

Informe de sostenibilidad **2019**

Con Conciencia social



Perfil de la organización

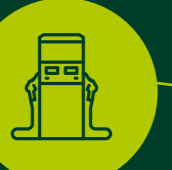
(102-2)

En TGI creamos y proveemos soluciones de *midstream* de hidrocarburos a grandes usuarios, productores y desarrolladores de mercados energéticos, conectando fuentes con centros de consumo, a través de relaciones de largo plazo y negocios intensivos en capital.

Propuestas de valor

Entendemos las necesidades energéticas del país, somos conectores entre la oferta y la demanda y aliados para el transporte de gas desde las nuevas fuentes.

Composición accionaria



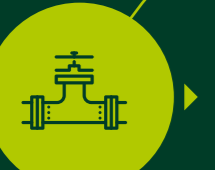
Urbes y movilidad

Trabajamos como aliados de los distribuidores para brindar a hogares, comercio, industria y sector vehicular, el gas natural como el energético económico y ambiental.



Generación térmica

Somos aliados de los distribuidores para brindar a hogares, comercio, industria y sector vehicular, el gas natural como el energético económico y ambiental.



Infraestructura energético compartida

Operamos efectivamente la infraestructura actual, mientras ejecuta el Capex de los cuatro negocios. Simultáneamente nos encargamos de la geoexpansión e interconexión de Colombia con otros mercados de gas.



Gran industria energética intensiva

Damos a la industria el gas natural que le permite su optimización energética, un BTU competitivo y el mejoramiento de su productividad.



Midstream productores

Desarrollamos proyectos de *midstream* de forma integral y flexible para que la producción se viabilice y se conecte con el mercado. Entregamos soluciones de gas natural como energía eficiente.

Hacemos parte de GEB

(102-2)



Generación de energía eléctrica



Transmisión de energía



Distribución de energía



Distribución de gas natural



Transporte de gas natural

Nuestras capacidades

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



Conectamos al 65% de los colombianos que usan gas natural

Contamos con una **capacidad de 830 MPCD**

Operamos y mantenemos 4.017 km de gasoductos

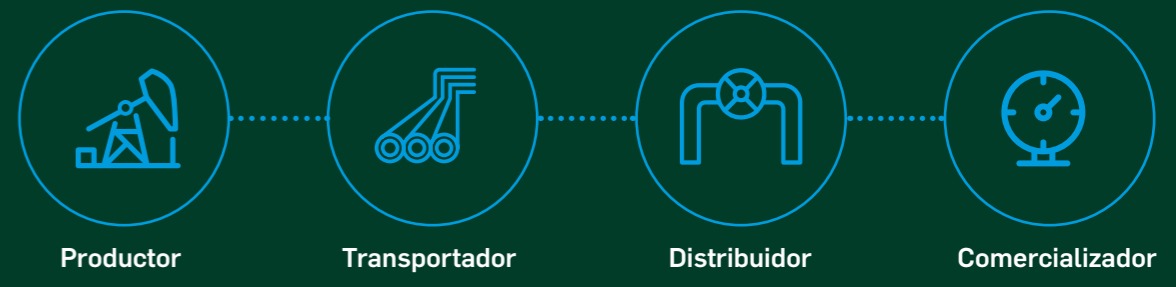
447 colaboradores aseguran la excelencia operativa y apalancan el desarrollo de nuevas oportunidades de crecimiento

Cruzamos 17 departamentos colombianos con nuestra red

Tenemos **16 estaciones** de compresión con capacidad de **194.835 HP**

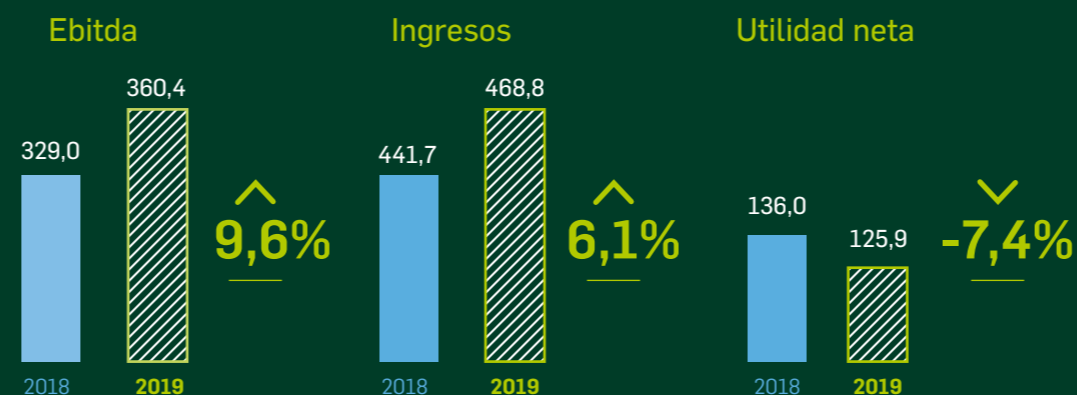
Ejecutamos el **98,9%** de nuestro **plan de mantenimiento**

Cadena de gas natural TGI



Resultados económicos

(102-7)



Cifras en millones de dólares.

Informe de sostenibilidad 2019

Operaciones sostenibles con conciencia social

2019 NUESTROS HITOS

Llevamos bienestar por toda Colombia

Proyecto Energización Solar Familiar y Comunitaria, 528 kits solares y 2.778 personas impactadas.

Encuentros Estratégicos Regionales, 95% de los colaboradores de campo aportaron a la construcción de la estrategia corporativa.

Afianzamos nuestro posicionamiento en el sector de gas natural nacional e internacional a través de **Gastech 2019; Rio Pipeline**, que nos posiciona como referente en Latinoamérica en la gestión de mantenimiento y aprovechamiento de tecnología; y más de 20 eventos entre foros, congresos y conversaciones de primer nivel.

Mantuvimos las calificaciones de desempeño financiero y **cumplimos las metas financieras.**

En 2019 **crece el gas natural en movilidad e industria.** Más de 21,8 MPCD de volumen incremental aseguran aire limpio y productividad.

En operación, el sistema CGA, única plataforma para la gestión de transporte de gas que integra los procesos core del negocio con mayor confiabilidad y seguridad.

Cumplimos la promesa de valor en los proyectos de expansión: Operación mecánica bidireccionalidad Ballena-Barrancabermeja y del Loop Vasconia- Puerto Romero del proyecto Cusiana Fase IV.

Proyecto Dubai, intervenimos 23 instalaciones para mejorar las condiciones de trabajo de todos los colaboradores en campo, con una inversión de COP 13.200 millones.

97% de los colaboradores capacitados en el curso virtual de 50 horas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

2019

fue el quinto año consecutivo sin registrar fatalidades en la operación, mantenimiento y desarrollo de proyectos.

Banco CO₂, **54 hectáreas** de ecosistemas estratégicos y **23 familias beneficiadas.**

Cerramos 2019 con 54% de participación de mercado en el transporte de gas **en Colombia.**

Molinos de viento para extracción de agua, **10 molinos, 15 comunidades étnicas y 1.268 familias beneficiadas.**

Nuevo Modelo Operativo con oportunidades de desarrollo y crecimiento para nuestros colaboradores, en cuatro grandes regiones y un centro de conocimiento y experiencia.

Proyecto Fortalecimiento Proveedores, 36 empresas y asociaciones impactadas.

Informe de sostenibilidad **2019**

Con conciencia social



TGI
Grupo Energía Bogotá

Contenido

04⁻ Acerca de este reporte

06⁻ Carta de los presidentes a los accionistas y grupos de interés

10⁻ Informe de gestión y resultados

01 Gobierno, ética y transparencia

p.17

20⁻ Gobierno corporativo
30⁻ Ética y cumplimiento

02 Estrategia sostenible

p.35

38⁻ Grupos de interés
40⁻ Materialidad



03 Dimensión social

p.43

46⁻ Estrategia social para la transformación de territorios
56⁻ Gestión del Talento
64⁻ Visión Zero, Salud y Seguridad en el Trabajo

04 Dimensión ambiental

p.69

72⁻ Gestión de la biodiversidad
74⁻ Estrategia climática
77⁻ Ruido

05 Dimensión económica

p.79

82⁻ Desempeño superior y rentabilidad
85⁻ Desarrollo de mercados y nuevos negocios
90⁻ Proyectos de crecimiento
100⁻ Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia
103⁻ Transformación digital
105⁻ Cadena de suministro

Acerca de este reporte

(102-50) (102-45) Presentamos el *Informe de Sostenibilidad 2019* de la Transportadora de Gas Internacional S. A. ESP, TGI, que incluye los datos más relevantes, el análisis de impactos y las contribuciones de las actividades desarrolladas en materia económica, social y ambiental, por parte de la compañía entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2019.

(102-51) (102-52) Nuestro informe es publicado anualmente, siendo este el noveno año que se presenta de manera consecutiva, dándole continuidad al último informe publicado en marzo de 2019, el cual corresponde al desempeño de 2018.

(102-32) (102-49) El presente informe ha sido formalmente revisado y aprobado por el presidente de la compañía, el Comité de Presidencia, el Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva y la Junta Directiva. Cualquier aclaración o excepción a la cobertura de la información la explicamos a lo largo del texto.

En esta edición comunicamos la gestión que hemos desarrollado en cada uno de los temas materiales de la compañía y exponemos las acciones e iniciativas implementadas para contribuir a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sobre las que TGI puede generar mayor impacto y que responden al compromiso corporativo con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

(102-54) Cada capítulo contiene información acerca de la gestión 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 a lo largo del informe.

(102-56) Para nosotros es importante la verificación externa de las cifras y el contenido del presente documento, en esta oportunidad la firma PricewaterhouseCoopers Asesores Gerenciales Ltda. se encargó del aseguramiento de algunos indicadores de desempeño incluidos y se presenta el correspondiente informe de revisión independiente en la página 155.

(102-53) Las preguntas e inquietudes relacionadas serán atendidas desde la Gerencia de Planeación y Desempeño, a quien podrá contactar a través del correo electrónico carolina.bonilla@tgi.com.co

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 603 de 2000, TGI S. A. ESP declara que durante 2019 dio estricto cumplimiento a las normas de protección sobre propiedad intelectual y derechos de autor en el desarrollo de sus actividades, en especial en la adquisición de licencias de *software*.



Apoyamos procesos de formación en las zonas de influencia de operación para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida en el país

Carta de los presidentes a los accionistas y grupos de interés

(102-14)

Apreciados accionistas y grupos de interés

Todos los días nos preocupamos por generar desarrollo para que Colombia pueda garantizar el suministro de gas natural de manera permanente, oportuna y con calidad, a través de la creación de nuevos proyectos y la operación adecuada de nuestra infraestructura. Para lograrlo, combinamos nuestra disciplina operacional y el entendimiento de los avances de la ingeniería y la tecnología. Somos conscientes de que nuestra operación debe ser diferenciada y debe estar acompañada del trabajo mancomunado con nuestras comunidades vecinas: llevamos progreso, apoyamos su desarrollo económico y hacemos alianzas. En TGI actuamos con conciencia social.

De esa manera, entendimos que nuestro legado va más allá de instalar redes de tubos y operar estaciones de compresión de gas, de alcanzar logros operacionales, crecimiento económico y cumplir metas retadoras. Nuestro verdadero legado es transformar territorios, es entender sus necesidades, es ayudar a cumplir sueños.

Eso lo vemos reflejado en acciones contundentes como, por ejemplo, la iluminación de hogares de algunas comunidades del pueblo indígena wayuu en La Guajira, a través de la instalación de pequeños paneles solares, no solo para beneficiar familias enteras sino cientos de tejedoras que, día

a día, impulsan la economía local. Cumplimos ese y otros sueños, como la graduación de 47 mujeres emprendedoras de proyectos sostenibles en Villavicencio y Paratebuena, Meta.

Otro sueño cumplido lo adelantamos con los investigadores de la Universidad Antonio Nariño, en un proyecto piloto para generar biogás a partir de aguas residuales en un rincón de Boyacá. Y cumplimos el anhelo de construir las primeras seis aulas educativas con herramientas interactivas en zonas alejadas. Estas son tan solo cuatro iniciativas que materializan nuestro deseo de tener un relacionamiento genuino con las comunidades.

Avanzamos en otros programas de valor compartido como Fundes Boyacá

Nuestro legado va más allá de instalar redes de tubos y operar estaciones de compresión de gas, de alcanzar logros operacionales, ganancias económicas y cumplir metas retadoras.



Astrid Álvarez Hernández
Presidente de la Junta Directiva TGI



Mauricio Vera Maldonado
Presidente, TGI S. A. ESP

Trabajamos en cerrar la brecha de género en todas las instancias corporativas y sociales. El 50% de nuestros cargos de gerencia y dos vicepresidencias están en manos de mujeres.

y Santander, Estufas Ecológicas y Banco2-CAS. Con estos esquemas fortalecimos la visión de emprendimiento en territorio y logramos que las comunidades se convirtieran en agentes de cambio y parte activa de las soluciones.

Por otro lado, en 2019 fuimos una de las primeras compañías del país en respaldar al Gobierno Nacional en el mecanismo Obras por Impuestos, a través de la ejecución de un proyecto que beneficiará con agua potable a los habitantes del municipio de La Paz, Cesar. Apoyar esta iniciativa del Gobierno, dirigida exclusivamente para los municipios Zomac, reitera nuestro compromiso con las zonas más afectadas por el conflicto armado.

Este relacionamiento genuino y permanente con las comunidades nos permitió, además, cumplir nuestro indicador de prevención de bloqueos en la operación y mantenimiento de la infraestruc-

tura, con una reducción casi del 50% de lo planeado.

Sumado a la Conciencia social, los otros dos atributos culturales adoptados de nuestra casa matriz Grupo Energía Bogotá, Primero la vida y Desempeño superior, también nos permitieron alcanzar resultados sobresalientes en nuestro ejercicio de 2019.

Detrás de nuestros logros hay manos, corazones, ilusiones y el talento humano de un equipo de más de 447 colaboradores comprometidos con afianzar sus competencias. Cada uno de nosotros se empoderó como un líder natural que movilizó e hizo posible la estrategia de TGI.

Somos una cultura corporativa que valora e impulsa el autocuidado, la pro-

tección de los compañeros, la infraestructura segura y la búsqueda permanente de los mejores estándares en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual nos ha permitido un cumplimiento ejemplar de la meta de cero accidentes graves y fatalidades, destacando que en TGI está Primero la vida.

En nuestra compañía, el Desempeño superior es producto de un sentido de pertenencia sólido, que nos permitió tener en 2019 una operación eficiente y buenos resultados financieros para crecer de forma sostenible y generar valor compartido. Fue así como cerramos el año con crecimiento en ingresos y ebitda, disminuimos nuestro nivel de apalancamiento y mantuvimos nuestras calificaciones crediticias.

Además, ejecutamos los proyectos de construcción en tiempo récord, como es el caso del *Loop* Puerto Romero Vasconia dentro del Proyecto Cusiana Fase IV, con el que el país incrementa la capacidad de todos los sistemas de transporte de gas en 6%. También cerramos nuestro ciclo de inspecciones y mantenimiento para asegurar el suministro con una infraestructura íntegra y confiable.

Y si bien estos tres atributos culturales han sido la brújula de nuestras acciones, son también los que nos conducen a ser una compañía comprometida con la sostenibilidad. En TGI transportamos un energético competitivo y limpio, y lo hacemos en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con un modelo de Gobierno corporativo sólido.

Al respecto, queremos resaltar dos líneas relevantes de estos estándares internacionales: el ambiental y la equidad de género. Así, pues, durante 2019 medimos nuestras emisiones con el fin de establecer una línea base y un plan de intervención de la operación, y adquirimos bonos de carbono de plantaciones forestales y bosques naturales en Antioquia, Tolima, Caldas y Santander.

En cuanto al objetivo relacionado con la equidad de género, trabajamos en cerrar la brecha de participación femenina en todas las instancias corporativas y sociales. El 50% de nuestros cargos de gerencia y dos vicepresidencias están en manos de mujeres.

Como la mayor transportadora de gas natural de Colombia, contamos con experiencia, capacidad operativa, recursos, conocimientos y relaciones sólidas con nuestras comunidades para construir proyectos que garanticen el abastecimiento de gas en el país a 2024.

Detrás de nuestros logros hay manos, corazones, ilusiones y el talento humano de un equipo de más de 447 colaboradores comprometidos con afianzar sus competencias.

Pero, por encima de todo, contamos con Talento humano motivado y enfocado hacia el cumplimiento de objetivos. Nos enorgullece el resultado de la encuesta realizada en diciembre de 2019 de Índice de Ambiente Laboral, con la firma Great Place to Work, en el que nuestra calificación fue de 80 puntos, ubicando a TGI como una compañía en nivel Muy satisfactorio.

Estamos listos para enfrentar los nuevos retos del 2020 y alcanzar todas las perspectivas que se nos propongan. Agradecemos su confianza y su respaldo y por avanzar con nosotros haciendo del gas natural una fuente limpia, eficiente y sostenible. Gracias por acompañarnos en nuestro propósito de llevar bienestar y progreso a lo largo de Colombia.

Gracias por su respaldo,

Astrid Álvarez Hernández

Presidente de la Junta Directiva TGI .

Mauricio Vera Maldonado

Presidente, TGI S. A. ESP.



Relacionamiento genuino, comunidad Indígena Marsella, Risaralda

Informe de gestión y resultados

El 2019 fue un año relevante para TGI en la medida en que logramos avanzar en nuestra consolidación de líderes naturales y dinámicos dentro de la cadena del energético de baja emisión en Colombia, como lo es el gas natural. De esta forma ratificamos el compromiso para avanzar hacia la transformación y consolidación en el sector como el aliado ideal para el transporte de gas desde las nuevas fuentes.

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos durante la vigencia en cada una de las dimensiones incluidas en este informe, destacando los atributos de la cultura de Grupo Energía Bogotá, al cual pertenecemos:

Entorno económico y sectorial

El mercado de gas en Colombia enfrenta un momento de coyuntura que requiere la toma de decisiones cruciales que aseguren 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, el desarrollo de proyectos futuros y tarifas equitativas a la medida de los diferentes mercados.

Para tal efecto, se logró apoyar y propiciar la generación de encuentros gremiales que permitieron fortalecer la confianza, el intercambio de información y brindar una perspectiva a los retos del sector con estándares globales y generación de ideas que soporten decisiones y propósitos comunes a favor de todos los eslabones de la cadena en el mediano y largo plazo.

Adicionalmente, con el Gobierno Nacional, se logró una aproximación a una política de confiabilidad de abastecimiento nacional y se trabajó para contribuir a la permanencia de un sistema integrado con regulación responsable.

Se logró avanzar en la promoción de la expansión de la cultura del uso del gas natural como una fuente limpia, eficiente y económica, y hoy la empresa está dispuesta a crecer las inversiones con una planeación adecuada y un relacionamiento genuino que permita contribuir al desarrollo de las comunidades aledañas a las operaciones.

Apoyamos y generamos el desarrollo de encuentros propicios que fortalezcan la confianza y el desarrollo del sector energético en el mediano y largo plazo, y la promoción y expansión del uso del gas natural.

TGI consolidó su posicionamiento en el sector a través de la participación proactiva en eventos estratégicos. Uno de ellos fue *Gastech 2019*, en el que, por primera vez, fuimos expositores en una feria internacional del sector. También se intercambiaron experiencias al más alto nivel técnico en eventos nacionales como el *Congreso Naturgas 2019*, *Enercol 2019*, *Cumbre Petróleo y Gas* y *Agenda TGI – ACP*; y cerramos el año elevando el perfil de nuestro gran evento anual, el *Foro TGI 2019*, que permitió establecer diálogos con representantes del Gobierno Nacional y del sector energético, con clientes y proveedores, sobre los retos y las perspectivas que enfrenta el gas natural.



Comunidad del municipio El Molino en La Guajira

Gestión financiera sólida de cara al futuro

Los aspectos más destacados de la gestión financiera en el último año se reflejan en el crecimiento del 6,1% de los ingresos, los cuales fueron de USD 468,8 millones, 3,2% por encima del presupuesto establecido para 2019; el pago del saldo del crédito sindicado por USD 40 millones, con recursos propios; y un estricto control en la ejecución de costos, gastos y capex, lo que contribuye al mantenimiento de una estructura financiera sólida.

Dentro de este contexto, se destaca la disminución de nuestro nivel de apalancamiento, medido como deuda total/ebitda, que se situó en 3,15 producto de un mayor flujo de caja y de la disminución de la deuda de la compañía, lo que, a su vez permitió mantener las calificaciones crediti-

cias y de grado de inversión Baa3 estable de *Moody's*, BBB estable de *Fitch Ratings* y BBB- estable de *Standard & Poor's*.

Estos hechos proporcionan confianza a los inversionistas, reflejan que la compañía gestiona correctamente sus finanzas y amplían las posibilidades de adquirir recursos de deuda para el desarrollo del plan de negocio a un menor costo.

En 2019 mantuvimos nuestras calificaciones crediticias como sinónimo de respaldo del mercado y la confianza inversionista en la compañía.

Gestión estratégica

El Plan Estratégico Corporativo soporta nuestra gestión como conectores entre las fuentes y los centros de consumo de gas natural con soluciones *midstream* (transporte de hidrocarburos), a través de negocios intensivos en capital y relaciones de largo plazo.

En este sentido, nos consolidamos cada vez más como un actor líder en la cadena energética con fortalezas como: un recurso humano con desempeño superior, una capacidad técnica, metodológica y operativa que facilita los planes de crecimiento, y un relacionamiento genuino con las comunidades.

En 2019, estas cualidades corporativas se evidenciaron en la capacidad de cumplir nuestra promesa de valor, con la entrega de dos proyectos que facilitan el suministro de gas: la entrada en operación de la bidireccionalidad del gasoducto Ballena - Barrancabermeja, que se entregó un mes antes de lo pactado y beneficiará el suministro en el norte del país; y del *Loop* Puerto Romero - Vasconia del proyecto Cusiana Fase IV, con 22,5 kilómetros en tubería de 30 pulgadas, que amplía nuestra capacidad de transporte en 46 MPCD, y entró en operación en diciembre de 2019, un mes antes del plazo acordado.

Adicionalmente, avanzamos con Grupo Energía Bogotá en la revisión estratégica de iniciativas de integración vertical en el sector del gas y buscamos la modificación de restricciones regulatorias que nos permitan avanzar en la estructuración de nuevos proyectos y negocios que garanticen la permanencia y crecimiento de los ingresos.

Un tema de suprema relevancia para nuestro sector tiene que ver con las decisiones del Gobierno Nacional de liderar el desarrollo de proyectos de regasificación para garantizar el abasteci-

Nuestra capacidad de estructuración y construcción de proyectos de infraestructura en gas natural se complementa con nuestra visión de futuro, el relacionamiento genuino y el desempeño superior de nuestro talento humano.

miento a partir del 2024, frente a lo cual estamos preparados para respaldar los proyectos que la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y el Ministerio de Minas y Energía consideren necesarios para el país.

Como parte de nuestro programa de Gestión de Integridad en 2019 identificamos y monitoreamos el 97% de la red inspeccionable, lo que nos permite ejecutar planes de mantenimiento que aseguren la prestación de los servicios pactados, anteponernos a asuntos críticos y asegurar la confiabilidad del sistema.

También hemos cambiado el esquema de operación de forma más integrada a la construcción. Para tal fin creamos unos 40 estándares propios que se tra-



Astrid Álvarez, presidenta de nuestra Junta Directiva, con la comunidad wayuu, en La Guajira

ducen en efectividad en los procesos de mantenimiento por confiabilidad.

Superamos la meta de volumen incremental y desarrollo de mercados, establecida en 18 MPCD, que alcanzó 21,8 MPCD, la cual asegura aire limpio y productividad a Colombia. Así lo reflejan nuestros indicadores propios: 15,1 MPCD correspondiente a casos de industria y 6,7 MPCD a nuevas flotas dedicadas y vehículos convertidos adicionales.

Es de destacar la entrada en operación de más de 800 vehículos a gas natural, entre ellos, 21 buses para el parque automotor del Masivo Integrado de Occidente (MIO), en Cali, y la adjudicación de 534 buses padrones de GNV del Sistema Integrado de Transporte Masivo (SITP) en Bogotá.

Para el crecimiento personal de nuestro talento humano, contamos con programas de desarrollo y promoción de los colaboradores, que se traduce en

sentido de permanencia y compromiso. Además, las acciones estratégicas en Seguridad y Salud en el Trabajo están consignadas en el programa Visión Zero, liderado por Grupo Energía Bogotá, en el que el concepto de Primero la vida, los entornos seguros, el autocuidado y la meta cero accidentes graves y fatalidades a 2027, son condición *sine qua non* en la toma de decisiones y las operaciones del día a día.

En 2019 se sumaron 37 instalaciones en las que se iniciaron las obras de intervención para mitigar los riesgos de trabajos en alturas y espacios confinados para la seguridad de nuestro personal en campo, para un total de 53 entre 2018 y 2019. Se llegará a 268 instalaciones en 2025, para cumplir la meta de cero ins-

talaciones críticas en la infraestructura.

Además, contamos con otro atributo que nos permite tener el respaldo de las comunidades aledañas a las que trabajamos y es la Conciencia social que invita a mantener relaciones de forma genuina con las comunidades. En 2019 se identificaron 36 grupos indígenas en el área de influencia de Ballena (La Guajira), y se crearon proyectos sociales ajustados a las necesidades de mantenimiento preventivo y correctivo de molinos, energización solar familiar y comunitaria, *Walekeru – Tejiendo bajo la luna* y el fortalecimiento a la economía tradicional, entre otros.

Realizamos proyectos de valor compartido como Fundes Boyacá y Santander, en los que 36 microempresarios lograron desarrollar con éxito sus emprendimientos; *Estufas ecoeficientes y sistemas dendroenergéticos*, *Banco₂-CAS*, *See Women Latam*, Proyecto Biogás y Educación Solar Interactiva.

En armonía con el nuevo esquema propuesto por el Gobierno Nacional para que las compañías paguen parte de su impuesto de renta con la construcción de proyectos en las zonas más afectadas por el conflicto armado, se realizó el primer proyecto bajo la modalidad de Obras por impuestos, que aumentará los niveles de cobertura y servicio de agua potable con la mejora y optimización del acueducto y alcantarillado para los habitantes de la zona urbana del municipio de La Paz (Cesar).

Visión de futuro

TGI es una compañía que cree en el desarrollo sostenible. Transportamos un energético competitivo y limpio y nuestra gestión está alineada a los

37

instalaciones de la compañía fueron intervenidas en 2019 para mitigar los riesgos de trabajos en alturas y espacios confinados como parte de nuestro compromiso de garantizar la seguridad de nuestro personal.

Los grupos indígenas de La Guajira, los microempresarios de Boyacá y Santander, y las comunidades de Cesar, Valle del Cauca y Santander, fueron los más beneficiados con nuestras acciones sociales en 2019.

Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Aportamos al crecimiento económico del país y al bienestar de sus habitantes con una operación eficiente, transparente y progresista.

En esta medida, respaldamos un plan de abastecimiento energético que asegure el suministro en Colombia, con condiciones de inversión, rentabilidad, precios justos, equilibrio ambiental y desarrollo social.

Creemos en la diversidad del sistema y, en este sentido, esperamos que las decisiones regulatorias que se trazan en el país honren la historia de un mercado que requiere mayor dinamismo. Respaldamos las decisiones que orienten pasar de una estructura de precios por distancia a metodologías basadas en las entradas y salidas del sistema, como ocurre en el ámbito internacional, las cuales permiten una tarifa común que regula el valor del gas y no del transporte del mismo.

En 2024 el sector se enfrenta a retos respecto al abastecimiento y TGI será un actor principal como lo declara su tema dominante conectando fuentes con centros de consumo.

Adicionalmente, revisamos otras opciones de complementariedad con energías renovables y tenemos interés en proyectos de almacenamiento, así como de hidrógeno con respaldo de Grupo



Promovemos el fomento de bienestar y desarrollo de las comunidades

Energía Bogotá.

Asegurar la permanencia y el crecimiento de los ingresos en armonía con el medio ambiente, las comunidades y el desarrollo a largo plazo, es nuestra premisa.

Dentro de los principales retos para este 2020 se destacan maximizar la eficiencia financiera, dinamizar el crecimiento rentable y estructurar nuevos negocios y servicios para el desarrollo de mercados y soluciones de *midstream*.

De cara a la proyección social daremos continuidad a la intervención de las instalaciones para asegurar la Seguridad y Salud en el Trabajo con inversiones por más de COP 8.000 millones.

Avanzaremos en la iniciativa de transformación con el plan de cierre de brechas entre nuestra cultura actual y la deseada para consolidar el Plan Estratégico Corporativo, que reta en la implementación del Plan Individual de Liderazgo, en el que la formación técnica y personal del equipo

de colaboradores es la base de éxito.

Además, definimos e implementamos un portafolio de valor compartido, que nos permita un relacionamiento genuino con las comunidades aledañas a la operación.

Como la mayor transportadora de gas del país definimos metas ambiciosas para lograr resultados extraordinarios.



Apoyamos la transmisión de los valores ancestrales de generación a generación



Gobierno, ética y transparencia

20- Gobierno corporativo
30- Ética y transparencia

Mujeres con visión sostenible

Convertir proyectos liderados por mujeres emprendedoras que buscan una oportunidad para sus comunidades es el objetivo del programa Liderazgo Propositivo para la Mujer Rural, impulsado por SEE Women Latam y apoyado por TGI.



Lilia Parra tiene 56 años, vive en una finca con su hija, es pensionada y sus días se van en criar vacas, cerdos, becerros y gallinas. Su rutina en Mararabe, vereda de Paratebueno (Cundinamarca), cambió desde que asistió a las capacitaciones del programa *Liderazgo Propositivo para la Mujer Rural*. De inmediato, ese empoderamiento en los talleres se tradujo en ideas productivas. en pensar cómo ser un agente de cambio en su comunidad.

El proyecto para esta vereda fue tomar llantas recicladas y transformarlas en macetas ecológicas para donarlas a la escuela de su vereda, de la que ella alguna vez fue docente y coordinadora, que también sirve como espacio de encuentro para reuniones comunales. Es el primer paso. *“Esta es la primera vez que a las mujeres del municipio nos dictan un*



69 líderes fueron impactadas positivamente gracias al programa.

4 Objetivos de Desarrollo Sostenible se alinean con este programa de mujeres líderes: los ODS 4, 5, 8 y 17.



En Villavicencio y Paratebueno las mujeres muestran interés por la prosperidad económica a partir de la sostenibilidad

curso así. A la gente del campo, por lo general, le da pena hablar, opinar, proponer, porque no tenemos la educación, pero nos dieron herramientas. Nos enseñaron a eliminar esa creencia de que sin recursos económicos se pueden implementar proyectos. Todas salimos motivadas”, cuenta Lilia. La felicidad fue mayor cuando el pasado 11 de febrero ella y 47 mujeres más se graduaron como líderes propositivas en una ceremonia en Villavicencio.

Paratebueno no es el único destino de este programa, en sus veredas Mararabe y Macapay Alto. También se capacitaron mujeres de las veredas Alto Pompeya y Peralonso (de Villavicencio), y de 25 comunidades wayuu en La Guajira. SEE Women Latam es una línea estratégica de la empresa consultora SEE Investing que provee programas y conferencias para construir sostenibilidad desde el enfoque de género. Y TGI apoyó y diseñó una hoja de ruta en terreno.

Cuatro proyectos comunitarios fueron formulados e implementados: junto al de macetas ecológicas están arreglos de los baños de niños en el polideportivo de Macapay, reforestación en Peralonso y capacitación en valores en Alto Pompeya. Y en La Guajira, se fortaleció el liderazgo en las mujeres wayuu preservando su cultura y costumbres. Ellas tienen la última palabra.

Las mujeres Wayuu están interesadas en capacitarse en liderazgo y estrategias para comercializar sus tejidos.

Gobierno corporativo

(103-1)

¿Por qué es importante el asunto?

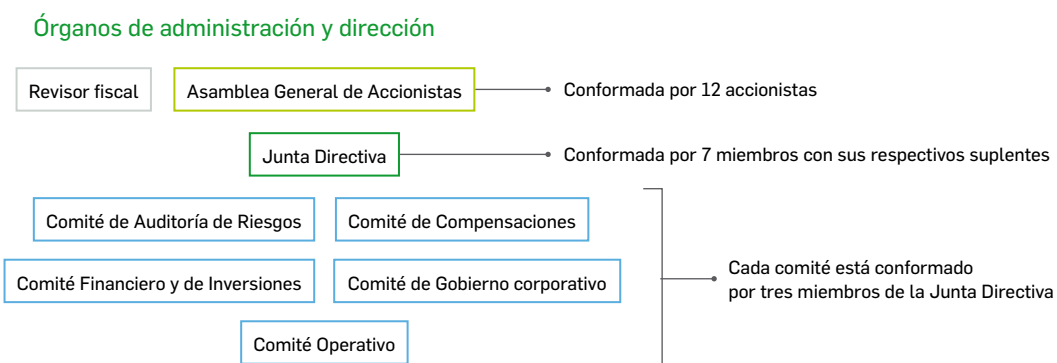
Actuar en un marco de integridad y ética, soportado en los valores corporativos, nos permite cumplir con nuestro tema dominante de crear y proveer soluciones de *midstream*, caracterizadas por su continuidad, confiabilidad y excelencia. Desarrollamos operaciones en un marco de integridad que, alineado con los valores corporativos de Grupo Energía Bogotá, nos permite responder a los compromisos establecidos con los grupos de interés y proyectar relaciones de largo plazo.

En TGI guiamos nuestros procesos de decisión con criterios técnicos, pero, sobre todo, con elementos a favor de los compromisos sociales, ambientales y económicos para proveer soluciones en el sector *midstream* con excelencia, continuidad y confiabilidad.

Nuestra arquitectura de control, mecanismos y herramientas de Gobierno corporativo proveen insumos clave para que nuestras decisiones sean informadas, conscientes y éticas, además, para proporcionar información relevante y transparente a las comunidades, inversionistas, empleados y demás grupos con los que nos relacionamos, para fortalecer su percepción, confianza y respaldo.

(102-18) (Propio) (102-22)(102-23)

Estructura de Gobierno corporativo



(103-2) (103-3)

¿Cómo se gestiona?

Consolidamos y fortalecemos nuestras prácticas de Gobierno corporativo con los lineamientos de nuestra matriz GEB. Adicionalmente, seguimos las directrices y buenas prácticas de la Superintendencia Financiera de Colombia, los principios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) para garantizar la transparencia y equidad en la integridad en nuestros procesos.

La implementación del modelo de Gobierno corporativo se concreta en la apropiación de los instrumentos adoptados en años anteriores al interior de TGI, a través de reglas y procedimientos específicos que guían la toma de decisiones estratégicas y temas relevantes con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos de negocio. La aplicación de este modelo ha implicado un cambio cultural y una continua transformación al interior de los equipos de trabajo de TGI, bajo el liderazgo de la Vicepresidencia Jurídica y de Servicios y la Dirección de Asuntos Corporativos.

(103-3) Adicionalmente, como parte del Sistema Integrado de Gestión de TGI, las acciones de Gobierno corporativo son analizadas y evaluadas con detalle y seguimiento, y hoy se complementa con mecanismos como:

- Auditorías internas y de Grupo Energía Bogotá.
- Sistemas de control interno.
- Evaluación semestral ante el Comité de Gobierno corporativo de evaluación de cumplimiento de las normas de Gobierno corporativo adoptadas por TGI.
- Autoevaluación de la Junta Directiva.

El Gobierno corporativo en TGI está compuesto por:

- Asamblea General de Accionistas, donde el accionista mayoritario es Grupo Energía Bogotá.
- Junta Directiva, compuesta por siete miembros, elegidos en Asamblea General de Accionistas. En 2019, se renovó el 36% de la Junta que quedó integrada por una mujer y seis hombres, tres de ellos colaboradores de GEB y cuatro independientes.
- Comités de Junta Directiva, comités de la administración y foros estratégicos, cuyo objeto es asesorar la gestión de la Junta Directiva y del presidente, respectivamente. Los comités de la administración fueron reglamentados mediante las directrices de Presidencia No. 004 de 2018 y No. 015 de 2019, en las que se decidió modificar los comités de la administración y aprobar la creación de foros estratégicos.

Matriz de habilidades, experiencia y experticia de la Junta Directiva

	Astrid Álvarez Hernández	Jorge Enrique Cote Velosa	Álvaro Villasante Losada	Héctor José Fajardo Oiarde	Mario Martín Mejía Del Carpio	Daniel Rodríguez Ríos	José Fernando Montoya Carrillo
Riesgos	•	•		•	•	•	•
Control interno					•	•	
Finanzas corporativas	•	•		•	•	•	•
Asuntos comerciales	•	•	•	•	•	•	•
Industria energética (energía)	•		•	•			•
Industria energética (gas)		•		•	•		•
Gestión de crisis	•	•		•	•		•
Asuntos legales							
Sostenibilidad	•	•	•		•	•	•
Gobierno	•	•		•			•
Política pública	•						
Internacional	•	•	•	•	•	•	•

Para ampliar información del perfil de cada uno de los miembros de Junta, su participación en otras juntas directivas, competencias relacionadas con asuntos sociales y ambientales, entre otros, remitirse a anexos.

(102-22) (102-23)(102-32)

Junta Directiva

La Junta Directiva es el máximo órgano de administración de TGI, y por disposición estatutaria tiene atribuciones suficientes para adoptar las determinaciones necesarias para que la empresa cumpla sus fines. Su principal responsabilidad es establecer los lineamientos y orientar la gestión de la alta gerencia respecto de la estrategia y operación del negocio, designar al presidente, supervisar su desempeño, y velar por la efectiva implementación de los sistemas de gobierno, control e información financiera; siempre enmarcada en las disposiciones legales, estatutarias y de grupo empresarial.



Astrid Álvarez Hernández

Patrimonial

- > Presidenta Junta Directiva
- > Presidenta GEB
- > Ingeniera civil
- > Comités de Gobierno Corporativo y Compensaciones
- > Miembro durante 4 años
- > Asistencia 100%
- > Experticia en asesoría estratégica a empresas nacionales e internacionales

Jorge Enrique Cote Velosa

Independiente

- > Presidente Carvajal Tecnología y Servicios
- > Administrador de empresas
- > Comités Auditoría y Riesgos, Financiero y de inversiones
- > Miembro durante 5 meses
- > Asistencia 100%
- > Experticia en definición, diseño e implementación de planes estratégicos empresariales

Álvaro Villasante Losada

Patrimonial

- > Vicepresidente de Generación de Baja Emisión GEB
- > Administrador de Empresas
- > Comités Operativo y de Compensaciones
- > Miembro durante 1,10 años
- > Asistencia 100%
- > Experticia en desarrollo e inversión del sector de energías renovables

Héctor José Fajardo Olarte

Independiente

- > Asesor de Ecopetrol
- > Ingeniero químico
- > Comités Financiero y de Inversiones y Operativo
- > Miembro durante 2,10 años
- > Asistencia 93%
- > Experticia en mercadeo, desarrollo comercial y de negocios, operaciones y manejo de oleoductos y gasoductos.

Mario Martín Mejía Del Carpio

Patrimonial

- > Presidente de Cálida
- > Administrador de empresas
- > Comités de Auditoría y Riesgos y de Gobierno Corporativo
- > Miembro durante 10 meses
- > Asistencia 36%
- > Experticia en planeación financiera, estructuración de presupuestos y auditoría interna.

Daniel Rodríguez Ríos

Independiente

- > Socio Base Property Group
- > Arquitecto
- > Comités de Auditoría y Riesgos y Gobierno Corporativo
- > Miembro durante 2,10 años
- > Asistencia 86%
- > Experticia en procesos de reestructuración y reingeniería de empresas

José Fernando Montoya Carrillo

Independiente

- > Representante legal Doblefer y Serifer
- > Ingeniero químico
- > Comités Financiero y de Inversiones y Operativo
- > Miembro durante 3,10 años
- > Asistencia 86%
- > Experticia en la recuperación de mercados, desarrollo y gerencia de redes de distribución, reestructuración cultural de empresas.

(102-34) Temas importantes que se transmitieron a la Junta Directiva relacionados con preocupaciones críticas

Durante 2019, mediante las evaluaciones y mecanismos de seguimiento corporativos, se identificaron los siguientes aspectos asociados a la gestión sostenible de la compañía, que fueron comunicados a la Junta, analizados y gestionados como se describe a continuación:

Tema

Al revisar las cifras de producción de gas publicadas por el Ministerio de Minas y Energía, se evidencia declive en las principales fuentes de gas natural en Colombia.

Mecanismos empleados para abordarlos y evaluarlos

Se presentó a la Junta Directiva como parte de la revisión a la estrategia de la compañía el estudio de fuentes de gas realizado por un consultor externo. Así mismo, se presentaron ante la Junta Directiva proyectos de análisis para la importación de gas.

Resultados

Actualización de todos los instrumentos de Gobierno corporativo de TGI de acuerdo con las directrices de nuestra matriz GEB y su proceso de democratización.



Implementación de un plan de comunicaciones para difundir la cultura de Gobierno corporativo, basada en el eslogan "El Gobierno corporativo es de todos y para todos", que llama a vivir el Gobierno corporativo como un asunto cotidiano que se encuentra presente en el día a día e influye en las decisiones de todos los colaboradores, garantizando la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo. El plan de comunicaciones llegó a todos los colaboradores de TGI, ubicados en campo y en la sede administrativa, a través de los canales de comunicación interna.

Nuestro gran logro en 2019 fue generar una cultura interna que conoce y valora el Gobierno corporativo como una vivencia del día a día que incide en la toma de decisiones y en la generación de valor para nuestro negocio.



Todos los empleados recibieron formación de Gobierno corporativo en 2019

- Utilización de la herramienta tecnológica Diligent Boards como único medio de envío de información a los miembros de Junta Directiva tras su prueba piloto e implementación en 2018, fomentando nuestra cultura de transformación digital, fortaleciendo la seguridad y proporcionando mayor confidencialidad, transparencia y control de la información enviada a la Junta Directiva.
- Certificación del equipo de Gobierno corporativo en las mejores prácticas de Gobierno corporativo en asocio con CESA y el IE Business School en Madrid, España.
- Aunque TGI no se encuentra legalmente obligada a contar con miembros de Junta Directiva independientes, como buena práctica de Gobierno corporativo, la empresa ha incluido la presencia de esta clase de miembros dentro de su órgano máximo de administración. En 2019, la Junta Directiva de TGI contó con la presencia de cuatro miembros independientes, con el fin de dar mayor diversidad, solidez e imparcialidad a las decisiones.

(415-1) (Propio) Durante 2019 se realizaron contribuciones por COP 463 millones a las diferentes agremiaciones en las que participamos, entre

ellas la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones –Andesco–, la Asociación Nacional de Empresarios –ANDI–, Naturgas, Concentra y el Comité Intergremial Empresarial del Valle del Cauca.

(405-1) (Propio) La Junta Directiva es actualmente presidida por una mujer que como único miembro corresponde al 14% de miembros de Junta. Además, las edades de los miembros de Junta oscilan entre 66 y 34 años.

Para ampliar información sobre diversidad en la Junta Directiva, ver anexos.

RETOS

- Continuar con el proceso de fortalecimiento de la cultura de Gobierno corporativo entre los colaboradores de TGI.
- Verificar cómo se aplica el Gobierno corporativo en las áreas de soporte para asegurarnos de que sea un tema cotidiano de los equipos primarios y demás comités colectivos y de seguimiento.



75% de los colaboradores fueron capacitados en competencias en la gestión de riesgos

RIESGOS

(103-1)

¿Por qué es importante este asunto?

(102-15) La gestión de riesgos nos permite identificar a tiempo desviaciones para la consecución de objetivos estratégicos, proyectos y objetivos de procesos. Asegura la identificación, análisis para la toma de decisiones y el establecimiento de controles para evitar la materialización de las situaciones adversas.

Adicionalmente, nos permite promover el pensamiento preventivo como parte de la cultura corporativa de cara a identificar riesgos y oportunidades para la conformidad de nuestros procesos, productos y servicios; tomar decisiones asertivas en situaciones de incertidumbre y generar confianza en la medida en que los temas álgidos están identificados y controlados de forma efectiva.

(103-2)

¿Cómo lo gestionamos?

La gestión de riesgos parte de la formulación, definición y revisión anual de la estrategia corporativa. En sesiones de trabajo con la alta dirección y con un equipo de trabajo interdisciplinario, definimos el direccionamiento estratégico de la empresa y los riesgos y eventos de incertidumbre que podrían afectar la consecución de las metas definidas.

De esta manera, el proceso asegura que identifiquemos acciones de control para evitar y mitigar situaciones adversas.

Una de las estrategias para promover la cultura de gestión de riesgos es afianzar las habilidades y competencias respecto a la identificación, análisis y monitoreo de los mismos. También es de resaltar que la gestión de riesgos hace parte de la arquitectura de control, como primera línea de defensa en la que participan todos colaboradores, los responsables de procesos y la gerencia de auditoría. Bajo este esquema, se evalúa el cumplimiento de la Política de Gestión de Riesgos, del Manual del Sistema de Gestión de Riesgos y otros documentos asociados al proceso, el seguimiento y control en el Comité de Auditoría y Riesgos de TGI y de GEB.

(Propio) (102-15)

Riesgos estratégicos TGI

#	Riesgo estratégico	Descripción
1	Cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la empresa.	Cambio en la regulación existente o desarrollo de regulación nueva que perjudique los intereses de la compañía.
2	No alcanzar la promesa de valor de los proyectos de inversión de TGI debido a desviaciones en alcance, tiempo o costo.	No cumplir con la entrega a tiempo del proyecto de inversión, con los atributos de calidad y especificaciones del cliente en las obras de expansión y mejoramiento de la infraestructura o con el presupuesto de ejecución de los proyectos.
3	Accidentes de trabajo con afectación en la salud de los colaboradores y contratistas.	Afectaciones generadas a la salud de los colaboradores y contratistas por incidentes y enfermedades laborales.
4	Eventos operacionales que afectan la continuidad del transporte.	Eventos de riesgo (fuerza mayor/evento eximente) que amenacen la continuidad operativa del negocio en los tramos Cusiana – Vasconia, Vasconia Mariquita hasta Cali y Cusiana – Apiay.
5	Incidentes sociales en la ejecución de las operaciones y proyectos de TGI.	Eventos, circunstancias y factores que generen una situación de inconformidad paulatina o repentinamente por algún grupo de interés externo (comunidad, organización de la sociedad civil, autoridad, contratistas, proveedores, etc.), que se manifiestan a través del bloqueo de alguna vía de acceso o el paro de horas de trabajo, que impiden el normal desarrollo de proyectos y operaciones de las áreas de influencia.
6	Posibles sanciones por parte de la autoridad ambiental.	Incumplimiento de la normatividad ambiental vigente en alguna de las fases del ciclo de vida del proyecto, dando paso al origen de procesos administrativos.
7	Incumplimiento del plan de negocio.	No alcanzar las metas (financieras) de largo plazo con las cuales se mide el desempeño del negocio: ingresos, ebitda, gasto financiero, relación deuda - ebitda, costos y gastos.
8	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 sobre el autor lograr un beneficio. No prevenir, detectar, investigar y remediar el fraude o la corrupción en y contra las empresas que conforman GEB.
9	No lograr la incorporación de nuevos negocios que generen valor.	No lograr nuevos negocios e inversiones que permitan el crecimiento rentable para la empresa.
10	No utilización de la infraestructura Ballena -Barranca.	No lograr viabilizar alternativas de nuevas fuentes de gas que permitan la remuneración del gasoducto Ballena - Barrancabermeja a partir de diciembre de 2020.
11	No crecimiento esperado de la demanda.	Incapacidad para la renovación o suscripción de contratos adicionales en condiciones iguales o superiores a las actuales.
12	Pérdida de disponibilidad de los sistemas de información.	Debilidades en la integridad y disponibilidad de los activos de información que pueden afectar la competitividad, rentabilidad e imagen de la empresa.
13	No contar con el capital humano idóneo y motivado para lograr la estrategia.	No disponer del personal con las competencias necesarias en educación, experiencia, habilidades y aptitudes para el desempeño de sus funciones, manteniendo la motivación para el logro de los objetivos estratégicos.
14	Pérdidas económicas o afectación a la reputación por decisiones judiciales desfavorables.	No asegurar una gestión comercial y jurídica adecuada para el funcionamiento normal de las operaciones y el crecimiento de TGI.

RESULTADOS

(103-3)

- Cumplimiento de 99% de los objetivos estratégicos corporativos.
- Capacitación del 75% de los colaboradores en un curso virtual de competencias en la gestión de riesgos.
- Trabajo unificado con el Comité de Presidencia a través de la rendición de cuentas mensual de la gestión, seguimiento y resultados de la mitigación de riesgos estratégicos.
- Toma de las decisiones relacionadas con proyectos de inversión de acuerdo con los análisis de riesgos corporativos.
- Bajo nivel en la materialización, al presentarse solo un evento asociado al riesgo. Eventos operacionales que afectan la continuidad del transporte. Para ver el detalle de las acciones de mitigación a impactos potenciales para TGI, ver anexos.

METAS

(103-2)

A corto plazo

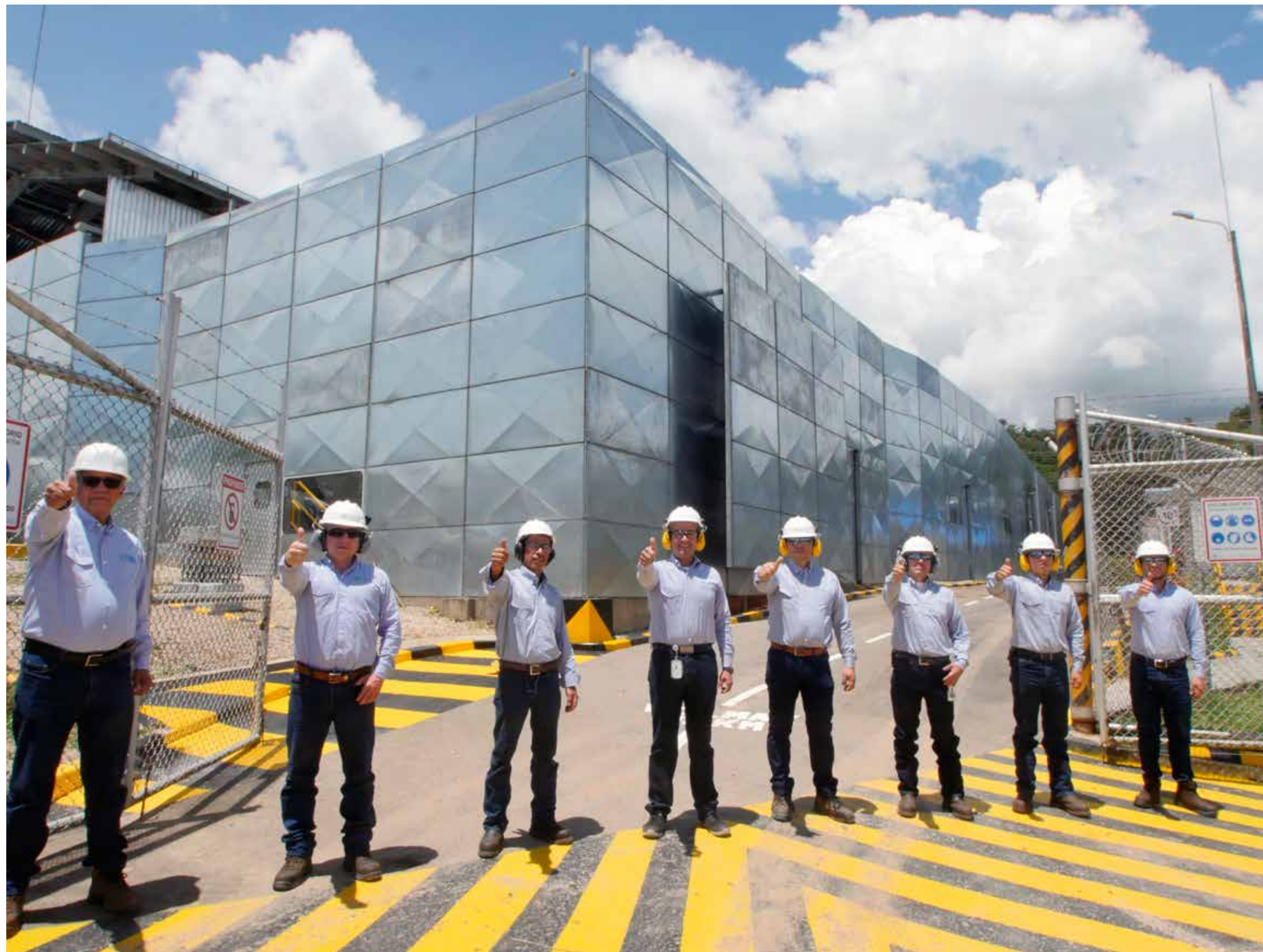
- Asegurar el entendimiento de la metodología de gestión de riesgos y su implementación en todos los niveles de la organización.
- Apoyar los proyectos de inversión en análisis de riesgos alineados al Modelo de Maduración y Creación de Valor - MMCV.
- Evaluar la madurez del sistema de gestión de riesgos y documentar las acciones pertinentes para su mejora continua.
- Alinear el Sistema de Gestión de Riesgos en el proceso de mejora y revisión del plan de continuidad del negocio.

A mediano plazo

- Asegurar la actualización de la matriz de riesgos corporativa respecto a los cambios de la estrategia.
- Asegurar la sistematización del proceso de gestión de riesgo en un aplicativo útil y adecuado para la gestión de reportes, indicadores y registro de eventos que se puedan materializar.

A largo plazo

- Contar con un sistema de gestión cuantitativo de riesgos sólido y una metodología aplicable a todos los procesos y áreas de la compañía.



Un capital humano idóneo y motivado para lograr la estrategia, es nuestra mayor fortaleza para gestionar los riesgos

Ética y cumplimiento

(103-1)

¿Por qué es importante este asunto?

Buscamos generar confianza y crear relaciones de valor con nuestros grupos de interés a través de cuatro valores corporativos: transparencia, respeto, integridad y equidad, los cuales nos permiten actuar con firmeza, rectitud, honestidad y coherencia en busca de un impacto social positivo e inclusivo, realizar una gestión objetiva, clara y verificable.

Este ejercicio nos exige reconocer los intereses colectivos, la diversidad individual, la sostenibilidad de los recursos naturales y la institucionalidad, antes de decidir para actuar.

En este mismo sentido, promovemos una cultura de transparencia en nuestra gestión y tenemos cero tolerancia frente al fraude, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la corrupción.

Transparencia, integridad, respeto y equidad son cuatro valores corporativos que nos permiten actuar con firmeza, rectitud, honestidad y coherencia.

(103-2) (103-3)

¿Cómo se gestiona?

(102-16) En línea con el Programa de Ética y Cumplimiento de Grupo Energía Bogotá, casa matriz del grupo empresarial, y con el objetivo de garantizar un enfoque de ética y transparencia en la gestión de las operaciones del negocio, contamos con estándares de comportamiento ético agrupados por los siguientes ejes de acción:

Prevención

- Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción.
- Código de ética.
- Sistema Integral para la Prevención y Control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SIPLA.
- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
- Sistema de Gestión de Riesgos de Fraude y Corrupción.

La Divulgación de la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción es responsabilidad de la Dirección de Cumplimiento y de los colaboradores a nivel directivo. El seguimiento y vigilancia al cumplimiento del Código de ética y la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción está a cargo del Comité de Ética y Cumplimiento y del director de Cumplimiento, que atiende las consultas relacionadas con la aplicación del mismo.

La Dirección de Cumplimiento es la responsable de divulgar a los colaboradores y grupos de interés el Programa de Ética y Cumplimiento de TGI.

**** Para mayor información acceder al enlace**

<https://www.tgi.com.co/nosotros/gobierno-corporativo/etica-y-transparencia>

(205-1) El riesgo estratégico de fraude y corrupción corresponde al establecido por GEB como casa matriz del grupo empresarial. Adicionalmente, TGI cuenta con una matriz de riesgos de fraude y corrupción, mediante la cual se identificaron y evaluaron los riesgos de los procesos relevantes para la operación del negocio, dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

- Alteración de las cifras en los estados financieros.
- Administración inadecuada de recursos financieros en beneficio propio o de un tercero.
- Uso indebido de información comercial para favorecer y/o perjudicar a un remitente.
- Alteración de datos de medición.

- Uso indebido de activos de la compañía para actividades no propias de la labor.
- Pago a funcionarios del gobierno para obtener un beneficio propio o de un tercero.
- Favorecimiento y/o direccionamiento de la selección de un oferente.
- Negociación inadecuada de derechos reales.

Detección

- Canal ético.
- Auditorías internas y externas.

Investigación

- Protocolo para los reportes recibidos a través del Canal Ético.

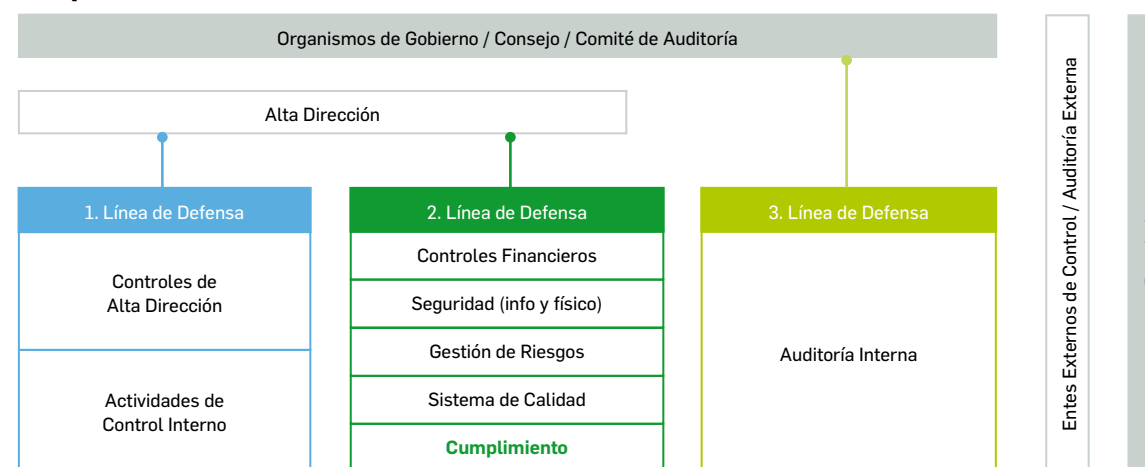
Los documentos del Programa de Ética y Cumplimiento (códigos, manuales, procedimientos y protocolos), acogen los lineamientos impartidos por GEB y son aprobados en las instancias internas correspondientes de acuerdo con las normas de Gobierno corporativo. El Código de Ética responde a un ejercicio participativo de los colaboradores y fue aprobado por los comités de Presidencia de Grupo Energía Bogotá y de TGI y se divulga permanentemente a los grupos de interés a través de campañas de fortalecimiento de la cultura ética empresarial, en las que se socializan los com-

ponentes del Programa de Ética y Cumplimiento, tales como el Código de ética, el Canal Ético y Conflictos de Intereses, el Sistema Integral para la Prevención y Control del lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, la Ley Antisoborno transnacional, el plan anticorrupción y atención al ciudadano y protección de datos personales.

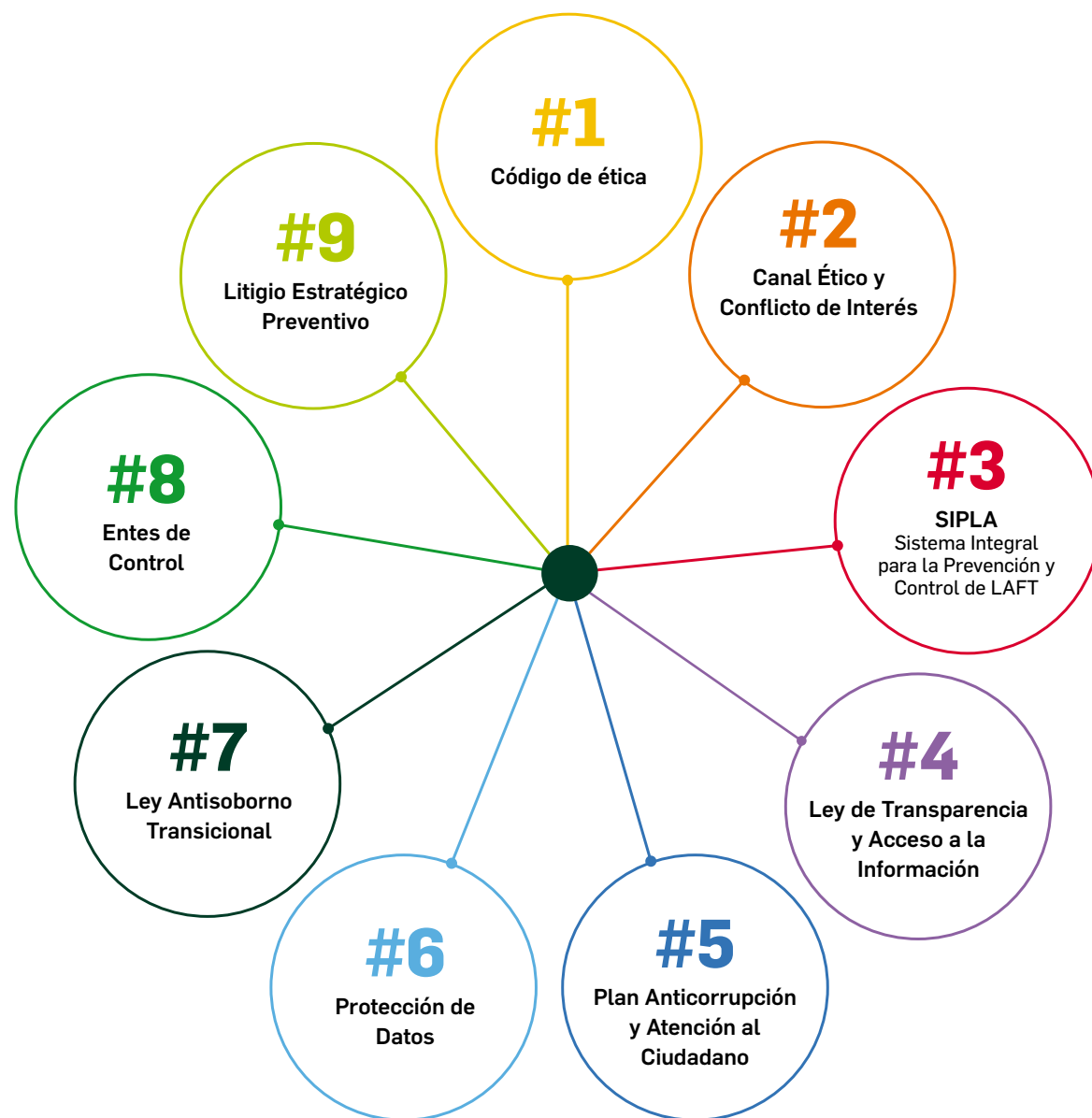
Participación en iniciativas éticas

- TGI participará en la medición de Transparencia empresarial gestionada por Transparencia por Colombia en su nueva convocatoria.
- Nos vinculamos a la Asociación de Oficiales de Cumplimiento.
- Dando cumplimiento al modelo de arquitectura de control, tres líneas de defensa en 2019, se separaron las funciones de Cumplimiento y Auditoría interna y entró a operar la Dirección de Cumplimiento, engargada del Programa de Ética y Cumplimiento. Así TGI hoy tiene implementado el citado modelo con los respectivos reportes a la Alta dirección y a los Organismos de Gobierno.

Arquitectura de control



Componentes del programa de Ética y Cumplimiento



(102-17) A través del **Canal Ético** los grupos de interés pueden reportar todo hecho o conductas relacionadas con presuntos hechos de fraude y corrupción o conductas antiéticas así como realizar consultas de dilemas éticos. Para la gestión de los conflictos de interés, los colaboradores pueden asesorarse en primera instancia con el jefe inmediato, con la Dirección de Cumplimiento o reportarlos al Canal Ético, que es administrado por un tercero para garantizar independencia. Los reportes o consultas pueden realizarse a través de: línea telefónica: 01 8000125470, correo electrónico:

canaleticogeb@co.pwc.com o el acceso al Canal ético que se encuentra publicado en el siguiente link: <https://www.tgi.com.co/nosotros/gobierno-corporativo/etica-y-transparencia/canal-etico>

En caso de que se presente alguna infracción de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo, las posibles sanciones estipuladas son: amonestación verbal, suspensión de un día hasta dos meses o terminación del contrato por justa causa.

RESULTADOS

- Consolidación del Programa de Ética y cumplimiento de acuerdo con el modelo de arquitectura de control y dando cumplimiento a los lineamientos de GEB como casa matriz.
- (205-1) Actualización de la matriz de riesgos de fraude y corrupción de los procesos clave de la empresa mediante la cual se identificaron y evaluaron 19 riesgos.
- (205-2) Realización de la capacitación en arquitectura de control y programa de ética y cumplimiento en el que participaron 390 colaboradores de los 447 activos en la planta a 31 de diciembre, con una cobertura del 87%.
- (205-2) El 100% de los miembros de la Junta Directiva fue informado y un miembro de la Junta (14%) capacitado en anticorrupción.
- (205-2) Se comunicó el Programa de Ética y Cumplimiento a 58 de 290 proveedores, lo cual corresponde a una cobertura del 20%.
- Medición del clima ético entre los colaboradores, proveedores y clientes, en el cual se detectaron oportunidades, para las cuales se elaboró e implementó un plan de acción.
- Adhesión al Código de ética y declaración de conflictos de interés de manera digital por parte de 357 empleados.
- (Propio) Funcionamiento óptimo del Canal Ético a través de web, correo electrónico y línea telefónica. De ocho reportes no hubo ninguno relevante.
- (205-3)(Propio) En 2019 no se presentaron casos de corrupción.
- Atención oportuna del proceso de verificación en listas de control para dar cumplimiento al Manual para la Prevención y Control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.
- Atención al 100% de los requerimientos de las autoridades de supervisión, sin hallazgos relevantes.
- (415-1) (Propio) No se realizó ninguna contribución a partidos y/o representantes políticos. El Código de ética fue actualizado, incluyendo esta prohibición.

RETOS

- Implementar mecanismos de seguimiento y control.
- Realizar seguimiento de la matriz de riesgo de fraude y corrupción.
- Lograr la apropiación de los conceptos y buenas prácticas del Programa de Ética y Cumplimiento en un porcentaje significativo de colaboradores.
- Implementar la matriz de cumplimiento normativo.

68%

de nuestros procesos operativos fueron priorizados y evaluados en 2019

87%

de los trabajadores fueron capacitados en Ética y cumplimiento

Auditoría

La auditoría de TGI es un proceso transversal de la organización. Su plan de acción está basado en la gestión de los riesgos estratégicos del Plan Estratégico Corporativo y de las necesidades de las áreas según los procesos internos. Depende de la presidencia, en la parte administrativa, y en la parte operativa del Comité de Auditoría de la Junta Directiva.

LOGROS

- Certificación internacional con el Instituto de Auditores Internos Global con sede en Estados Unidos, que avaló la calidad de los procesos del área, según las mejores prácticas internacionales.
- Cumplimiento al Plan de Auditoría anual, focalizado este año en riesgos, proyectos, operación y ejecución de contratos, gestión ambiental, SST y mantenimiento de infraestructura.

RETOS

- Sistematizar los procesos de auditoría.
- Implementar el cierre de brechas y oportunidades de mejora de la evaluación anual de los planes de acción en auditoría.



Las buenas relaciones con las comunidades aledañas a nuestras operaciones nos permiten crecer en balance con respaldo social

Estrategia sostenible

38 Grupos de interés
40 Materialidad



528

familias de 14 comunidades del clan Epinayú recibieron los kits solares



¡Y se hizo la luz!

Un proyecto de energización solar familiar y comunitario logró que tejedoras de 528 familias de varias comunidades del pueblo étnico wayuu de La Guajira recibieran kits solares para iluminar sus hogares y tejer de noche.

La corta pero contundente reflexión de Daysi Camargo recuerda la importancia de tener cosas sencillas pero necesarias. *“Acá no teníamos ninguna luz diferente a la del sol y la luna. Existían algunos focos (lámparas), pero no es fácil que podamos comprar baterías. Nosotros vivimos de tejer y hacerlo, ahora, de noche nos sirve para calmar el hambre que azota la comunidad, porque si producimos más, vendemos más y tenemos cómo comer”.*

Ella es la máxima autoridad de la comunidad Mayali, donde cohabitan 56 viviendas pertenecientes al clan Epinayú, en uno de los tantos parajes desérticos en Manaure, en el departamento de La Guajira. Su comunidad fue una de las 14 beneficiarias que recibieron 528 kits solares -uno

por familia-, que incluía un panel solar de 10 vatios, un radio solar, dos bombillos, un cargador y una linterna.

“Nosotros los wayuu, los que no hemos podido estudiar, que somos la gran mayoría, estamos obligados a vivir de tejer mochilas, hamacas, chinchorros, y nos rinde más hacerlo en la noche porque tenemos muchas actividades diarias en la rachería”, comenta Daysi.

Este tipo de acciones hacen parte del proyecto de energización solar familiar y comunitario, con el que TGI honra su compromiso de apoyo a comunidades en sus zonas de influencia. Aunque se está trabajando de la mano de otros actores, para el desarrollo de proyectos de más largo plazo, la comunidad reconoce este tipo de aportes como importantes para el mejoramiento de su calidad de vida. El proyecto contó con una inversión de COP 149 millones.

Las 14 comunidades que hoy en día cuentan con luz artificial en sus hogares son Massitchi, Anaripa, Uluwalao, Lancelia, Tronjomana, Maspara, Panerrakat, Mashpa, Apalashón, Patsuaka, Suttalú, Urraichikat, Majaly y Manizales. Ya no solo se unen en torno a los tejidos. De noche, cuando Daysi vuelva a tejer, al igual que 55 familias de su ranchería, recordarán que no están solas y que sus necesidades recibieron una luz amiga.

Este programa se alinea con el ODS 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

Estrategia sostenible



Entender nuestro entorno nos permite madurar nuestra gestión y crecer nuestro impacto social

En armonía con las directrices de Grupo Energía Bogotá, la sostenibilidad se materializa en nuestra habilidad para entender y gestionar el entorno, innovar y adaptar nuestros negocios para crear rentabilidad y generar beneficios en el territorio donde operamos, siempre con visión de largo plazo.

Este compromiso nos ha permitido continuar madurando nuestra gestión hacia los temas de mayor relevancia para nuestro negocio y para los grupos de interés.

La Política de Sostenibilidad nos orienta el marco de actuación y en ella detallamos nuestros compromisos puntuales como Grupo Empresarial.

Ver Política de Sostenibilidad en:

<https://www.tgi.com.co/nosotros/gobierno-corporativo/politicas>

Grupos de interés

Como parte de nuestra Política de Sostenibilidad, nos hemos planteado el reto de desarrollar continuamente nuestra habilidad de entender y gestionar nuestro entorno para generar beneficios a nuestros grupos de interés a través de la oferta de productos, programas y servicios innovadores que busquen dar respuesta a sus expectativas.

(102-42) En 2017 planteamos nuestro mapa de relacionamiento, en el que identificamos los actores clave de nuestras actividades con la intención de contar con canales, frecuencias, líderes de intercambio de información y temas de interés claros, que nos permitan consolidar las relaciones de beneficio mutuo, generar sinergias y dar una adecuada y oportuna respuesta a los requerimientos de estos actores. Esta identificación de grupos de interés, la realizamos teniendo en cuenta la información entregada por las diferentes áreas de la organización que día a día se relacionan con diferentes actores.

(102-40) (102-43) (102-44) Grupos de interés de TGI

Grupo de interés	Medio o canal de comunicación	Frecuencia de relacionamiento	Temas de interés	Ubicación en el Informe de Sostenibilidad
Accionistas inversionistas 	Informe de gobierno corporativo.	Anual	Gestión de la sociedad y cumplimiento del marco normativo.	Ver Gobierno corporativo, Ética y transparencia, Desempeño superior y rentabilidad, Desarrollo de mercados y nuevos negocios y Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia.
	Informe resultados trimestral.	Trimestral	Temas financieros, comerciales y operativos.	
	Conferencia de resultados.	Trimestral		
Junta Directiva 	Juntas Directivas y comités de la Junta Directiva	Permanente	Gestión de la sociedad, temas financieros, comerciales y operativos.	Ver Gobierno corporativo, Ética y transparencia, Desempeño superior y rentabilidad, Desarrollo de mercados y nuevos negocios y Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia.
Entidades financieras 	Respuesta a requerimientos.	Permanente	Temas financieros.	Ver Desempeño superior y rentabilidad, Desarrollo de mercados y nuevos negocios y Operaciones con integridad, Confiabilidad y eficiencia.
	Informe de resultados.	Trimestral	Temas financieros, comerciales y operativos.	
	Conferencia de resultados.	Trimestral		
Clientes 	Correo electrónico, comunicaciones escritas, teléfono / chat, visitas comerciales, eventos corporativos.	Permanente	Perspectivas del suministro y uso del gas. Relacionamiento generador de sinergias.	Ver Informe de gestión, Desarrollo de mercados y nuevos negocios y Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia.
Colaboradores y contratistas 	Canales de comunicación interna.	Permanente	Temas operativos, relaciones laborales, salud y seguridad, gestión ética y Gobierno corporativo.	Ver Gobierno corporativo, Ética y transparencia, Gestión del talento, Visión zero y Operaciones con integridad, Confiabilidad y eficiencia.
Autoridades y entes de control 	Informes y respuesta a requerimientos.	Permanente	Temas operativos, gestión ambiental, social y regulatoria.	Ver Dimensión ambiental, Estrategia social para la transformación de territorios, Desarrollo de mercados y nuevos negocios y Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia.
Comunidades 	Encuentros, oficios, llamadas telefónicas, plegables, reuniones informativas.	Permanente	Temas operativos, comunicación asertiva, gestión regulatoria, desarrollo de proyectos con impacto en las condiciones ambientales, sociales y económicas de la comunidad.	Ver Dimensión ambiental, Estrategia social para la transformación de territorios, Desarrollo de mercados y nuevos negocios y Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia.
Proveedores 	Reuniones, visitas, boletines, página web.	Permanente	Temas operativos, gestión ambiental y gestión regulatoria.	Ver Dimensión ambiental, Desarrollo de mercados y nuevos negocios y Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia.

Materialidad

Durante 2019 revisamos y actualizamos nuestra materialidad para alinear los asuntos clave con Grupo Energía Bogotá, sin dejar de priorizar los impactos y riesgos propios de nuestro negocio en TGI.

Este ejercicio lo realizamos teniendo en cuenta la información obtenida durante el análisis de materialidad 2018, el cual incluyó diálogos con los grupos de interés, la estrategia 2019 y riesgos estratégicos de TGI, estándares y referentes clave para el sector de gas y los resultados del ejercicio de materialidad de GEB realizado en 2019.

Para ver detalle del ejercicio de materialidad 2018 para TGI, ver Informe de gestión sostenible en:
<https://www.tgi.com.co/operaciones/sostenibilidad>

Revisar y actualizar los asuntos relevantes para nuestra compañía y los grupos de interés, es el primer paso para priorizar nuestra gestión estratégica sostenible.

Para ver detalle del ejercicio de materialidad de GEB para 2019, ver Informe de sostenibilidad 2019 en:

<https://www.grupoenergiabogota.com/sostenibilidad/informes-de-gestion-sostenible/geb>

Este ejercicio lo realizamos siguiendo los lineamientos del estándar GRI y tuvo los siguientes objetivos:

- Revisar los riesgos, impactos y oportunidades en sostenibilidad que nos permitan definir estrategias de gestión y monitoreo focalizadas.
- Alinear los asuntos relevantes de GEB con los temas clave para TGI.
- Fortalecer la comunicación hacia los asuntos clave en sostenibilidad.
- Contrastar los asuntos clave con la estrategia 2019 y los riesgos estratégicos vigentes.

(102-47) (102-49) Este proceso nos permitió ajustar el ejercicio de materialidad, cuyos resultados presentamos a continuación:

Temas materiales	Descriptores	Cambios frente al ejercicio 2018
Gobierno corporativo y ética	<ul style="list-style-type: none"> • Efectividad de los órganos de gobierno. • Gestión de la estrategia corporativa. • Modelo de Gobierno corporativo. • Cumplimiento normativo. • Gestión de riesgos. • Políticas y lineamientos corporativos. • Gestión de riesgos de fraude, corrupción y soborno. 	Incluimos el tema de ética en la descripción del Asunto material.
Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión integral de activos. • Eficiencia operacional. 	Adicionamos descriptores complementarios.
Responsabilidad ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Residuos. • Ruido. • Protección de ecosistemas. • Cumplimiento de requisitos legales. 	Ninguno.
Acción por el cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y valoración de riesgos, impactos y oportunidades del cambio climático para el negocio. • Gestión de emisiones de GEI (incluyendo fugas de metano). • Adaptación y resiliencia al cambio climático). 	Separamos el tema de cambio climático como un nuevo tema material con sus respectivos descriptores.
Equipo con talento, motivación y orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del talento humano. • Derechos humanos. • Bienestar del talento humano. 	Separamos el tema de seguridad y salud en el trabajo como un nuevo tema material con sus respectivos descriptores.
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Política y sistemas de gestión en SST. • Formación y entrenamiento en empleados y contratistas. 	
Valor económico generado	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño económico. • Presencia en el mercado. • Impactos económicos indirectos. 	Ninguno.
Transformación de territorios	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de valor social. • Relacionamiento con comunidades. • Gestión de riesgos sociales. • Modelo de relacionamiento con grupos de interés. 	Incluimos descriptores adicionales.
Crecimiento y desarrollo de mercados	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio con calidad. • Proyectos de crecimiento. • Gestión regulatoria (marco regulatorio). • Desarrollo de nuevos mercados. • Innovación y transformación digital. 	Incluimos el descriptor de innovación y transformación digital.
Desarrollo de contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Proveedores locales. • Extensión de buenas prácticas en sostenibilidad. • Selección, monitoreo y evaluación integral de proveedores. • Promoción y respeto de los derechos humanos. 	Ninguno.

(102-46)

Proceso de revisión y actualización de materialidad





Dimensión social

- 46° Estrategia social para la transformación de territorios
- 56° Gestión del Talento
- 64° Visión Zero SST

Aulas abiertas sin fronteras

Una alianza entre el Ministerio de Educación, Grupo Energía Bogotá y la Transportadora de Gas Internacional logró que en 2019 comenzara a construirse un proyecto de aulas con herramientas interactivas en seis colegios rurales, como parte del programa "Energía para aprender". En 2020 serán inauguradas y se aumentará la cobertura.



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 Hatónuevo (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 5 segundos su nueva parada es una de las pirámides de Egipto y, al voltear a un lado, casi siente rozar a un grupo de turistas. No sueña ni alucina; esta magia es posible con unas gafas de realidad virtual.

Aún abrumado, pero emocionado, resume sus sensaciones: "Esta aula me enseñará muchas cosas, como informática, arte y a ser más creativos con las materias". Jesús acompaña una visita de funcionarios de Grupo Energía Bogotá y Transportadora de Gas Internacional (TGI) a unas de las aulas terminadas en la Institución Etnoeducativa Rural Guamachito, donde se hacen pruebas para invitar a la edu-



1.700

alumnos suman las seis primeras aulas interactivas que se comenzaron a construir en 2019. Y 3.800 es la meta para 2020

Más de 800

contenidos interactivos estarán disponibles en la plataforma virtual con sistema *on line* y *off line*

cación con innovación. Aún no se han entregado ni están en servicio. En 2020, asistir a clases a los cerca de 574 niños y 20 profesores que se beneficiarán en su colegio, será un viaje a un mundo sin fronteras.

No solo por esta experiencia, sino por el abanico de opciones, que va desde mesas interactivas y tabletas hasta video *beams* y un sistema de sonido integrado. Estas aulas cuentan con un sistema energético alimentado por paneles solares que permite tener independencia energética y una autonomía de 24 horas para aprovechamiento del contenido.

Esta escuela es una de las seis que se comenzaron a construir en 2019 y se entregarán en 2020, una vez finalizado el periodo de vacaciones escolares en desarrollo del programa 'Energía para aprender', que nace como parte del portafolio de creación de valor compartido de Grupo Energía Bogotá en alianza con el Ministerio de Educación Nacional y TGI, una de sus compañías. Las otras aulas interactivas se construyen 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 (Marseille, Risaralda).

Argelia Ipwana, docente de Arte y Cultura en wayunaiki (idioma de los wayuu) de la Institución de Guamachito, valora la innovación: "Con las salas de informática tendremos una herramienta ideal para estudiantes. En mi área usaré 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* espera ampliarse a sedes educativas de 11 departamentos en 2020. La iniciativa reconoce la educación como detonador del desarrollo individual, familiar y colectivo, incrementando la calidad de vida para combatir la pobreza y la desigualdad que favorece la inclusión social y el progreso de las comunidades que GEB y TGI promueven a través de sus proyectos.



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

Estrategia social para la transformación de territorios

(103-1)

¿Por qué es importante este asunto?

Nuestro Plan Estratégico Corporativo establece la sostenibilidad como la habilidad de conocer y gestionar el entorno e implementar acciones innovadoras que permitan adaptar los negocios a las dinámicas del territorio para así generar rentabilidad y compartir nuestros beneficios con los territorios donde operamos, con visión de largo plazo y transición hacia un futuro sostenible.

En línea con dicho enfoque, en 2019 definimos una nueva **estrategia de valor compartido, Estrategia social para la transformación de territorios**, que busca resignificar las acciones de TGI bajo los principios de Relacionamento genuino con los grupos de interés y Conciencia social, desarrollando en todos nuestros colaboradores y áreas de operación la sensibilidad para entender e interpretar las realidades del territorio y gestionarlo.

Entendemos la importancia de llevar desarrollo económico a las regiones mediante acciones reales de Conciencia social que trascienden a un Relacionamento genuino, permanente y transparente.

(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

Nuestra **Estrategia social para la transformación de territorios** hace parte del Plan Estratégico Corporativo, y materializa iniciativas y programas de valor compartido, el desarrollo de capacidades para el fortalecimiento institucional en las áreas de influencia, el empoderamiento a las mujeres en los territorios, el acceso a la educación rural de calidad, la contribución a iniciativas de gasificación rural y el desarrollo de estrategias de relacionamiento con grupos étnicos bajo la premisa del respeto y reconocimiento de sus usos y costumbres.

Lo anterior, responde a nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos y la agenda global de desarrollo sostenible, lo cual se enmarca en la Estrategia de Desarrollo Sostenible y en la Política de Sostenibilidad de TGI.

En 2019 se aplicaron los siguientes mecanismos de monitoreo para evaluar la efectividad de los programas de gestión social y valor compartido:

- Auditoría de control interno.
- Seguimiento mensual a las labores del plan de gestión social.
- Verificaciones y seguimiento a acciones de mejora sugeridas por el Sistema de Gestión Integrado.
- Retroalimentación de los grupos de interés.
- El Sistema de Atención a Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS).
- Seguimiento mensual a la iniciativa de transformación de territorios.

Adicionalmente, gestionamos el relacionamiento estratégico a través del Comité de Desarrollo Sostenible que se reúne cada dos meses y en 2019 abordó temas como:

- Orientar la implementación de la estrategia de desarrollo sostenible.
- Hacer seguimiento a los temas de reputación que tengan que ver con sostenibilidad, resultados de los diálogos con grupos de interés y el desempeño de los índices de sostenibilidad.
- Evaluar el desempeño ambiental, energético y social a través de informes trimestrales y proponer los planes de acción requeridos.



La participación y diálogo constante con las comunidades, nos permite priorizar nuestra gestión social

- Hacer seguimiento al cumplimiento del manual de relacionamiento social.
- Evaluar y recomendar los casos de relacionamiento con comunidades, derivados del desarrollo de las actividades de la empresa.
- Hacer seguimiento a la gestión socioambiental y energética realizada con proveedores y contratistas.
- Recomendar alianzas con entidades para el desarrollo de temas sociales y ambientales en el marco de la estrategia de desarrollo sostenible.

Relacionamento genuino

- **(Propio)** En 2019 no se presentó ningún desplazamiento de la población aledaña a las zonas de operación por motivos inherentes al negocio.
- **(411-1)** No se presentaron casos de denuncias o acciones jurídicas por violación a derechos de pueblos indígenas.
- **(413-1)** De los 24 centros de operación que tenemos en territorio nacional, el 100% fueron evaluados en torno a riesgos e impactos socioambientales con la participación de representantes locales, y tuvieron programas de desarrollo en la comunidad local.
- **(413-2)(203-2)** De acuerdo a la matriz de riesgos e **impactos** de la compañía en 2019 no se identificaron riesgos críticos o significativos sobre comunidades del área de influencia.

- El relacionamiento genuino con comunidades implica una participación y diálogo constante. Los temas usualmente discutidos giraron en torno a los proyectos de inversión social en ejecución o a desarrollar, oportunidades de vinculación laboral y la retroalimentación para priorizar programas de inversión social.
- **(Propio)** Se presentaron 16 quejas por parte de las comunidades en torno a la gestión de contratistas, el 100% de las quejas fueron gestionadas y resueltas.
- **(412-3)** Se realizaron 47 acuerdos significativos con organizaciones aliadas para fortalecer la gestión de valor compartido. El 100% fueron evaluados conforme a las Políticas corporativas y Código de Ética, incluyendo el compromiso de respetar los derechos humanos de las partes interesadas.

Programas y proyectos

(203-2) Llevar progreso y bienestar a las comunidades donde tenemos presencia es uno de nuestros objetivos prioritarios y hace parte de nuestro ADN. Lo hacemos mediante el desarrollo de proyectos que transforman de forma positiva y permanente los territorios y generan crecimiento económico para las comunidades.

Con los programas de inversión social que se han definido desde la gerencia de Desarrollo Sostenible de la compañía buscamos generar beneficios económicos y sociales en la comunidad, promoviendo además en los territorios los siguientes lineamientos:

1. Acciones de valor compartido.
2. Visión de transición hacia un futuro pensado en impactos a largo plazo.
3. Entendimiento de la sostenibilidad como un elemento que agrega valor a la estrategia del negocio.
4. Alineación entre los focos estratégicos de desarrollo sostenible de GEB y sus compañías asociadas.
5. Visión sistémica que permita evaluar impactos y oportunidades en toda la cadena de valor.

Para ampliar información de impactos económicos indirectos significativos ver anexos

Realizamos alianzas con otros gestores públicos y privados para multiplicar nuestro impacto social.

(Propio)

COP 5.264 millones

fue la inversión social en 2019.
Correspondientes a USD 1,6 millones.

(Propio)

COP 128 millones

de nuestra inversión social fue a través del programa de voluntariado



Apoyamos a las zonas más vulnerables través de programas de paneles solares y electrificación

Proyectos de valor compartido	Valor COP	Personas beneficiadas	Municipios
1.1. Acceso a biogás	\$52.452.000	300 estudiantes	1. Puerto Boyacá
1.2. Educación para el desarrollo		950 estudiantes	1. Hatonuevo 2. Villanueva 3. Suratena
1.3. Impulso a la micro y pequeña empresa	\$176.278.495	42 microempresas	1. Puente Nacional 2. Jesús María 3. Florián 4. Miraflores
Total	\$228.730.495		



1 | Infraestructura para la competitividad

(203-1) (Propio)

Promovemos la creación de espacios públicos que faciliten el fomento de hábitos de vida saludables y el bienestar de las comunidades, e incentiven la cohesión social y la igualdad en los territorios. Entre nuestras acciones, alineadas al ODS *Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, asequibles e inclusivos*, destacamos la construcción de parques biosaludables, salones comunales y canchas deportivas con los siguientes resultados:

- **Beneficiarios:** 17.276
- **Inversión:** COP 642 millones
- **Proyectos:** 11
- **Veredas:** 11
- **Municipios:** 7
- **Departamentos:** 6, Boyacá, Santander, Quindío, Caldas, Valle del Cauca y Meta.





475 microempresarios y emprendedores fueron beneficiados con programas de fortalecimiento agropecuario



2 | Acceso a agua, saneamiento básico y alcantarillado



Nos alineamos el ODS *Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos*, en el que Colombia tiene la misión de darle agua limpia y permanente a 3,6 millones de personas que aún no cuentan con este líquido en sus hogares. Para ello, apoyamos el mantenimiento correctivo y preventivo de molinos de viento, acueductos veredales y redes y alcantarillado.

- **Beneficiarios:** 3.309
- **Inversión:** COP 311 millones
- **Proyectos:** 7
- **Veredas:** 7
- **Municipios:** 7
- **Departamentos:** 5, Santander, Risaralda, Boyacá, Tolima y Valle del Cauca.



3 | Energía sostenible



Compartimos la premisa del ODS *Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos*, y la promovemos en las zonas más vulnerables a través de proyectos de paneles solares y electrificación rural. Especialmente, impactamos a los indígenas Wayuu de la Alta Guajira para romper sus brechas sociales, mejorar su productividad, resguardar sus tradiciones y fortalecer la esperanza de sus familias.

- **Beneficiarios:** 2.302
- **Inversión:** \$194 millones
- **Proyectos:** 2
- **Veredas:** 2
- **Municipios:** 2
- **Departamentos:** 2, Meta y La Guajira.



4 | Emprendimiento local

4.1 Fortalecimiento agropecuario:



En línea con nuestro enfoque de proyectos hacia el incremento en la productividad y competitividad de las comunidades, fomentamos el emprendimiento y crecimiento de la actividad tradicional de pastoreo de especies menores para generar oportunidad de ingresos y afianzamiento de la tradición rural con proyectos de ovinos y caprinos para la comunidad Murralein, de ganadería doble propósito en Boyacá y Santander y desarrollo de proveedores locales.

- **Beneficiarios:** 475
- **Inversión:** COP 397 millones
- **Proyectos:** 16
- **Veredas:** 16
- **Municipios:** 10
- **Departamentos:** 6, Boyacá, Cundinamarca, Valle del Cauca, Quindío, Santander y La Guajira.

4.2 Emprendimiento femenino étnico y rural



Abanderamos el compromiso e impulso para que la mujer participe y se beneficie de oportunidades de emprendimiento que las dignifique espiritual y económicamente. En 2019 beneficiamos a 22 mujeres Wayuu, 22 líderes comunitarias y 50 mujeres de las áreas rurales de Paratebueno y Villavicencio, que fortalecieron sus habilidades y competencias en liderazgo propositivo y estímulo a nuevos emprendimientos creativos sostenibles. Se identificó y priorizó el papel de la mujer Wayuu y de la mujer rural como gestora del diálogo y cohesión social de su cultura.

- **Beneficiarias:** 47
- **Inversión:** \$117 millones
- **Proyectos:** 1
- **Veredas:** 5
- **Municipios:** 3
- **Departamentos:** 3 (Meta, Cundinamarca y La Guajira)



5 | Acceso a biogás



Incorporamos entre nuestras iniciativas el ODS *Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos*, dadas las brechas en acceso a servicios básicos de la Colombia rural a través del proyecto piloto medioambiental y autosostenible de producción y consumo de biogás en la vereda Calderón.

- **Beneficiarios:** 300 estudiantes
- **Aliado:** Universidad Antonio Nariño
- **Inversión:** \$52 millones



Cinco proyectos, en siete municipios de cinco departamentos, focalizaron nuestras acciones para fortalecer la educación

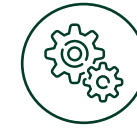


6 | Educación



Apoyamos el mejoramiento de la calidad y pertinencia en la educación a través de **construcciones, adecuaciones y dotaciones, en instalaciones educativas que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, adecuados, no violentos, inclusivos y eficaces con los siguientes impactos.**

- **Aliados:** Grupo Energía Bogotá – Ministerio de Educación, Alcaldías Municipales
- **Beneficiados:** 4.960 estudiantes
- **Inversión:** COP 305 millones.
- **Proyectos:** 5
- **Veredas:** 7
- **Municipios:** 7
- **Departamentos:** 5, Quindío, Valle del Cauca, Santander, La Guajira y Risaralda.



7 | Fortalecimiento productivo



7.1 Impulso a la micro y pequeña empresa:

Fomentamos la generación de la cultura del emprendimiento y creación de empleo, como una forma de impulsar la productividad y la innovación de los territorios aledaños a nuestra operación.

- **Beneficiarios:**
 - » 42 emprendedores y productores del Programa de fortalecimiento a emprendedores locales con mejores prácticas administrativas, de gestión, producción y mercadeo.
 - » 17 microempresas y dos asociaciones, Moraber, conformada por 25 productores de mora, y Asogulupa con 10 asociados; con programas de mejoramiento de la calidad de los productos, estrategias de consolidación y apertura de nuevos mercados.
 - » Diversificación de oferta, innovación en el empaque y marketing.
- **Beneficiados:** 87
- **Inversión:** COP 179 millones
- **Proyectos:** 4
- **Municipios:** 4
- **Departamentos:** 2, Boyacá y Santander

7.2 Liderazgo social



Fortalecemos nuestro rol en la participación y el desarrollo social con el programa de liderazgo social, alineados al ODS 8, *Trabajo decente y crecimiento económico*.

- **Beneficiados:** 309 líderes capacitados y formados
- **Inversión:** COP 117 millones
- **Municipios:** 10
- **Departamentos:** 3 (Boyacá, Santander y Meta)

7.3 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.

- **Beneficiarios:** 20 personas
- **Inversión:** COP 92 millones
- **Municipio:** Paratebuena
- **Departamento:** Cundinamarca



7.4 Voluntariado empresarial



Los colaboradores se vinculan como voluntarios y ofrecen de forma libre y desinteresada su tiempo, trabajo y talento para la construcción del bien común a los integrantes de un grupo de interés dentro de los territorios del área de influencia.

- **Beneficiarios:**
- 93 niños en Riohacha, La Guajira
- 43 niños en Coyaima, Tolima
- 3.419 personas en Buenaventura, Valle del Cauca



8 | Gestión del Riesgo



Promovemos la cultura de la prevención, capacitación y dotación a través del Programa de Concientización y Preparación de Emergencias a Nivel Local (APELL, por sus siglas en inglés).

- **Beneficiados:** 12.480
- **Kits familiares de emergencia entregados:** 12.000
- **Kits municipales de emergencia entregados:** 59
- **Inversión:** \$2.350 millones
- **Simulacros de gestión del riesgo:** 800



Arqueología preventiva

Con el programa Arqueología Preventiva, en el Eje Cafetero, se realizaron excavaciones en 37 sitios arqueológicos y se recuperaron 95 piezas de cerámica prehispánicas que se encuentran expuestas en el Museo del Quindío, en la Tebaida. Son 102 vasijas completas y fragmentadas, dos piezas orfebres y 15 restos óseos humanos. Además, como homenaje a nuestros arqueólogos, publicamos el libro Descubriendo 3.000 años de historia, Arqueología en el gasoducto Loop Armenia.

RETOS A 2020

- Concertar al menos dos grandes iniciativas de valor compartido, relacionadas con la transformación de territorios.
- Lograr la concertación, ejecución y cierre de 16 pasivos sociales.
- Posicionar y fortalecer el relacionamiento con comunidades mediante:
 - » Tres jornadas de voluntariado corporativo
 - » Mapeo de actores en 100 municipios priorizados del AID.
 - » Concertar al menos dos grandes iniciativas de valor compartido, relacionadas con la transformación de territorios.
 - » Desarrollar al menos 20 talleres para el fortalecimiento en liderazgo social.
 - » Desarrollar al menos 20 talleres para el fortalecimiento de bienes y servicios y desarrollo de proveedores locales.
 - » Desarrollar al menos 20 talleres para el fortalecimiento y desarrollo de la mujer en territorios.

Destinamos COP 503.695.600 para el apoyo, gestión y comunicación para el relacionamiento estratégico y de inversión social.

Gestión del talento



(103-1)

¿Por qué es importante el asunto?

La gestión del talento en TGI es vista como un eje habilitador de los objetivos corporativos, pues a través del desarrollo de competencias de nuestros colaboradores, nos encargamos de movilizar transformaciones internas, soportar la gestión del conocimiento, la retención del mejor talento y su crecimiento con miras a facilitar el desarrollo de nuevos negocios y el progreso de la compañía.

(102-7) Contamos con un equipo de 447 colaboradores (Para ampliar información sobre el detalle de empleados, ver anexos), motivado y enfocado en el cumplimiento de los objetivos del mapa estratégico corporativo, porque hemos entendido que las personas son quienes aportan con su potencial para que nuestra organización cumpla con su estrategia. Creemos que el desempeño de cada uno de los colaboradores depende de variables que podemos fortalecer con acciones específicas para que sus competencias logren productividad y eficacia a

través de una cultura corporativa sólida, es por eso que durante 2019 la gerencia de Gestión del Talento se trazó objetivos bajo seis pilares o ejes de acción priorizados y que soportan el Plan Estratégico Corporativo para garantizar excelentes resultados en el cumplimiento de las metas corporativas.

(103-2)(103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

El Plan Estratégico Corporativo se formula y gestiona en línea con la Política de Gestión Humana del Grupo Energía Bogotá, orientada a definir y dar línea a todas las filiales en cuanto a qué actividades de medición y seguimiento se deben seguir para garantizar el cumplimiento de las metas trazadas en gestión del talento, incluyendo a todos los colaboradores.

Seis líneas de gestión son la base para la creación de programas de gestión del talento que nos permitan cumplir nuestras metas corporativas de cara a la sostenibilidad en el largo plazo.

Líneas de gestión



01

Alineación del Modelo de Competencias y Valores con los atributos de cultura.

Dentro del Modelo de Gestión del Talento todos los procesos deben estar articulados, por eso definimos los comportamientos, valores y atributos que requiere la organización, y estos son tenidos en cuenta en los procesos de selección y desarrollo.



02

Plan de Desarrollo de Líderes.

Desde el 2018 implementamos esta iniciativa alineada con GEB y enfocada al desarrollo del talento desde gerencia hasta técnicos y operadores que están en campo. Con este plan queremos resaltar que todos los roles de trabajo son vitales para alcanzar nuestras metas organizacionales.



03

Programa de Reconocimiento.

A través de una plataforma tecnológica 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. Este plan se ejecutaba de manera individual, pero a partir de 2019 se implementó en el ámbito corporativo y cada área puede desarrollarlo.



04

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, entre otros temas.



05

Optimización del proceso de inducción corporativa.

Para que nuestros nuevos colaboradores conozcan la compañía de forma clara y cercana, se programa periódicamente un encuentro con el presidente. Además, se determinó una guía para que el jefe directo de cada persona que ingrese a TGI, oriente la inducción a través de una ruta fundamentada en los atributos de cultura.



06

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. Esto permite que los objetivos se logren no solo mediante competencias sino a través de las características que hacen única a la compañía.



Más de 17.408 horas de formación recibieron nuestros colaboradores en 2019

Formación y capacitación

(404-1) (404-2) (404-3) El desarrollo, la formación y la creación de competencias se evidenció como un eje transversal a todos los planes y objetivos de la gerencia de Gestión del Talento. Por este motivo, se incluyeron en las líneas de gestión el Plan de Desarrollo de Líderes y el Plan de Reconocimiento.

(404-1) (Propio) Al cierre del año se impartieron 17.408 horas de formación entre el 100% de los colaboradores, con una media de 38,94 horas por colaborador. A su vez, desde la Subdirección de Selección y Desarrollo se realizó un análisis poblacional para construir una oferta de formación ajustada a las necesidades y características de cada función. Para ver el detalle de horas de formación ampliar información en anexos.

(404-3) El 97% de los empleados fueron evaluados* conforme a los planes de desempeño y los parámetros de alcance establecidos para dicha evaluación.

Clima y cultura

(Propio) La Subdirección de Clima y Cultura se encarga de identificar el estado de las características organizacionales, establecer las diferencias entre la cultura corporativa actual y la deseada, y de implementar acciones para cerrar la brecha.

Así mismo, dar a conocer a los colaboradores los hallazgos y mediciones respectivas, para implementar planes de mejora continua.

(402-2) Para ello se ejecutaron acciones enmarcadas en las seis líneas de gestión como formaciones a través de una plataforma de *e-learning*, contenidos en los planes de liderazgo, criterios de reconocimiento en el programa de reconocimiento relacionados con valores y cultura corporativa, entre otros.

(404-2) Algunos de los temas de formación responden a los atributos culturales, salud y seguridad en el trabajo, desarrollo de competencias y liderazgo, ética y anticorrupción y gobierno corporativo.

*La evaluación de desempeño se realiza a quienes ingresen hasta el 30 de junio de cada vigencia, a término indefinido. Se hace a 100% de esas personas.

Atributos corporativos deseables



En 2019 superamos la tendencia general en el cierre de brechas entre la cultura corporativa deseada y la real. Este indicador bajó cinco puntos porcentuales, mientras que cualquier empresa en promedio logra bajarlo en dos puntos porcentuales.

- **Desempeño superior:** orientación a resultados, y la consecución de grandes metas.
- **Disciplina operacional:** seguimiento juicioso de procedimientos.
- **Pasión por el cuidado:** Primero la vida. En TGI nos enfocamos en una ejecución de operaciones y del negocio que entienda que la vida es primero. Las relaciones que construimos con nuestros grupos de interés se guían bajo dicho mandato.
- **Gente:** la construcción de un buen clima laboral, con relaciones armónicas, trabajo en equipo y sentido de comunidad.

(Propio) Adicionalmente, desde esta gerencia se trabajó en acciones para mantener un buen clima laboral. De acuerdo a la última medición realizada por TGI bajo la metodología de **Great Place to Work**, el índice de ambiente laboral fue de más de 80, un nivel de valoración Muy satisfactorio con tendencia estable.

(402-1) En TGI otorgamos un ambiente de estabilidad laboral a los colaboradores a través de mecanismos de participación y prácticas que incrementan el orgullo de pertenecer a una organización que los hace sentir especiales. Por mencionar un ejemplo, destacamos que en casos de cambios operativos, se tiene estipulado un plazo mínimo de 24 semanas de preaviso a los colaboradores para que se adapten al cambio y respondan al Nuevo Modelo Operativo.

(401-1) Por otra parte, se presentaron 33 retiros y 56 nuevas contrataciones, para ampliar la información ver anexos. Este dato se soporta con la tasa de rotación interna que es tan solo de 3% por renunciaciones voluntarias.

(Propio)

35,71%

de los cargos directivos (gerencias altas y medias), fueron ocupados por mujeres en TGI en 2019

(202-2)

49 puestos

de 56 cargos directivos (88%) son asumidos por personas oriundas de las regiones donde operamos

Diversidad y género

(Propio) (405-1) (406-1) (202-2) Trabajamos cada vez más en asuntos de diversidad, inclusión y género. En 2019 se inició un convenio con el programa de equidad del PNUD, y se establecieron las acciones para certificarnos con el sello *Equipares* en categoría Plata en 2010. Queremos que las mujeres sean protagonistas y asuman roles de responsabilidad basados en el desarrollo de talentos y competencias.

- **(Propio)** 20 mujeres, el 35,71% de los cargos directivos (gerencias altas y medias), fueron ocupados por mujeres en TGI en 2019.
- 8 mujeres más que en 2018 y 11 más que en 2017, ocupan cargos directivos en TGI. Promovemos la promoción del talento femenino.
- **(405-2)** Las bandas salariales son definidas por cargos y nivel de responsabilidad. (Para mayor información ver anexos).
- **(401-1)** En 2019, contratamos 28 mujeres y 28 hombres
- **(401-3)** 17 colaboradores, 5 mujeres y 12 hombres, disfrutaron de baja por permiso parental en 2019. Información ampliada en anexos.
- **(406-1)** Durante 2019 no se presentó ningún caso de discriminación, cifra relevante al tener en cuenta que operamos en diferentes regiones del país con características culturales, étnicas y de género completamente diversas.
- **(202-2)** De 56 cargos directivos existentes en TGI, 49 son asumidos por personas oriundas de las regiones donde operamos, exaltando el talento y la excelencia de las regiones y contribuyendo al fortalecimiento de las comunidades.



Promovemos la promoción del talento femenino. Once mujeres más que en 2017, ocupan cargos directivos. Además, como Andrea, otras mujeres ocupan cargos técnicos

Beneficios (401-2)

El porcentaje de uso de los beneficios voluntarios por parte de los colaboradores es del 71%.

Prestaciones sociales voluntarias para los empleados a jornada completa	TGI
¿Cuenta con alguna de las siguiente prestaciones sociales voluntarias para todos los empleados de jornada completa?	
Seguro de vida	sí
Seguro médico	sí
Seguro de accidentes	no
Auxilios para la salud	no
Auxilio para matrimonio	sí
Auxilio de alimentación	sí
Prima de vacaciones	sí
Jornadas flexibles	sí
Patrocinio para estudio	no
Acciones	no
Otras (especificar). Primas Extralegales (junio y diciembre). Bonificaciones (bono por año cumplido, bonificación por clima y bonificación por resultados). Auxilio por localización. Auxilio por disponibilidad.	Bonificación por resultados



Nuestro mayor reto es fomentar el liderazgo como valor competitivo

(102-7) (102-8) (202-1)

RESULTADOS

- A cierre de 2019, el número de colaboradores ascendió a 447.
- Cerca del 9% de la nómina son menores de 30 años y mayores de 60 años.
- La mayor concentración de colaboradores se da entre los 41 y 50 años con un 38%, seguido de 35% representado por personas entre los 31 y 40 años.
- El 98% de nuestros colaboradores cuenta con contratos a término indefinido, en los que el ratio salarial entre el salario mínimo interno y el salario mínimo legal vigente es de 1,25 puntos para hombres y mujeres.
- **(Propio)** 40 colaboradores están próximos a pensionarse (5 años). Ampliar información en anexos.
- El proceso de Inducción en TGI tiene tres etapas importantes, que le permite a los nuevos colaboradores una mejor adaptación a su rol y a la cultura de la compañía. La primera, es la Inducción Corporativa, de la cual se realizaron 14 inducciones en 2019. La segunda, es la Inducción Vivencial, de la cual se realizaron siete espacios el año pasado. La tercera, es el encuentro con el presidente, llamado TGI a tu Lado te Conecta, del que se realizaron tres sesiones en 2019.

(102-41)

Convención colectiva

En 2019 se negoció una convención a cinco años que ampara a 317 colaboradores, correspondientes al 71% del personal, y les proporciona beneficios como:

- Indemnizaciones por encima de los requerimientos legales para los cargos senior y especialistas con más de cinco años (esto permite no solo estabilidad sino que evita cambios drásticos en los equipos de trabajo por variaciones en los 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 se concertó un día más de lo 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.*

RETOS

- Alinear la cultura de TGI a la cultura de GEB - Versión 2.0.
- Actualizar el modelo de competencias.
- Definir el plan de sucesión para cargos críticos.
- Incrementar la madurez de cambio en el indicador Enterprise Change Management (ECM).
- Continuar con el programa de desarrollo para los líderes y colaboradores de la empresa, con el fin de contar con líderes competitivos, capaces de afrontar los retos y desafíos que demande el grupo empresarial, potencializando sus competencias, definiendo cargos críticos y planes de sucesión para retener el talento y sostenibilidad al negocio.

Visión Zero, Seguridad y Salud en el Trabajo

(103-1)

¿Por qué es relevante este asunto?

La Seguridad y Salud en el Trabajo, SST, es una prioridad en TGI, toda vez que está inmersa en la estrategia corporativa y la cultura organizacional como uno de nuestros tres Atributos culturales y es gestionada según los lineamientos del programa Visión Zero, creado por nuestro cuadro de mando GEB.

Este asunto promueve el autocuidado y la prevención de enfermedades y accidentes laborales de los colaboradores y contratistas como mecanismo para garantizar un alto desempeño y las mejores prácticas de la industria.

Además, impacta en la reducción de la valoración y control de los riesgos de la operación y el mantenimiento por lo que se refleja en los indicadores y avances de la productividad direccionados al cumplimiento de la meta 2025 de cultura de autocuidado, entornos seguros, cero accidentes graves y fatalidades.

Nuestro índice de frecuencia de accidentes laborales con incapacidad en el 2019 fue 0,3.

(103-2) (403-1)

¿Cómo lo gestionamos?

El propósito principal de la Seguridad y Salud en el Trabajo es promover el autocuidado y mitigar los accidentes y enfermedades laborales de los empleados y contratistas como mecanismo para garantizar un alto desempeño, a través de la promoción, prevención y los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos, formación en actividades críticas, y actividades de capacitación.

La gestión de este tema se ha ampliado a los contratistas como aliados estratégicos, proporcionándoles fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible.

(403-1) Además, es liderado por la alta dirección e implementado con la participación de los colaboradores y los grupos de interés.

También es de destacar que los lineamientos en SST son una de las bases importantes para el diseño, construcción, operación y mantenimiento de la infraestructura buscando garantizar un funcionamiento seguro y sin riesgos, ejemplo de ello es el proyecto de Infraestructura Segura, el cual tiene como objetivo reducir la exposición a riesgo de trabajo en espacio confinado (403-2) y basado en la identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes descritos en los lineamientos del Programa Visión Zero. Para ampliar información de participación de colaboradores en salud y seguridad en el trabajo, ver anexos.

(403-4) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre SST

23 vigías y 8 colaboradores integran el Comité del Copasst (cuatro por TGI y cuatro por los trabajadores)

8 personas participan en el Comité de Convivencia (cuatro por TGI y cuatro por los trabajadores)

9% de los colaboradores participan en los diferentes comités SST

(103-3)

Mecanismos de evaluación

- Auditorías internas del Sistema de Gestión Integrado en los centros de trabajo operativos y administrativos para verificar el cumplimiento de los requisitos de los estándares ISO 9001, OHSAS 18001 y ISO 14001.
- Auditorías internas de la Gerencia de Auditoría Interna para evidenciar la gestión, cumplimiento de requisitos legales y el desempeño en SST de la empresa y sus contratistas.
- Auditorías externas de cumplimiento certificadas por Bureau Veritas.
- Seguimiento trimestral del Plan Anual de SST.
- Participación en los comités de Desarrollo Sostenible y de SST.
- Presentación de los indicadores mensuales para colaboradores y contratistas (Índice de Frecuencia de Accidentes Laborales con Incapacidad, IFI AT e Índice de Frecuencia y Severidad, bajo la aplicación del estándar OSHA 300), ante el Comité de Presidencia y a la Junta Directiva.
- (403-4) Comité Copasst, que vigila el cumplimiento de la normatividad legal vigente, analiza las causas de los accidentes y enfermedades laborales y propone medidas correctivas para evitar su repetición.
- (403-4) El Comité de Convivencia con reuniones trimestrales busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afecten a la salud en los lugares de trabajo. El Comité tiene como finalidad mejorar la convivencia entre todos los colaboradores.

Indicadores de evaluación

- Indicadores de accidentalidad como: el indicador IFI AT, que está alineado a la estrategia corporativa bajo la aplicación del estándar OSHA 300, usado por las empresas del sector para compararse con la industria. Además, los índices de frecuencia, severidad, ausentismo, prevalencia e incidencia de la enfermedad laboral; con el fin de orientar las acciones hacia la promoción del cuidado y prevención.

(403-2) TGI cuenta con un procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, el cual se encuentra disponible y de fácil acceso de consulta para todos los colaboradores y es socializado o divulgado por lo menos una vez al año, a través de inducciones o reinducciones.

Se tienen en cuenta factores como el medio ambiente, el trabajo con comunidades, la integridad de los activos, buscando implementar controles para la seguridad del diseño e infraestructura, evitando daños en los procesos y lesiones a las personas.

El producto de este procedimiento es la matriz de riesgos y peligros para cada centro de trabajo (distritos, estaciones de compresión y administrativa), la cual se actualiza y se socializa cuando hay cambios normativos o internos. Considerando la vigente legislación colombiana en SST, para 2019, se realizó un cambio en la metodología de valoración de riesgos tomando como directriz la GTC 45.

Los colaboradores y trabajadores de las empresas contratistas tienen un mecanismo 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 inseguras 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.

Además, contamos con un procedimiento de gestión de incidentes, disponible y de fácil acceso de consulta para todos los colaboradores. Su



El cuidado de sí mismo y su equipo es parte de la cultura de nuestros colaboradores

objetivo es establecer los lineamientos para el reporte, investigación y análisis en caso de presentarse incidentes en los lugares de trabajo, su alcance es para todos los trabajadores que se encuentren dentro de las instalaciones de la compañía. Una vez los incidentes son evaluados, conforme a la matriz de riesgos y peligros, se toman acciones correctivas o preventivas que permitan eliminar las causas de dicho incidente.

(403-3) (403-6) Así mismo, la compañía cuenta con un programa de medicina preventiva y del trabajo, que son actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los colaboradores, para garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psi-

cofísicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral. El seguimiento se deriva de exámenes médicos que se realizan a los colaboradores al momento de ingresar a la compañía, periódicos y cuando se retiran, considerando su perfil y profesiograma en la empresa. En este programa participan varios grupos de interés como la EPS, pólizas de salud, medicinas prepagadas, ARL, el programa de fomento a la salud y un convenio con el centro médico y de acondicionamiento físico Bodytech.

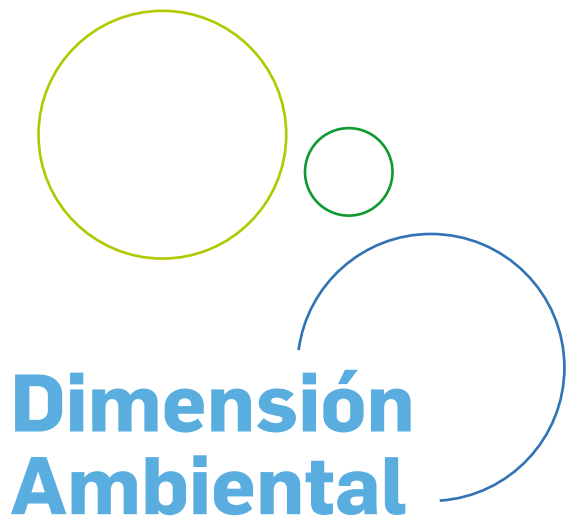
En los últimos cinco años consecutivos hemos tenido cero (0) fatalidades en TGI y contratistas.

RESULTADOS

- En 2019, fortalecimos la gestión con las empresas contratistas, generando un liderazgo visible y espacios de participación a través de intervenciones, visitas, reuniones, seguimiento y auditorías, junto con los líderes de la empresa e interventores de contrato.
- Durante el año no se presentaron accidentes con grandes consecuencias, ni accidentes incapacitantes registrables entre colaboradores. Para contratistas sólo se presentaron 6 accidentes incapacitantes registrables.
- **(Propio)** El índice de severidad de accidentes laborales entre colaboradores es de 13,3 con 12 días de ausencia; mientras que el índice de severidad de accidentes para contratistas es de 17,5 con 84 días no trabajados. Para ampliar la información, ver anexos.
- **(Propio)** Cero fatalidades en 2019. Para ampliar la información ver anexos.
- No se presentaron casos de enfermedad laboral diagnosticados por la ARL.
- Diseño e implementación de los planes de acción, resultados de los hallazgos de auditorías de los centros de trabajo operativo y administrativo.
- Realización de auditorías por parte de la Gerencia de Auditoría Interna a una muestra de nueve empresas contratistas de procesos core del negocio y el cierre de los hallazgos presentados.
- En 2019 sumamos 37 instalaciones, que iniciaron las obras de intervención para mitigar los riesgos de trabajos en alturas y trabajos confinados para la seguridad de nuestro personal en campo, para un total de 53, entre 2018 y 2019. Llegaremos a 268 instalaciones en 2025, logrando así cero instalaciones críticas en nuestra infraestructura.
- **(403-5)** Uno de los resultados más representativos durante el año 2019, fue la realización del curso de 50 horas virtual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, entre 97% de los colaboradores directos de TGI.
- **(403-5)** Formación certificada del 90% de los colaboradores que realizan actividades de alto riesgo como alturas y espacios confinados.
- **(403-5)** 100% de la capacitación a interventores de contratos para fortalecer competencias en SST.
- **(403-8)** 100% de los trabajadores cubiertos por el Sistema de Gestión de SST, incluyendo puestos de trabajo sujetos a auditorías internas y verificaciones de terceros.
- **(EU17)** 900.223 horas trabajadas por los colaboradores de TGI en 2019, con cero fatalidades. Para ampliar la información del indicador ver anexos.
- 100% de los trabajadores participantes en las jornadas de vacunación y exámenes ocupacionales.
- La semana de la salud se enfocó en actividades de alto riesgo, brigadas de emergencia, seguridad vial, hábitos saludables y análisis de riesgos.
- 100% de las mediciones de higiene de ruido en las estaciones de compresión de gas.
- 88% de participación de los colaboradores directos en la aplicación de la batería del riesgo psicosocial.
- 100% de cumplimiento en los simulacros de evacuación planeados en los 23 centros de trabajo operativo y la sede administrativa.
- Más del 50% de cierre en los hallazgos de la auditoría interna al Plan Estratégico de Seguridad Vial, PESV, y caracterización de los accidentes viales con lesión y sin lesión a personas; con el fin de hacer intervención para evitar accidentes fatales y graves.
- Intervención de los riesgos cardiovascular, epidemiológico y osteomuscular, por medio de un médico, una nutricionista y un fisioterapeuta.
- Fortalecimiento de la gestión con las empresas contratistas a través de intervenciones, visitas, reuniones, seguimiento y auditorías.

RETOS

- Implementación del programa de transformación de cultura (Visión Zero – Primero la vida), bajo los lineamientos de grupo, con la meta de cero accidentes fatales y graves de trabajadores y contratistas entre 2020 y 2022.
- Mejoramiento y mantenimiento de los programas con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, involucrando a los contratistas.
- Implementación de las acciones para intervenir los riesgos psicosociales, de mitigación de ruido y de vigilancia epidemiológica, según las mediciones de 2019.
- Estructuración del mapa de intervención de espacios confinados de la organización.



Dimensión Ambiental

- 72° Gestión de la biodiversidad
- 74° Estrategia climática
- 77° Ruido

Conservamos los ecosistemas, damos valor al cuidado y gestión de la biodiversidad



Vivir la vida

Detrás de redes y gasoductos se mueve el talento de los colaboradores de TGI y sus contratistas. El atributo cultural Primero la vida hace parte de cada operación, como se refleja en el Loop Puerto-Romero Vasconia, uno de los proyectos estratégicos.

Cada vez que **Riquelme Palacio** entra en acción, todos contienen la respiración. Es soldador y se dispone a hacer dos juntas con tres tubos, cada uno de 12 metros de largo y 30 pulgadas de diámetro, con la precisión de un cirujano y la ayuda de un equipo en Puerto Boyacá (Boyacá). La sincronización de máquinas y hombres hace ver fácil la faena cuando Riquelme, por fin, apaga el soplete y sale de cuadro. Esta labor resume el compromiso por la política de Primero la vida, un matrimonio entre TGI y los contratistas en sus operaciones.

“Los riesgos asociados a mi actividad para este proyecto son deslizamientos de tierra, por las excavaciones para hacer las juntas a un nivel por debajo de los 1,50 a 1,80 metros”, explica. Unos metros arriba, Germán Pérez, un operador de

un *side boom* (máquina para izar tubos), resume los suyos: *“A los compañeros les recomiendo no pararse al frente de la pluma cuando la carga está izada”*. Humberto Cerón, un supervisor mayor, señala el barro bajo sus botas. *“El terreno por la lluvia puede causar resbalones”*. Y Albergol Moreno, profesional SST contratista, agrega el atropellamiento y volcamiento por maquinaria en movimiento como otros factores de cuidado.

Todos trabajaron en la línea de 22,2 kilómetros del Loop Puerto Romero-Vasconia, entregado a finales de diciembre de 2019 y que hace parte del proyecto Cusiana Fase IV. Allí, TGI centró buena parte de su operación de 2019.

“La meta de cero fatalidades en todos los proyectos se logró por la buena sinergia entre las áreas de TGI de Proyectos, Operaciones, Mantenimiento, Gerencia de Desarrollo Sostenible y los contratistas”, comenta Fernando Badillo, el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo que supervisó las labores en Puerto Boyacá.

Para Ángela Rodríguez, gerente de Desarrollo Sostenible de TGI, la estrategia es necesaria: *“Estamos comprometidos con el cuidado de la vida de nuestros colaboradores, proveedores y de las comunidades. La conservación del medio ambiente y los recursos naturales también hacen parte de nuestra responsabilidad”*.

Riquelme, uno de los varios soldadores, agradece que su empresa valora la vida y trabaja arduamente en la seguridad basada en el comportamiento *“Gracias a eso a hoy no he tenido ningún accidente laboral. Luego de cada jornada extenuante, la mayor satisfacción es poder llegar a casa sano y salvo, y recibir el abrazo de quienes nos esperan que lleguemos de la misma manera como salimos en la mañana”*.

En cada frente de obra de geotecnia y cruces especiales hay profesionales SST, así como recursos de unidades médicas especializadas para atención y transporte de urgencias primarias.



400

epífitas del tramo del Loop Puerto Romero-Vasconia fueron rescatadas del derecho de vía

80%

de los interventores de contrato recibieron capacitaciones en requisitos legales de seguridad y salud en el trabajo

Gestión de la biodiversidad



En 2019 monitoreamos y gestionamos la riqueza ecosistémica de quince puntos de nuestra operación

¿Por qué es relevante este asunto?

(103-1) Desde TGI reconocemos la importancia de gestionar y cuidar la biodiversidad, tomando en cuenta que nuestras líneas de transporte de gas se encuentran a lo largo del país y que operamos en lugares con alto valor por sus ecosistemas.

Enmarcamos la gestión de este asunto en el cumplimiento de la legislación ambiental y buscamos la minimización de impacto y la articulación con actores claves del territorio para el cuidado del mismo.

Adicionalmente, tenemos dentro de nuestras metas corporativas ir más allá de lo que nos exige la ley para buscar salvaguardar los distintos ecosistemas del país.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) Los focos de acción de la biodiversidad están encaminados a reconocer los impactos de nuestra gestión desde la identificación y monitoreo de los tipos de bosques y longitudes de áreas protegidas por las que pasa nuestra infraestructura y de sus atributos de valor, o riquezas en flora y fauna, con el fin de realizar inventarios de especies, planes de compensación, programas y proyectos que permitan la preservación de los recursos naturales.

Esta gestión se realiza con la consolidación de alianzas estratégicas con diferentes actores que propenden por la conservación, restauración y rehabilitación de ecosistemas de alto valor para la biodiversidad.

(103-3) La efectividad se asegura con el cumplimiento de la normatividad colombiana y se realizan convenios con aportes voluntarios.

RESULTADOS

- Estudio de la fauna y flora de las zonas aledañas de la estación de compresión de gas Hatonuevo, La Guajira, en el que se determinó que **la calidad del hábitat del ecosistema bosque seco tropical no se ha desmejorado**. Incluso, este proceso nos permitió capacitar a nuestra comunidad aledaña del resguardo Wayuu Lomamoto, Guamachito, sobre la riqueza de fauna y flora de la zona. Los integrantes de la comunidad participaron activamente, en especial los niños, y manifestaron marcado interés en conocer la riqueza de plantas y animales que hay en su territorio y como los “no wayuu” (biólogos) tienen ese saber.
- Planeación de las acciones corporativas que se necesitan para hacer un balance de las compensaciones ambientales pendientes de acuerdo a los requerimientos de ley.
- Identificación de los **impactos sobre la biodiversidad** causados por la operación y la definición de un plan para cuantificarlos y costear un plan de trabajo en alianza con corporaciones ambientales regionales.
- Apoyo a Corpoboyacá, regional Miraflores, en la conservación de especies nativas representativas del ecosistema estratégico Macizo de Mamapacha y Bijagua; para ello se establecerá un vivero donde se tendrán plántulas de Canelo, Ceibo, Ocobo, Palma macana y Palma de cera; y **se sembrarán 15.000 árboles** en territorio de los municipios de Rondón, Zetaquirá Miraflores, San Eduardo y Berbeo, sobre los cuales hay influencia del ecosistema estratégico.
- Realización de una prueba piloto con Corpoboyacá, para sensibilizar a la comunidad en el desuso de las plantas de páramo y la siembra de especies nativas en cinco municipios de las áreas de influencia. Este proyecto tiene como foco la **educación ambiental de las comunidades** a favor de la conservación.
- **(304-1)** Monitoreo y gestión para restaurar las diversidades de especies de fauna y flora en 15 puntos de nuestra operación cercanos a áreas de alto valor para la biodiversidad.
- Realización de un convenio con la Corporación Autónoma de Santander para apoyar la iniciativa BanCO², que paga a los propietarios de predios estratégicos para que favorezcan la conservación y la recuperación de las áreas deforestadas. Este convenio beneficia a 23 familias del ecosistema Bosque andino húmedo, en Bosque denso bajo de Santander, que se encuentran en zonas intervenidas y su labor es permitir la regeneración natural.

RETOS

- Monitorear la fauna y flora en los ecosistemas estratégicos impactados por nuestra operación, hacer una comparación del impacto en el tiempo y definir el plan de acción.
- Realizar recuperaciones de áreas impactadas a través de los contratos suscritos de reforestación y en asocio con la comunidad.
- Realizar planes de acción e impacto a la biodiversidad que vayan más allá de las exigencias legales.
- Consolidar nuestro contrato con el Instituto Alexander Von Humboldt para apoyar la fase II de la herramienta Biotablero y participar en los beneficios de los productos e información oficial de la entidad.
- Replicar lo realizado en la estación de compresión de gas Hatonuevo, respecto a los monitoreos de fauna y flora, con énfasis en la infraestructura cercana a ecosistemas estratégicos reconocidos por las Corporaciones Autónomas Regionales, para establecer amenazas e instaurar programas de protección y conservación.

Buscamos compensar nuestros impactos ambientales por encima de las normativas.

Estrategia climática

¿Por qué es relevante este asunto?

(103-1) (103-2) Los esfuerzos mundiales por transitar a una economía baja en carbono para mitigar el cambio climático han incrementado las proyecciones de crecimiento del gas como un combustible limpio y propicio para el periodo de transición desde los hidrocarburos y combustibles a las energías renovables.

Lo anterior nos reta a promover el uso del combustible y a fortalecer nuestro liderazgo como parte de la cadena de generación de baja emisión.

Adicionalmente, a mantener nuestra premisa de trabajar por la mitigación, compensación y adaptación a los efectos del cambio climático, esto lo abordamos desde la medición de nuestra huella de carbono, mitigando fugas en la infraestructura, aumentando la **eficiencia energética y realizando la compensación de nuestras emisiones de CO2**.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-3) Las emisiones generadas por la compañía son objeto de auditoría, según la norma técnica para el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015 y el Sistema de Gestión de la Energía ISO 50001:2019, mientras que la cantidad de gases de efecto invernadero emitidos en la ejecución de las actividades es verificada por un tercero.

Para gestionar estos impactos hemos incluido dentro de nuestra planeación estratégica corporativa una meta de compensación del 35% de las emisiones alcance 1 o emisiones directas (gas tea, gas piloto, gas combustible y contingencias).

Los avances en los indicadores mencionados son reportados mensualmente ante la Junta Directiva.

RESULTADOS

Gestión de la huella de carbono

• Certificamos por el Icontec que el inventario de gases de efecto invernadero para nuestras emisiones Alcance 1, 2 y 3, en 2018, cumplió con los requisitos establecidos por el GHG Protocol y la norma NTC-ISO 14064-1:2006. El resultado obtenido para la huella de carbono de 2018 fue de 140.452,88 tCO₂e. Y el desglose de esta información es:

Emisiones operativas para el Alcance 1

- Gas tea (65.142,09 TON CO₂eq)
- Gas piloto y gas combustible (9.858,47 TON CO₂eq)
- Contingencias (39.210,47 TON CO₂eq).
- Total emisiones operativas: 114.211 TON CO₂eq

La empresa calcula mensualmente las emisiones generadas en toneladas de CO₂ eq por cada millón de pie cúbico de gas natural transportado. Para 2018 se obtuvo un indicador promedio de

0,46 y para 2019 de 0,61

(305-1) (305-2) (305-3)

Emisiones directas e indirectas (Ton CO ₂ eq)	2018	2019
Emisiones alcance 1	139.925,4	157.440
Emisiones alcance 2	317,1	512,3
Emisiones alcance 3	210,4	226
Total emisiones alcance 1,2 y 3	140.452,9	158.178,3



El control de emisiones desde nuestra infraestructura fue uno de los retos alcanzados en 2019

Emisiones directas e indirectas (Ton CO₂eq) 2018-2019

Esta métrica permite realizar un seguimiento de las emisiones más significativas generadas por la operación de las estaciones de compresión de gas, las cuales tienen una relación directa con el volumen de gas transportado y con la cantidad de motores en uso. El 2019 cerró con un total de 106.976 toneladas de CO₂ equivalente, generado por el gas combustible requerido para la compresión y el gas quemado en la tea y el piloto, y se transportaron 173.857 MPCD.

Emisiones fugitivas

En emisiones de metano, generadas por la ruptura del gasoducto, la cual es otra fuente significativa en la huella de carbono de la empresa, pasamos de 16 roturas de la tubería y emisiones de 40.959

toneladas de CO₂ equivalente, a seis roturas y una emisión de 5.994 toneladas de CO₂ equivalente, es decir, una reducción de 85%.

En octubre de 2019 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, con el fin de establecer una línea base y un plan de intervención de la operación.

Como resultado se midió el 100% de la infraestructura de las estaciones deshidratadora Ballena y de compresión de gas Padua, en las cuales se implementó un plan de acción que incluyó la reparación de fuentes o componentes como válvulas, bridas y otras conexiones, bombas y compresores de alivio de presión, fines de línea



Monitoreamos la fauna y flora en los ecosistemas estratégicos impactados

abiertos y sellos de agitadores y de compuertas; en lineamiento con la normativa de referencia US EPA Method 21.

Eficiencia energética

- Sustitución de 1.184 equipos de iluminación tradicional por tecnología eficiente LED, que proporciona una reducción de 75% de la energía de sus equivalentes; y de 118 equipos de aire acondicionados por tecnología *inverter*, los cuales consumen hasta 50% menos.

Compensación

- Adquisición de 42.000 bonos de carbono del proyecto Carvida Duratex S. A., del programa de compensaciones en Antioquia, Tolima, Caldas y Santander, con un área de 5.859 hectáreas en plantaciones forestales y 855 hectáreas en bosques naturales. Este proyecto fue certificado bajo el protocolo de certificación de programas de compensación con código de certificado COM-CER-18-001.

RETOS

- Implementar campañas de identificación y cuantificación de emisiones fugitivas en toda nuestra infraestructura.
- Evidenciar un ahorro energético en las mediciones de 2020 con la implementación de equipos de menor consumo energético que nos permitan disminuir las emisiones asociadas a gas efecto invernadero.
- Continuar con el plan de compensación de la huella de carbono.

Ruido

¿Por qué es relevante este asunto?

(103-1)(103-2) En coherencia con el propósito de gestionar adecuadamente los impactos de nuestra operación y garantizar el cumplimiento legal, identificamos y cuantificamos las emisiones de ruido ambiental para que afecten en la menor medida posible a los colaboradores de nuestros centros de operación y a las comunidades que habitan las zonas aledañas a estos.

Gestionar el ruido es una prioridad para tener buenas relaciones con las comunidades y garantizar la seguridad y salud de nuestros empleados.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-3) Realizamos un diagnóstico de los niveles de presión sonora de la operación, clasificamos y damos prioridad en la mitigación a las sedes sobre las cuales hayamos recibido inquietudes y recursos jurídicos por parte de las comunidades y autoridades locales con respecto al ruido.

A partir de la aplicación de los parámetros de la jerarquía de la mitigación, generamos una estrategia de manejo conjunta liderada por la Gerencia de Desarrollo Sostenible y ejecutada por la Vicepresidencia de Construcción.

RESULTADOS

- Diagnóstico de las prioridades de mitigación de ruido en la compañía, después de medir el 100% de las estaciones según los parámetros normativos.
- **(Propio)** El 100% de nuestras instalaciones cumplen con los parámetros establecidos por la normatividad ambiental en niveles de ruido diurno, el 75% cumplen con los parámetros para niveles de ruido nocturno, es por esto que se ha planteado el reto de llegar al 100% de cumplimiento en los dos parámetros para el año 2024.
- Implementación de la jerarquía de mitigación de ruido a través de caracterización de impactos ambientales, implementación de pilotos de compensación y acciones de relacionamiento. Se detectaron cuatro estaciones con requerimientos prioritarios.
- Priorización y ejecución del proyecto de insonorización de la estación de compresión Padua, el cual se estima para el año 2020 una inversión de COP 5.521 millones, la cual será acondicionada con una pantalla acústica de lana de roca, permitiendo superar los requerimientos ambientales en mitigación y armonizar las relaciones con la comunidad afectada por la presión sonora.
- Planeación y definición de una solución tecnológica para la medición y mitigación de ruido, con la asesoría del Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico del Sector Eléctrico CIDET, la cual nos permitirá estandarizar una metodología efectiva de insonorización para los demás centros operativos de la organización. En este proceso se filtraron más de 100 opciones tecnológicas referentes en el mundo y se seleccionó la más efectiva para la operación de TGI.

RETOS

- Avanzar en la implementación de las brechas establecidas en el plan de mitigación de ruido para 2020, que fue aprobado por la Junta Directiva.
- Definir las metas a largo plazo para la gestión y compensación de este asunto.
- Avanzar en la definición de acciones alternativas a la compensación de la afectación por ruido a la comunidad aledaña a nuestras operaciones, para lo cual se contrató a la firma especializada.
- Cuantificar y reportar en 2020, el nivel de cumplimiento de los parámetros establecidos por la normatividad ambiental en niveles de ruido diurno y nocturno; y establecer un plan de acción que nos permita llegar a 100% de cumplimiento en los dos parámetros en 2024.



Dimensión económica

- 82° Desempeño superior y rentabilidad
- 85° Desarrollo de mercados y nuevos Negocios
- 90° Gestión regulatoria proactiva, innovación y servicio con calidad
- 92° Proyectos de crecimiento
- 100° Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia
- 103° Transformación digital
- 105° Desarrollo de contratistas

Innovación, al tablero

En un colegio de la vereda Calderón, de Puerto Boyacá, un proyecto piloto busca producir biogás a partir de las aguas residuales. Este ejemplo de tecnología, dentro de la política de sostenibilidad de GEB y TGI, aporta la investigación de la academia como un beneficio en el territorio.



En el piso en cemento del patio central del colegio El Prado, cuatro círculos encierran una frase corta pero poderosa: 'Yo reciclo'. Esta institución educativa de la vereda Calderón, a 25 kilómetros de Puerto Boyacá, recibe 300 estudiantes de primaria y bachillerato, y otros 535 se reparten en otras cinco sedes. Su banda de guerra es uno de los motivos de orgullo para todos. Pero en 2019 un proyecto que tomó vuelo tiene hablando a estudiantes en pasillos.

"Producir biogás y fertilizantes orgánicos en zonas rurales, utilizando un biodigestor acoplado a un fotobiorreactor, valorizando las aguas residuales" es el nuevo reto. En palabras sencillas, se trata de montar un aparato prototipo en el colegio para convertir las aguas residuales en biogás. Una vez las tres distintas fases se implementen y se garantice el



1.700 habitantes tiene Calderón y una temperatura promedio de 31 grados

90 estudiantes de grados décimo y once serán los líderes de este proyecto y trabajarán en las tres fases diseñadas

resultado final, se extenderá el proyecto al resto de la vereda. Los estudiantes de décimo y once harán el seguimiento.

La vereda fue seleccionada por sus necesidades de falta de gas para desarrollar sus labores diarias. Este proyecto es una oportunidad para obtener una alternativa de energía limpia que reduzca los problemas ambientales. Los residuos líquidos representan un impacto al medio ambiente y una situación sin resolver que genera vectores y otros riesgos para la comunidad.

"Esperemos que el prototipo nos permita ayudar a solucionar la problemática de la comunidad y se pueda replicar a las veredas. Mi cálculo es que un 60% de habitantes de Calderón usan gas en pipeta y un 40%, leña", explica Nelson Enrique Fonseca, docente del colegio hace cinco años y coordinador de convivencia.

Un equipo de jóvenes investigadores, con formación de doctores y pertenecientes a la Universidad Antonio Nariño, apuesta por este proyecto y el trabajo con la comunidad. De esta manera TGI se alinea con el cuarto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que promueve "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos".

Los principales usos de biogás son generación de energía térmica, eléctrica, inyección a la red de gas natural y combustible vehicular.

Desempeño superior y rentabilidad

¿Por qué es relevante este asunto?

(103-1) Nuestra gestión para generar valor económico está alineada de forma permanente a la estrategia. Contribuimos de forma clave a la sostenibilidad corporativa con acciones que buscan la solidez económica a través del seguimiento y aseguramiento de los ingresos, disciplina en el uso del capital, la eficiencia financiera, el respaldo a la operación y el impulso a los nuevos negocios.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3)

- Realizamos un adecuado seguimiento y control al presupuesto corporativo, garantizando disciplina en la ejecución y la liquidez adecuada para asegurar la realización de los proyectos de expansión de la compañía y el cumplimiento de sus obligaciones.
- Monitoreamos y gestionamos continuamente los indicadores financieros de la compañía, asegurando el cumplimiento de la normatividad y una adecuada estructura de capital, con el fin de mantener nuestra calidad de grado de inversión.
- Manejamos los riesgos asociados a la operación a través de un programa de seguros que ampara y protege los activos, el personal y los intereses patrimoniales por los que somos legalmente responsables.
- Mantenemos una adecuada comunicación con nuestros inversionistas, a través de nuestra página web, las llamadas trimestrales de resultados, los reportes a las entidades reguladoras, entre otros.

RESULTADOS

Valor económico generado

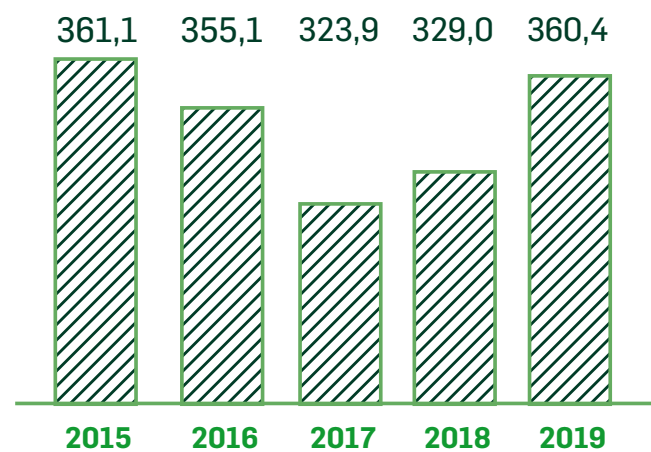
(201-1) Ingresos

Crecimiento de 6,1% de los ingresos operacionales a USD 468,8 millones, principalmente por el ajuste de precios, mayores volúmenes transportados, y disminución en las suspensiones por cargos fijos. Este último se deriva además del cumplimiento del compromiso corporativo de mantener la disponibilidad del sistema.

Por otra parte, los ingresos financieros crecieron 56,1% al pasar de USD 2,65 millones en 2018 a USD 4,15 millones en 2019.

Ebitda

Crecimiento de 9,6% del ebitda y de un flujo de caja sólido que nos permitió cumplir con los términos establecidos con nuestros proveedores y acreedores, incluyendo la cancelación del crédito sindicado en agosto de 2019. El ebitda pasó de USD 329,0 millones en 2018, a USD 360,4 millones en 2019.



Cifras en millones de dólares

Valor económico distribuido	316.814
Costos operacionales (alquiler de inmuebles, cuotas de licencias, regalías, pagos a contratistas, entre otros)	60.679
Salarios, prestaciones sociales y otros beneficios (salarios, contribuciones a pensiones, seguros, indemnizaciones, otros pagos al gobierno en nombre de los empleados, entre otros)	25.959
Dividendos a los accionistas (proyecto de distribución de utilidades)	90.000
Pago de intereses	69.609
Pagos al gobierno, por país (impuestos, multas, sanciones, permisos, entre otros)	68.967
Inversiones en la comunidad	1.600

Cifras en miles de dólares

Utilidad operacional

USD 248,8 millones – 2018

USD 269,4 millones – 2019

8,3% variación

Utilidad neta (102-7)

USD 136,0 millones 2018

USD 125,9 millones 2019

-7,4%

Notas aclaratorias

- Durante 2019 se tuvo en cuenta una partida nueva y es la correspondiente al monto del proyecto de distribución de utilidades a accionistas.
- Como pago de intereses, se incluye la totalidad del gasto financiero excluyendo el gasto por método de participación.

Maximizar la eficiencia financiera y dinamizar el crecimiento rentable, son nuestras metas permanentes de cara a la sostenibilidad económica.

El valor económico retenido fue de USD 156.157.221, 17,3% más que el 2018.

(201-1) Valor económico distribuido

- Los costos operacionales se mantuvieron en un nivel similar al del año 2018.
- Los gastos asociados al personal, reflejados en salarios, prestaciones y otros beneficios, muestran un leve crecimiento respecto al año anterior.
- Decreto y pago de dividendos a nuestros accionistas por USD 90 millones.
- Respecto a 2018, los pagos a gobierno en impuestos y temas relacionados se incrementaron 55,0% debido principalmente a una mayor provisión de impuesto de renta en 2019 respecto a la realizada en 2018.



Garantizar nuestros acuerdos comerciales, es estabilidad financiera para TGI

Otros resultados relevantes de la gestión

- Cancelación de USD 40 millones de la deuda financiera total con recursos propios para cumplir los plazos de vencimientos de términos. Además, el pago de intereses se redujo un 22,36%.
- Mejora del indicador de apalancamiento deuda total/ebitda, pasando de 3,56 veces en 2028 a 3,15 en 2019, que nos proporciona una situación más holgada respecto a nuestros límites razonables de endeudamiento.
- Mantenimiento de nuestras calificaciones crediticias y de grado de inversión Baa3 estable de Moody's, BBB estable de Fitch Ratings y BBB- estable de Standard and Poors.
- Implementación del sistema de información CGA, el cual permitió integrar la facturación de forma automatizada para los clientes con eficiencias operativas.
- Adopción de la norma de contabilidad internacional NIIF 16 en arrendamientos, cumpliendo así con los requerimientos regulatorios.

RETOS

- Asegurar que se cumplan los ingresos presupuestados para 2020 teniendo en cuenta la puesta en operación de Cusiana Fase IV.
- Continuar apoyando la estructuración de proyectos estratégicos que garanticen nuevos ingresos bien sea por decisiones de la UPME o a riesgo propio.
- Mantener la eficiencia operativa desde la incidencia de costos y gastos.

Desarrollo de mercados y nuevos negocios

(103-1)

¿Por qué es importante este asunto?

Buscamos el desarrollo de mercados y nuevos negocios conectando la oferta y la demanda a través de nuestra infraestructura, siendo líderes en la industria, impulsando el desarrollo de iniciativas de sustitución de combustibles por gas natural, influenciando positivamente regulaciones que aseguren e incrementen el suministro con calidad del servicio en las regiones en las que operamos, y diseñando soluciones energéticas eficientes y sostenibles que contribuyan a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y mejora en la calidad del aire que respiramos.

Estos propósitos nos exigen ir un paso adelante y desarrollar acciones que respondan a las necesidades de un mundo cada vez más competitivo en el que buscamos permanecer, crecer, satisfacer a nuestros clientes y alcanzar nuestro propósito de posicionar al gas natural como el energético de preferencia.

Una visión de futuro fundamenta nuestra gestión para crecer en los mercados actuales y de proyección futura. Para ello nos apoyamos en la innovación, la gestión de la información y el conocimiento.

(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

Para lograr este propósito, promocionamos y facilitamos el consumo del gas, buscamos posicionarnos como aliados estratégicos de la cadena del sector energético con el fin de potenciarlo, promovemos una agenda regulatoria moderna y flexible y promovemos la investigación y puesta en marcha de proyectos y negocios alternativos de energías más eficientes, siempre con la conciencia de prestar un servicio confiable y de calidad que nos permita construir relaciones de valor a largo plazo.

El área responsable de esta gestión es la Vicepresidencia de Desarrollo Comercial, que lidera los temas relacionados con la estrategia competitiva, nuevos negocios, servicio al cliente y gestión regulatoria.

- Manejamos los riesgos asociados a la operación a través de un programa de seguros que ampara y protege los activos, el personal y los intereses patrimoniales por los que somos legalmente responsables.
- Mantenemos una adecuada comunicación con nuestros inversionistas, a través de nuestra página web, las llamadas trimestrales de resultados, los reportes a las entidades reguladoras, entre otros.

RESULTADOS

Promoción del consumo de gas natural

- Incrementamos las acciones para gestionar nuestro rol de integrador, facilitador y promotor de nuevos consumos a gas natural en trabajo conjunto con los productores, distribuidores, proveedores de tecnologías y usuarios finales.
- Identificamos y estructuramos alternativas futuras para lograr la sostenibilidad de los ingresos para la infraestructura Ballena – Barranca en el largo plazo.
- **(Propio)** Superamos la meta de volumen incremental y desarrollo de mercados, establecida en 18 MPCD, alcanzando los 21,8 MPCD, la cual asegura aire limpio y productividad a Colombia.
- **(Propio)** El total de demanda incremental incorporada por la unidad industria fue de 15,1 MPCD.
- **(Propio)** La demanda incremental incorporada por la unidad de urbes y movilidad a gas fue de 6,7 MPCD.
- **(Propio)** Incorporamos 23 casos de compañías que incluyeron flotas dedicadas a Gas Natural Vehicular (GNV) en 2019 asociadas a las actividades de recolección de residuos sólidos, productos alimenticios, logística, transporte de pasajeros e industrias cementeras, entre otras.
- De los 6,5 MPCD incorporados en urbes y movilidad, 4,8 MPCD incrementales se dieron gracias a la incorporación de 306 unidades de vehículos de carga dedicados a GNV más la adjudicación de 534 unidades a GNV (padrones) del SITP de Bogotá, para un total de 840 unidades.
- **(Propio)** Por su parte, los 1,7 MPCD adicionales en movilidad se dieron por las instalaciones de kits de conversión de gasolina a GNV.
- Identificamos 265 firmas con oportunidades para implementar el transporte con flotas operadas a gas, las cuales esperamos desarrollar en los próximos tres años.
- Identificamos y ubicamos un potencial de consumo de 70 MPCD en proyectos de sustitución de carbón, auto y cogeneración y *cofiring* (combustión simultánea de bagazo y gas natural).
- Identificamos planes piloto para incrementar la demanda de gas en los segmentos hogares y comercios, en trabajo conjunto con los distribuidores del país.
- Promocionamos a todos los niveles una regulación flexible y favorable del uso del GNV.

Estructuración de negocios

- Identificamos las fuentes y recursos de gas natural del país, insumo de información para planear la expansión del transporte de gas y los servicios de *Midstream*.
- Realizamos un estudio de mercados potenciales con el que se recomendó avanzar en el entendimiento de proyectos de licuefacción para desarrollar el mercado de GNL a pequeña escala en Colombia, explorar oportunidades de almacenamiento estratégico de gas, exploración de iniciativas de procesamiento y tratamiento de gas que complementen la infraestructura actual.
- Referenciamos y estructuramos un proyecto de transporte con gasoductos virtuales que podría tener gran viabilidad en la medida en que facilita la movilidad del energético sin tener que construir grandes gasoductos, disminuyendo el impacto ambiental en comparación con la construcción de la infraestructura tradicional y facilitando la distribución de gas a zonas no interconectadas en el país.
- Realizamos un estudio detallado de los países de Latinoamérica y Colombia para determinar oportunidades de nuevas inversiones en el ámbito regional al igual que iniciativas de crecimiento orgánico e inorgánico.
- **(Propio)** Tuvimos un incremento en la participación en el mercado de 7% pasando de 47% en 2018 a 54% en 2019.

Servicio con calidad

- **(Propio)** Obtuvimos una calificación de 8,2 sobre 10 en la calidad del servicio, ubicada dentro del rango de excelencia, y superior a la medición anterior reportada en 2018 que fue de 8,1. Adicionalmente, nuestro indicador de reputación presentó un incremento significativo pasando del 63% (8,1), en 2018, al 75% (8,4), en 2019.

(102-6) (Propio)

Tipos de clientes

Tipo cliente	Número de clientes
Distribuidor	21
Comercializador	15
GNV	4
Industrial	3
Térmico	2
Total	45

(418-1) En 2019, TGI no tuvo reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente

(Propio) En cuanto a la satisfacción de los clientes, de 88 encuestas efectivas, el 79% de los clientes encuestados respondió que el servicio cumple con las expectativas y el 6% que el servicio supera las expectativas.

Usted diría que su relación con TGI...



Base Total de Encuestados: 99

Base Total de Encuestados: 44

Fuente: CNC - Evaluación relación con los clientes.

(Propio) Lo anterior, alineado a la percepción de calidad que tienen del servicio. La encuesta indicó que el servicio es percibido como excelente con 8,2 puntos sobre 10. Manteniendo así un promedio de 8,2 entre 2016 y 2019.

TGI. Percepción de calidad

Periodo	2016	2017	2018	2019
Percepción de calidad	8,1	8,4	8,1	8,2
Porcentaje de usuarios evaluados (# de encuestas / # personas contactadas)	68,35%	52,38%	41,25%	81,48%



Referenciamos las mejores prácticas internacionales para fomentar nuevas normativas del sector

(Propio)

Gestión regulatoria

- Realizamos una referenciación internacional de los modelos de remuneración de la infraestructura de transporte, que concluyó con la viabilidad de recomendar la adopción de la metodología *entry-exit* como la ideal para un mejor desarrollo del mercado de gas en Colombia. Por otra parte, el mencionado estudio concluyó que el tramo Ballena – Barranca podría ser reconocido como un activo de confiabilidad, dada la importancia que tiene en la conexión de los sistemas del interior y de la costa.
- Recibimos y culminamos el peritaje de la CREG a 70 activos para avanzar en el proceso de Vida Útil Normativa.
- Actualizamos la información del expediente tarifario a junio de 2019, lo que permite a la compañía mejorar su preparación de cara a la futura metodología tarifaria que expediría la CREG en 2020.
- Se realizaron propuestas a diferentes documentos o actos administrativos publicados por la entidad regulatoria, como son la propuesta para la comercialización de la capacidad de transporte (Res CREG 082 de 2019), en busca de hacer dicha propuesta más dinámica en beneficio de los remitentes de capacidad de transporte. Igualmente, se presentaron las propuestas al estudio de cálculo del WACC (costo promedio de capital, por sus siglas en inglés), con el propósito de que remunerara adecuadamente los riesgos a los que está expuesto un agente que desarrolle la actividad de transporte de gas en Colombia.
- Realizamos acciones para identificar posibles escenarios de cambio a las normas de integración vertical, con el propósito de aumentar la equidad en las reglas

que aplican al sector, específicamente las que afectan la actividad de transporte de gas en esta materia.

- Se presentó propuesta a las entidades de política y regulación, para que se posibilite que las plantas térmicas de generación eléctrica puedan acceder a la capacidad de la planta de regasificación del Pacífico y disminuir de esta manera el pago que realizarían los usuarios beneficiarios de dicha infraestructura, con las correspondientes ventajas para el sector eléctrico y recuperar la demanda del gas natural por parte del sector térmico.
- En trabajo conjunto con el gremio Naturgas se apoyó la expedición de un proyecto de ley para la promoción del gas natural como energético para el transporte vehicular, el cual pasó el primer debate en la Cámara de Representantes y continúa su proceso.
- De igual manera, se promovió la inclusión en el Congreso de Andesco, de experto en el sector, para que compartiera su experiencia con los diferentes sectores sobre la complementariedad de la generación con Fuentes No Convencionales de Energía (FNCE) y la generación a gas natural en el mundo y, en especial, en el mercado brasileño. Esta presentación fue realizada también en el ministerio y fue acompañada por los miembros del foco 2 de la Misión de la Transformación Energética.

RETOS

Promoción del consumo

- Estructurar un portafolio de productos para el sector industrial que nos permita incrementar los consumos y realizar sustituciones de combustibles por gas natural.
- Desarrollar el mercado con 265 firmas en las que se detectaron oportunidades para incrementar vehículos dedicados a gas en su flota.
- Viabilizar las condiciones técnicas, regulatorias, operativas y comerciales para aprovechar el potencial de 70 MPCD identificado como oportunidad de consumo en la industria con la implementación de proyectos de sustitución.
- Definición de planes piloto para evaluación, viabilidad e implementación a corto plazo, para incrementar el consumo en los sectores hogares y comercios.

Estructuración de negocios

- Participar en la convocatoria de la licitación de la Regasificadora del Pacífico y el Gasoducto Buenaventura-Yumbo, como proyecto de suministro y respaldo de la oferta nacional de gas natural.
- Iniciar la conceptualización de un proyecto para regasificar gas líquido como alternativa de aprovechamiento de la capacidad instalada del gasoducto Ballena - Barranca, para lo cual se contratarán los estudios de ingeniería preconceptual.
- Analizar la viabilidad de sustituir la generación de energía con diésel por GNL en la isla de San Andrés y de otras iniciativas de suministro de gas para el Litoral Pacífico y el Nororiente del país, entre otros.

Nuevos proyectos de generación de baja emisión inspiran nuestra transformación para responder a las necesidades del mercado energético en el futuro.

Servicio con calidad

- Mejorar nuestros niveles de respuesta en tiempo y calidad.
- Estructurar un plan de acción enfocado en el mejoramiento de las relaciones con los clientes que permita implementar actividades focalizadas en mejorar la percepción del servicio prestado por TGI.

Gestión regulatoria

A corto plazo

- Continuar promoviendo la adopción de una metodología tarifaria de transporte que incorpore las mejores prácticas internacionales y que tenga un WACC que refleje, de manera adecuada, los riesgos que enfrenta la actividad.
- Promover un plan de abastecimiento de gas natural, que proporcione señales de largo plazo (10 años) a la cadena, permita viabilizar los proyectos de demanda y defina activos de confiabilidad para garantizar la continuidad en el servicio.
- Lograr una valoración por Vida Útil Normativa que refleje las condiciones de la construcción de gasoductos en Colombia.
- Identificar los activos que tiene el rol de confiabilidad y de abastecimiento para lograr una adecuada remuneración del mismo.
- Proponer una adecuada estructura de coordinación gas-electricidad, que reconozca las necesidades y bondades de los dos sectores.
- Promover el progreso de la valoración de los proyectos IPAT (Proyectos de Inversión del Plan de Abastecimiento Transitorio), dada la importancia que tienen en la confiabilidad y abastecimiento del país.

A mediano plazo

- Promover una competencia en igualdad de condiciones entre los participantes de la cadena a través de la modificación a las reglas de integración vertical en Colombia.
- Incentivar esquemas comerciales para las plantas de regasificación que sirvan como respaldo de toda la operación del sistema nacional de transporte.
- Acompañar la implementación de las sugerencias de la Misión de la Transformación Energética, sobre todo ante un eventual cambio en la metodología de transporte.

Proyectos de crecimiento



Un equipo feliz y capacitado nos permite mejorar nuestra gestión para crecer en el mercado

(103-1)

¿Por qué es importante este asunto?

La gestión de proyectos de crecimiento, sostenimiento y mejoramiento de la infraestructura nos permite soportar la continuidad operacional, expandir el negocio y responder a las necesidades de mercado de forma oportuna y costo-efectiva para cumplir con la promesa de valor de un servicio confiable, continuo y de calidad.

Estructurar, planear y ejecutar la infraestructura corporativa nos reta, además, a tener una ejecución con visión de futuro y nos exige gestionar de forma proactiva el entorno ambiental y social a la par de nuestra operación y proyección.

(103-2) (103-3)

¿Cómo lo gestionamos?

Los proyectos de expansión y sostenimiento de la infraestructura se maduran y gestionan en un trabajo conjunto de las gerencias de Proyectos y Aseguramiento y las demás áreas de TGI, como soporte a los procesos internos y la expansión del negocio.

Todos los proyectos de expansión están ajustados al Plan Estratégico Corporativo y, por lo tanto, su seguimiento hace parte de las decisiones de consolidación y expansión del negocio y aseguran nuestra capacidad de responder a las perspectivas de aumento en la demanda y a la masificación del uso del gas como el combustible fósil más limpio por excelencia.

RESULTADOS

- Aumento de la capacidad de transporte y respaldo al sistema energético colombiano con la puesta en operación del Loop Puerto Romero Vasconia que hace parte del proyecto de Expansión Cusiana fase IV, que, con una longitud de 22,5 kilómetros y un diámetro de 30 pulgadas, aumentó en 46 millones de MPCD la capacidad del Sistema Nacional de Transporte, equivalentes al 5% de la capacidad total del país. Es de destacar que este proyecto se hizo en tiempo récord de 10 meses, más de dos kilómetros por mes, y se entregó un mes antes de lo pactado, lo que se convierte en un hito en la infraestructura y demuestra nuestra capacidad de ejecución. El 100% del proyecto de expansión Cusiana fase IV estará en operación en 2020.
- El proyecto de Expansión Cusiana fase IV generó alrededor de 600 empleos en su momento pico de ejecución, dinamizó el sector de bienes y servicios y proporcionó calidad de vida al municipio de Puerto Boyacá, en el departamento de Boyacá.
- Avance de las obras del proyecto de Bidireccionalidad Ballena – Barrancabermeja, con el que se garantizó la disponibilidad para el transporte del flujo de 100 MPCD desde el interior hasta el norte del país, estas obras habilitaron que el gasoducto pueda ser operado en dirección sur - norte, manteniendo la capacidad de transportar 260 MPCD en dirección norte - sur, como ha operado desde su entrada en funcionamiento. Este proyecto, es muy importante porque permitirá transportar gas a la costa norte colombiana, en un momento en el que el abastecimiento actual de las fuentes de esa zona está en declive para el suministro del sur del país.
- Realización, en términos de tiempo, eficiencia y costos, de los proyectos del Traslado Trampa Boquemonte y Ramal Pompeya, obras que demandaron gran precisión para asegurar la estabilidad de la operación y el suministro de gas natural.
- Optimización de City gates o puntos de transferencia de gas a las ciudades, en los cuales se realizaron trabajos de optimización para la entrega de gas con los parámetros exigidos por la CREG para el inicio de la distribución a los hogares e industrias en condiciones de seguridad y menor impacto ambiental.- Culminación de cuatro nuevas conexiones al Sistema Nacional de Transporte, brindando abastecimiento a grandes remitentes.- Avance de la siguiente etapa del proyecto Infraestructura Segura

para mejorar facilidades corporativas que requieren medidas y protecciones especiales en espacios confinados y trabajos en altura, como parte de los retos para disminuir los riesgos asociados a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Planeación del proyecto de Insonorización de la Estación Compresora de Padua, que, a pesar de tener aislamiento natural, requiere de una solución de ruido sin afectaciones a la comunidad aledaña. En este proyecto se planea construir una pantalla acústica de material de lana de roca, tecnología seleccionada entre 100 alternativas referenciadas para TGI por el Centro Tecnológico CIDET, que se replicará a otros centros operativos.
- Participación en el programa de Obras por Impuestos del Gobierno Nacional, con el que compañías privadas pueden liderar obras con impacto social para zonas afectadas por el conflicto armado como parte de pago de sus impuestos. TGI adelanta con éxito un proyecto de este tipo en la zona urbana del municipio de La Paz, Cesar, donde se construye una red de acueducto y alcantarillado para asegurar el suministro de agua potable.

RETOS

- Terminación y puesta en marcha de los proyectos con los alcances, tiempos y presupuestos asignados.
- Gestión de riesgos de proyectos a nivel más operativo.
- Implementación de una plataforma para la estimación de presupuestos.
- Acompañamiento al área comercial en las nuevas iniciativas, oportunidades y proyectos establecidos con los clientes.

(103-3)

Proyectos 2019

Expansión Cusiana fase IV

Objetivo



Incrementar la capacidad de transporte de gas natural en el gasoducto Cusiana - Vasconia en 58 MPCD, para unificarlos en todo el documento.

Áreas de influencia



Puerto Boyacá (Boyacá), Miraflores (Boyacá), Jesús María (Santander) y Florián (Santander).

Logros alcanzados



- Entrada en operación del loop Puerto Romero - Vasconia. El cual permite llevar gas desde el interior del país hacia la región antioqueña.
- Construcción en tiempo récord (10 meses) de los primeros 22,5 kilómetros.

Presupuesto

USD 92,3 millones

Inversión en 2019

USD 31,95 millones / COP 105.312 millones

Ejecución a 2019

80,52%



Impactos económicos, sociales y ambientales



- Participación de un equipo de 460 personas entre contratistas y colaboradores, y la generación de alrededor de 100 empleos, en las veredas Calderón, Velásquez y Pizarra en Puerto Boyacá.
- Excelente relacionamiento con las comunidades, instituciones, corporaciones y demás grupos de interés en zonas de influencia del proyecto.
- Se respaldó un 80% de la generación eléctrica del país.

Retos 2020



- Entrada en operación de los loops Puente Guillermo - La Belleza y El Porvenir - Miraflores.
- Terminar las actividades de obra.

Bidireccionalidad Ballena – Barrancabermeja

Objetivo



Garantizar la seguridad y confiabilidad del servicio de gas natural en el país en los próximos años.

Áreas de influencia



Barrancabermeja, Santander; San Alberto, Cesar; Aguachica, Cesar; Curumaní, Cesar; Agustín Codazzi, Cesar; La Jagua del Pilar, La Guajira; Hato Nuevo, La Guajira.

Logros alcanzados



- Disponibilidad mecánica del proyecto para garantizar un flujo de 100 MPCD desde el interior al norte del país.

Impactos económicos, sociales y ambientales



- Oportunidades laborales para mano de obra calificada y no calificada de la región.
- Ingresos económicos en las regiones por la distribución de impuestos causados y el consumo de bienes y servicios.

Retos 2020



- Integrar señales al sistema SCADA TGI.
- Terminación de las obras del proyecto.

Presupuesto

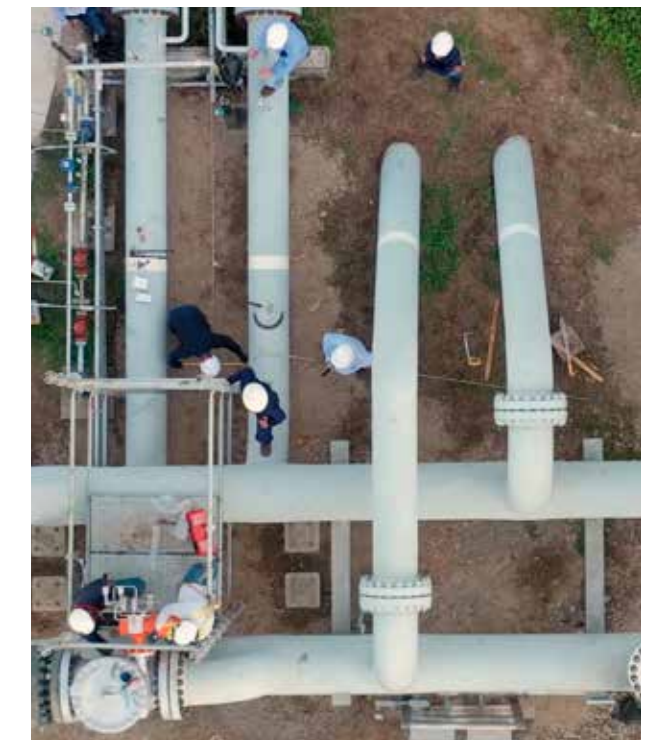
USD 2,53 millones

Inversión en 2019

USD 2,14 millones / COP 7.226 millones

Ejecución a 2019

90,72%



Traslado Trampa Boquemonte

Objetivo

- Garantizar la inspección del tramo Sucre oriental - Cagua, de 65 kilómetros aproximadamente.

Áreas de influencia

- Chiquinquirá, Boyacá.

Logros alcanzados

- En el tercer trimestre del año se logró la terminación mecánica.
- Con este logro del proyecto de Traslado de la Trampa de Boquemonte, se dispone de una facilidad para el envío de herramientas de inspección del gasoducto Sucre Oriental Cagua, asegurando la integridad del gasoducto. Con trabajo en equipo y articulado se llevaron a cabo las actividades de desmonte y traslado de la trampa. El éxito de estas actividades se dio gracias a la rigurosa planeación, la participación de personal capacitado y calificado para este tipo de maniobras, así como el uso de herramientas y equipos especializados.



Presupuesto

USD 1,5 millones

Inversión en 2019

USD 0,75 millones
COP 2.551 millones

Ejecución a 2019

97,5%

Impactos económicos, sociales y ambientales

- Oportunidades laborales para la mano de obra calificada y no calificada.
- Ingresos económicos en la región por la distribución de impuestos y el consumo de bienes y servicios en la región.

Retos 2020

- Cierre del proyecto.

Reposición de ramales



Objetivo

- Reposición de ramales, por cumplimiento de vida útil normativa de acuerdo con la resolución CREG 126 de 2016.

Áreas de influencia

- Yondó, Antioquia; Barrancabermeja, Santander; Puerto Wilches, Santander; Cantagallo, Bolívar; San Pablo, Bolívar; y Villavicencio, Meta.

Logros alcanzados

- Entrada en operación del ramal Yariguíes-Puerto Wilches.
- Entrada en operación del ramal Pompeya.

Impactos económicos, sociales y ambientales

- Oportunidades laborales para mano de obra calificada y no calificada en la región.
- Ingresos económicos en los municipios por la distribución de impuestos y el consumo de bienes y servicios.

Retos 2020

- Iniciar las operaciones de los ramales de Zona Industrial Cantagallo - Cantagallo; Cantagallo - San Pablo; Galán - Yondó.
- Terminación de las obras del proyecto.

Presupuesto

USD 11,6 millones

Inversión en 2019

USD 5,46 millones
COP 18.276 millones

Ejecución a 2019

97,5%

Obras por Impuestos

Objetivo



Aumentar los niveles de cobertura y continuidad del servicio de acueducto para los habitantes de la zona urbana del municipio de La Paz, Cesar. Se pretende mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, al mejorar la prestación del servicio de agua potable.

Áreas de influencia



La Paz, Cesar.

Logros alcanzados



- Celebración de contrato de Fiducia Mercantil.
- Depósito del monto total del valor de los impuestos, dentro de los plazos establecidos por la DIAN.
- Aprobación del cronograma general del proyecto por el MVCT.
- Celebración de contratos con terceros (obra e interventoría).
- Firma de los contratos de gerencia del proyecto y obra de interventoría.
- Firma de las actas de inicio del contrato de obra e inicio de contrato de interventoría.

Impactos económicos, sociales y ambientales



- Relacionamiento con las comunidades y contribución a la responsabilidad social del país.
- Oportunidades laborales para la mano de obra calificada y no calificada, ingresos económicos a los municipios por la distribución de impuestos y consumo de bienes y servicios en las regiones.



Retos 2020



- Entrega de la obra al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio de Colombia, en el cuarto trimestre del año.

Presupuesto

USD 2,66 millones

Inversión en 2019

USD 0,006 millones /
COP 20,1 millones

Ejecución a 2019

39%

Mejoramiento City gates Gasoducto Mariquita – Cali

Objetivo



Aumentar la capacidad y mejorar la confiabilidad de los sistemas que componen los City gates.

Áreas de influencia



En Valle: Florida, Cali, Guacarí, El Cerrito, San Pedro, Andalucía, Roldanillo, La Unión y Cartago; en Quindío: Montenegro, Quimbaya y Calarcá; y en Caldas: Palestina, Neira y Manizales.

Logros alcanzados



- Terminación mecánica de 16 City gates, lo que permite asegurar la disponibilidad y continuidad del servicio, mejorando la confiabilidad de sus sistemas.

Impactos económicos, sociales y ambientales



- Se generaron oportunidades laborales para la mano de obra calificada y no calificada de la región.
- Ingresos económicos en los municipios por la distribución de impuestos causados y el consumo de bienes y servicios.

Retos 2020



- Prueba de sistemas y equipos.
- Protocolos de certificación ISO 17020 de cada city gate.



Presupuesto

USD 2,9 millones

Inversión en 2019

USD 1,53 millones
COP 5.207 millones

Ejecución a 2019

82,49%

Infraestructura segura

Objetivo



Minimizar los riesgos de exposición de los trabajadores durante la ejecución de actividades de operación y mantenimiento en espacios confinados, por medio de adecuaciones locativas que faciliten el cumplimiento normativo y la prevención de accidentes de trabajo.

Áreas de influencia



Zona norte, suroccidente y centro oriente del país (en toda infraestructura de transporte de TGI).

Logros alcanzados



- Dentro del compromiso de la Empresa por la Seguridad y Salud en el Trabajo, se estableció, en el mapa estratégico de TGI, el objetivo de "Consolidar una estrategia de Desarrollo sostenible y mejores prácticas de Gobierno corporativo" dentro de las cuales se encuentra el proyecto de Infraestructura Segura. Por lo anterior, se estructuró el proyecto bajo el mismo nombre, con el fin de mejorar las condiciones de SST para el personal operativo, a través de adecuaciones locativas mayores en espacios confinados de la compañía. En 2019 se lograron los siguientes avances en el proyecto:
 - Aprobación fase 2 – Infraestructura Segura Etapa 1 (23 instalaciones mayores).
 - Aprobación fase 3 e inicio fase 4 – Infraestructura Segura Etapa 1 (23 instalaciones mayores).
 - Star Up fase 2 – Infraestructura Segura Etapa 2: (30 instalaciones).

Impactos económicos, sociales y ambientales



- Motivación para los trabajadores en las tareas de O&M de la empresa.

Retos 2020



- Terminación mecánica, adecuación de 23 locaciones (etapa 1).
- Cierre de etapa 1.
- Aprobación de las fases 2 y 3.

Presupuesto

USD 2,17 millones
(etapa 1)

Inversión en 2019

**USD 0,2 millones /
COP 655,74 millones**
(etapa 1)

Ejecución a 2019

18,19% (etapa 1)



Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia

¿Por qué es importante este asunto?

(103-1) TGI en su compromiso constante con la adopción de las mejores prácticas de la industria ha promovido la implementación de un programa de Gestión de integridad, el cual involucra todas las acciones relacionadas con el manejo de los activos *core* del negocio para garantizar la operación, gestionar los riesgos y definir los planes de mitigación para asegurar el servicio de transporte a nuestros clientes y minimizar los impactos financieros debidos a interrupciones del servicio, con los más altos estándares de seguridad, calidad y eficiencia.

(103-2) Está liderado por la Vicepresidencia de Operaciones y se gestiona desde tres iniciativas:

1. Plan de Gestión de Integridad, se administran las amenazas y se identifican los riesgos a los que se encuentra expuesta la infraestructura y se desarrollan actividades relacionadas con la gestión de la información, evaluación del riesgo, valoración integridad, y la respuesta, mitigación, reparación y monitoreo de las mismas.
2. Plan de Gestión de Activos, alineados con las mejores prácticas, nos permite avanzar en la mejora continua, establecer los procesos relacionados con la implementación de la estrategia de mantenimiento y en la definición de estándares internos que apalancan las actividades de la empresa.
3. Sistema de Administración de la Integridad, es fundamental mantener la integridad de la infraestructura de transporte de gas, obtener la mayor eficiencia operativa y optimizar los recursos asignados. Para lo anterior, se trabajó en la selección e implementación de una herramienta especializada para la gestión de riesgos asociados a variables que afectan la integridad de los gasoductos (PIDT), que permite la centralización y gestión de la información para la toma de decisiones y establecer las estrategias para una operación segura, sin efectos adversos sobre los empleados, clientes, comunidades aledañas y el medio ambiente.

(103-3) Las acciones de aseguramiento de los procesos de transporte de gas se construyen desde la visión de Grupo Energía Bogotá y el programa Visión Zero, que no solo orienta la gestión para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, sino también de los procesos en función de la eficiencia.

Nuestro programa de Gestión de Integridad garantiza la operación, gestiona los riesgos y define planes de mitigación para la operación efectiva.

¿Cómo se logró?

Se hace seguimiento al Plan Estratégico respecto a los indicadores e iniciativas del objetivo definido para nuestra contribución en el logro de las metas organizacionales. Lograr una operación y mantenimiento eficiente asegurando la integridad y confiabilidad de la infraestructura, y, cada mes, se reportan los logros y resultados de cada una de las iniciativas al Comité Operativo de la Junta Directiva y trimestralmente a la Junta Directiva. El atributo de desempeño superior se apalanca mediante acciones de seguimiento, análisis de resultados y propuestas de mejora operativas realizadas por los equipos de operación y mantenimiento a través de los comités primarios.

La medición de la gestión se da a partir del cumplimiento de indicadores asociados a:

1. Disminución e impacto en ingresos por suspensión asociadas a tareas de mantenimiento.
2. Número de horas de suspensión programadas en la prestación del servicio.
3. Plan Gestión de Integridad (Modelo de Riesgos).
4. Plan de gestión de activos.
5. Sistema de Administración de Integridad (Herramienta PIDT).
6. Continuidad del servicio del sistema.

RESULTADOS

- Implementación del Modelo Integral de Riesgos para integridad, en línea con la matriz de GEB que permitirá i) evaluar el grado de exposición del riesgo de las diferentes amenazas a las que se encuentra expuesta la infraestructura; ii) definir los métodos de mitigación y monitoreo, planes de inspección y priorización de atenciones, basados en estándares internacionales y en la normatividad colombiana. Este plan se adelantó y optimizó como prueba piloto para el gasoducto Cusiana – Miraflores. iii) minimizar a umbrales de riesgos tolerables aceptados por la organización.
- Realización del ciclo de inspección de los gasoductos bajo la metodología *In-Line Inspection*, ILI, tras el desarrollo de la valoración de integridad de los últimos tramos correspondientes al ciclo. En 2019 se estableció una meta de 9% del área total, correspondiente a los tramos Sutamarchán-La Belleza, Casacará-Curumaní y Sucreoriental-Cogua, de los cuales se inspeccionó de forma exitosa un área de 6%, y por ajustes técnicos a la infraestructura la corrida del tramo Sucreoriental-Cogua se reprogramó para 2020. Lo anterior y sumado al avance del ciclo de inspecciones 2016 – 2019, representa el 97% del área inspeccionada.
- Avance en el Plan de Gestión de los Activos, de acuerdo con lo planeado para el 2019, i) - Estructuración del Plan Maestro del Programa de Gestión de Integridad, a través de la documentación asociada al plan de Gestión Integridad y plan del Desempeño (con base en la norma ASME 31.8 S) y ii) la construcción de 37 documentos del plan de estandarización interno 2019, 26 del área de Construcción y 11 del área de Operaciones, logrando un 100% de la meta establecida.
- **(Propio)** La continuidad del sistema de transporte para 2019 fue de 99,92%
- **(Propio)** El resultado de las horas de suspensión por mantenimiento programados fue de 218 horas por debajo de la meta proyectada de 285 horas, lo que generó un menor impacto en los ingresos de los proyectados con las horas máximas.
- Estructuración, configuración e implementación del software de integridad a la medida del contexto de la infraestructura de TGI (PIDT), que unifica y estandariza la información de las amenazas, proporciona análisis del estado de las mismas, valoración integridad, criterios para toma de decisiones y la respuesta, mitigación, reparación y monitoreo y, adicionalmente, asegura la asignación eficiente de recursos, entre otros factores.
- Control del indicador asociado con el máximo de horas totales anuales de suspensión del servicio de transporte por mantenimientos programados por la empresa, y su incidencia en el impacto en los ingresos producto del transporte de gas, lo que representa mayores exigencias y eficiencias en la coordinación de la operación diaria del sistema de transporte.



Agilizar procesos, rendimiento de tiempo y disminución de errores son nuestros grandes retos

RETOS

- Continuar con el desarrollo del Plan de Gestión de Integridad, en lo que corresponde a la implementación de la herramienta de administración de integridad y gestión de riesgo (PIDT), completamente configurada y adecuada para la toma de decisiones, y para toda la infraestructura del sistema de transporte. En el mediano plazo, se gestionarán los segmentos identificados durante la línea base con riesgo alto. Y, a largo plazo, se estabilizará el proceso, asegurando los recursos y llevando los riesgos a niveles tolerables (tan bajos como sea posible).
- En el corto plazo, realizar la corrida ILI en el tramo del gasoducto Sucreoriental-Cogua para cumplir el 100% del ciclo de la infraestructura

inspeccionable con herramientas inteligentes. En el mediano plazo, se estructurará y ejecutará el plan de inspecciones del siguiente ciclo del área inspeccionable mediante este tipo de tecnologías; y en el largo plazo, se ajustará el plan de inspecciones según el análisis de riesgo.

- Plan de Gestión de Activos: en el corto plazo, se estructurará la base documental que soporte el Plan Maestro de Integridad, así como el plan de trabajo de confiabilidad relacionado con los activos *core* del negocio. En el mediano plazo, se fortalecerán las herramientas y técnicas de ingeniería de confiabilidad; y en el largo plazo, se apalancará la toma de decisiones de mantenimiento a través de sistemas de gestión de mantenimiento y riesgos.

Transformación digital

¿Por qué es importante este asunto?

En TGI dimensionamos la transformación digital como un proceso transversal al Plan Estratégico de Negocios. La transformación digital fundamenta su quehacer en tres pilares fundamentales: procesos, personas y nuevas tecnologías.

Esta visión parte de reconocer cómo se hacen las cosas para buscar cómo optimizar los recursos con el apoyo en procesos y el uso de herramientas inteligentes para obtener los mejores resultados y lograr nuestras metas de manera efectiva.

Este proceso de transformación digital le apuesta a soportar la operación, reafirmar la posición de TGI en el sector, al crecimiento de la empresa y al cumplimiento de términos contractuales para afianzar las relaciones comerciales a largo plazo.

Sin olvidar la operación pensamos en ser habilitadores estratégicos del negocio.

El Plan Estratégico de Tecnología de Información centró su atención, inicialmente, en el sistema de transporte de gas. El sistema anterior suplía las necesidades de la Vicepresidencia de Operaciones, controlando únicamente el proceso de nominaciones y registrando las cuentas de balance. La nueva plataforma gestiona el proceso de principio a fin, inicia en el proceso comercial y termina en la facturación, pasando por todos los temas operativos, incluyendo una administración detallada de las cuentas de balance, todo dentro del marco regulatorio.

Siendo una prioridad el tema de transporte de gas, se comenzó a trabajar interdisciplinariamente las áreas como comercial, operaciones, regulación y financiera para iniciar el proceso de transformación digital, entendiendo esto no como la aplicación de tecnología sino como la evolución de los procesos de la organización apalancados en herramientas que permitan simplificar procedimientos y minimizar errores de acuerdo a las necesidades según los cambios del negocio.

¿Cómo se logró?

En junio de 2019 iniciamos el proceso de implementación del software bajo la guía de Aveva Group plc, empresa británica de tecnología de la información con sede en el Reino Unido.

Este modelo de intervención tecnológica está transformando a la organización porque cambió, desde la tecnología hasta la manera en que las personas estaban trabajando. La nueva plataforma tecnológica, CGA, se integró con el sistema de medición SCADA y con el módulo SD de SAP para la facturación, automatizando así todo el proceso y eliminando la manualidad.

Ahora podemos visualizar en tiempo real la capacidad y disponibilidad de cada tubo para lograr negociaciones más rápidas y efectivas.

Iniciativas

Después de implementar este proceso surgen las necesidades tecnológicas en diferentes áreas de la compañía, como en el área Comercial y Operaciones, para que desde la tecnología se puedan aprovechar los datos obtenidos en cada proceso para tomar decisiones relevantes. Así creamos los tableros de control para que las áreas puedan tener acceso a la información de sus procesos y puedan analizarla de manera automática.

Se está invirtiendo en activos informáticos que agregan valor al negocio de acuerdo a cada necesidad presente en cada proceso. Esto además de aportar a la migración hacia herramientas inteligentes permite autonomía a las áreas sobre la información que necesitan para sus decisiones.

Tablero de control sobre manejo de viáticos. Estamos desarrollando un tablero de control sobre el uso de los viáticos para el área de Auditoría. En este sistema, el área puede revisar quién, en dónde, por cuánto tiempo, entre otros aspectos que generan esas provisiones otorgadas por la compañía para el desarrollo de sus actividades y así hacer seguimiento para optimizar estos recursos.

“Cada área pide la información que necesita de acuerdo a sus necesidades”.

La implementación de los tableros de control será un trabajo progresivo en toda la compañía, porque esta transformación se rige con el ejercicio propio del negocio según las necesidades de análisis en el tiempo. Lo ideal es lograr crear un área como inteligencia del negocio que se encargue de orquestar la estrategia de analítica de la compañía.

La inteligencia de negocios como herramienta de análisis, es una de nuestras prioridades de transformación tecnológica.

Operaciones cada vez más fortalecidas con herramientas tecnológicas, facilitaron la eficacia y eficiencia en nuestra compañía en 2019.

RESULTADOS

- Sistema de transporte CGA.
- Diseño del modelo de ciberseguridad.
- Diseño DRP respaldo en centro de cómputo.
- Definición de la estrategia de unificación de aplicaciones.
- Inteligencia de negocio y análisis de datos.
- Aplicación del área de Integridad. Predictivamente ayuda a gestionar los activos de gasoducto de acuerdo a las variables de ambiente para hacer mantenimiento.

RETOS

- Convertirnos en 80% estrategias y 20% operativos, para alcanzar la propuesta de valor de TGI.
- Cubrir todas las áreas del negocio.
- Continuar con la consolidación para que la operación tenga las herramientas que necesita.
- Aprovechamiento de la información de la compañía, para lo cual se está realizando una estrategia de análisis de datos. Ya se empezó con algunas áreas y en 2020 se apoyará al área comercial para que sea más segura y eficiente.

Cadena de suministro



Soportamos la gestión operativa con un Modelo de Abastecimiento Estratégico

(103-1)

¿Por qué es importante este asunto?

La Gerencia de Abastecimiento lidera las actividades que permiten satisfacer en el tiempo apropiado y de la forma adecuada las necesidades de compras y contratación para el desarrollo de las operaciones de forma satisfactoria, por lo tanto, trabaja de manera articulada con las diferentes áreas de la empresa.

Busca la efectividad del proceso de abastecimiento, desde su planeación hasta la adquisición en función del costo, los riesgos, los impactos, las oportunidades y condiciones del mercado. En esta medida, uno de los lineamientos principales es la identificación y selección objetiva de proveedores que cumplan con los estándares ambientales, de seguridad, salud en el trabajo y buenas prácticas sociales implementadas por la compañía y Grupo Energía Bogotá. Los proveedores contratados suministran bienes y servicios de consultoría, equipos y apoyo en obras y mantenimiento soportando las operaciones eficientes y confiables a nivel nacional.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3) La gestión de la cadena de suministro está alineada con el Modelo de Abastecimiento Estratégico y la Política de Abastecimiento, en cumplimiento de los principios de planeación, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Adicionalmente, contamos con el Manual de Contratación y el Manual de Gerencia e Interventoría; así como con el Instructivo de Evaluación de Desempeño de Proveedores – Contratistas, que aportan a la competitividad y calidad, y nos garantizan un suministro responsable, sostenible y efectivo en función del costo, del riesgo, el impacto y la oportunidad.

Los estándares, formatos, plantillas y procedimientos definidos para la Gestión de Abastecimiento hacen parte del Sistema de Gestión Integrado de la compañía y sus indicadores.



Además, los procesos de selección de contratistas cuentan con instancias de aprobación de contratación dependiendo de la cuantía a comprometer, siguiendo los lineamientos de Gobierno corporativo de TGI y de GEB. Las competencias de los comités operativos y ejecutivos de contratación se encuentran definidas en el Manual de Contratación.

Los procesos son auditados aleatoriamente por la Gerencia de Auditoría Interna o puntualmente a solicitud de cualquier interesado.

Adicionalmente, contamos con Manual HSEQ y Social para Contratistas, el cual establece los requisitos que deben cumplir las empresas contratistas y subcontratistas 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.

Como parte del aseguramiento y seguimiento, se realizan evaluaciones de los contratistas, cuyos criterios, incluyendo temas de HSE y social, se

establecen en el Instructivo de Evaluación de Desempeño; los interventores son los responsables de adelantar la evaluación, mientras que la Gerencia de Abastecimiento es la responsable de administrar la herramienta, consolidar la información y derivar las acciones definidas en el instructivo.

En materia de HSE, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual y los requisitos de ley se deben asegurar por parte del interventor de cada contrato; también contamos con unas metas definidas al interior de la organización en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya responsabilidad es de todos los colaboradores y contratistas.

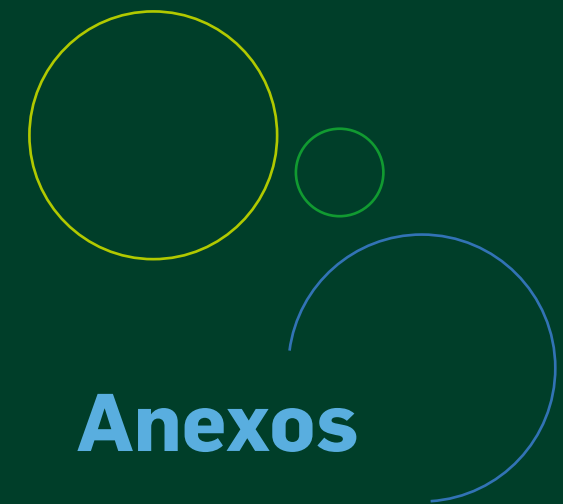
Evaluar nuestro proceso de contratación desde las mejores prácticas fortalece nuestra gestión.

RESULTADOS

- Actualización del Manual de Contratación de acuerdo con el replanteamiento de la estrategia corporativa y lineamientos de GEB.
- Implementación de la herramienta SAP Ariba, un software que permite centralizar y unificar toda la información de la Gestión de Abastecimiento, proporcionando eficiencia en el acceso a la información, análisis de datos, tiempos de gestión y toma de decisiones.
- Además, con SAP logramos optimizar procesos de manera sostenible, al contribuir con el objetivo de la empresa de llegar a cero consumos de papel.
- Implementación de la gestión de contratación por categorías, lo que nos ayudó a segmentar y especializar al equipo encargado de abastecimiento, en el conocimiento de mercado pertinente para fomentar sinergias y eficiencias en los procesos de contratación.
- Realización del Encuentro Anual de Proveedores con la presencia de 302 proveedores y de la presidenta de GEB, Astrid Álvarez, para darles a conocer el Programa de ética y cumplimiento y las nuevas políticas de abastecimiento. Además, se premiaron las empresas que se destacaron en las categorías de:
 - Relacionamiento con las comunidades.
 - Ejecución de proyectos.
 - Proveedor operativo.
 - Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Aporte a la transformación digital.
 - Soporte corporativo.
 - Proveedor en formación.
- Fortalecimiento de proyectos productivos en zonas de influencia priorizadas por el proyecto Cusiana fase IV, programa mediante el cual se desarrollaron capacitaciones a emprendedores y pequeñas empresas, temas entre los cuales se destacan ventas, mercadeo, redes sociales, finanzas, procesos de encadenamiento productivo, entre otros aspectos, con el fin de mejorar las ventas de sus productos y el crecimiento y desarrollo de sus empresas. Este programa fue desarrollado mediante la Fundación para el Desarrollo Sostenible de Colombia – FUNDES. Sumado a este programa se desarrolló en Bogotá el mercado campesino mediante el cual se logró vincular a pequeños empresarios de la región para la promoción y venta de sus productos y la posibilidad de acceso a nuevos mercados.
- (102-9)** En 2019 realizamos 342 contratos por cerca de USD 120 millones.
- (308-1) (414-1)** Del total de nuevos proveedores, 14 (29%) fueron evaluados bajo criterios ambientales, sociales y de salud y seguridad.
- Se evaluaron 212 contratos vigentes, de acuerdo a criterios de desempeño, de los cuales el 88% obtuvieron la calificación máxima en los aspectos ambientales y de Salud y Seguridad en el Trabajo –SST-.
- (102-48)** El año anterior en el reporte se incluyeron solo aquellos nuevos proveedores que durante esa vigencia tenían la calificación de desempeño máxima en esos criterios.
- Revisado el mismo ejercicio para la vigencia 2018 se evaluaron 338 contratos de los cuales el 88% obtuvieron la calificación máxima de desempeño. Es decir que hemos permanecido constantes en este indicador los últimos dos años.
- (102-9) (204-1) (Propio)** Realizamos contrataciones con 290 proveedores de los cuales 280 fueron proveedores locales (nacionales), que representan 96,55% de nuestra cadena de abastecimiento y suministran 93% de nuestros bienes y servicios que contratamos. Proviene de 17 departamentos colombianos, siendo Cundinamarca y Santander los más representativos.
- (204-1) (Propio)** Nuestras compras locales pasaron de 79,8% a 96,55% entre 2018 y 2019.
- (Propio)** Nuestra gestión generó ahorros de 6,3% con respecto al presupuesto de los procesos competitivos gestionados en 2019.

290

contrataciones realizamos en 2019, 280 fueron con proveedores locales (nacionales)



RETOS

- Obtener la certificación del instituto inglés, *Chartered Institute of Procurement and Supply*, que verifica cinco dimensiones para alcanzar la excelencia en abastecimiento, en lo que se refiere a políticas, estrategias, procedimientos y procesos de la cadena de suministro y adquisiciones de la organización.
- Profundizar la gestión de abastecimiento por categorías a nivel interno, para optimizar la oferta de servicio con las necesidades de la empresa.
- Generar espacios de socialización y formación entre los proveedores más sensibles por su impacto en el negocio, con el ánimo de promover nuestros nuevos atributos culturales, Desempeño superior, Primero la vida y Conciencia social para que cada vez más se alineen a estándares de sostenibilidad ambiental y social adecuados.
- Fortalecer los vínculos con nuestros proveedores mediante la estabilización de SAP Ariba como registro único de proveedores. Tener la información centralizada aumenta su visibilidad, al facilitar envío de información comercial como *brochures* y les permite desarrollar oportunidades de nuevos negocios con las empresas que integran GEB.

Gobierno corporativo y ética

(102-11) (102-15) Impactos, riesgos y oportunidades principales.

Acciones de mitigación e impactos potenciales para TGI

#	Riesgo estratégico	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
1	Cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la empresa	<ol style="list-style-type: none"> Asistencia a eventos organizados por la CREG sobre cambios regulatorios. Remitir observaciones, comentarios, propuestas al regulador de iniciativas regulatorias. Seguimiento, agremiaciones y entidades gubernamentales del sector. Desarrollo del expediente tarifario. Seguimiento, análisis y evaluación de impacto general de las iniciativas regulatorias. 	<ol style="list-style-type: none"> Pérdida de mercado potencial. Remuneración por debajo de los niveles esperados.
2	No alcanzar la promesa de valor de los proyectos de inversión de TGI debido a desviaciones en alcance, tiempo o costo	<ol style="list-style-type: none"> Seguimiento al Modelo de Creación de Valor y Gestión de Proyectos. Seguimiento a planes de respuesta al riesgo a través del Indicador de Gestión de Riesgos. Reporte de evaluación de desempeño a contratistas. (comunicaciones alertas tempranas a interventores – par servicios) Lecciones aprendidas basadas en evaluación ex-post de los proyectos y/o cierre de fase. Seguimiento a indicadores SST a contratistas. 	<ol style="list-style-type: none"> Variaciones de tiempo, costo y calidad fuera de los rangos permitidos. Pérdida de confianza y afectación de la reputación de TGI. Sanciones por incumplimiento contractual en la entrada en operación el proyecto.
3	Accidentes de trabajo con afectación en la salud de los colaboradores y contratistas	<ol style="list-style-type: none"> Formación de líderes SST. Implementación iniciativa "Plan de Infraestructura Segura". Plan de acompañamiento a contratistas y gestión de indicadores. 	<ol style="list-style-type: none"> Afectación a la salud de los trabajadores de TGI y contratistas y posibles riesgos jurídicos para la empresa. Accidentes mortales de trabajadores y contratistas.
4	Eventos operacionales que afectan la continuidad del transporte	<ol style="list-style-type: none"> Plan de monitoreo e inspección al DDV. Plan de inspección mediante herramientas inteligentes. Monitoreo de calidad de gas (operación) y gases corrosivos (integridad) Plan de reparación gasoductos frente a porcentaje de pérdidas de espesores y recubrimiento. Actividades de coexistencias con terceros (número de proyectos de terceros en desarrollo mapeados por TGI) Plan de mantenimiento de gasoducto y cumplimiento de la estrategia de mantenimiento de sistemas críticos 	<ol style="list-style-type: none"> Incidentes operacionales con afectación a la infraestructura: incendio, explosión, pérdidas humanas, de reputación, ambientales. Pérdida de integridad mecánica de la tubería e incumplimiento de contratos comerciales. Pérdida de la capacidad de transporte. Penalizaciones por incumplimientos contractuales y/o regulatorios. Lucro cesante. Costos adicionales por reparación y/o mantenimiento. Deterioro de la infraestructura No continuidad del negocio (a nivel operativo).

#	Riesgo estratégico	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
5	Incidentes sociales en la ejecución de las operaciones y proyectos de TGI	<ol style="list-style-type: none"> Seguimiento a la matriz de alertas tempranas de los posibles incidentes sociales. Seguimiento a la atención de los incidentes sociales materializados. Reporte zonificado por municipios de las PQRS sociales Priorización y plan de acción frente a pasivos sociales de proyectos. Estado de cumplimiento de compromisos sociales y ambientales, establecidos con la comunidad para la ejecución de proyectos de infraestructura. 	<ol style="list-style-type: none"> Acciones condicionantes por parte de la comunidad para la continuidad de la operación o proyecto. Pérdida de la licencia social del proyecto por resistencia de la comunidad (viabilidad social de proyecto) Pérdida de la integridad de la infraestructura por la no ejecución de los mantenimientos Materialización del riesgo número 2: "no alcanzar la promesa de valor de los proyectos de inversión en alcance, tiempo o costo" y de la operación de TGI.
6	Posibles sanciones por parte de la autoridad ambiental	<ol style="list-style-type: none"> Seguimiento y control durante las actividades del ciclo de vida del negocio a requisitos ambientales y medidas de manejo. Cumplimiento legal ambiental - licencia ambiental vigente y permisos con corporaciones. Seguimiento al Programa de Gestión del Riesgo. 	<ol style="list-style-type: none"> Cierre temporal o definitivo de la operación de TGI. Revocatoria o caducidad de la licencia ambiental / permiso o autorización. Multas diarias hasta 5.000 SMLV diarios Restitución del daño. Materialización del riesgo número 2: "no alcanzar la promesa de valor de los proyectos de inversión de TGI debido a desviaciones en alcance, tiempo o costo"
7	Incumplimiento del plan de negocio	<ol style="list-style-type: none"> Seguimiento al Plan de Negocios de la empresa articulado con el modelo financiero. Seguimiento permanente en la ejecución presupuestal. Gestión para lograr capitalización (cuando se requiera) Analizar los impactos cambiarios frente a los estados financieros de la compañía (costo /beneficio) Cumplimiento contractual en materia de suspensiones. Seguimiento permanente a los Estados Financieros y proyecciones financieras en empresas con participación accionaria. 	<ol style="list-style-type: none"> Menor rentabilidad. Menor utilidad neta. Mayor relación deuda –EBITDA. Destrucción de valor para los accionistas. Impacto en el precio en el valor del bono. Baja en la calificación de bono y de compañía. Pérdida de la calificación de riesgo grado de inversión. Mayor costo de financiación por pérdida de la calificación.
8	Fraude y corrupción	<ol style="list-style-type: none"> Evaluaciones externas para algunos de los procesos críticos enfocados en fraude y corrupción. Incluir como parte del alcance en los programas de auditoría, la evaluación de segregación de funciones. Programa de fortalecimiento de la cultura ética a los colaboradores de la empresa y adhesión al Código de Ética. Seguimiento a los reportes del canal ético, programa de fortalecimiento de la cultura. 	<ol style="list-style-type: none"> Manipulación de la información buscando beneficios económicos en contra de TGI. Información no confiable para la toma de decisiones. Materialización de situaciones de conflicto de interés que permitan actuaciones fuera de la cultura ética de la empresa.
9	No lograr la incorporación de nuevos negocios que generen valor	<ol style="list-style-type: none"> Evaluar y desarrollar alternativas comerciales de oferta y demanda. Desarrollo y seguimiento al Pipeline de iniciativas para nuevos negocios. Construir casos de negocio robustos de acuerdo con el Modelo de Maduración y Creación de Valor. Seguimiento a la implementación del Manual de inversiones y Política de proyectos de inversión. 	<ol style="list-style-type: none"> No tener ingresos adicionales a los actuales. No lograr la consecución de la mega corporativa.

#	Riesgo estratégico	Acciones de mitigación	Impactos potenciales
10	No utilización de la infraestructura Ballena -Barranca	1. Identificación de alternativas de remuneración gasoducto. 2. Adecuaciones de infraestructura necesaria: Proyecto Bidireccionalidad Ballena - Barranca. 3. Evaluación de alternativas regulatorias para la remuneración.	1. Disminución de hasta el 25% los ingresos operacionales de TGI por el Gasoducto Ballena - Barrancabermeja. 2. No lograr viabilizar alternativas de remuneración para diciembre de 2020. 3. No cumplir las metas financieras. 4. No cumplir con la senda de crecimiento (MEGA) y promesa de valor.
11	No crecimiento esperado de la demanda	1. Campañas de sensibilización para el uso y beneficios del gas. 2. Aplicación de productos comerciales para no regulados. 3. Estudio de fuentes de gas e identificar y/o implementar las iniciativas de negocio 4. Desarrollo de estudios que permitan identificar y/o implementar acciones para demanda incremental.	1. Renovación de contratos por una capacidad menor a la actual. 2. No crecimiento de ingresos. 3. Capacidad ociosa. 4. No firmar nuevos contratos por demanda incremental. 5. Pérdida de competitividad de la cadena del gas natural.
12	Pérdida de disponibilidad de los sistemas de información	1. Seguimiento a la implementación del Plan de gestión técnica de vulnerabilidades. 2. Aplicación de instructivo de desarrollo seguro de software. 3. Nivel de Implementación del Modelo de Seguridad y Modelo del DRP.	1. Indisponibilidad de BEO, Sistema de Transporte de Gas, SAP.
13	No contar con el capital humano idóneo y motivado para lograr la estrategia	1. Seguimiento al Plan de intervención desarrollo de competencias de líderes 2. Seguimiento al Modelo de Gestión del Desempeño definido por la empresa. 3. Definición e identificación de cargos críticos de gerencia media y alta. 4. Desarrollo del plan de ambiente laboral a través de los líderes de la organización.	1. Desempeño corporativo deficiente. 2. Alta rotación de personal. 3. Fuga de conocimiento. 4. No continuidad de los procesos críticos.
14	Pérdidas económicas o afectación a la reputación por decisiones judiciales desfavorables	1. Actualización y seguimiento trimestral al documento de provisiones y contingencias judiciales. 2. Implementación de las acciones contenidas en el documento de prevención de Daño Antijurídico. 3. Revisión de la Estrategia Judicial trimestralmente con el equipo interno y externo para concertar criterio jurídico. 4. Auditoría a procesos de imposición de servidumbres.	1. Pérdidas económicas e impacto a la reputación. 2. Demandas promovidas en contra de TGI por incumplimientos contractuales de la empresa.

Gobierno corporativo y ética

(102-22) (102-23) Composición del máximo órgano de Gobierno y sus comités

Aspectos Junta Directiva	Director de Junta No. 1	Director de Junta No. 2	Director de Junta No. 3
Nombre	Astrid Álvarez Hernández	Jorge Enrique Cote Velosa	Álvaro Villasante Losada
Presidente de la Junta	Sí	No	No
Independiente (sí / no)	No	Sí	No
¿Representa a cuál accionista?	GEB	N/A	GEB
Empresa donde labora	GEB	Carvajal Tecnología y Servicios S. A.S.	GEB
Cargo	Presidente	Presidente	Vicepresidente de Generación de Baja Emisión
Ejecutivo - no ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo
Años como miembro de Junta	4 años	5 meses	1 año y 10 meses
Comité (s) de Junta al (los) que pertenece	Comité de Gobierno corporativo Comité de Compensaciones	Comité de Auditoría y Riesgos Comité Financiero y de Inversiones	Comité Operativo Comité de Compensaciones
Porcentaje de juntas asistidas vs. Juntas llevadas a cabo	14 de 14 (100%)	5 de 6 (83%)	14 de 14 (100%)
Competencias y experiencia relacionadas con impactos económicos, ambientales y sociales	Cuenta con amplia experiencia en asesoría estratégica a empresas nacionales e internacionales. Diseño e implementó un nuevo modelo de abastecimiento estratégico en Ecopetrol que logró ahorros anuales superiores a los 150 millones de dólares. Concretó la transformación de la Empresa de Acueducto de Bogotá, logrando mayor eficiencia empresarial con alta calidad	Amplia experiencia en definición, diseño e implementación de planes estratégicos empresariales, así como en gerenciamiento estratégico de talento humano. A lo largo de su trayectoria profesional ha demostrado sus conocimientos en temas financieros, y ha logrado el incremento de ingresos en importantes empresas del país.	Cuenta más de diez años de experiencia en desarrollo e inversión en el sector de energías renovables. Se ha desempeñado como director de desarrollo de negocio en las empresas: Acciona Energía en México y Grupo ECOS en Panamá.
Estudios	Ingeniera civil de la Pontificia Universidad Javeriana, con maestría en relaciones internacionales de la Universidad de Ohio; especialización en manejo integrado del medio ambiente y especialización en compras estratégicas y gestión de proveedores de la Universidad de los Andes.	Administrador de Empresas de la Universidad de los Andes, con Especialización en Finanzas Corporativas del Colegio de Estudios Superiores en Administración - CESA y maestría en finanzas de la Universidad de los Andes.	Licenciado en administración y dirección de empresas de la Universidad de Salamanca, con maestría en Gestión estratégica de recursos humanos y comercio internacional

(205-2)

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Director de Junta No. 4	Director de Junta No. 5	Director de Junta No. 6	Director de Junta No. 7
Héctor José Fajardo Olarte	Mario Martín Mejía Del Carpio	Daniel Rodríguez Ríos	José Fernando Montoya Carrillo
No	No	No	No
Sí	No	Sí	Sí
N/A	GEB	N/A	N/A
Ecopetrol	Calidda	Base Property Group	Doblefer S. A. y Serifer S. A.
Asesor	Presidente	Socio	Representante Legal
No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo
2 años y 10 meses	10 meses	2 años y 10 meses	3 años y 10 meses
Comité Financiero y de Inversiones Comité Operativo	Comité de Auditoría y Riesgos Comité de Gobierno corporativo	Comité de Auditoría y Riesgos – Comité de Gobierno corporativo	Comité Financiero y de Inversiones Comité Operativo
13 de 14 (93 %)	4 de 12 (36%)	12 de 14 (86%)	12 de 14 (86%)
Un líder con la capacidad de proporcionar dirección y de ser exitoso en situaciones complejas, que cruzan varias áreas funcionales y en ambientes multiculturales. Sus áreas de especialización incluyen Mercadeo, Desarrollo Comercial y de Negocios, Operaciones y Manejo de Oleoductos y Gasoductos.	Cuenta con amplia experiencia en planeación financiera, estructuración de presupuestos, auditoría interna y en coordinación administrativa, sectores en los cuales se ha desempeñado como miembro de la alta dirección de importantes empresas del sector del Gas Natural en Perú.	Experiencia en procesos de reestructuración y reingeniería de empresas –con un interés particular en la gestión de sus archivos inmobiliarios- y en la gestión de proyectos inmobiliarios en Colombia. Desarrollo de gestión inmobiliaria enfocada en la estructuración y gerencia de inversiones, y desarrollo de proyectos. Participó en el proceso de adquisición y reestructuración del Grupo Amper de España.	Experiencia en recuperación de mercados, desarrollo y gerencia de redes de distribución, reestructuración integral de empresas, transformación cultural de empresas. Cuenta con 33 años de experiencia en la industria de los hidrocarburos.
Licenciado en Ciencias en Ingeniería Química en la Universidad de Tulsa.	Administrador de Empresas de la Pontificia Universidad Católica con maestría en dirección de empresas para ejecutivos de la Escuela de Dirección de la Universidad de Piura.	Arquitecto de la Universidad de los Andes.	Ingeniero Químico de la Universidad Nacional de Colombia, con estudios de Instituciones Internacionales en: Finanzas, Operaciones, Liderazgo, Planeación Estratégica, Mercadeo, Manejo de Crisis, Reestructuraciones Corporativas, Gobierno corporativo, Responsabilidad Social Empresarial.

2019		
Miembros del máximo órgano de gobierno informados y capacitados en materia anticorrupción	No	%
Número total de miembros del órgano de gobierno	7	
Número y porcentaje de miembros del máximo órgano de gobierno a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización en materia anticorrupción	7	100%
Número y porcentaje total de miembros del máximo órgano de gobierno que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción	1	14%

Empleados comunicados y formados por región

Empleados	Número comunicados	Porcentaje comunicados	Número formados	Porcentaje formados
Barrancabermeja	49	100%	44	90%
Valledupar	43	100%	37	86%
Gualanday	29	100%	24	83%
Buga	10	100%	8	80%
Manizales	10	100%	10	100%
Paipa	34	100%	30	88%
Villavicencio	31	100%	24	77%
Cogua-Sabana	11	100%	9	82%
Bogotá	230	100%	204	89%

Empleados comunicados y formados por categoría laboral

Empleados	Número comunicados	Porcentaje comunicados	Número formados	Porcentaje formados
Alta Gerencia	16	100%	14	88%
Gerencia Media	40	100%	34	85%
Coordinación	80	100%	73	91%
Ejecución	122	100%	105	86%
Soporte / Apoyo	189	100%	164	87%

Dimensión económica

Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia

(Propio) Longitud de las líneas de transmisión y distribución

Indicador	2017	2018	2019
Longitud total red de transporte de gas (km).	3.957,3	3.993,8	4.017

(Propio) Disponibilidad promedio anual de la capacidad de transporte de los gasoductos (%)

Indicador	2017	2018	2019
Disponibilidad promedio anual de la capacidad de transporte de los gasoductos.*	99,80%	99,31%	99,91%
Disponibilidad de estaciones compresoras para transporte de gas.	97,40%	98,0%	98,10%
Ejecución plan de mantenimiento (%)	99,20%	99,60%	98,90%
Índice de pérdidas (%)	0%	0%	0,454%

(Propio) Disponibilidad estaciones compresoras (%)

(Propio) Ejecución plan de mantenimiento (%)

(Propio) Índice de pérdidas (%)

*(102-48) En el informe 2018 el dato de disponibilidad reportado está basado en un promedio mensual. A partir de 2019 la disponibilidad está expresada en promedio anual lo cual genera una reexpresión de la disponibilidad promedio anual del año 2018 frente a lo reportado en el informe de dicho año.

(201-1)

Valor económico generado y distribuido

Desempeño Económico	2018	2019	Variación	
	USD	USD	\$	%
Valor económico generado (VEG)	444.390	472.971	28.581	6,4%
Ingresos operacionales	441.730	468.820	27.090	6,1%
Ingresos financieros (intereses, dividendos de acciones, entre otros)	2.660	4.151	1.491	56,1%
Valor económico distribuido	311.232*	316.814	5.582	1,8%
Costos operacionales (alquiler de inmuebles, cuotas de licencias, regalías, pagos a contratistas, entre otros)	62.642*	60.679	- 1.963	-3,1%
Salarios, prestaciones sociales y otros beneficios (salarios, contribuciones a pensiones, seguros, indemnizaciones, otros pagos al gobierno en nombre de los empleados, entre otros)	24.826	25.959	1.132	4,6%
Dividendos a los accionistas (proyecto de distribución de utilidades)	88.109*	90.000	1.891	2,1%
Pago de intereses	89.661*	69.609	- 20.051	-22,4%
Pagos al gobierno, por país (impuestos, multas, sanciones, permisos, entre otros)	44.476*	68.967	24.491	55,1%
Inversiones en la comunidad	1.518*	1.600	82	5,4%
Valor económico retenido	133.159 *	156.157	22.998	17,3%

*(102-48) Se incluye la re-expresión de algunas de las cifras presentadas en 2018 debido a la inclusión de nuevas cuentas contables.

Adicionalmente desde el 2019 se incluyeron los pagos de dividendos a accionistas para los años 2018 y 2019

(Propio) Ingresos operacionales, utilidad neta y ebitda

	2018		2019		Variación (usd)	
	USD	TRM	USD	TRM	\$	%
Ingresos operacionales	441.730	2.972	468.820	3.281	27.090	6,1%
EBITDA	328.979	2.977	360.423	3.281	31.444	9,6%
Utilidad neta	136.005	3.008	125.876	3.281	- 10.129	-7,4%

Cifras en millones de dólares

(Propio) Estructura de capital**(102-7) Tamaño de la organización**

Estructura de capital	2018			2019		
	COP	USD	TRM	COP	USD	TRM
Activos	8.078.511.616.354	2.485.887.104	3.250	8.234.127.203.860	2.512.595.496	3.277
Pasivos	5.281.331.387.727	1.625.150.054	3.250	5.350.201.822.119	1.632.582.625	3.277
Patrimonio	2.797.180.228.627	860.737.050	3.250	2.883.925.381.740	880.012.872	3.277
Participaciones no controladas			-			-

Dimension ambiental

Gestión de la biodiversidad

(304-1) Operaciones dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad

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 BOLIVAR	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 BOLIVAR	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 Yariquies
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 Boyaca - Complejo Lagunar Fuquene, Cucunuba 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 Boyaca -Paramo de Guaragua y Laguna Verde
LAM 0034	BALLENA - BARRAN-CABERMEJA	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 cienagas del magdalena medio.	Reservas Forestales Protectoras Nacionales -Cuenca Alta del Caño Alonso

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 0299	MARIQUITA - CALI	Pertenece al gran Bioma: Orobionoma del Zonobionoma 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 Río 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: Orobionoma Azonal del Zonobionoma 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 Boyaca -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 Boyaca - Paramo Mamapacha y Bijagal

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 0034	BALLENA - BARRAN-CABERMEJA	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 Rancheria
LAM 0951	CUSIANA - APIAY - USME	Pertenece al gran Bioma: Orobionoma del Zonobionoma 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 Bioma de Zonobionoma 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
LAM 0299	MARIQUITA - CALI	Pertenece al gran Bioma: Orobionoma del Zonobionoma 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

Residuos

(306-2)

Residuos por tipo y método de eliminación

La selección del método de disposición se realiza en cumplimiento de la normatividad, de acuerdo a la caracterización de los residuos producidos y a la oferta de proveedores en la zona de operación

Gestión de residuos (Ton)	2017	2018	2019
Total residuos peligroso por método de disposición	467,59	590,57	290,04
Biorremediación			139,4
Reuso			26,03
Reciclaje	0,57		13,21
Tratamiento fisicoquímico			52,8
Incineración			0,07
Relleno de seguridad	8,96	11,57	11,43
Otros			47,1
Sin clasificar	458,06	579	
Total residuos no peligrosos por método de disposición	17,427	43,13	10,825
Reciclaje	4,757	30,46	
Relleno sanitario	12,67	12,67	10,825
Total residuos dispuestos (Ton)	21,63	24,24	22,325
Total residuos generados por la organización	485,017	633,7	300,865

Agua

(303-3)

Captación de agua

Notas:

- La zona de estrés hídrico corresponde a la ECG Hatonuevo
- La columna Todas las zonas incluye las zonas con estrés hídrico

Extracción de agua por fuente (ML)	2017	2018	2019	
	Todas las zonas	Todas las zonas	Todas las zonas	Zonas con estrés hídrico
Extracción total de agua	4,01	5,156	4,913	0,31
Agua superficial	-	-	-	-
Agua dulce superficial				
Otras aguas superficiales				
Agua subterránea	2,49	2,08	1,338	0,31
Agua dulce subterránea	2,49	2,08	1,338	0,31
Otras agua subterráneas				
Agua terceros				
Agua dulce terceros	1.525	3,079	3,775	
Otras agua				

(303-5)

Consumo de agua

Consumo de agua (ML)	2017	2018	2019
	4,01	5,16	4,87

Estrategia climática

(302-1)

Consumo energético dentro de la organización

Consumo energético dentro de la organización	2017	2018	2019
Consumo de energía de fuentes no renovables (GJ)	997.237,22	1.587.595,16	2,284,557.00
Consumo de ACPM			8.412
Consumo de gasolina			2.052
Consumo de GNV			3.102
Consumo de gas natural	997.237	1.587.595	2.270.983
Energía comprada de la red	13.371	10.081,918	11.223
Consumo de energía comprada	13.371	10.082	11.223
Consumo total de energía interno (GJ)	1.010.608,22	1.597.677,08	2.295.780

(102-48) 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

Factores de conversión utilizados (Fuente: FECOC UPME)

	Densidad (kg/l)	LHV (MJ/KG)
Diesel	0,852	42,419
Gasolina	0,741	45,330
Gas Natural	0,741	35,65

(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)**

Descripción de la metodología usada en el cálculo de la huella de carbono 2019

Descripción	Huella 2019			
Gases incluidos en el cálculo	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O			
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	FE Gasolina:			
	Indicador	kgCO ₂ /TJ	kgCH ₄ /TJ	kgN ₂ O/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 XM: 0,164 grsCO ₂ /kWh				
PCG: CO ₂ : 1 CH ₄ : 28 N ₂ O: 265 HCFC 123: 79 S: 2.088				
Límite definido (operacional o financiero)	Operacional			
Estándares o metodologías utilizadas	GHG Protocol			
Herramienta de cálculo	Herramienta de cálculo CO ₂ CERO (Excel y herramienta virtual)			
Omissiones	Gases refrigerantes			

Dimensión social

Transformación de territorios

(203-2) Impactos económicos indirectos significativos

Lugar de ocurrencia de los impactos: Áreas de influencia de TGI

TGI 2019
Impactos económicos indirectos (positivos y negativos) generados por la operación en la zona
Descripción del impacto
<p>Impactos económicos indirectos positivos:</p> <p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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</p>
<p>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 abanderará.</p>
<p>6. Innovación - Acceso a Biogás: 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.</p>
<p>7. Educación: El mejoramiento de la calidad y pertinencia en la educación es uno de los objetivos de inversión social que realiza TGI. Articulado a esto viene apoyando "construcciones, adecuaciones y dotaciones, en instalaciones educativas que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, adecuados, no violentos, inclusivos y eficaces para todos"</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

Gestión del talento

(102-7) Tamaño de la organización

(102-8) Información sobre empleados y otros trabajadores

Indicadores laborales generales	Unidad	2017	2018	2019
Número total de colaboradores	número	423	424	447
Número de hombres con contrato a término indefinido	número	327	328	333
Número de mujeres con contrato a término indefinido	número	96	96	106
Número de colaboradores a término indefinido	número	423	424	439
Número hombres con contrato a término fijo	número	0	0	2
Número mujeres con contrato a término fijo	número	0	0	6
Número de colaboradores a término fijo	número	0	0	8
Porcentaje colaboradores a término fijo	porcentaje	0%	0%	1,8%
Porcentaje de colaboradores a término indefinido	porcentaje	100%	100%	98,2%
Número total de hombres	número	327	328	335
Número total de mujeres	número	96	96	112
Porcentaje de hombres	porcentaje	77,3%	77,4%	74,9%
Porcentaje de mujeres	porcentaje	22,7%	22,6%	25,1%

Notas:

- Todos los colaboradores con contrato laboral (447) tienen jornada completa.
- 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.

Empleados por contrato y por región 2019

Distritos de operación	Empleados por contrato y por región 2019	
	Número de colaboradores con contrato a término indefinido	Numero de colaboradores con contrato a término fijo 2019
Barrancabermeja	23	0
Bogotá	223	7
Buga	8	1
Casacará	8	0
Cogua	7	0
Cota	3	0
Curumaní	5	0
Gualanday	9	0
Hatonuevo	7	0
Jagua	13	0
Manizales	10	0
Mariquita	14	0
Miraflores	9	0
Norean	10	0
Padua	7	0
Paipa	13	0
Paratebueno	10	0
Puente Guillermo	12	0
Sabana	1	0
San Alberto	6	0
Valledupar	10	0
Vasconia	10	0
Villavicencio	21	0
Total	439	8

(Propio) Porcentaje de cargos ocupados por mujeres

Empleados en la organización por categoría laboral	Unidad	2017	2018	2019
Alta Gerencia (Mujeres)	número	3	5	7
Alta Gerencia (Hombres)	número	10	10	9
Alta Gerencia (Total)	número	13	15	16
Gerencia Media (Mujeres)	número	6	7	13
Gerencia Media (Hombres)	número	20	16	27
Gerencia Media (Total)	número	26	23	40
Asesor (Mujeres)	número	1	1	1
Asesor (Hombres)	número	8	6	7
Asesor (Total)	número	9	7	8
Profesional (Mujeres)	número	66	61	68
Profesional (Hombres)	número	129	133	126
Profesional (Total)	número	195	194	194
Soporte/apoyo (Mujeres)	número	20	22	23
Soporte/apoyo (Hombres)	número	160	163	166
Soporte/apoyo (Total)	número	180	185	189
TOTAL	número	423	424	447
Porcentaje Alta Gerencia (Mujeres)	porcentaje	0,7%	1,2%	1,6%
Porcentaje Alta Gerencia (Hombres)	porcentaje	2,4%	2,4%	2,0%
Porcentaje Alta Gerencia (Total)	porcentaje	3,1%	3,5%	3,6%
Porcentaje Gerencia Media (Mujeres)	porcentaje	1,4%	1,7%	2,9%
Porcentaje Gerencia Media (Hombres)	porcentaje	4,7%	3,8%	6%
Porcentaje Gerencia Media (Total)	porcentaje	6,1%	5,4%	8,9%
Porcentaje Asesor (Mujeres)	porcentaje	0,2%	0,2%	0,2%
Porcentaje Asesor (Hombres)	porcentaje	1,9%	1,4%	1,6%
Porcentaje Asesor (Total)	porcentaje	2,1%	1,7%	1,8%
Porcentaje Profesional (Mujeres)	porcentaje	15,6%	14,4%	15,2%
Porcentaje Profesional (Hombres)	porcentaje	30,5%	31,4%	28,2%
Porcentaje Profesional (Total)	porcentaje	46,1%	45,8%	43,4%
Porcentaje Soporte/apoyo (Mujeres)	porcentaje	4,7%	5,2%	5,1%
Porcentaje Soporte/apoyo (Hombres)	porcentaje	37,8%	38,4%	37,1%
Porcentaje Soporte/apoyo (Total)	porcentaje	42,6%	43,6%	42,3%

Empleados en la organización por edad	Unidad	2017	2018	2019
Menores de 30 años (Mujeres)	Número	13	13	12
Menores de 30 años (Hombres)	Número	16	18	13
Menores de 30 años (Total)	Número	29	31	25
Entre 31 y 40 años (Mujeres)	Número	42	40	42
Entre 31 y 40 años (Hombres)	Número	130	130	114
Entre 31 y 40 años (Total)	Número	172	170	156
Entre 41 y 50 años (Mujeres)	Número	28	31	43
Entre 41 y 50 años (Hombres)	Número	119	118	128
Entre 41 y 50 años (Total)	Número	147	149	171
Entre 51 y 60 años (Mujeres)	Número	12	11	12
Entre 51 y 60 años (Hombres)	Número	55	56	70
Entre 51 y 60 años (Total)	Número	67	67	82
Mayores a 61 años (Mujeres)	Número	1	1	3
Mayores a 61 años (Hombres)	Número	7	6	10
Mayores a 61 años (Total)	Número	8	7	13
Porcentaje menores de 30 años (Mujeres)	Porcentaje	3%	3%	3%
Porcentaje menores de 30 años (Hombres)	Porcentaje	4%	4%	3%
Porcentaje menores de 30 años (Total)	Porcentaje	7%	7%	6%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Mujeres)	Porcentaje	10%	9%	9%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Hombres)	Porcentaje	31%	31%	26%
Porcentaje entre 31 y 40 años (Total)	Porcentaje	41%	40%	35%
Porcentaje entre 41 y 50 años (Mujeres)	Porcentaje	7%	7%	10%
Porcentaje entre 41 y 50 años (Hombres)	Porcentaje	28%	28%	29%
Porcentaje entre 41 y 50 años (Total)	Porcentaje	35%	35%	38%
Porcentaje entre 51 y 60 años (Mujeres)	Porcentaje	3%	3%	3%
Porcentaje entre 51 y 60 años (Hombres)	Porcentaje	13%	13%	16%
Porcentaje entre 51 y 60 años (Total)	Porcentaje	16%	16%	18%
Porcentaje mayores a 61 años (Mujeres)	Porcentaje	0%	0%	1%
Porcentaje mayores a 61 años (Hombres)	Porcentaje	2%	1%	2%
Porcentaje mayores a 61 años (Total)	Porcentaje	2%	2%	3%

(Propio) Diversidad

Diversidad	Unidad	2017	2018	2019
Número de mujeres en cargos directivos	Número	9	12	20
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	Porcentaje	23%	32%	36%
Número de mujeres en junior management positions (primer nivel gerencial)	Número	6	7	13
Porcentaje de mujeres en junior management positions (primer nivel gerencial)	Porcentaje	23%	30%	33%
Número de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la presidente)	Número	3	4	7
Porcentaje de mujeres en en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la presidente)	Porcentaje	23%	18%	44%
Número de empleados extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en el país.	Número	1	1	1
Porcentaje de extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en el país.	Porcentaje	0,22%	0,22%	0,22%

(202-1) Relación entre el salario mínimo interno y el salario mínimo legal vigente

Relación entre el salario mínimo interno y el salario mínimo legal vigente	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Valor salario mínimo legal	\$ 737.717	\$ 737.717	\$ 781.242	\$ 781.242	\$ 828.116	\$ 828.116
Valor salario mínimo interno	\$ 918.527	\$ 918.527	\$ 972.720	\$ 972.720	\$ 1.031.083	\$ 1.031.083
Ratio salario mínimo	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25

(401-1) Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

Rotación de empleados	2017	2018	2019
Número total de retiros	23	18	33
Número de retiros voluntarios	14	11	13
Tasa de rotación de personal	5%	4%	7%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	3%	3%	3%
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	0	0	0
Número de colaboradores fallecidos	0	0	1
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	1	1	1
Número de colaboradores con traslados entre empresas	3	0	0
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	14	11	15
Número de colaboradores despedidos	8	6	16
Porcentaje de colaboradores retirados por mutuo acuerdo	0%	0%	0%
Porcentaje de retiros voluntarios/ total de retiros	61%	61%	39%

Número de retiros	2017	2018	2019
Menores de 30 años	0	2	1
Entre 31 y 40 años	6	10	12
Entre 41 y 50 años	9	3	14
Entre 51 y 60 años	7	2	5
Mayores a 61 años	1	1	1
Femenino	8	6	12
Masculino	15	12	21

Tasa de rotación de personal, distribuida por edad y género	2017	2018	2019
Menores de 30 años	0%	11,1%	3%
Entre 31 y 40 años	26,1%	55,6%	36,4%
Entre 41 y 50 años	39,1%	16,7%	42,4%
Entre 51 y 60 años	30,4%	11,1%	15,2%
Mayores a 61 años	4,3%	5,6%	3%
Femenino	35%	33%	36%
Masculino	65%	67%	64%

Número de contrataciones por edad	2017	2018	2019
TOTAL	91	16	56
Menores de 30 años	5	4	12
Entre 31 y 40 años	38	8	16
Entre 41 y 50 años	39	5	22
Entre 51 y 60 años	9	2	6
Mayores a 61 años	0	0	0
Femenino	18	5	28
Masculino	73	14	28

Tasa de contrataciones de personal, distribuida por edad y género	2017	2018	2019
Menores de 30 años	5%	21%	21%
Entre 31 y 40 años	42%	42%	29%
Entre 41 y 50 años	43%	26%	39%
Entre 51 y 60 años	10%	11%	11%
Mayores a 61 años	0%	0%	0%
Femenino	20%	26%	50%
Masculino	80%	74%	50%

(401-2) Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

Prestaciones sociales voluntarias para los empleados a jornada completa	
¿Cuenta con alguna de las siguientes prestaciones sociales voluntarias para todos los empleados de jornada completa?	
Seguro de Vida	sí
Seguro médico	sí
Seguro de accidentes	no
Auxilios para la salud	no
Auxilio para matrimonio	sí
Auxilio de alimentación	sí
Prima de vacaciones	sí
Jornadas flexibles	sí
Patrocinio para estudio	no
Acciones	no
Otras (especificar). Primas Extralegales (junio y diciembre). Bonificaciones (bono por año cumplido, Bonificación por clima y bonificación por resultados). Auxilio por Localización. Auxilio por Disponibilidad	Bonificación por resultados

(401-3) Permiso parental

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	1	8	3	2	12	5
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	1	8	3	2	12	5
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	1	8	3	2	12	5
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	1	8	3	2	12	5
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tasa de retención	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(404-1) Media de horas de formación al año por empleado

Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral	2019			
	H	Prom	M	Prom
Alta gerencia	676	75	387	55
Gerencia media	693	26	617	47
Coordinación	2422	38	694	41
Ejecución	3.386	48	3.788	73
Soporte y apoyo	4.653	28	94	4

(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, desglosado por género y categoría profesional	2019			
	H	Porcentaje	M	Porcentaje
Alta gerencia	8	89%	6	86%
Gerencia media	27	100%	13	100%
Coordinación	7	100%	1	100%
Ejecución	125	99%	59	87%
Soporte y apoyo	166	100%	23	100%

(405-1) Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Personas pertenecientes a un órgano de gobierno	Hombres	Mujeres	Menores de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años	Mayores de 50 años	Personas pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables en los órganos de gobierno	Nacionalidades
Número de personas en la Junta Directiva	6	1	0	1	3	3	4	3
Porcentaje de mujeres en la Junta Directiva	85,71%	14,29%	0,00%	14,29%	42,86%	42,86%	57,14%	50,00%

(405-2)

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

Relación salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo	2017	2018	2019
Alta Gerencia	1,17	1,13	0,97
Gerencia Media	1,05	0,72	1,12
Asesor	1,33	1,00	1,00
Profesional	0,77	0,86	0,93
Soporte/apoyo	0,86	0,82	0,84

(EU15)

Población próxima a pensionarse

Categoría profesional	En 5 años	En 10 años
Alta Gerencia	0	2
Gerencia Media	8	15
Asesor	3	4
Profesional	12	22
Soporte/apoyo	17	43

Visión Zero – Primero la vida

(403-1) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

(403-9) Lesiones por accidente laboral (Literal C, los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias)

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	
¿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 aun 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 reglamento 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 Manul HSEQ y Soial para contratistas M-ASI-002, el cual es un documento 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, OHSAS 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.

(403-2) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(403-9) Lesiones por accidente laboral (Literal C, los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias)

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
<p>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</p>	<p>Al interior de la empresa, el análisis de riesgos esta 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 esta enfocado en el desempeño de emplear buenas practicas 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.</p> <p>En analisis 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.</p> <p>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 reintroducciones. 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.</p> <p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>Los colaboradores y trabajadores de las empresas contratistas tienen un mecanismo 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 inseguras 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.</p> <p>Durante el 2019, esta herramienta se utilizo 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.</p>

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
<p>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.</p>	<p>La implementación del SG-SST es de carácter obligatorio por la normatividad vigente; además TGI SA ESP esta 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.</p> <p>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 Manual de competencias donde describe sus roles y sus respectivos riesgos en el trabajo.</p> <p>Por lo anterior, en TGI SA ESP no se han presentado situaciones en que los colaboradores se retiren de sus labores por los riesgos expuestos.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 ¿POR QUÉ?; El objetivo final de los 5 Por qué es determinar la causa raíz de un defecto o problema.</p> <p>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.</p>

(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	
Porcentaje del total de trabajadores representado en diferentes comités de seguridad y salud laboral	100%
En caso que algunos trabajadores no estén representados en los comités de salud y seguridad laboral, describa las razones por las cuales esto ocurre.	Los colaboradores se postulan a los diferentes comités de SST que tiene la empresa, y que requieren representación por parte de los trabajadores, y por votación de sus mismos compañeros de trabajo o colaboradores totales de la empresa; son elegidos; y se divulgan los resultados de la votación. Por lo anterior, en TGI no se presenta casos en los que algunos trabajadores no estén representados en los comités de salud y seguridad laboral.
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.	1. Comité del COPASST (4 por empresa - 4 por trabajadores) y cada centros de trabajo operativo tiene un representante Vigía SST (total 23 vigías más 8 personas del COPASST principal) . CORREO COPASST: comite.paritario@tgi.com.co. A través del COPASST, los colaboradores de los centros de trabajo (distritos, estaciones y administrativa) realizan seguimiento al cumplimiento de los requisitos legales, y conocen los 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.
Describa las responsabilidades del comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	1. Comité del COPASST: realiza las siguientes funciones: INVESTIGA Colabora en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Proponiendo medidas correctivas para evitar su repetición. INSPECCIONA Las instalaciones, equipos, máquinas, 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 Gestión 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 contribuyendo a proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afecten a la salud en los lugares de trabajo. el comité tiene como finalidad mejorar la convivencia entre todos los colaboradores.
Indique la frecuencia de reuniones del comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	1. Comité del COPASST: se reúnen mensualmente y sus soportes son las actas realizadas 2. Comité de Convivencia: se reúnen cada 3 meses y sus soportes son las actas realizadas
Indique la autoridad de toma de decisiones en el comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad laboral	Comité del COPASST: las decisiones son tomadas por todos los miembros de COPASST, no existe autoridad máxima para la toma de decisiones, entre ellos deciden, por medio de votación.

(403-9) Lesiones por accidente laboral

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

(Propio) 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.

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales		2017			2018			2019		
EMPLEADOS	Unidad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
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	Información no disponible	No disponible					0	0	0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	Información no disponible	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, tropiezos 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.

		2017			2018			2019		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales										
CONTRATISTAS	Unidad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
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	Información no disponible						0	0	0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	Información 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								
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	Índice	No disponible								
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



Índice de Contenidos GRI

Reporte de Sostenibilidad TGI 2019

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Verificación Externa
GRI 102: Contenidos generales 2016				
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la compañía	Transportadora de Gas Internacional S.A. E.S.P.		X
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Gatefold	No aplica	X
102-3	Ubicación de la sede	La sede principal se encuentra ubicada en Bogotá, Colombia		X
102-4	Ubicación de las operaciones	Gatefold	No aplica	X
102-5	Propiedad y forma jurídica	TGI es una sociedad mixta, constituida como una sociedad anónima por acciones, conforme a las disposiciones de la Ley 142 de 1994.		X
102-6	Mercados servidos	Gatefold Desarrollo de Mercados y nuevos negocios	87	X
102-7	Tamaño de la compañía	Gatefold Gestión del talento Anexos	56, 62, 83	X
102-8	Información de empleados y otros trabajadores	Gestión del talento Anexos	62	X
102-9	Cadena de suministro	Cadena de suministro	107	X
102-10	Cambios significativos	Durante 2019 no se presentaron cambios significativos en la organización o en la cadena de abastecimiento.		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 Anexos		X
102-12	Inicativas externas	Apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS lo cual demuestra un compromiso corporativo con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas		X

102-13	Asociaciones	Las principales afiliaciones y asociaciones son:		
		<p>* Andesco y Naturgas, agremiaciones en las que por medio del diálogo entre las principales empresas del sector, se discute acerca de su política y normatividad</p> <p>* Con Gestor del Mercado de Gas Natural (BMEC), se discuten aspectos comerciales</p> <p>* Con el Centro Nacional de Operaciones de GAS (CNO Gas) se conversan aspectos técnicos y prácticas internacionales</p> <p>Además, participamos en consultas que realiza el Estado a través de estas organizaciones:</p> <p>* Ministerio de Minas y Energía</p> <p>* Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG)</p> <p>* Departamento Nacional de Planeación (DNP)</p> <p>* Unidad de Planeación Minero Energética (UPME)</p> <p>* Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD)</p> <p>* Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH)</p>		X
Estrategia				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Carta de los presidentes a los accionistas y grupos de interés	6	X
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	Anexos		
Ética e integridad				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Gobierno, ética y transparencia	30	X
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Gobierno, ética y transparencia	32	
Gobierno corporativo				
102-18	Estructura de Gobernanza	Gobierno, ética y transparencia	20	X
102-22	Composición del máximo órgano de Gobierno y sus comités	Gobierno, Ética y transparencia y Anexos.	20 y 22	
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobierno, ética y transparencia Anexos	20 y 22	
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Gobierno, ética y transparencia Acerca de este reporte	4 y 22	
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Gobierno, ética y transparencia	24	
Participación de los grupos de interés				
102-40	Lista de los grupos de interés	Estrategia Sostenible	39	X
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Estrategia Social para la transformación de Territorios	63	X
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Estrategia Sostenible	38	X
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Estrategia Sostenible	39	X

102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Estrategia Sostenible	39	X
Prácticas para la elaboración del informe				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros	Acerca de este reporte	4	X
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Estrategia sostenible	40	X
102-47	Lista de temas materiales	Estrategia sostenible	41	X
102-48	Re expresión de la información	Cadena de suministro Anexos A lo largo del reporte se indica, si corresponde, cualquier cambio en las cifras, cobertura y límite del reporte cuando aplique.	107	X
102-49	Cambio en la elaboración de informes	Estrategia Sostenible Anexos Durante 2019 se realizó un ejercicio de revisión de la materialidad que orienta el contenido de este informe.	4 y 41	X
102-50	Período objeto del informe	Acerca de este reporte	4	X
102-51	Fecha del último informe	Acerca de este reporte	4	X
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Acerca de este reporte	4	X
102-53	Punto de contacto para para preguntas sobre el informe	Acerca de este reporte	4	X
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este reporte	4	X
102-55	Índice de Contenido GRI	Índice de Contenido GRI	144	X
102-56	Verificación externa	Acerca de este reporte	4, 155	X

Temas Materiales

Estándar GRI	Contenido	Ubicación	Página	Omisiones	Verificación Externa
Gobierno, Ética y Transparencia					
GRI 102: Contenidos generales 2016					
GRI 205: Anticorrupción 2016					
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016					
GRI 415: Política pública 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gobierno, ética y transparencia	20, 30		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gobierno, ética y transparencia	20, 30		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gobierno, ética y transparencia	20, 30		X
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Gobierno, ética y transparencia. Adicionalmente en el anexo 102-15 se encuentra la información de riesgos significativos relacionados con la corrupción e identificados mediante la evaluación del riesgo.	30, 33		

205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Gobierno, ética y transparencia Anexos	33	Se omite información desglosada por región para contratistas y proveedores.	X
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se presentan casos de corrupción en 2019, No se presentan cambios en los contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción. No se presentan casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados	33		X
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Gobierno, ética y transparencia	26 y 33		

Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia	100		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia	100		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia	100		X
Propio	Continuidad del sistema de transporte	Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia	101		
Propio	Disponibilidad promedio anual de la capacidad de transporte de los gasoductos	Anexos			X
Propio	Horas de suspensión de contratos por mantenimiento en el año	Operaciones con integridad, confiabilidad y eficiencia	101		X
Propio	Índice de pérdidas (%)	Anexos			X
Propio	Ejecución de plan de mantenimiento	Anexos			
Propio	Longitud de las líneas de transmisión y distribución	Anexos			

Transformación digital

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Transformación digital	103		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Transformación digital	103		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Transformación digital	103		

Responsabilidad ambiental

Biodiversidad

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

GRI 304: Biodiversidad 2016

103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gestión de la biodiversidad	72		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gestión de la biodiversidad	72		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gestión de la biodiversidad	72		X
304-1	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Gestión de la biodiversidad Anexos	73		X

Ruido					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Ruido	77		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Ruido	77		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Ruido	77		
Residuos					
GRI 306: Residuos 2016					
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.	Anexos			X
Agua					
GRI 303: Agua y efluentes 2018					
303-3	Extracción de agua	Anexos			X
303-5	Consumo de agua	Anexos			
Cumplimiento de requisitos legales					
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016					
307-1	Sanciones ambientales	TGI no presentó sanciones ambientales en el periodo de reporte			
Acción por el cambio climático					
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016					
GRI 302: Energía 2016					
GRI 305: Emisiones 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Estrategia climática	74		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia climática	74		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia climática	74		X
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Anexos			X
305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	Estrategia climática Anexos	74		X
305-2	Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)	Estrategia climática Anexos	74		X
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	Estrategia climática Anexos	74		
Equipo con talento, motivación y orientación a resultados					
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					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gestión del Talento	56		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gestión del Talento	56		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gestión del Talento	56		X

Equipo con talento, motivación y orientación a resultados					
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					
202-1	Relación entre el salario mínimo interno y el salario mínimo legal vigente	Gestión del talento Anexos	62		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Gestión del talento Definición de Altos ejecutivos: Gerencias altas y medias Definición geográfica de la organización para "local": regiones dentro del territorio nacional Colombiano Definición utilizada para "las ubicaciones con operaciones significativas": Zonas de operación TGI	60		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Gestión del talento Anexos	60		
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	62		
401-3	Permiso parental	Gestión del talento Anexos	60		
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Gestión del talento	60		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Gestión del talento Anexos	58		X
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Gestión del talento	58		Se omite información relacionada con programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Gestión del talento Anexos	58		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Gobierno, Ética y transparencia, Gestión del talento y Anexos	25 y 60		
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Gestión del talento Anexos	60		

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Gestión del talento	60		
Propio	Porcentaje de cargos ocupados por mujeres	Gestión del talento Anexos	60		
Propio	Total y porcentaje de empleados formados	Gestión del talento	58		
EU15	Población próxima a pensionarse	Gestión del talento Anexos	62	La información reportada no incluye un desglose por región	
Propio	Clima laboral de empleados (Compromiso de los empleados)	Gestión del talento	58 y 60		
Propio	Diversidad	Gestión del talento Anexos	60		
Seguridad y salud 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	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo	64		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo	64		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo	65		X
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo Anexos	64		
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo Anexos	64 y 65		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo	66		
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo Anexos	64-65		
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo	67		
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo	66		

403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	TGI S. A. ESP genera relaciones comerciales con otras industrias (térmicas, cementeras, agrícolas) para venderles el transporte de gas. Con el fin de mantener un enfoque preventivo de impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo, se cuenta con una matriz de riesgos y peligros, monitoreada constantemente y que incluye a los colaboradores administrativos y contratistas dentro de las instalaciones de sedes de operación de la compañía. A su vez, se gestiona la prevención de impactos a través de cláusulas contractuales y de información suministrada a contratistas por programas de formación.			
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo	67		
403-9	Lesiones por accidente laboral	Anexos Sección de Impactos, Riesgos y Oportunidades principales (403-1) e identificación de peligros e incidentes (403-2) Se calculan las tasas por cada 1.000.000 de horas trabajadas y siguiendo normas internacionales como OSHA 300 y 18001. 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.		El total de accidentes de trabajo en empleados y contratistas no se desglosa por género	X
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Durante 2019 no se presentaron casos de enfermedad laboral		Se omiten enfermedades laborales y fatalidades por enfermedad laboral para contratistas	X
Propio	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	Visión Zero, Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	67		
Propio	Fatalidades	Visión Zero, Seguridad y salud en el trabajo Anexos	67		

Valor económico generado					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
GRI 201: Desempeño económico 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Desempeño superior y rentabilidad	82		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desempeño superior y rentabilidad	82		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desempeño superior y rentabilidad	82		X
201-1	Valor económico generado y distribuido	Desempeño superior y rentabilidad Anexos	82, 83		X
Propio	Estructura de capital	Anexos			
Propio	Ingresos operacionales, utilidad neta y ebitda	Anexos			
Transformación de territorios					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016					
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016					
GRI 412: Evaluación de los Derechos Humanos 2016					
GRI 413: Comunidades locales 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Estrategia Social para la transformación de territorios	46		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Estrategia Social para la transformación de territorios	46		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Estrategia Social para la transformación de territorio	46		X
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Estrategia Social para la transformación de territorio	49		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Estrategia Social para la transformación de territorio Anexos	47 y 48		
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Estrategia Social para la transformación de territorio	47		
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Se entiende por acuerdo significativo todo contrato o acuerdo celebrado con el fin de materializar en territorios la estrategia de valor compartido de la compañía.	47		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Se da respuesta al indicador a partir de registros de evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso, programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales y procesos formales de quejas y/o reclamación en las comunidades locales.	47		X

413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	Estrategia Social para la transformación de territorio	47		El indicador da respuesta conforme al enfoque de gestión de la compañía basado en riesgos y se omiten impactos
Propio	Número de personas desplazadas física y económicamente y que fueron compensados por tipo de proyecto	Estrategia Social para la transformación de territorios	47		
Propio	Número de quejas resueltas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas	Estrategia Social para la transformación de territorios	47		
Propio	Tipo de contribuciones	Estrategia Social para la transformación de territorios	49 a la 54		
Propio	Número de personas desplazadas física y económicamente y que fueron compensadas por tipo de proyecto	Estrategia Social para la transformación de territorios	47		
Propio	Inversión social	Estrategia Social para la transformación de territorios	48		
Propio	Tipos de actividades de filantropía	Estrategia Social para la transformación de territorios	48		Se desglosa valor de inversión en voluntariado corporativo. No se incluyen datos adicionales de tiempo invertido, gastos administrativos o productos donados
Crecimiento y desarrollo de mercados					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
GRI 418: Privacidad del cliente					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	85		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	85		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	85		X
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	87		
Propio	Participación de mercado	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	86		

Propio	Calidad del servicio	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	86 y 87		X
Propio	Satisfacción de clientes	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	87		
Propio	Volumen Incremental y desarrollo de mercados (Industria)	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	13 y 86		X
Propio	Volumen Incremental y desarrollo de mercados (movilidad)	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	13 y 86		
Propio	Presencia en escenarios legislativos y gremiales	Desarrollo de mercados y nuevos negocios	88		
Proyectos de crecimiento					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Proyectos de crecimiento	90		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Proyectos de crecimiento	90		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Proyectos de crecimiento	90, 92		
Desarrollo de contratistas					
GRI 103: Enfoque de gestión 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	Cadena de suministro	105		X
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Cadena de suministro	105		X
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Cadena de suministro	105		X
204-1	Proporción de gastos en proveedores locales	Cadena de suministro	107		
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	Cadena de suministro	107		
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios sociales	Cadena de suministro	107		
Propio	Proporción de proveedores locales	Cadena de suministro	107		
Propio	Ahorro en procesos de contratación	Cadena de suministro	107		X
Riesgos					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016					
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Gobierno, ética y transparencia	26 a 28		
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Gobierno, ética y transparencia	26 a 28		
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Gobierno, ética y transparencia	26 a 28		
Propio	Riesgos estratégicos	Anexos	27		