contusiones en miembros superiores, esguinces o torceduras de rodilla y tobillo o heridas por cortaduras.			
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencia o enfermedad laboral de colaboradores.	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencias o enfermedad laboral de contratistas se entienden como los mismos de cualquier colaborador si se encuentran dentro de las instalaciones de sucursales GEB en alguna de sus sedes.			
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control están contempladas en el indicador (403-1) del Sistema de gestión. Adicionalmente, a través de la formación a contratistas se da a conocer el sistema de gestión en SST y se promueven mejores prácticas. Por lo pronto la compañía no cuenta con medidas especiales para contratistas.			
La información incluida en esta tabla se calcula siguiendo normas internacionales como OSHAS 300 y 18001. Además, GEB Colombia y sucursal de Transmisión evalúan sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratista.				
Para GEB Colombia y Sucursal de Transmisión los accidentes con grandes consecuencias se basan en los accidentes clasificados como DAFW (días fuera del trabajo), los cuales solo se empezaron a medir desde 2019 bajo lineamiento de la guía Oshas 300.				

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales	TGI									
		2017			2018			2019		
	EMPLEADOS	Unidad	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Número total de empleados	Número	328	96	424	328	96	424	335	112	447
Horas trabajadas	Horas	597.861.4	181.537	779.398	683.671.1	192.917.5	876.589	703.748.3	196.475	900.223
Días trabajados	Días	70.210.6	21.298.2	91.509	80.431.9	22.696.2	103.128	82.793.9	23.114.6	105.909
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	No disponible						0	0	0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	No disponible						0	0	0
Ausencia por accidentes laborales	Días	12	2	14	24	0	24	6	6	12
Índice de severidad	Índice	20.1	11.0	18.0	35.1	0	27.4	8.5	30.5	13.3
Total de accidentes de trabajo	Número	7			13			10		
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible						0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible						0	0	0
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermedad laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incapacidades por enfermedad común	Número	65	29	94	44	26	70	45	36	81
Ausentismo por enfermedad común	Días	270	65	335	187	87	274	767	722	1.489
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	108.7	159.7	120.6	64.4	134.8	79.9	63.9	183.2	90.0
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los motivos más frecuentes de accidentes laborales fueron por golpes o contusiones en miembros superiores, esguinces o torceduras de rodilla y tobillo o heridas por cortaduras.									
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias.	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias han sido contemplados en la matriz de riesgos y peligros que involucra a todos los colaboradores administrativos, y allí están incluidos los riesgos de desplazamiento vial, terrestre, peatonal o aéreo. Adicionalmente, estos son identificados conforme a lo descrito en el indicador 403-2 (ver anexos). Algunos de los posibles peligros son caídas, resbalones, tropezos o lesiones.									
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control están contempladas en el indicador (403-1) del Sistema de gestión. Adicionalmente, a través de todos los programas de prevención y fomento de la salud (403-6), los servicios de salud, como el programa de medicina preventiva y del trabajo (403-2) y espacios de participación de colaboradores como el Comité COPASST y el Comité de Convivencia.									
La información incluida en esta tabla se calcula a partir de 2019 siguiendo normas internacionales como OSHAS 300 donde los accidentes no registrables se entienden como DAFW (días fuera del trabajo, fatalidades, tratamiento médico (MTC) y trabajo restringido (RWC). Además, TGI SA ESP evalúa sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratistas.										
Para entendimiento de esta información, se aclara que los accidentes con grandes consecuencias se basan en días de incapacidad.										
Estas cifras incluyen a todos los empleados de TGI sin excepción.										

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		TGI								
		2017			2018			2019		
		CONTRATISTAS	Unidad	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres
Número total de contratistas	Número	987	177	1.164	811	313	1.124	1.889	388	2.277
Horas trabajadas	Horas	1.930.790	328.900	2.259.689.44	2.587.123.7	694.908.7	3.282.032	3.915.109.7	886.504.9	4.801.614
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número	No disponible						0	0	0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	No disponible						0	0	0
Ausencia por accidentes laborales	Días	207	17	224	159	0-	159	81	3	84
Índice de severidad	Índice	911.3	439.3	97.8	61.5	-0	48.4	20.7	3.4	17.5
Total de accidentes de trabajo	Número	32			27			45		
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible						6	0	6
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible						1.2		
Fallecimiento por enfermedad laboral	Número	No disponible								
Enfermedad laboral	Número	No disponible								
Días de ausencia por enfermedades laborales	Días	No disponible								
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	Índice	No disponible								
Incapacidades por enfermedad común	Número	207.00	17.00	224	328.00	159.00	487	294.00	224.00	518
Ausentismo por enfermedad común	Días	853.00	49.00	902	2.211.0	739.0	2.950	1.125.0	565.0	1.690
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	911.3	439.3	97.8	126.8	228.8	148.4	75.1	252.7	107.9
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Los motivos más frecuentes de accidentes laborales fueron por golpes o contusiones en miembros superiores, esguinces o torceduras de rodilla y tobillo o heridas por cortaduras.									
Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencia o enfermedad laboral de colaboradores.	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, dolencias o enfermedad laboral de contratistas se entienden como los mismos de cualquier colaborador si se encuentran dentro de las instalaciones de TGI en alguna de sus sedes.									
Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Las medidas tomadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control están contempladas en el indicador (403-1) del Sistema de gestión. Adicionalmente, a través de la formación a contratistas se da a conocer el sistema de gestión en SST y se promueven mejores prácticas. Por lo pronto la compañía no cuenta con medidas especiales para contratistas.									
La información incluida en esta tabla se calcula a partir de 2019 siguiendo normas internacionales como OSHAS 300 donde los accidentes no registrables se entienden como DAFW (días fuera del trabajo, fatalidades, tratamiento médico (MTC) y trabajo restringido (RWC)). Además, TGI SA ESP evalúa sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratistas. Además, TGI SA ESP evalúa sus objetivos a través del Indicador IFI AT (Índice de Frecuencia de Accidentes laborales con incapacidad) para colaboradores y contratistas.										
Para entendimiento de esta información, se aclara que los accidentes con grandes consecuencias se basan en días de incapacidad.										

EMPLEADOS 2017 OTRAS FILIALES					
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
2017	Unidad	Total	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	775.310,24	412.341	1.485.887	632.244
Días trabajados	Días	32.304,59	260	189.030	0
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0	0	0	0
Ausencia por accidentes laborales	Días	8	126	10	0
Índice de severidad	Tasa %	10,3	305,6	6,7	0
Total de accidentes laborales registrables	Número	1	1	7	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	1,3	2,43	4,71	0
Incapacidades por enfermedad común	Número	No disponible	70	429	0
Ausentismo por enfermedad común	Días		338	1.197	959
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %		819,71	805,58	1516,82

PROVEEDORES 2017 OTRAS FILIALES				
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
2017	Unidad	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	7.793.993,00	850.001,00	3.048.347,00
Días trabajados	Días	324.750,00	260,00	381.043,00
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0,00	No disponible	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0		
Ausencia por accidentes laborales	Días	861	16	24.432,00
Índice de severidad	Tasa %	111	19	8015
Total de accidentes laborales registrables	Número	33	1	75
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	4	1	25
Incapacidades por enfermedad común	Número	No disponible	17	0
Ausentismo por enfermedad común	Días		126	0
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %		148	0

EMPLEADOS 2018 OTRAS FILIALES				
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
2018	Unidad	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	1.081.162,00	457.411	606.002
Días trabajados	Días	45.048,00	252	68.864
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0		
Ausencia por accidentes laborales	Días	21		
Índice de severidad	Tasa %	19,4		
Total de accidentes laborales registrables	Número	0		
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	0		
Incapacidades por enfermedad común	Número	161	21	3
Ausentismo por enfermedad común	Días	1.548	171	105
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	1.431,8	373,84	173,27

PROVEEDORES 2018 OTRAS FILIALES				
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA
2018	Unidad	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	12.343.845,00	1.064.288,00	141.587,00
Días trabajados	Días	514.327,00	252,00	16.089,00
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0,00	No disponible	No disponible
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0		
Ausencia por accidentes laborales	Días	2.166,00	2	
Indice de severidad	Tasa %	176	2	
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible		
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	0	0	
Incapacidades por enfermedad común	Número	No disponible	14	
Ausentismo por enfermedad común	Días		6	
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %		6	

EMPLEADOS 2019 OTRAS FILIALES					
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
2019	Unidad	Total	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	1.118.606	481.544	405.124	632.244
Días trabajados	Días	46.609	251	46.036	No disponible
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	0	0	
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0	0	0	
Ausencia por accidentes laborales	Días	7	0	0	
Indice de severidad	Tasa %	6,3	0	0	
Total de accidentes laborales registrables	Número	1	0	0	
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	0,9	0	0	
Incapacidades por enfermedad común	Número	151	63	17	959
Ausentismo por enfermedad común	Días	1.622	581	202	
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %	1.450,00	1206,54	498,61	

PROVEEDORES 2019 OTRAS FILIALES					
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
2019	Unidad	Total	Total	Total	Total
Horas trabajadas	Horas	14.682.554	782.981	730.445	1.053.170
Días trabajados	Días	611.773	251	83.005	-
Fallecimiento por accidente laboral	Número	0	No disponible		
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa %	0			
Ausencia por accidentes laborales	Días	728	No disponible	70	37
Indice de severidad	Tasa %	49,6		95,8	35,1
Total de accidentes laborales registrables	Número	No disponible		2	No disponible
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Tasa %	2,04	No disponible	2,74	
Incapacidades por enfermedad común	Número	No disponible	16	21	No disponible
Ausentismo por enfermedad común	Días		89	52	
Tasa de frecuencia de ausentismo laboral por enfermedad común	Tasa %		113,67	71,19	

Estrategia climática

- (305-1) Emisiones directas de GEI (alcance 1)
(305-2) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
(305-3) Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

Emisiones directas e indirectas (Ton CO2eq)	2017						2018						2019					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	TOTAL	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	TOTAL	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS
Emisiones alcance 1	1.482,69	No disponible	14.022,30	25.456,58	No disponible	40.961,57	1.573,6	139.925,38	No disponible	1.733,1	No disponible	143.232,08	3.599	157.440	17.983	2.244	5,66	No disponible
Emisiones alcance 2	61,68	No disponible	288,29	201,29	No disponible	551,26	78,5	317,07	No disponible	162,9	No disponible	558,47	89,79	512,30	536,57	142,50	98,85	No disponible
Emisiones alcance 3	449,39	No disponible	36,65	144,61	No disponible	630,65	615,2	210,43	No disponible	202,1	No disponible	1.027,73	513,38	226	1.293	22,04	No disponible	No disponible
Emisiones alcance 1,2 y 3	1.993,76	No disponible	14.347,24	25.802,48	No disponible	42.143,48	2.267,0	140.452,88	No disponible	2.098,1	No disponible	144.818,28	4.202,17	158.178,30	19.812,57	2.408,54	104,51	No disponible

Descripción de la metodología usada en el cálculo de la huella de carbono 2019

Descripción	Huella 2019																				
Gases incluidos en el cálculo	CO2, CH4, N2O, SF6, HFC																				
Año base para el cálculo	2018																				
Fuente de los factores de emisión	Combustibles: FECOC																				
	Energía eléctrica: UPME-XM 2019																				
	Gases refrigerantes: Guía IPCC-AR5																				
	R410a: http://www.linde-gas.com/en/products_and_supply/refrigerants/hfc_refrigerants/r410a/index.html																				
Factores de emisión utilizados	Factores de emisión																				
	<table><tr><td>Indicador</td><td>kgCO2/TJ</td><td>kgCH4/TJ</td><td>kgN2O/TJ</td></tr><tr><td>Diesel B2</td><td>74.193</td><td>10</td><td>0.6</td></tr><tr><td>Gasolina motor</td><td>69.324</td><td>10</td><td>0.6</td></tr><tr><td>Gas natural</td><td>55.539</td><td>3</td><td>0.1</td></tr><tr><td>Fuente</td><td>FECOC</td><td>IPCC</td><td>IPCC</td></tr></table>	Indicador	kgCO2/TJ	kgCH4/TJ	kgN2O/TJ	Diesel B2	74.193	10	0.6	Gasolina motor	69.324	10	0.6	Gas natural	55.539	3	0.1	Fuente	FECOC	IPCC	IPCC
	Indicador	kgCO2/TJ	kgCH4/TJ	kgN2O/TJ																	
	Diesel B2	74.193	10	0.6																	
	Gasolina motor	69.324	10	0.6																	
	Gas natural	55.539	3	0.1																	
	Fuente	FECOC	IPCC	IPCC																	
	Factores de conversión: se usaron los mismos reportados en el indicador 302-1																				
	Colombia: 164.38 grsCO2/kWh Fuente: XM																				
	Perú: 170.2 gCO2/kwh Fuente: http://www.coes.org.pe/Portal/Publicaciones/Estadísticas/																				
Guatemala: 0,367 tCO2e/MWh Fuente: Comisión Nacional de Energía Eléctrica																					
PCG: CO2:1 CH4:28 N2O:265 HCFC 123: 79 SF6 : 23.500 R410a: 2.088																					
Limite definido (operacional o financiero)	Operacional																				
Estándares o metodologías utilizadas	GHG Protocol																				
Herramienta de cálculo	Herramienta de cálculo CO2CERO (Excel y herramienta virtual)																				
Omissiones	GEB: Plantas de energía eléctrica Contugas: Plantas de energía eléctrica Trecsa: fuentes fijas TGI: Extintores																				

Factores de conversión utilizados (Fuente: FECOC UPME)

	Densidad (kg/l)	LHV (MJ/KG)
Diesel	0,852	42,419
Gasolina	0,741	45,330
GNV		35,65
(102-48) Para la filial TGI desde 2019 el dato de consumo de gas está desglosado en gas natural y gas natural vehicular. Para el 2017 y 2018 este dato se presentaba en un solo dato conjunto.		

(305-5) Reducción de emisiones de GEI

CONTUGAS 2019					
Indique los proyectos que se adelantaron con el fin de reducir o evitar emisiones e indique las toneladas de CO2 reducidas por la implementación del proyecto	Descripción de la iniciativa, no exceder más de 300 caracteres	Gases incluidos en el cálculo (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos)	Alcances en los que se produjeron reducciones (alcance 1, 2 y 3)	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo	Año de referencia para el cálculo de la reducción
Proyecto 1: Reciclación 2019.	En Junio de 2019 se realizó el “Segundo reciclátón” en todas las sedes de la empresa, recolectando un total de 570.175Kg de material reciclado lo cual fue entregado al programa de segregación en la fuente de la Municipalidad distrital de San Borja - Lima, Municipalidad de Pisco, Municipalidad provincial de Chincha E IKREO.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo parta comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo parta comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Se cuenta con una matriz Excel denominada "Inventario de Gases de Efecto invernadero", lo cual nos da el cálculo en toneladas de CO2 equivalente.	2018
Proyecto 2: Campaña “Yo dejo mi huella, y ¿tú?”.	En Agosto de 2019 se realizó la actividad de sensibilización frente al cambio climático para los trabajadores en la cual consistió en capacitaciones, Flyer de sensibilización a través de los correos corporativos y se realizó un concurso interno sobre buenas prácticas para reducir la Huella de Carbono de la empresa, a través de buenas prácticas para reducir el consumo de energía, consumo de papel y otros.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo parta comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo parta comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Se cuenta con una matriz Excel denominada "Inventario de Gases de Efecto invernadero", lo cual nos da el cálculo en toneladas de CO2 equivalente.	2018
Proyecto 3: II Feria Sostenible de la Región Ica.	Se realizó la segunda feria sostenible de la Región de Ica, contando con la participación de más de 200 personas.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo parta comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo parta comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Se cuenta con una matriz Excel denominada "Inventario de Gases de Efecto invernadero", lo cual nos da el cálculo en toneladas de CO2 equivalente.	2018
Proyecto 4: Convenios Interinstitucional con la Municipalidad Distrital de Parcona y la Municipalidad Distrital de Vista de Alegre.	Por otro lado, se entregó Plantas Nativas de la Región Ica a la Municipalidad Distrital de Vista Alegre de la provincia de Nasca y la Municipalidad Distrital de Parcona de la provincia de Ica para forestar los distritos mencionados por el bien de la comunidad, Además se busca contribuir con la concienciación por parte de la ciudadanía respecto al cambio climático y la necesidad de fomentar las zonas verdes en la ciudad.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo parta comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Actualmente el GEB está realizando el cálculo de la Huella de carbono a todas sus filiales por lo que se está a la espera del cálculo parta comparar con la Huella de carbono que Contugas realiza de manera interna.	Se cuenta con una matriz Excel denominada "Inventario de Gases de Efecto invernadero", lo cual nos da el cálculo en toneladas de CO2 equivalente.	2018

Biodiversidad

(304-1) Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Tierras subsuperficiales y subterráneas que puedan ser propiedad, estar arrendadas o ser gestionados por la organización	Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida	GEB 2019		
				Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción)	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)
La Calera, Cundinamarca.		Predio propiedad de la CAR.	Predio ubicado al interior de la Reserva Forestal Protectora Productora Cuenca Alta del Río Bogotá.	Compensación por aprovechamiento forestal del Activo en Operación Corredor Central.	En la Reserva Forestal Protectora Productora Cuenca Alta del Río Bogotá, se presentan variedad de ecosistemas como lo son: Arbustal del Orobioma Alto de Los Andes, Arbustal del Orobioma Medio de Los Andes, Bosque denso del Orobioma Alto de Los Andes, Bosque fragmentado del Orobioma Alto de Los Andes, Mosaico de pastos con espacios naturales del Orobioma Alto de Los Andes, Pastos arbolados del Orobioma Alto de Los Andes, Pastos arbolados del Orobioma Medio de Los Andes, Vegetación secundaria o en transición del Orobioma Alto de Los Andes y Vegetación secundaria o en transición del Orobioma Medio de Los Andes.	Reserva Forestal Protectora Productora Cuenca Alta del Río Bogotá.
Línea de 230 kv Tesalia-Álferez.	Rioblanco, departamento del Tolima.	NA	Adyacente.	Construcción para transmisión de energía.	La cobertura natural característica del bosque muy húmedo montano bajo, bosque pluvial montano y páramo pluvial subandino presente en el PNR, los cuales contribuyen a la integridad ecológica y conectividad entre los diferentes ecosistemas. La riqueza patrimonial histórico-cultural de la comunidad nasa del sur del Tolima, mediante la protección de los complejos lagunares presentes dentro del Parque Natural Regional Páramo del Meridiano We'pe Wala. El recurso hídrico proveniente de la cuenca alta del río Hereje y sus principales afluentes (quebradas El Triunfo y Los Chorro), como bien y servicio prestado por la naturaleza al departamento del Tolima. Las especies de flora y fauna endémicas o en algún grado de amenaza de extinción.	Parque Natural Regional Páramo del Meridiano We'pe Wala.
Línea de Transmisión 230 kv interconexión con Ecuador.	Pasto, departamento de Nariño.	NA	Adyacente.	Transmisión de energía.	Es una figura protegida; en su interior se encuentra la laguna de La Cocha, una de las más extensas y bien conservadas de los Andes del norte, y considerada como el más grande reservorio de agua dulce del departamento de Nariño. La laguna de La Cocha es receptora de varios ríos y quebradas, origen del río Guamúes, afluente del río Putumayo, cuenca amazónica. En su interior se ubica el santuario de fauna y flora isla de la Corota, orobioma de selva andina con especies predominantes como encenillos, pino colombiano, siete cueros, palma de cera, y los ecosistemas de páramo con presencia de frailejones como <i>Espeletia hartwegiana</i> , <i>Blechno loxensis</i> , <i>Calamagrostis spp.</i> , <i>Hypericum spp.</i> y <i>Festuca spp.</i>	Reserva Forestal Protectora Laguna de La Cocha-Cerro Patascoy.

GEB 2019						
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Tierras subsuperficiales y subterráneas que puedan ser propiedad, estar arrendadas o ser gestionados por la organización	Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida	Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción)	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)
Línea de transmisión 230 kv interconexión con Ecuador.	San Francisco y Mocoa, departamento de Putumayo.	NA	Adyacente.	Transmisión de energía.	Gracias a la extensión y grado de conservación de la biodiversidad, los índices de fauna y flora del lugar son elevados; en la zona actualmente se encuentran especies vulnerables y amenazadas como la ranita venenosa <i>Epidobates ingeri</i> , y especies vegetales como el achapo (<i>Cedrelinga cate-naeformis</i>) y el comino (Aniba sp.), lo cual aumenta el carácter estratégico de la reserva; sin embargo, dentro de esta hay asentamientos humanos que causan presión sobre los recursos. Es una figura de conservación regional.	Reserva Forestal Protectora Cuenca Alta del Río Mocoa.
Las áreas son potenciales por lo que no se ha definido el mecanismo de implementación.	Villavicencio, Meta.	Predio La Esmeralda Predio Villa Paula	Aunque en el área de influencia del proyecto no se encuentran áreas protegidas, sí se tiene en cuenta el franja del cauce del río Guayuriba y las coberturas boscosas asociadas a este, y otros dos cuerpos de agua importantes, donde se presenta un gran valor para al biodiversidad debido a los hábitats y nichos que en ellas se encuentra.	Compensación por levantamiento de veda nacional del proyecto San Fernando en etapa de construcción.	En el predio La esmeralda se presentan coberturas de vegetación secundaria en proceso de recuperación y bosque de galería asociado a cuerpos de agua que hacen parte de una cuenca abastecederoa del acueducto veredal Las Mercedes. El predio Villa Paula cuenta con cobertura de bosque abierto alto.	N.A

TGI 2019			
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)
LAM 2501	SUR DE BOLÍVAR	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los “jagüeyes”.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Santander -Del Humedal San Silvestre.
LAM 2501	SUR DE BOLÍVAR	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los “jagüeyes”.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Santander - Serranía de Los Yariques.
LAM 0069	CENTRO ORIENTE	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Boyacá - Complejo Lagunar Fúquene, Cucunubá y Palacio.
LAM 0069	CENTRO ORIENTE	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Boyacá - Paramo de Guargua y Laguna Verde.
LAM 0034	BALLENA - BARRANCABERMEJA	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua naturales como es el complejo de ciénagas del magdalena medio.	Reservas Forestales Protectoras Nacionales - Cuenca Alta del Caño Alonso.
LAM 0299	MARIQUITA - CALI	Pertenece al gran Bioma: Orobioma del Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de Bosque andino húmedo, Bosque fragmentado con vegetación secundaria, páramo, Agroecosistema forestal, Agroecosistemas ganadero Agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Quindío - De la Cuenca Alta del Rio Quindío de Salento.
LAM 0069	CENTRO ORIENTE	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Parques Naturales Regionales en Santander - Serranía de las Quinchas.
LAV 0003-12	LA SABANA	Pertenece al gran Bioma: Orobioma Azonal del Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de Agroecosistema de cultivos permanentes, Agroecosistema de mosaico de cultivos y pastos, Zonas pantanosas Andinas	Distritos Regionales de Manejo Integrado - Humedales de Guali Tres Esquinas y Lagunas del Funzhe.
LAM 0054	BOYACÁ - SANTANDER	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Boyacá - Lago de Sochagota.
LAM 0069	CENTRO ORIENTE	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado - Cuchilla de San Antonio.
LAM 0278	CUSIANA - EL PORVENIR - LA BELLEZA	Bosque Húmedo Montano Bajo y Bosque seco montano bajo. El bosque nativo en su mayoría está transformado y predominan los pastos y pequeños rastrojos como matorrales dispersos entre los pastizales.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en Boyacá - Páramo Mamapacha y Bijagual.
LAM 0034	BALLENA - BARRANCABERMEJA	Bosque seco tropical con varios tipos de cobertura vegetal como son pastos arbolados, bosque abierto, herbazal y cuerpos de agua artificiales como los “jagüeyes”.	Distritos Regionales de Manejo Integrado en La Guajira - Cuenca baja del río Ranchería.
LAM 0951	CUSIANA - APIAY - USME	Pertenece al gran Bioma: Orobioma del Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de Agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales, Bosque subandino húmedo. De igual forma se encuentra presente el gran Boda de Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de: Agroecosistema de mosaico de cultivos, pastos y espacios naturales, Bosque basal húmedo, Bosque fragmentado con pastos y cultivos.	Reservas Forestales Protectoras Nacionales -Quebrada Honda y Caños Parrado y Buque.
LAM 0299	MARIQUITA - CALI	Pertenece al gran Bioma: Bosque fragmentado con pastos y cultivos, se encuentran los ecosistemas de Agroecosistema de mosaico de pastos y espacios naturales, Bosque andino húmedo, paramo y vegetación secundaria.	Reservas Forestales Protectoras Nacionales - Río Blanco y Quebrada Olivares.

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	TGI 2019	
LAM 0299	MARIQUITA - CALI	Pertenece al gran Bioma: Orobioma del Zonobioma Húmedo Tropical, se encuentran los ecosistemas de Bosque andino húmedo, paramo y Agroecosistema ganadero.	Reservas Forestales Protectoras Regional - Torre Cuatro.

Nota: Todos los centros de operación reportados corresponden a contratos de servidumbre adyacente al área protegida y tienen una operación de transporte de gas en gasoductos. De los 15 centros reportados, 14 se encuentran ubicados en el área de amortiguación del área protegida y únicamente el LAM 0069 en centro oriente se encuentra en dentro del área protegida.

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Tierras subsuperficiales y subterráneas que puedan ser propiedad, estar arrendadas o ser gestionados por la organización	Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida	Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción)	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)
Ubicación 1 Troncales y Ramales.	El trazo del gasoducto Regional de Ica, cruza por áreas protegidas correspondientes a la Zona de Amortiguamiento de la Reserva Nacional de Paracas (ZARNP) y la Reserva Nacional San Fernando (RNSF).	Gasoducto Troncal Humay - Pisco Gasoducto Troncal Humay - Marcona Gasoducto Ramal Nasca.		Gasoducto para la distribución de gas natural.	La reserva Nacional de Paracas (RNP) es una de las dos Áreas naturales protegidas (ANP) categorizada de la Región de Ica, que protege muestras representativas de nuestros ecosistemas marino - costero. Su importancia radica en que protege una gran diversidad biológica indispensable para el almacenamiento de diversos ciclos biológicos que garantizan la conservación de las especies, al igual que genera ingresos económicos a miles de pobladores. Así mismo, protege en su interior diversos restos arqueológicos de la cultura paracas asentada en gran parte de esta importante reserva.	Guanaco Peruano: De acuerdo a la lista de clasificación y categorización de las especies de fauna silvestre amenazadas de fauna silvestre legalmente protegidas aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-MINAGRI menciona que el guanaco (Lama guanicoe) se encuentra en peligro crítico.

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	Tierras subsuperficiales y subterráneas que puedan ser propiedad, estar arrendadas o ser gestionados por la organización	Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida	Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción)	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)
Ubicación 2: B. Centro Operacional Pisco.	Ubicada en el departamento de Ica, provincia de Pisco, distrito de Paracas.	Centro Operacional Pisco (pk 36+400 de la troncal Humay - Pisco).	Ubicado dentro de la Zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional de Paracas.	Centro Operacional para la Distribución de Gas Natural.	La reserva Nacional de Paracas (RNP) es una de las dos Áreas naturales protegidas (ANP) categorizada de la Región de Ica, que protege muestras representativas de nuestros ecosistemas marino - costero. Su importancia radica en que protege una gran diversidad biológica indispensable para el almacenamiento de diversos ciclos biológicos que garantizan la conservación de las especies, al igual que genera ingresos económicos a miles de pobladores. Así mismo, protege en su interior diversos restos arqueológicos de la cultura paracas asentada en gran parte de esta importante reserva.	La reserva Nacional de Paracas (RNP) es una de las dos Áreas naturales protegidas (ANP) categorizada de la Región de Ica, que protege muestras representativas de nuestros ecosistemas marino - costero. Su importancia radica en que protege una gran diversidad biológica indispensable para el almacenamiento de diversos ciclos biológicos que garantizan la conservación de las especies, al igual que genera ingresos económicos a miles de pobladores. Así mismo, protege en su interior diversos restos arqueológicos de la cultura paracas asentada en gran parte de esta importante reserva.
Ubicación 3: C. City Gate Marcona.	Ubicada en el departamento de Ica, provincia de Nasca, distrito de Marcona.	City Gate Marcona ubicada en el Pk 194 de la Troncal Humay - Marcona.	Ubicado dentro de la Zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional San Fernando.	City Gate para la Distribución de Gas Natural	En la Reserva Nacional San Fernando se conserva ecosistemas marino costeras de gran valor como especies bentónicas, fauna marina y fauna costera en el área de influencia de los componentes del proyecto. La Reserva Nacional San Fernando es la única área Marino Costera que cuenta con 9 ecosistemas diferentes, además cuenta con 3 corredores biológicos por donde se trasladan diversas especies: El primer corredor biológico es el corredor aéreo por donde el cóndor viaja entre la sierra y la costa, el segundo es el corredor biológico andino costero terrestre que es el que recorre el Guanaco Peruano, el Zorro Andino y el venado y por último el corredor Marino Costero por donde se desplazan los lobos Marinos, pingüinos, ballenas y delfines, etc.	Guanaco Peruano: De acuerdo a la lista de clasificación y categorización de las especies de fauna silvestre amenazadas de fauna silvestre legalmente protegidas aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-MINAGRI menciona que el guanaco (Lama guanicoe) se encuentra en peligro crítico.

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Ubicación geográfica	TRECSA 2019			
		Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida	Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción)	Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las Legislaciones nacionales)
Subestación Sololá.	Municipio de Sololá.	Dentro del área protegida.	Switcheo y transformación de energía.	Forma parte de la Cadena Volcánica del Occidente de Guatemala, considerada como una región prioritaria para conservación de la biodiversidad. (Fuente Plan Maestro del Área Protegida).	Reserva de Usos Múltiples.
Línea Las Cruces-Sololá.	Municipio de Sololá, Concepción y Panajachel.	Parcialmente dentro del área protegida.	Transporte de energía.	Forma parte de la Cadena Volcánica del Occidente de Guatemala, considerada como una región prioritaria para conservación de la biodiversidad. (Fuente Plan Maestro del Área Protegida).	Reserva de Usos Múltiples.
Línea Sololá Brillantes.	Sololá, San José Chacayá, Santa Lucía Utatlán, Santa Clara La Laguna, Santa María Visitación.	Parcialmente dentro del área protegida.		Forma parte de la Cadena Volcánica del Occidente de Guatemala, considerada como una región prioritaria para conservación de la biodiversidad. (Fuente Plan Maestro del Área Protegida).	Reserva de Usos Múltiples.
Línea Iza-bal-Morales.	Municipio de Livingston.	Parcialmente dentro del área protegida.	Transporte de energía.	Es una de las zonas importantes en el país en cuanto a fauna se refiere. Se han reportado un total de 44 especies de anfibios, de los cuales 14 son especies restringidas o endémicas. Del mismo modo son consideradas restringidas o endémicas, 7 de las 87 especies de reptiles y 45 de las 202 especies de aves. Existen 128 especies de mamíferos presentes en el parque, los que incluyen 39 spp. de murciélagos (Plan Maestro del Área Protegida).	Parque Nacional.
Línea Chiant-la-Covadonga.	Municipio de Chiantla.	Parcialmente dentro del área protegida.	Transporte de energía.	Incluida dentro del IBA (Área de Importancia para las Aves) Cuchumatanes, que es hábitat de 3 especies de aves con distribución restringida a las tierras altas de Centroamérica y que se encuentran globalmente amenazadas. El Chipe cabeza rosada (<i>Ergaticus versicolor</i>), el Pavo de Cacho (<i>Oreophasis derbianus</i>) y la Pava Negra (<i>Penelopina nigra</i>).	Área de Protección Especial.

(304-3) Hábitats protegidos o restaurados

Ubicación (departamento / municipio) del hábitat protegido o restaurado	Tamaño del área protegida o restaurada por acciones directas de la empresa (ha)	¿Existe colaboración con un tercero para proteger o restaurar esta área? ¿Quién?	GEB 2019	
			Describa el estado del área actualmente y cuente los principales avances	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo
La Calera, Cundinamarca.	Siembra de 1790 árboles de especies nativas especificados (1,2 ha)	Compensación establecida por aprovechamiento forestal.	Área propiedad de la CAR.	Compensación establecida por la CAR. Compensación por individuo relación 1:5.
Altamira-Huila.	3 ha	Alcaldía Altamira-Huila.	Se gestiona predio El Pomal con alcaldía de Altamira, como medida compensatoria por el aprovechamiento forestal realizado de 30 individuos, la CAM determinó la siembra y mantenimiento que debe realizar el titular del aprovechamiento de 500 individuos forestales de especies nativas (propias de la zona).	Cumplimiento de requerimiento CAM por aprovechamiento forestal.

Ubicación (departamento / municipio) del hábitat protegido o restaurado	Tamaño del área protegida o restaurada por acciones directas de la empresa (ha)	¿Existe colaboración con un tercero para proteger o restaurar esta área? ¿Quién?	GEB 2019	
			Describa el estado del área actualmente y cuente los principales avances	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo
Villavicencio, Meta.	10.5 ha	Aquabiósfera.	Predio La esmeralda: El área de interés se encuentra al occidente de la quebrada Aguas Claras, en cobertura vegetal de Vegetación Secundaria Alta. Área sin intervención en proceso de recuperación donde se evidencian árboles de gran tamaño. Presencia de especies epífitas vasculares, como bromelias, quiches y epífitas no vasculares (líquenes, musgos); así mismo, se registró la presencia de individuos del helecho en veda del género Cyathea. El sotobosque es denso, cubierto totalmente, garantizando la regeneración natural del bosque. Se evidenció presencia y rastros de mamíferos. El predio cuenta con cuerpos de agua que hacen parte de una cuenca abastecedora de la vereda Las Mercedes. Predio Villa Paula: cobertura de bosque abierto alto, además de áreas contiguas en cobertura de vegetación secundaria en recuperación, óptimas para el proceso de rehabilitación ecológica.	Para la construcción del proyecto San Fernando, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, mediante la Resolución 2016 de 2018, requiere que se definan las áreas potenciales para la rehabilitación ecológica, rescate, reubicación y reposición de individuos en veda nacional para el proyecto.
Risaralda/ Pereira Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.	10,8 ha	Compensación exigida por la Resolución de licencia Ambiental Comunidad de Santa Cruz de Barbas.	Siembra y enriquecimiento de especies forestales nativas y de guadua y 5 mantenimientos.	Siembra y enriquecimiento de especies forestales nativas se está programando el 5 mantenimiento.
Quindío / Pereira Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.	45 ha	Convenio voluntario firmado con la CRQ.	Siembra y enriquecimiento de especies forestales nativas se está programando el 5 mantenimiento.	Metodología planteada por la CRQ mediante resolución.
Quindío / Pereira Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.	5 ha	Compensación exigida por la Resolución de licencia Ambiental.	Se realizó la siembra de especies forestales nativas y de guadas en noviembre de 2019.	La cantidad se basó en lo exigido por la ANLA mediante la Resolución 0582 de 05 de junio de 2014.
Quindío / Pereira Distrito de Conservación de Suelos Barbas Bremen.	2 ha	Compensación exigida por la Resolución de sustracción de reserva forestal central de Ley segunda de 1959.	Compra de predio y rehabilitación.	Se Basa en la Resolución 557 de 2013.

CONTUGAS 2019				
Ubicación (departamento / municipio) del hábitat protegido o restaurado	Tamaño del área protegida o restaurada por acciones directas de la empresa (ha)	¿Existe colaboración con un tercero para proteger o restau- rar esta área? ¿Quién?	Describe el estado del área actualmente y cuente los principales avances	Explique qué estándares o metodolo- gías utilizó para realizar el cálculo
Ubicación 1: La Reserva Nacional San Fernando está ubicada en el distrito de Marcona, pro- vincia de Nasca, región de Ica) la cual esta ca- tegorizada por un área natural protegida.	218.21 Hectá- reas (Ocurrió en el año 2014)	Si, actualmente existe un Con- venio específico de cooperación interinstitucional entre el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el estado Peruano (SERNANP) y Contugas, mediante el cual se gestionan y ejecutan diversas actividades en pro de la conservación de la biodiversidad de la zona. Se detallan los compromisos de Contugas para la protección de la Biodiversidad de la Reserva Nacional San Fernando del periodo 2018-2019, los cuales ya cumplió: - Desarrollar las acciones de monitoreo de la especie Tillandsia semestralmente en el interior de la Reserva Nacional San Fernando. - Señalizar el Derecho de Vía de Contugas de Ramal Nasca en la zona que atraviesa la Reserva Nacional San Fernando. - Contugas financiara un programa de voluntariado por un plazo de 02 años cubriendo la alimenta- ción, equipamiento, seguro, a los integrantes de este programa de voluntariado. - Brindar a SERNANP un ambiente adecuado (caseta de vigilancia y control) para realizar acciones de monitoreo en la Reserva Nacional San Fernando. - Contugas facilitara a SER- NANP el uso de un dron para el monitoreo de las actividades en la Reserva Nacional San Fernando. - Contugas facilitara a SERNANP el uso de 02 cuatrimotos para el monitoreo de las actividades en la Reserva Nacional San Fernando. - Entrega de materiales que permi- tan difundir la diversidad biológica presente de la Reserva Nacional San Fernando (Brochures, Banner, fotografías, etc.).	En el año 2016 se realizó el trasplante de la espe- cie tillandsia spp., por lo cual la empresa viene Evaluando la supervi- vencia y desarrollo de las tillandsias en la zona receptora o de reposición (Ramal Nasca, al interior de la Reserva Nacional San Fernando. Del monitoreo realizado en Noviembre de 2019 se tiene que el área pre- senta un ligero aumento de la cobertura vegetal, además el análisis his- tórico demuestra que la tendencia de la relación entre la altura promedio (Crecimiento) y aumento de la cobertura está rela- cionando directamente, y ha ido aumentando en el tiempo siendo aún muy escaso para evidenciarse visualmente. Cabe resal- tar que, el crecimiento de estas especies es limitado al ser hierbas y depender del efecto nodriza que ejercen los individuos mutuamente entre sí.	Método de cuadrantes Consiste en delimitar un cuadrado que para el presente caso sería de 10m x 10m. Las muestras se toman de manera aleato- ria y se cuentan todas las especies que se encuentran dentro del cuadrado, para lo cual se elabora cuadros estadísticos. En estos cuadrantes se realizarán inven- tarios de la flora existente, se hallarán los índices de diversidad y se monitoreará la cobertura vegetal. Se realizará de igual manera una curva de N° de especies acumuladas por cuadrantes. Metodología del monitoreo de Fauna Artropofauna Se colectaron los artrópodos terrestres utilizando metodologías estandarizadas (Hill, 1999; Escobar et al., 2005; Larsen & Forsyth, 2005): trampas de bandejas ama- rillas “yellow-traps” y recolección manual o directa con ayuda de redes entomológi- cas y aspiradores. Ornitofauna Para la elaboración del inventario com- pleto de aves se tuvo en cuenta aquellas especies observadas durante los censos y fuera de ellos también, además de incluir aquellas especies determinadas mediante evidencias indirectas que soportan su presencia en el lugar. Para esto se realizaron capturas con redes de niebla, censos por transectos, búsqe- das intensivas en cada sitio de muestreo, observación directa con binoculares (10x50), búsqueda visual y auditiva para la detección de las aves, identificación por medio de huellas, plumas, nidos, galerías subterráneas, heces, regurgitos, adicionalmente se hicieron entrevistas a los guardaparques del ANP. Herpetofauna Transectos de banda fija: Se aplicaron transectos de 200 m. de largo por 10 metros de ancho, teniendo en cuenta el tipo de vegetación, área de la zona y la geografía del área de estudio. Dentro de estas unidades muestrales delimitadas se empleó el método de relevamiento por encuentro visual (VES) para realizar las búsquedas. Relevamiento por encuentro visual: Consiste en la búsqueda intensiva de reptiles en una determinada área, sobre el sustrato, entre la vegetación presen- te y revisando potenciales lugares de refugio para reptiles como rocas, piedras y vegetación. Mastofauna Método para mamíferos mayores: Se establecieron unidades muestrales de acuerdo al tamaño del área, consistieron en transectos de 1,5 kilómetros con un ancho variable, la distancia de separación entre cada transecto fue de por lo menos 1 kilómetro.

TRECSA 2019				
Ubicación (departamento / municipio) del hábitat protegido o restaurado	Tamaño del área prote- gida o restaurada por acciones directas de la empresa (ha)	¿Existe colaboración con un tercero para proteger o res- taurar esta área? ¿Quién?	Describe el estado del área actualmente y cuente los principales avances	Explique qué estándares o metodologías utilizó para realizar el cálculo
Chiantla, Huehuetenango	10 ha (11,111 árboles)	Consejo Nacional de Áreas Prote- gidas (CONAP)	Mantenimiento de reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalida- des respectivas.
Sololá, Sololá	2 ha (2222 árboles)	Instituto Nacional de Bosques (INAB)	Reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalida- des respectivas.
Livingston, Izabal	5 ha (25,000 propágulos)	Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP) e Instituto Nacional de Bosques (INAB)	Reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalida- des respectivas.
San José Chuririín, Suchitepequez	1 ha (5000 propágulos)	Instituto Nacional de Bosques (INAB)	Reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalida- des respectivas.
Chimaltenango, Chimaltenango	3 ha (3333 árboles)	Instituto Nacional de Bosques (INAB) y Ejercito de Guatemala.	Reforestación.	Áreas destinadas para el efecto por las municipalida- des respectivas.

Desempeño superior y rentabilidad

(201-1) Valor económico generado y distribuido

Millones de COP	
Valor económico Generado y Distribuido para GEB	Valor económico directo generado y distribuido
Ingresos operacionales	\$4.887.194
Ingresos financieros (Puede incluir: intereses, dividendos de acciones, entre otros)	\$135.694
Ingreso Método de Participación Patrimonial	\$1.462.079
Otros ingresos no operacionales (puede incluir: regalías, venta de PP&E)	\$103.192
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO	\$6.588.159
Costos operacionales (puede incluir: alquiler de inmuebles, cuotas de licencias, regalías, pagos a contratis- tas, entre otros)	\$2.075.283
Salarios, prestaciones sociales y otros beneficios (salarios, contribuciones a pensiones, seguros, indemniza- ciones, otros pagos al gobierno en nombre de los empleados), entre otros	\$300.928
Dividendos a los accionistas (proyecto de distribución de utilidades)	\$1.271.237
Pago de intereses	\$599.491
Pagos al gobierno (impuestos, multas, sanciones, permisos)	\$407.332
Inversiones en comunidad	\$17.502
VALOR ECONÓMICO DIRECTO DISTRUBIDO	\$ 4.671.773
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	\$ 1.916.386

*Durante la próxima Asamblea General de accionista a realizarse el 30 de Marzo de 2020, se someterá a su aprobación el decreto de dividendos por COP 1.285.365 (Expresado en Millones) que corresponde a la distrubución de utilidades generadas durante el 2019.

* El valor de inversión en comunidad no incluye información de Trecca ni de Electro Dunas.

(Propio) Disponibilidad
(Propio) Confiabilidad en la prestación del servicio (%)
(Propio) Ejecución plan de mantenimiento (%)

INDICADOR	2017				2018				2019			
	GEB	TGI	CONTU-GAS	TRECSA	GEB	TGI	CONTU-GAS	TRECSA	GEB	TGI	CONTU-GAS	TRECSA
Disponibilidad activos en transporte de gas	NA	99.88%	NA	NA	NA	99,31%	NA	NA	NA	99,91%	NA	NA
Disponibilidad activos en transmisión de energía	100%	NA	NA	99,99%	100%	NA	NA	99,99%	99,96%	NA	NA	99,98%
Disponibilidad activos de distribución de gas	NA	NA	100%	NA	NA	NA	100%	NA	NA	NA	100%	NA
Disponibilidad de estaciones compresoras para transporte de gas	NA	97,40%	NA	NA	NA	98,00%	NA	NA	NA	98,10%	NA	NA
Confiabilidad en la prestación del servicio	Ver nota	99,84%	100%	NA	Ver nota	NA	100%	NA	Ver nota	NA	100%	NA
Ejecución plan de mantenimiento (%)	94,00%	99,20%	100%	100%	99,00%	99,60%	100%	100%	100%	98,90%	100%	100,00%

Nota Grupo Energía Bogotá. Confiabilidad en la prestación del servicio (%). La regulación aplicable a transmisión no tiene un mecanismo medible y auditable aplicable a los transportadores definido regulatoriamente como confiabilidad; lo más parecido corresponde a la disponibilidad de la infraestructura. El concepto de confiabilidad está relacionado con los riesgos de desatención de la demanda ante condiciones de contingencia o por causas de estabilidad; sin embargo, en el artículo 23, literal n) de la Ley 143 de 1994 se estableció que la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) tiene dentro de sus funciones generales definir y hacer operativos los criterios técnicos de calidad, confiabilidad y seguridad del servicio de energía. En este sentido, la UPME (CAPT), los transmisores nacionales (TN) y el operador del sistema (XM) tienen la tarea de identificar proyectos que sirvan para mejorar la confiabilidad en el Sistema de Transmisión Nacional (STN), que sean estudiados y, en caso de que exista consenso de su beneficio, se incluyan en el Plan de Expansión y se apliquen los procedimientos de expansión que tiene la UPME.

EU4 Longitud de las líneas de transmisión y distribución

INDICADOR	2017		2018		2019	
	GEB	TRECSA	GEB	TRECSA	GEB	TRECSA
Número de subestaciones de transmisión de energía	22	16	24	16	27	16
Longitud total red de transmisión de energía (km)	1.550	457	1.550	457	1.654	457

INDICADOR	2019	
	ELECTRO DUNAS	
Longitud total red de distribución de energía (km)	459,49	

INDICADOR	TGI		
	2017	2018	2019
Longitud total red de transporte de gas (km)	3.957,3	3.993,8	4.017

INDICADOR	2017			2018			2019		
	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS
Número de subestaciones de distribución de gas	317	46	10	345	53	10	No aplica	56	12
Longitud total red de distribución de gas (km)	No aplica	8.347	1.468	No aplica	9.691	1.709	No aplica	11.166	1.750

(Propio) Fugas en transporte y distribución y almacenamiento de gas y energía

INDICADOR	TGI		
	2017	2018	2019
Índice de pérdidas (%)	0%	0%	0,454%

INDICADOR	CÁLIDDA			CONTUGAS		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Pérdidas en distribución de gas natural (%)	0,0029%	0,0015%	25,00%	0,000056%	0,89%	0%

Temas no materiales

Ecoeficiencia

(302-1) Consumo energético dentro de la organización

Consumo energético dentro de la organización	2017					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	TOTAL
Consumo de energía de fuentes no renovables	350	997.237,22	34.352	15.180,18	No disponible	1.047.119,40
Consumo de ACPM	350	0	0	10.924,88	No disponible	11.274,88
Consumo de gasolina	0	0	24.679	3.506,77	No disponible	28.185,77
Consumo de gas natural	0	997.237,22	9.673	748,53	No disponible	1.007.658,75
Consumo de carbón	0	0	0	No aplica	No disponible	-
Energía comprada de la red	750.379,3	13.371,00	1.552.596	927.806,98	No disponible	3.244.153,28
Consumo de energía comprada	750.379,3	13.371,00	1.552.596	927.806,98	No disponible	3.244.153,28
Consumo refrigeración	0	0	391.704	0	No disponible	391.704,0
Consumo de refrigeración	0	0	391.704	0	No disponible	391.704,0
Generación de energía para autoconsumo	19.888,8	0	0	0	No disponible	19.888,8
Generación de energía fotovoltaica	19.888,8	0	0	NA	No disponible	19.888,8
Consumo total de energía interno	770.618,1	1.010.608,22	1.978.652	942.987,16	No disponible	4.702.865,48

Consumo energético dentro de la organización	2018					
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	TOTAL
Consumo de energía de fuentes no renovables	36,5	1.587.595,16	31.173	0	No disponible	1.618.804,66
Consumo de ACPM	36,5	0	5.239	16.456,5	No disponible	5.275,5
Consumo de gasolina	0	0	21.381	5.610,8	No disponible	21.381
Consumo de gas natural	0	1.587.595,16	4.553	827,9	No disponible	1.592.148,16
Consumo de carbón	0	0	0	NA	No disponible	-
Energía comprada de la red	2.565,4	10.081,92	1.445.393,99	927.773,00	5.099,40	2.390.913,71
Consumo de energía comprada	2.565,4	10.081,92	1.445.393,99	927.773,00	5.099,40	2.390.913,71
Consumo refrigeración	0	0	0	0	0	0
Consumo de refrigeración	0	0	0	NA	No disponible	0
Generación de energía para autoconsumo	0	0	0	0	0	0
Generación de energía fotovoltaica	0	0	0	NA	No disponible	0
Consumo total de energía interno	2.601,9	1.597.677,08	1.476.566,99	927.773	5.099,40	4.009.718,37

Consumo energético dentro de la organización (GJ)	2019						
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	TOTAL
Consumo de energía de fuentes no renovables	235,93	2.284.557,00	260.616,31	42.024,92	82,64	0	2.587.516,79
Consumo de ACPM	0	8.420,00	1.325,39	2.354,30	0	0	12.099,69
Consumo de gasolina	235,93	2.052,00	2.293,77	453,63	82,64	0	5.117,96
Consumo GNV	0	3.102,00	0	0	0	0	3.102,00
Consumo de gas natural	0	2.270.983,00	256.997,15	39.216,99	0	0	2.567.197,14
Consumo de carbón	0	0	0	0	0	0	0
Energía comprada de la red	2.165,90	11.349,64	11.350,00	3.014,11	969,40	799.006,00	827.855,04
Consumo de energía comprada	2.165,90	11.349,64	11.350,00	3014,11	969,40	799.006,00	827.855,04
Generación de energía para autoconsumo	68.295,89	0	0	0	0	0	68.295,89
Generación de energía fotovoltaica	68.295,89	0	0	0	0	0	68.295,89
Consumo total de energía interno	70.697,71	2.295.906,64	271.966,31	45.039,02	1.052,04	799.006,00	3.483.667,72

Factores de conversión utilizados

Diesel	Densidad (kg/l):	0,85	LHV: MJ/kg	42,42
Gasolina	Densidad (lg/l):	0,74	LHV: MJ/kg	45,33
GNV	MJ/m3	42,73	Galones a litros	0,26
GJ a kw/h	277,77			

Fuente: GHG Protocol 2017. Emission Factors from Cross-Sector Tools. <http://ghgprotocol.org/calculation-tools>. Directrices del IPCC de 2006 para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero.

(303-3) Extracción de agua

Extracción de agua por fuente (ML)	2017		2018		2019			
	GEB Todas las zonas	TGI Todas las zonas	GEB Todas las zonas	TGI Todas las zonas	GEB Todas las zonas	Zonas con estrés hídrico	TGI Todas las zonas	TGI Zonas con estrés hídrico
Extracción total de agua	6,48	4,01	6,31	5,156	6,75	0	4,913	0,31
Agua superficial	-	-	-	-	0,03	0	-	-
Agua dulce superficial	0	0	0	0	0,03	0	0	0
Agua subterránea		2,49		2,08	0	0	0,1338	0,31
Agua dulce subterránea	0	2,49	0	2,08	0	0	0,1338	0,31
Agua terceros	6,48	1,525	6,31	3,079	6,72	0	3,775	0
Agua dulce de terceros	6,48	1,525	6,31	3,079	6,72	0	3,775	0
Notas: • La zona de estrés hídrico corresponde a la ESG Hatonuevo • La columna todas las zonas incluye las zonas con estrés hídrico								

(303-5) Consumo de agua

Consumo de agua (ML)	2017	2018	2019
GEB	6,48	6,31	6,75
TGI	4,01	5,16	4,91
CÁLIDDA	4,54	6,88	6,85
CONTUGAS	2,91	660,58	7,74
TRECSA	No disponible	No disponible	1,19
ELECTRO DUNAS	No aplica	No aplica	7,20
TOTAL	17,95	678,93	34,64

(306-2) Residuos por tipo y método de eliminación

Gestión de residuos (Ton)	2017					2018					2019						
	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TOTAL	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TOTAL	GEB	TGI	CÁLIDDA	CONTUGAS	TRECSA	ELECTRO DUNAS	TOTAL
Total residuos peligrosos por método de disposición	No disponible	467,59	24,41	8,64	500,64	No disponible	590,57	22,19	1,61	614,37	13,64	290,04	48,05	1,09	0	7,22	360,03
Biorremediación	No disponible	0	0	NA	0	No disponible	0	0	NA	0	0	139,4	0	NA	0	0	139,40
Reuso interno o externo	No disponible	0	0	NA	0	No disponible	0	0	NA	0	0	26,03	0	NA	0	0	26,03
Reciclaje	No disponible	0,57	0	0	0	No disponible	0	0	0	0	0	13,21	0	0	0	0	13,21
Tratamiento fisicoquímico	No disponible	0	0	0	0,57	No disponible	0	0	0	0	0	52,80	0	NA	0	0	52,8
Incineración	No disponible	0	0	0	0	No disponible	0	0	0	0	8,67	0,07	0	NA	0	0	8,74
Relleno de seguridad	No disponible	8,96	24,41	8,64	42,01	No disponible	11,57	22,19	1,61	35,37	2,67	11,43	48,05	1,09	0	7,22	70,45
Otros	No disponible	0	0	No disponible	0	No disponible	0	0	No disponible	0	0	47,10	0	No disponible	0	0	47,1
Sin clasificar	No disponible	458,06	0	No disponible	458,06	No disponible	579	0	No disponible	579	2,3	0	0	No disponible	0	0	2,3
Total residuos no peligrosos por método de disposición	15,42	17,43	5,42	15,77	54,04	11,48	43,13	12,06	16,03	82,7	204,75	10,83	20,26	9,87	1,72	0,16	247,58
Reuso interno o externo	No disponible	0	0	0	0	No disponible	0	1,35	0	1,35	0,79	0	0	0	0	0	0,79
Reciclaje	15,42	4,76	1,5	0,11	21,79	11,48	30,46	2,4	0,89	45,22	25	0	8,84	0,57	0	0,08	34,49
Relleno sanitario	No disponible	12,67	3,92	15,66	32,25	No disponible	12,67	8,31	15,14	36,12	178,96	10,83	11,42	9,30	1,72	0,08	212,30
Total residuos dispuestos (Ton)	No disponible	21,63	28,33	24,3	74,26	No disponible	24,24	30,5	16,75	71,49	190,3	22,33	59,47	10,39	1,72	7,29	291,49
Total residuos generados por la organización	15,42	485,02	29,83	24,41	554,68	11,48	633,7	34,25	17,64	697,07	218,39	300,87	68,3	10,96	1,72	7,37	607,61
Nota: La definición del método de disposición se realiza de acuerdo con la caracterización de los residuos, la normatividad vigente y a la oferta de gestores en el lugar de operación.																	

Evolución del Sistema de Gestión Integrado del GEB

El Grupo Energía Bogotá (GEB) obtuvo la certificación de su Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma internacional ISO 9001 para el negocio de Transmisión de Energía Eléctrica en 2003 y para el negocio del Portafolio Accionario en 2004.

Es así como el GEB, comprometido con el mejoramiento continuo de sus procesos, integró a su Sistema de Gestión de Calidad la implementación de los sistemas de Gestión Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los cuales fueron certificados en 2008 bajo las normas internacionales ISO 14001 y OHSAS 18001, respectivamente.

En 2011, el GEB afianzó la integración de sus sistemas de Gestión de Calidad bajo la Norma ISO 9001:2008, Ambiental bajo la Norma ISO 14001:2004, y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) bajo la Norma OHSAS 18001:2007.

En 2016, con el objetivo de consolidarse como uno de los grupos líderes de la cadena energética en la región y uno de los pocos que combina energía y gas natural en forma articulada, hicimos una redefinición aprobada por la Junta Directiva el 26 de septiembre del mismo año que responde a los desafíos claves que el GEB enfrenta para mantener la senda de crecimiento rentable, intervenir activamente en sus empresas y seguir profundizando el exitoso modelo de gobierno público-privado del cual es referente regional.

La implantación de esta nueva estrategia, junto con los análisis realizados durante los años 2016 y 2017, mostró la necesidad de focalizar al corporativo como conector estratégico, separando y potencializando, a su vez, el negocio de Transmisión, que se encontraba inmerso en las operaciones del GEB. Para hacer esto posible, era necesario llevar a cabo una reestructuración organizacional en materia de procesos, estructura organizacional y Gestión del Cambio que dio lugar, en octubre de 2017, a su turno, al inicio de un proyecto de reestructuración del GEB, que culminó en diciembre de 2018 con los siguientes objetivos cumplidos:

- **Independizar** el negocio de Transmisión del corporativo, con el fin de fortalecer el modelo de conector estratégico del mismo y fortalecer el crecimiento y posicionamiento de este negocio.
- **Implementar** el modelo de procesos del Grupo y la Sucursal de Transmisión, para que sirvan de soporte a las apuestas del primero en el marco de las mejores prácticas del sector.
- **Implementar** una estructura organizacional para el Grupo y la Sucursal de Transmisión con base en el nuevo modelo de procesos.

En el marco de este proceso de reestructuración, el Sistema de Gestión Integrado (SGI) fue reorientado **para cumplir con el objetivo de apalancar la nueva estrategia del Grupo**. Para 2018 fue ejecutada la transición a las normas NTC ISO 9001:2015 y NTC ISO 14001:2015, y se continuó con la OHSAS 18001:2007. En la actualidad, el SGI forma parte de la segunda línea de defensa del Modelo de Arquitectura de Control definido en el GEB, para verificar que los procesos se desarrollen bajo el cumplimiento de los lineamientos corporativos y los requisitos normativos, y para fomentar en sus colaboradores la cultura de la calidad en la prestación de los servicios, del autocuidado personal y general y la protección del medioambiente.

Continuando con el propósito de prestar un mejor servicio cada día honrando el atributo cultural Desempeño Superior, el 11 de febrero de 2019 el GEB firmó un Memorando de Entendimiento con el Ministerio del Trabajo, el cual establece la voluntad de las partes de implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) Equipares. Logros:

- Creación del Comité de Diversidad e Inclusión, con el fin de coordinar las actividades necesarias para la implementación del SGIG Equipares.
- Realización del diagnóstico organizacional con el acompañamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para identificar las brechas dentro del GEB en materia de género. El diagnóstico consistió en el análisis y triangulación de la información recopilada en autodiagnóstico de procesos y procedimientos, test de percepción a los líderes, encuesta a toda la organización, construcción del índice de segregación ocupacional y salarial, entrevistas a profundidad con líderes de procesos y grupos focales en el ámbito corporativo, Sucursal y en regiones.
- Diseño de un plan de acción con base en los resultados del diagnóstico organizacional, con acciones destinadas a cerrar las brechas identificadas. Este plan de acción fue construido con los líderes de cada una de las ocho dimensiones de Equipares, y fue aprobado en el Comité de Diversidad e Inclusión en noviembre de 2019.
- Diseño y publicación de la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo.
- En noviembre de 2019, inicio de la implementación del plan de acción, cuyo avance será auditado entre abril y mayo de 2020 con el propósito de obtener el Sello Plata Equipares.

Reporte de aseguramiento limitado independiente



Reporte de Aseguramiento Limitado Independiente sobre el Informe de Sostenibilidad 2019 de Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P. para el año terminado el 31 de diciembre de 2019

A la Asamblea General de Accionistas, y
Dirección y Administración de Grupo Energía Bogotá S. A. E.S.P.

30 de marzo de 2020

Hemos llevado a cabo un trabajo de aseguramiento limitado sobre la información de sostenibilidad (en adelante, información de sostenibilidad identificada) que se detalla a continuación incluida en el Informe de Sostenibilidad 2019 (en adelante, el IS19), para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 (en adelante, el año bajo revisión). Este aseguramiento fue realizado por un equipo multidisciplinario que incluye auditores y expertos en sostenibilidad.

Información de sostenibilidad identificada

- a. La información de sostenibilidad identificada de los indicadores de desempeño incluidos en el IS19 de Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P. (en adelante, la Compañía) emitido por la Administración, tanto en su versión impresa como en su versión en Formato PDF ¹ se lista a continuación:
- i. Indicador GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido.
 - ii. Indicador GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.
 - iii. Indicador GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.
 - iv. Indicador GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización.
 - v. Indicador GRI 303-3 Extracción de agua (v.2018).
 - vi. Indicador GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.
 - vii. Indicador GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).
 - viii. Indicador GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).
 - ix. Indicador GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación.
 - x. Indicador GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral (v.2018)
 - xi. Indicador GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales (v.2018).
 - xii. Indicador GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado.

¹ El mantenimiento e integridad del sitio web de Grupo Energía Bogotá (<https://www.grupoenergiabogota.com/>), repositorio de la versión pdf del Informe de Sostenibilidad 2019 de Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P., es responsabilidad de la Administración de la Compañía. El trabajo llevado a cabo por PwC no incluye la consideración de estas actividades y, de acuerdo con ello, PwC no acepta responsabilidad alguna por cualquier diferencia entre la información presentada en dicho sitio web y la información de sostenibilidad identificada en el Informe emitido por la Administración de la Compañía sobre los que se efectuó dicho aseguramiento y se emitió la conclusión.



A la Asamblea General de Accionistas, y
Dirección y Administración de Grupo Energía Bogotá S. A. E.S.P.
Reporte de Aseguramiento Limitado Independiente

30 de marzo de 2020

- xiii. Indicador GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.
 - xiv. Indicador Propio Ahorro en procesos de contratación.
- b. La declaración de la Compañía incluida en el IS19 respecto a su presentación de conformidad con la opción "Esencial" de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) 2016.

Nuestro aseguramiento limitado se realizó solamente con respecto a la información de sostenibilidad identificada que da respuesta a los criterios descritos en el Anexo I, para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019; y no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a períodos anteriores o cualquier otro elemento incluido en el IS19 y, por lo tanto, no expresamos una conclusión al respecto.

Criterios

Los criterios utilizados por la Compañía para preparar la información de sostenibilidad identificada, objeto de aseguramiento limitado, fueron establecidos de conformidad con los términos y condiciones expuestos en los Estándares GRI Global Reporting Initiative (2016), y con los procedimientos formalizados que, en relación con dichos indicadores, la Administración definió como complemento a lo mencionado en GRI, los cuales se detallan en el Anexo I.

Responsabilidad de la Administración por la información de sostenibilidad identificada

La Administración de la Compañía es responsable por la preparación y presentación de la información de sostenibilidad identificada, de acuerdo con los criterios que se presentan en el Anexo I adjunto. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implementación y el mantenimiento del control interno relevante para la preparación y presentación de la información de sostenibilidad identificada de manera que estén libre de errores materiales debido a fraude o error.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos éticos y de independencia del Código de Ética Profesional del Contador Público emitido por el *International Ethics Standard Board for Accountants*, el cual se basa en los principios de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra Firma aplica el *International Standard on Quality Control 1* y, por lo tanto, mantiene un sistema comprensivo de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relacionados con el cumplimiento de requisitos éticos, estándares profesionales y requisitos de leyes y regulaciones aplicables.



30 de marzo de 2020

Responsabilidad de PwC

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre la información de sostenibilidad identificada con base en los procedimientos que hemos efectuado y la evidencia que hemos obtenido. Llevamos a cabo nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con el "Estándar Internacional para Trabajos de Aseguramiento, diferentes de auditorías o revisiones de información financiera histórica" ISAE 3000 - Revised (por sus siglas en inglés) emitido por el *International Auditing and Assurance Standards Board*. Este estándar requiere que planifiquemos y realicemos el trabajo para obtener la seguridad limitada acerca de si la información de sostenibilidad identificada está libre de errores materiales.

Un trabajo de aseguramiento limitado implica evaluar lo apropiado, en las circunstancias, del uso de los criterios por parte de la Compañía como base para la preparación de la información de sostenibilidad identificada; evaluando los riesgos de errores materiales en la información de sostenibilidad identificada debido a fraude o error; respondiendo a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias; y evaluando la presentación general de la información de sostenibilidad identificada. El alcance de un trabajo de aseguramiento limitado es sustancialmente menor que el de un trabajo de aseguramiento razonable en relación tanto con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluido un entendimiento del control interno, así como con los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados.

Los procedimientos desarrollados fueron realizados con base en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de los procesos desarrollados, inspección de documentos, y reconciliación de los soportes respectivos. Dadas las circunstancias del trabajo, realizamos entre otros los siguientes procedimientos:

- a. Entendimiento de las herramientas usadas para generar, agregar y reportar la información de sostenibilidad identificada mediante indagaciones con los responsables de los procesos relacionados durante las visitas a las oficinas corporativas de la Compañía en Bogotá.
- b. Pruebas sustantivas de detalle, sobre bases de selección determinadas de acuerdo con normas de aseguramiento, sobre la información tomada para determinar los indicadores objeto de aseguramiento limitado a través de:
 - i. Inspección de políticas y procedimientos establecidos por la Compañía.
 - ii. Inspección de documentos soporte de origen interno y externo.
 - iii. Cálculos aritméticos de acuerdo con fórmulas previamente definidas en los criterios de reporte que se presentan en el Anexo I adjunto.
 - iv. Comparación de los contenidos presentados por la Administración en su IS19 con lo establecido al respecto en la opción "Esencial" de los Estándares GRI Global Reporting Initiative (2016).



A la Asamblea General de Accionistas, y
Dirección y Administración de Grupo Energía Bogotá S. A. E.S.P.
Reporte de Aseguramiento Limitado Independiente

30 de marzo de 2020

Los procedimientos de recolección de evidencia de un trabajo de aseguramiento limitado varían en la naturaleza y extensión frente a los de un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, el nivel de aseguramiento obtenido en un trabajo de aseguramiento limitado es sustancialmente inferior al obtenido en un trabajo de aseguramiento razonable. Por lo anterior, no expresamos una conclusión de aseguramiento razonable acerca de si la información de sostenibilidad identificada de la Compañía ha sido preparada en todos los aspectos materiales, de conformidad con los criterios detallados en el Anexo I.

Consideramos que la evidencia obtenida es suficiente y apropiada para proveer una base para nuestra conclusión de aseguramiento limitado.

Conclusión del aseguramiento limitado

Basados en los procedimientos que hemos realizado y en la evidencia que hemos obtenido, nada ha llamado nuestra atención que pudiese hacernos creer que:

1. Los indicadores de desempeño incluidos en el IS19, en cuanto a la información que da respuesta a los criterios de aseguramiento descritos en el Anexo I adjunto, no están preparados, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con dichos criterios.
2. La declaración de la Compañía incluida en el IS19 respecto a su presentación de conformidad con la opción "Esencial" de los Estándares GRI Global Reporting Initiative 2016, en cuanto a la información que da respuesta a los criterios de aseguramiento descritos en el Anexo I adjunto, no está preparada, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con dichos criterios.

Limitaciones inherentes

Sin calificar nuestra conclusión, llamamos la atención sobre el hecho que:

- i. La información no financiera es objeto de más limitaciones inherentes que la información financiera, dados tanto la naturaleza como los métodos utilizados para determinar, calcular, tomar muestras o estimar dicha información. Las interpretaciones cualitativas sobre la relevancia, la materialidad y la exactitud de la información están sujetas a supuestos y juicios individuales.



30 de marzo de 2020

- ii. Nuestro aseguramiento se realiza sobre la información de sostenibilidad identificada correspondiente al año bajo revisión y, por lo tanto, no contempla información de años anteriores incluida en el IS19, relacionada con proyecciones y metas futuras, ni con información financiera de la Compañía por el año bajo revisión, salvo que se exprese lo contrario en el Anexo I adjunto. No hemos realizado ningún trabajo fuera del alcance acordado y, por lo tanto, nuestra conclusión se restringe a la información de sostenibilidad identificada que da respuesta a los criterios de aseguramiento descritos en el Anexo I.

En ausencia de un conjunto significativo de criterios definidos para establecer la evaluación de la información no financiera, se permiten métodos y medidas diferentes, pero aceptables, y que pueden afectar la comparabilidad con otras entidades. Adicionalmente, la medición de Gases Efecto Invernadero (GEI) tiene una incertidumbre inherente dada la falta de total conocimiento científico para determinar los factores de emisión y los métodos de evaluación para combinar las emisiones de los diferentes gases.

Restricciones de uso y distribución

Este reporte, incluyendo la conclusión, ha sido preparado únicamente para que la Administración de la Compañía lo presente a la Dirección y Asamblea General de Accionistas de Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P. en el marco de reporte de su desempeño y actividades en el IS19. Autorizamos la publicación de este reporte dentro del Informe de Sostenibilidad 2019. En el alcance permitido por la ley, no aceptamos ni asumimos responsabilidad por nuestro trabajo o por este reporte frente a terceros diferentes a la Administración de la Compañía, a la Dirección y Asamblea General de Accionistas de Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P., salvo bajo términos expresamente acordados y con nuestro conocimiento previo por escrito.

Diego Henao
Partner
PricewaterhouseCoopers AG Ltda.

