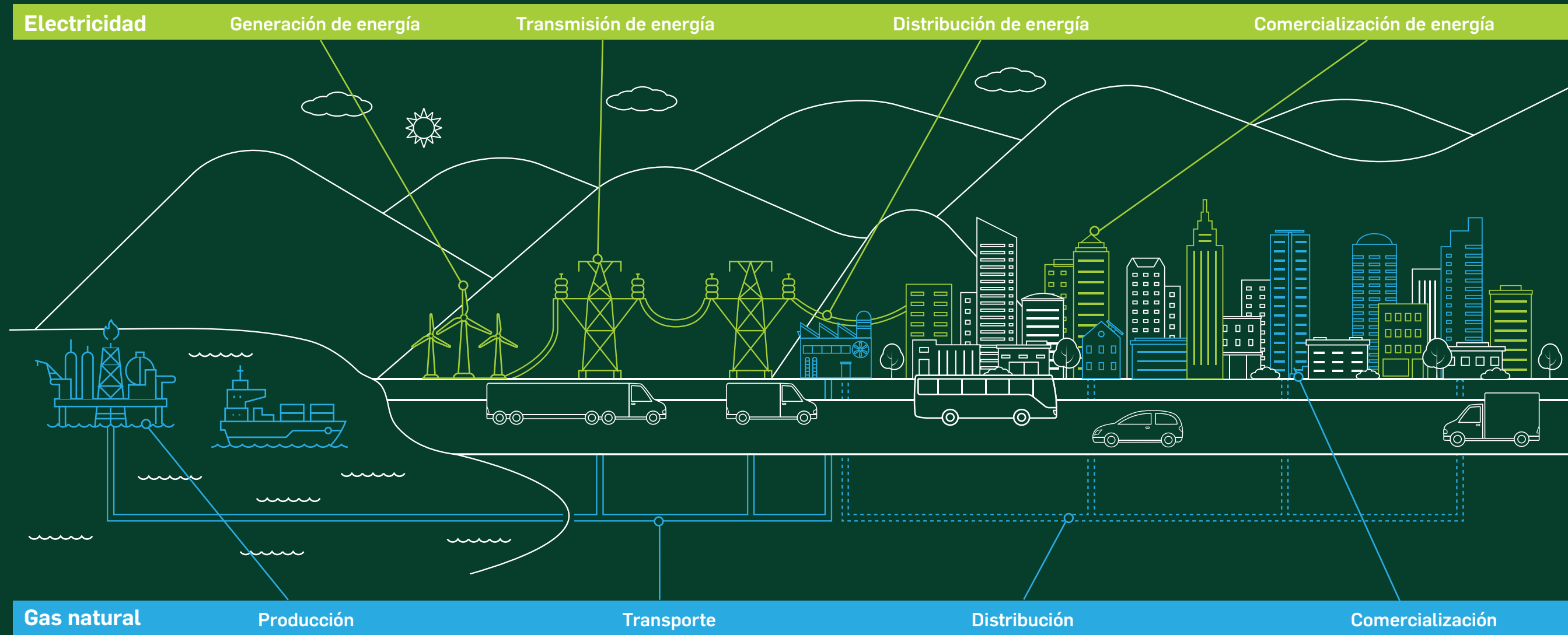


Informe de Sostenibilidad **2019**

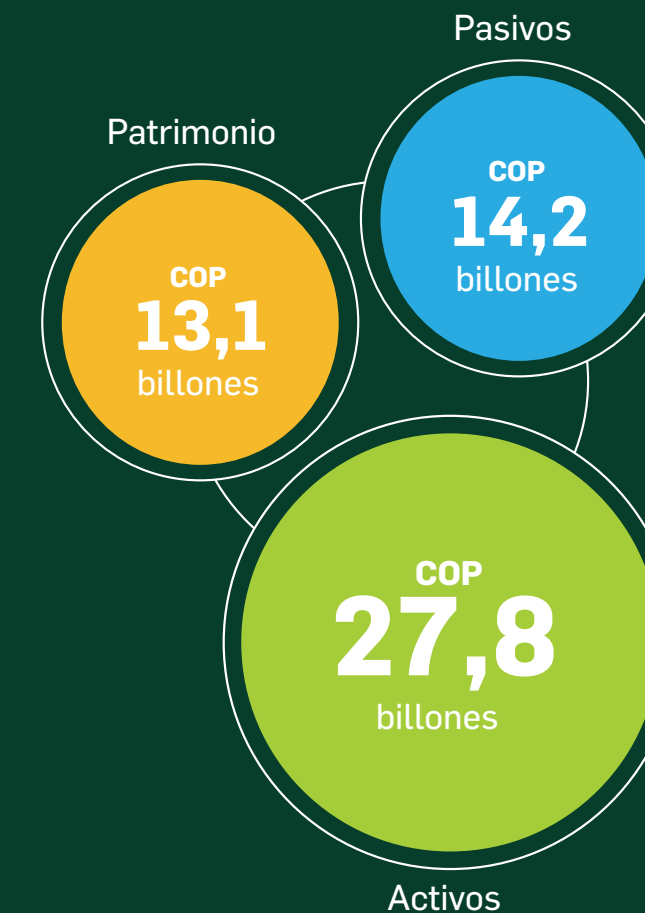
Con Conciencia Social





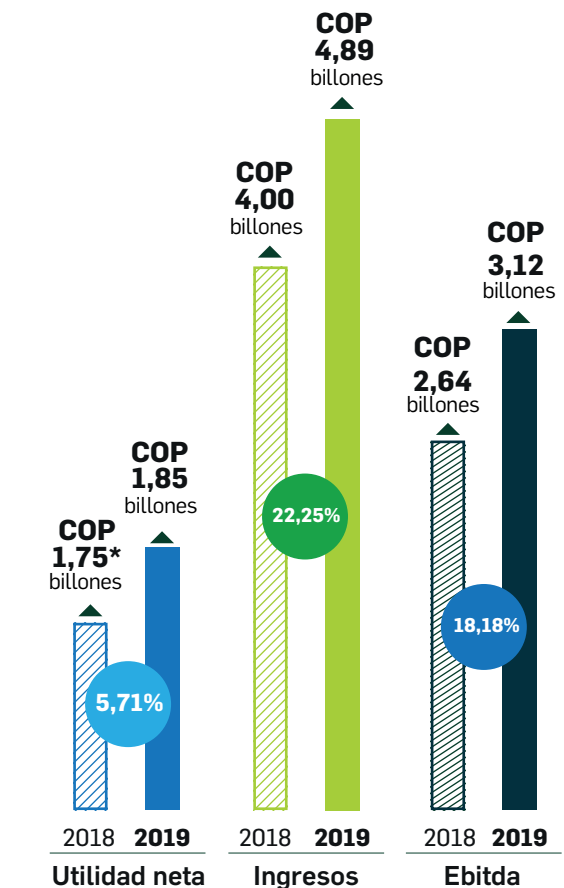
Situación financiera

(102-7) (Propio)



Resultados consolidados

(102-7) (Propio)

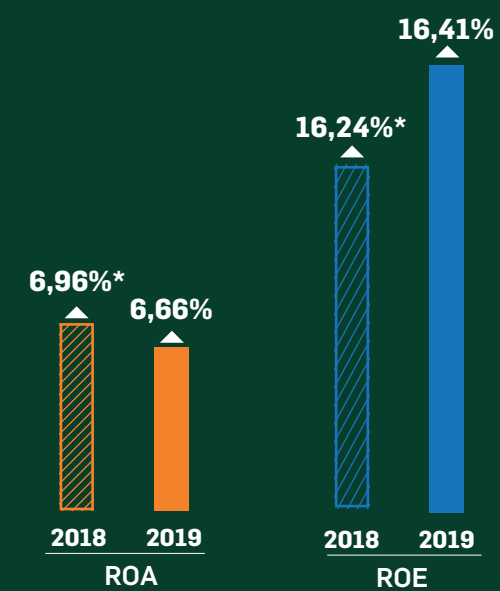


(*) Reexpresado (102-48)

Estamos en toda la cadena energética (102-6) (102-7)

<p>Generación de energía eléctrica en Colombia</p> <p>Tenemos 20,2% del mercado en Colombia, con una participación accionaria del 51,5% en Emgesa.*</p> <p>emgesa*</p>	<p>Generación de energía eléctrica en Perú</p> <p>Tenemos 38 megavatios de capacidad instalada con Perú Power.</p> <p>PERU POWER co.</p>	<p>Transmisión de energía en Colombia</p> <p>Con nuestro negocio de Transmisión tenemos 20% del mercado.</p> <p>Grupo Energía Bogotá</p>	<p>Transmisión de energía en Perú</p> <p>Somos líderes del mercado con 67,8% a través de ISA REP* e ISA Transmataro,* donde tenemos una participación accionaria del 40%.</p> <p>isa REP isa TRANSMATARO</p>	<p>Transmisión de energía en Guatemala</p> <p>Somos líderes con 22,6% del mercado gracias a nuestras empresas Trecca y Eebis.</p> <p>Trecca EEBIS</p>	<p>Transmisión de energía en Brasil</p> <p>Tenemos el 1,35% del mercado de transmisión eléctrica: 0,6% con Gebbras y 0,7% con Argo.**</p> <p>Gebbras ARGO**</p>	<p>Transporte de gas natural</p> <p>Con nuestra empresa TGI somos líderes en Colombia con el 54% del mercado. Además con 37,5% de los usuarios conectados de Colombia con Promigas.</p> <p>TGI PROMIGAS</p>	<p>Distribución de energía en Colombia</p> <p>En Colombia tenemos 23,9% del mercado con nuestra participación accionaria del 51,5% y el 16,2%, respectivamente, en Codensa* y Emsa.*</p> <p>codensa* EMSA</p>	<p>Distribución de energía en Perú</p> <p>IncurSIONAMOS en este negocio con la adquisición de Electro Dunas, con la que tenemos el 4% del mercado, y de Cantalloc, que se encarga de la comercialización.</p> <p>cantalloc ElectroDunas</p>	<p>Distribución de gas natural</p> <p>Con nuestras empresas Cálidda y Contugas, en Perú, tenemos el 78,1% del mercado. En Colombia tenemos el 32,1% del mercado con nuestra participación del 25% en Vanti.*</p> <p>Contugas Cálidda vanti* Gas Natural</p>
--	--	---	---	---	---	---	---	---	--

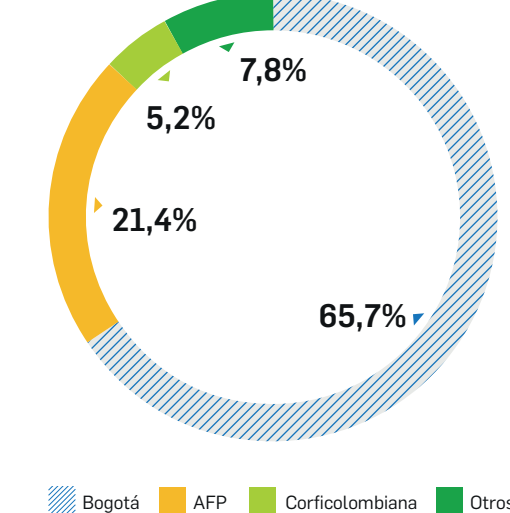
(*) Empresas no controladas (**) Empresa en proceso de adquisición



(*) Reexpresado (102-48)

Composición accionaria

(102-7) (Propio)



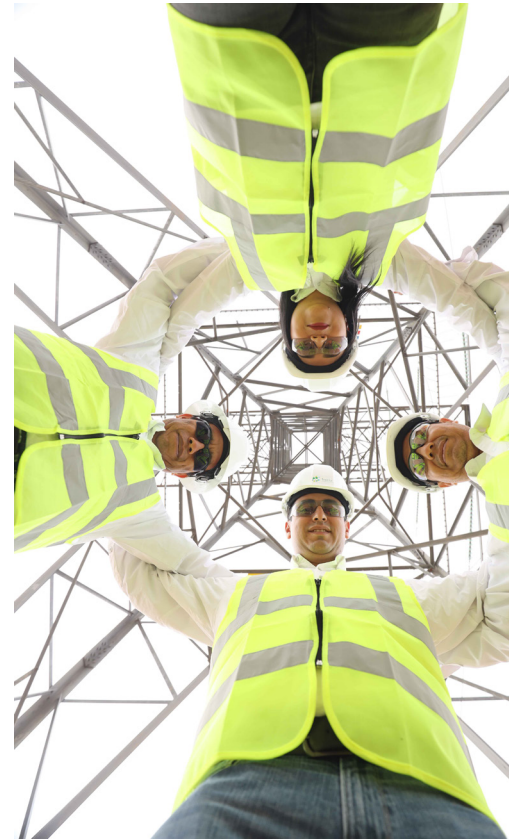
A 31 de diciembre de 2019.

Contenido

08
Gestión con
Conciencia Social



22
Transformación
Digital



30
Grupos Estratégicos
de Negocio

54
Gobierno
Corporativo,
nuestro pilar de
crecimiento



84
Estrategia
Sostenible

164
Anexos



Conceptualización, arquitectura gráfica, edición periodística y producción: Taller de Edición S.A.

Fotografía portada: con nuestro proyecto de transmisión de energía eléctrica Colectora trabajamos en un Relacionamiento Genuino con nuestras comunidades para llevar la mejor energía a toda Colombia. A la derecha Fabrizia Epinayú, gestora social, con una representante de la comunidad wayuu.

Fotografía contraportada: los arqueólogos Zulema Zelaya y Jesús Bahamonde y la coordinadora de Patrimonio Cultural Cecilia Camargo, de Cálidda, con algunos de los hallazgos arqueológicos, entre ellos una vasija de la cultura chancay.



Acerca de este reporte y resultados

Señores accionistas y grupos de interés

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

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

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

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

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

Generación) a partir de unos nuevos resultados de materialidad que nos permiten seguir fortaleciendo y enfocando la gestión hacia los asuntos más importantes para nuestro negocio de energía. Así mismo, estos resultados están alineados a la estrategia corporativa del GEB. Para ampliar la información sobre las empresas que forman parte de los GEN, pueden consultar los informes específicos de las mismas.

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

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

(102-53) Cualquier consulta será atendida por Jacqueline Guevara en el correo electrónico jguevarag@geb.com.co, por Juan Manuel Díaz en el correo electrónico jmdiaz@geb.com.co o en el teléfono 3268000, extensión 1765.

* (102-45) Empresas controladas GEN Transmisión y Transporte: GEB Sucursal de Transmisión y TGI en Colombia, Trecca en Guatemala. Empresas controladas GEN Distribución: Cálidda, Contugas y Electro Dunas en Perú. En el GEN de Generación no hay empresas controladas. No se incluye información de Gebbras en Brasil. La empresa Argo en el mismo país se encuentra en proceso de adquisición.

** El número de total de colaboradores de 2.317 del Grupo Empresarial cubre las compañías que durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió así:

- 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99,96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.;
- 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L.
- 100% de la participación accionaria de CANTALOC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de CANTALOC S.R.L.

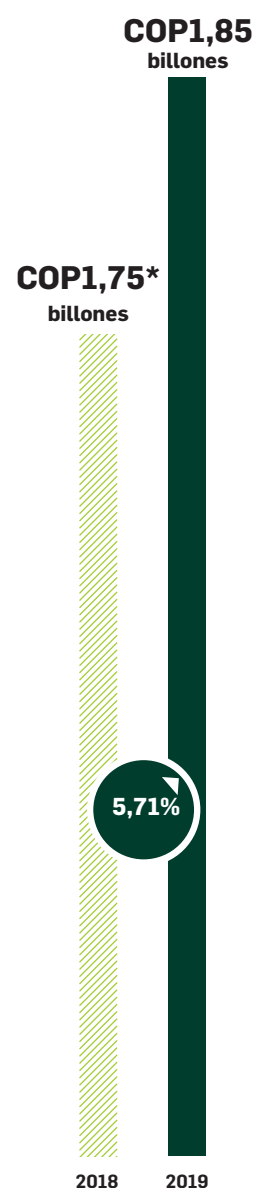
Los datos presentados para el año 2019 en Electro Dunas solo contemplan colaboradores para Electro Dunas S.A.A. No se incluyen datos de Perú Power Company S.R.L. (377 colaboradores) ni Cantaloc S.R.L.

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

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

Apreciados accionistas

(102-14)



Crecimiento utilidades netas
* reexpresado
(102-48)

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Astrid Álvarez Hernández
Presidente del Grupo Energía Bogotá

Rafael Herz
Presidente Junta Directiva 2019

Andrés Escobar Arango
Presidente Junta Directiva 2020



Gestión con Conciencia Social

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

Informe de gestión y resultados

Estimados accionistas y grupos de interés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

COP4,89
billones en ingresos operacionales.

COP1,85
billones en utilidad neta.

COP27,8
billones en activos consolidados.



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

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

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

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

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

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

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

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

Entorno de los negocios

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

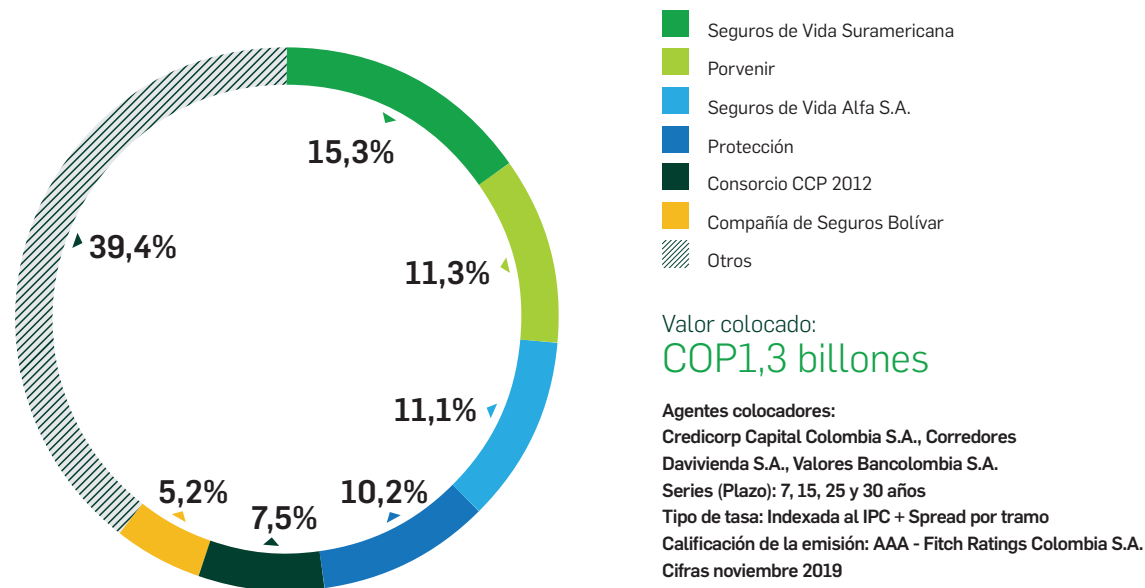
La pretensión es que el tribunal declare que Enel Américas está obligada al cumplimiento de los acuerdos marco de inversión, y sobre esa base, que el desarrollo de los negocios de energías renovables no convencionales por parte de Enel o el GEB debe ejecutarse de manera conjunta a través de Emgesa, y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

COP14,2
billones en pasivos.

COP13,1
billones es nuestro patrimonio.

COP1,29
billones logramos en dividendos históricos proyectados.

Principales tenedores de bonos locales



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

Evolución del precio de la acción

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

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

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



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

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

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

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

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

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

grandes retos por la incursión de energías renovables no convencionales.

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

Resultados financieros

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

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

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

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

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

Grupos Estratégicos de Negocio

Transmisión y Transporte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Distribución

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

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

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

Por su parte Contugas, con 300 kilómetros de gasoductos y más de 1.000 kilómetros de redes de distribución, también logró una cifra récord al superar las 60.000 conexiones, lo que significa que el gas natural se está masificando en toda la región de Ica. Así que cada vez más familias peruanas disfrutan del acceso al gas, más económico y amigable con el medioambiente.

La compañía refinanció exitosamente su crédito sindicado el 30 de septiembre de 2019 por un monto de USD355 millones.

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

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

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

Más de
4.500
kilómetros de gasoductos en empresas propias.

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

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

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

Generación

Este Grupo Estratégico de Negocio tiene como principal inversión Emgesa, la cual tiene una capacidad instalada de 3.506 megavatios, una participación del 20,2% en la capacidad instalada de Colombia y del 21,7% en la generación total en 2019. Esta es una de las principales empresas de generación de energía eléctrica del país y cuenta con activos tan importantes como las hidroeléctricas de Guavio (Cundinamarca) y Quimbo (Huila), y la represa de Betania.

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

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

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

Visión de futuro

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

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

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

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

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

Astrid Álvarez Hernández

Presidente Grupo Energía Bogotá

(*) Ebitda ponderado de los activos individuales.



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

Seguridad en las alturas

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

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

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

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

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

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



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

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

Así se levanta una torre

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

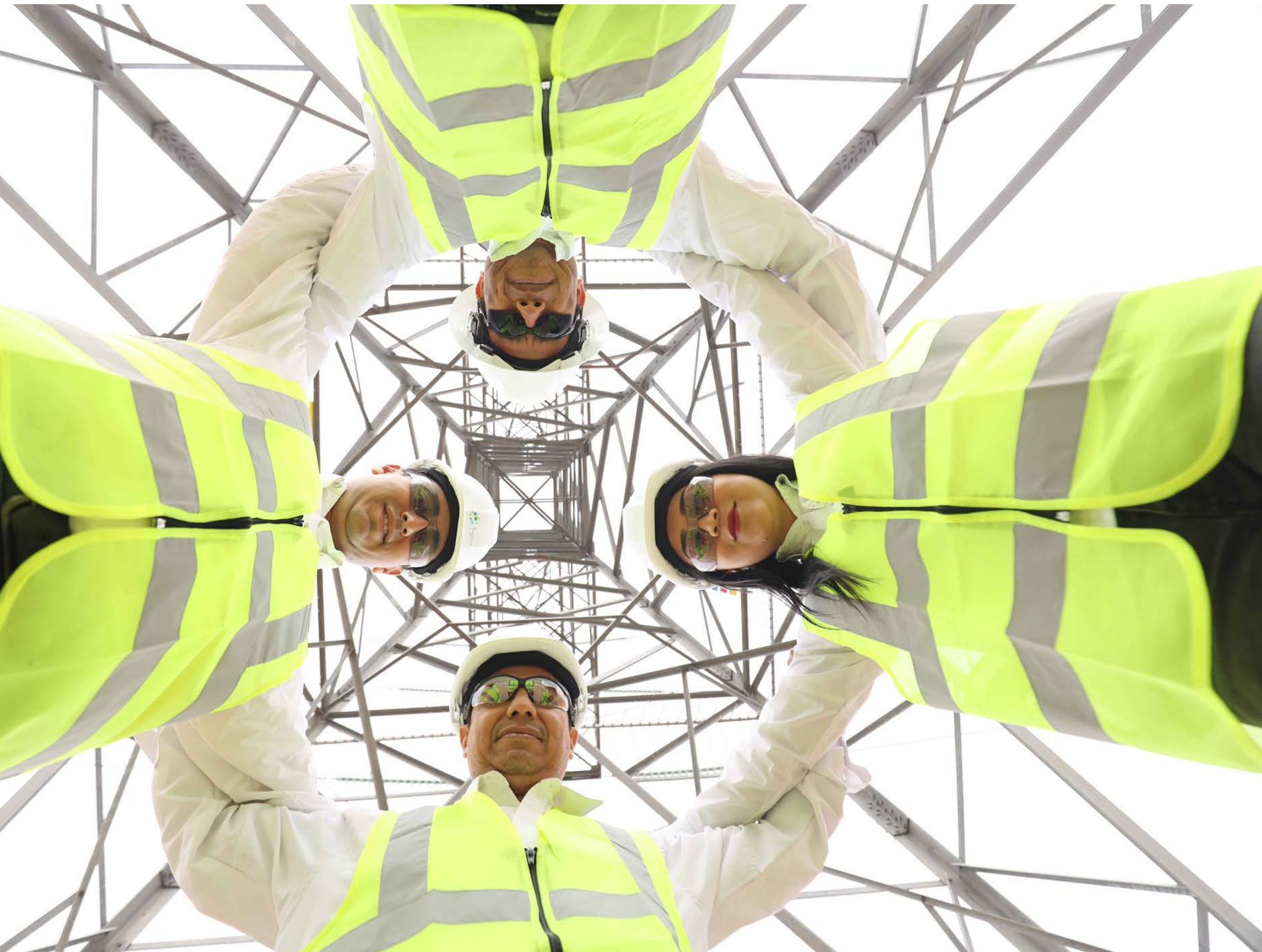
El tiempo para prearmar y montar una torre depende de la dificultad de los accesos: varía entre dos y cuatro días, en jornadas de ocho horas. En Candelaria, a 30 minutos del sitio de la nueva torre, Esperanza Rincón, coordinadora de SST de la Regional Sur del GEB, le da las últimas indicaciones al grupo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

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

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

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

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



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



A pensar digital

24. Transformación Digital

Transformación Digital

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

¿Por qué es importante?

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

¿Cómo lo gestionamos?

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

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

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

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

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

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

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



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

RESULTADOS

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

RETOS

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

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

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



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

Aula abiertas sin fronteras

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



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

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

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

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



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

2.234

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

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

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

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



Grupos Estratégicos de Negocio

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

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

Transmisión y Transporte

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

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

Colombia



2º en el mercado

1.655 kilómetros de líneas de transmisión

100% de ejecución del plan de mantenimiento

20% cuota de participación por ingresos del STN

595 colaboradores

99,96% disponibilidad activos

112 municipios con presencia en proyectos construidos y en construcción



1º en transporte de gas natural

45 clientes

447 colaboradores

98,5% confiabilidad crítica

54% de cuota de participación

4.016 kilómetros en gasoducto

99,2% continuidad del servicio de transporte de gas

220 municipios con presencia

97,6% disponibilidad críticas

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

99,1% no críticas en Estaciones Compresión Gas (EGC)

98,9% ejecución del plan de mantenimiento en gasoductos

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

Guatemala



96 kilómetros de líneas de transmisión

7 subestaciones



147 colaboradores

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

19 subestaciones

556 kilómetros de líneas de transmisión

78% de avances en la construcción del Plan de Expansión del Sistema de Transmisión de Energía (PET)

Brasil



1.460 kilómetros de líneas de transmisión



1.094 kilómetros de líneas de transmisión

* En proceso de adquisición

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

Perú



6.342 kilómetros de líneas de transmisión.



4.261 kilómetros de líneas de transmisión.

Colombia - Sucursal de Transmisión

Lo que logramos en 2019



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

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

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

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

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

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

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

Nuestros retos

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

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

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

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

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

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

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

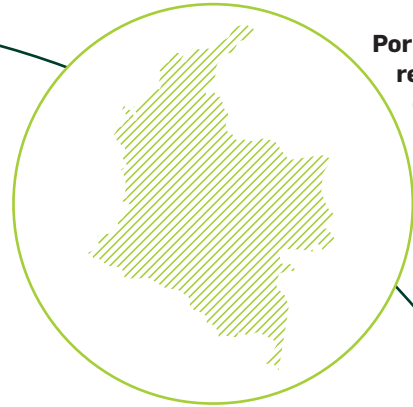
Incluiremos innovación y nuevas tecnologías en el marco de la Transformación Energética.



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

Colombia - TGI

Lo que logramos en 2019



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

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

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

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

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

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

Nuestros retos

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

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

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

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

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

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

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



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

Guatemala - Trecsa

Lo que logramos en 2019



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

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

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

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

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

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

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

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

Nuestros retos

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

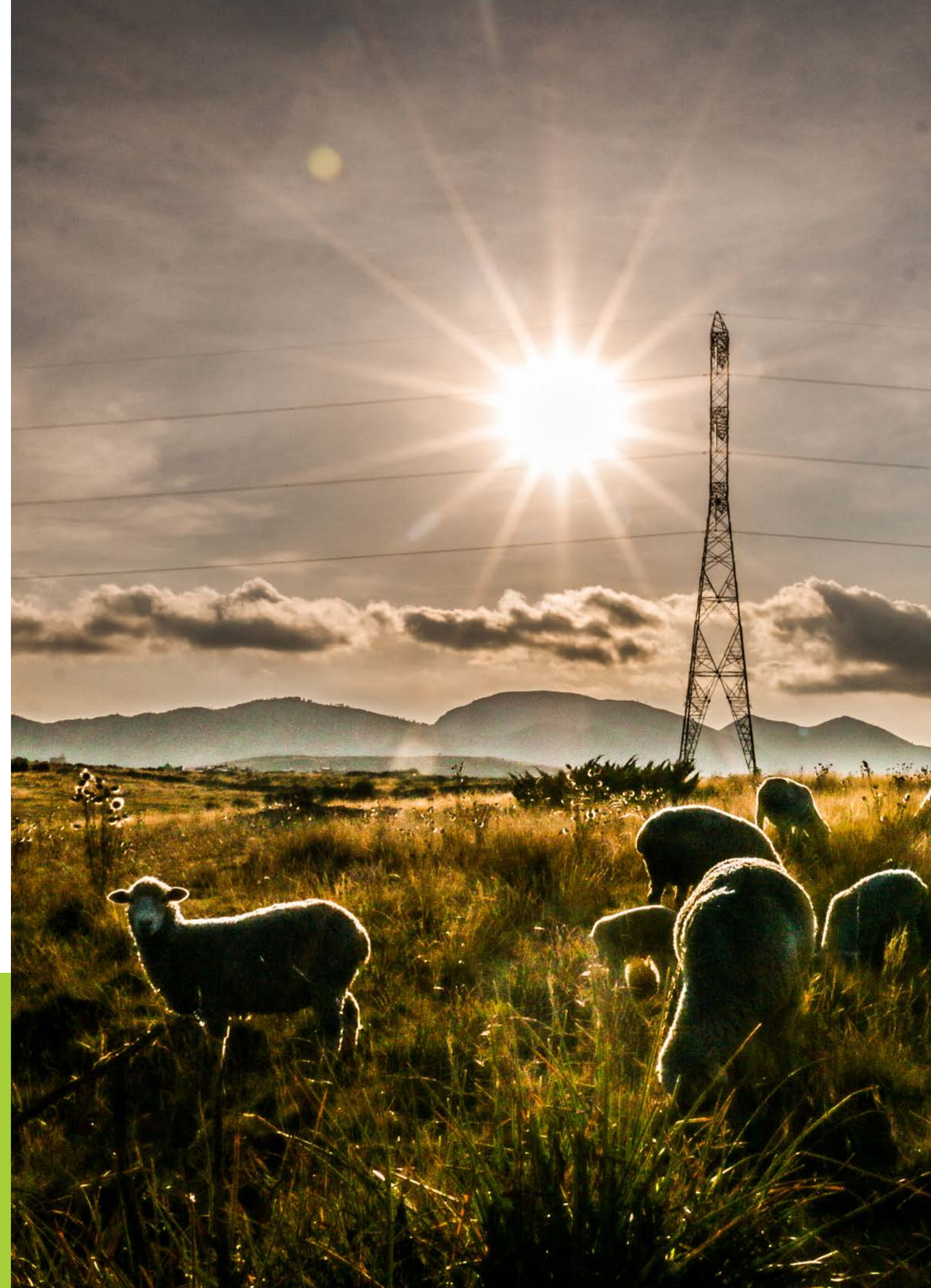
Optimizaremos las líneas de transporte de energía eléctrica por medio del tendido de dobles circuitos de la infraestructura existente.

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

Guatemala - Eebis

Lo que logramos en 2019

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



Brasil - Gebras

Lo que logramos en 2019



Alcanzamos una utilidad neta del 42%, incluyendo gastos adicionales relacionados con la adquisición de Argo (en proceso).

Aplicamos el reemplazo de transformadores de corriente en todas nuestras compañías, CTH-550 R6 y R7, que presentaron problemas operacionales.

Iniciamos la **ampliación de la subestación Viana 2** con una inversión de aproximadamente R\$55 MM.

Trabajamos en una mayor eficiencia operativa con la unificación de las operaciones de las 4 compañías (TER, MGE, GOT y TSP) bajo un único management.

Continuamos el Plan de Reducción de Gastos en las compañías invertidas, que resultará en una reducción de la estructura organizacional en 2020, con un ahorro anual aproximado de R\$1 MM.

Nuestros retos

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

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

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



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

Distribución

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

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

Colombia



Perú



1º en el mercado

377 colaboradores

75,2% cuota de participación

127 kilómetros de gasoductos

952.682 clientes

11.038 kilómetros de redes de distribución

61 subestaciones

100% disponibilidad activos en distribución de gas



4% de cuota de participación

245.990 clientes

11 provincias, con presencia

605 colaboradores: 377 Cantalloc y 228 ElectroDunas



14 subestaciones de transformación

6.000 kilómetros de redes de distribución

2.444 subestaciones de distribución

5.402 kilómetros cuadrados, es el área de distribución



146 trabajadores

360 kilómetros de gasoductos

3 centros operacionales

3 Gates

1.750 kilómetros de redes de distribución

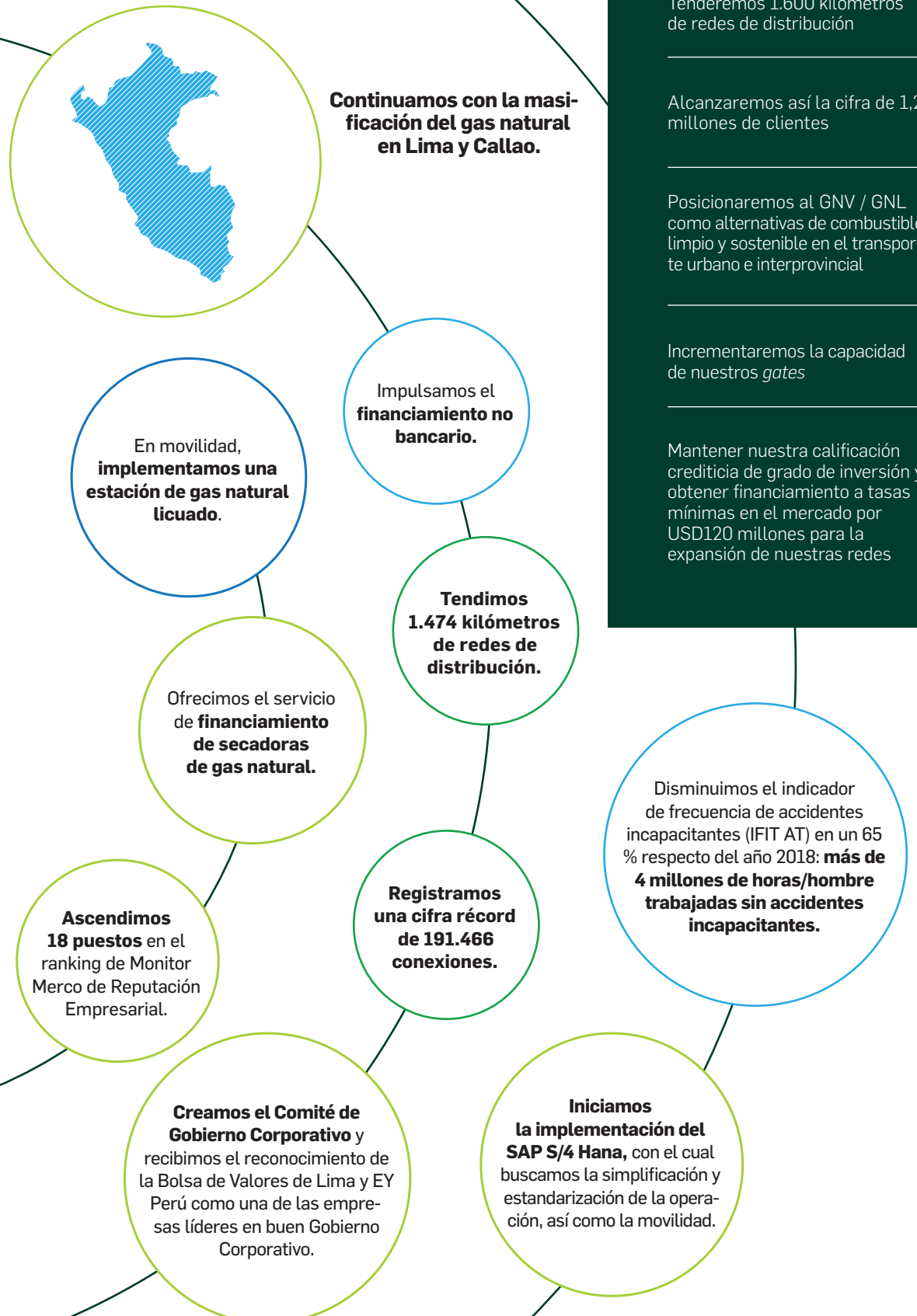
Más de 61.000 clientes

99% disponibilidad del Sistema de Distribución

100% de ejecución del Plan de Mantenimiento

Perú - Cálidda

Lo que logramos en 2019



Nuestros retos

Tenderemos 1.600 kilómetros de redes de distribución

Alcanzaremos así la cifra de 1,2 millones de clientes

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

Incrementaremos la capacidad de nuestros *gates*

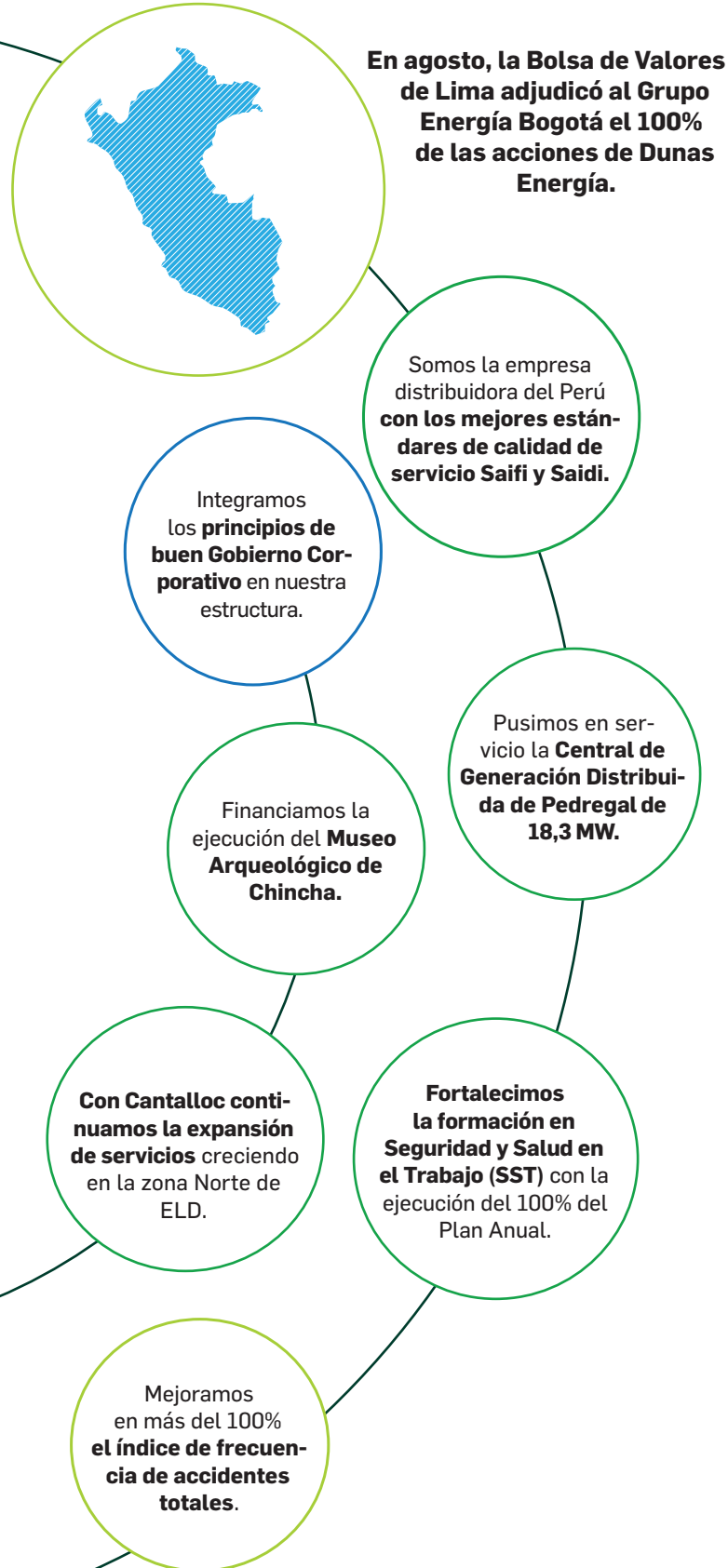
Mantener nuestra calificación crediticia de grado de inversión y obtener financiamiento a tasas mínimas en el mercado por USD120 millones para la expansión de nuestras redes



Colaboradores de Cálidda en el City Gate de Lurin en Lima

Perú - Electro Dunas

Lo que logramos en 2019



Nuestros retos

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

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

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

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

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

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

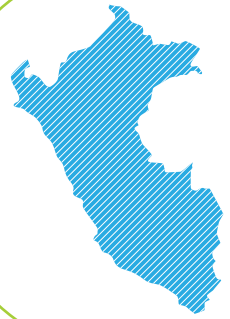
Consolidaremos el crecimiento de Cantalloc con terceros.

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



Colaboradores en instalación Ica, Perú

Perú - Contugas Lo que logramos en 2019



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

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

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

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

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

Nuestros retos

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

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

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

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

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



Colaborador de Contugas en el Centro Operacional de Chincha de Perú



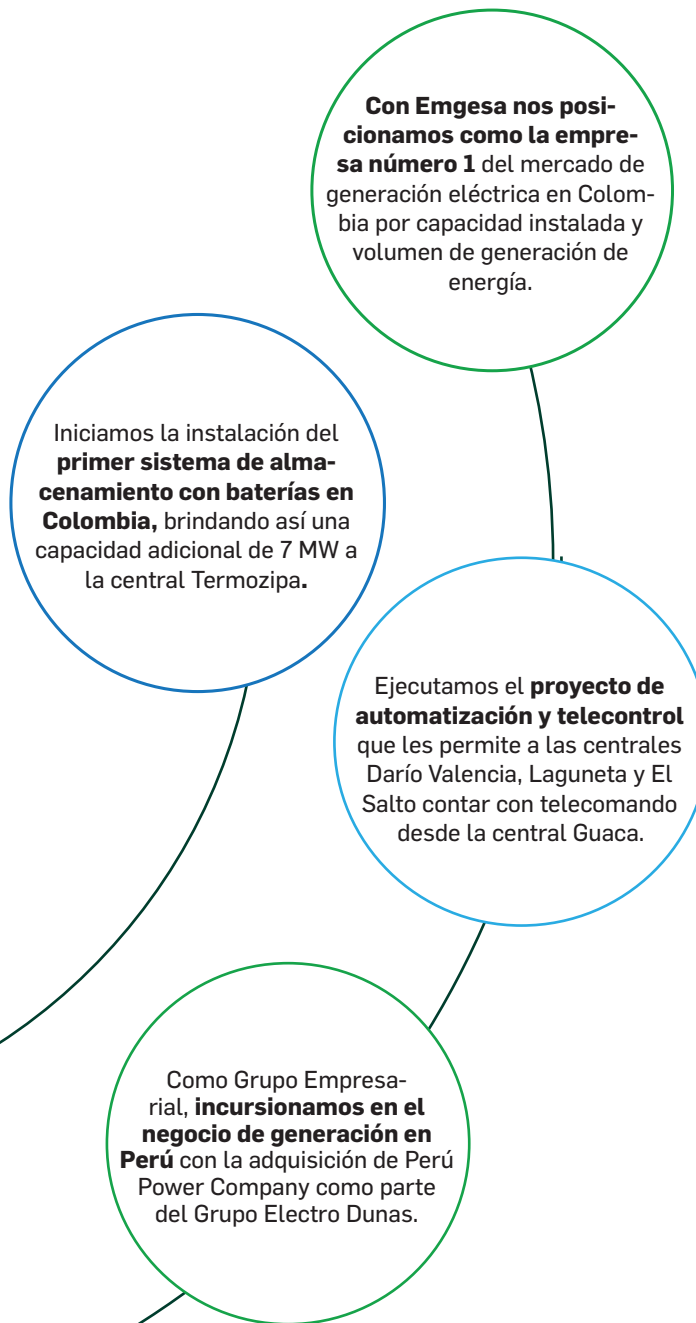
Represa del Guavio propiedad de Emgesa

Generación

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

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

Lo que logramos en 2019



Nuestros retos

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

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

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

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

El renacer de la torre 473N

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

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

En la parte alta de la vereda Campucana (Putumayo), un aguacero desprendió decenas de metros cúbicos de barro y material vegetal de una montaña, que golpearon con toda su fuerza la torre 472, de 34 metros y con cerca de 11 años de operación dentro de la línea Tesalia-Jamondino (Teja).

A la torre se le doblaron las dos patas de uno de sus lados, pero no cayó y siguió operando. Así que no generó alerta en la sala de monitoreo del GEB. De haberse caído, no habríamos podido garantizar la Sostenibilidad del sistema de energía eléctrica en el sur de Colombia ni la interconexión con Ecuador.

Pero los colaboradores de nuestra Gerencia de Mantenimiento que inspeccionaban la línea se percataron del hecho y lo reportaron. Al día siguiente, un equipo se desplazó desde Pitalito (Huila) hasta el lugar para hacer la evaluación. El recorrido duró tres horas en carro y cuatro más a pie por un camino fangoso y accidentado, hasta la torre 472.

A su regreso a Mocoa, el equipo entregó el diagnóstico: la torre tenía fracturadas dos de sus patas y estaba en riesgo de caerse. No podíamos intervenir en el sitio porque



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

era inminente un nuevo deslizamiento, así que la recomendación fue, para evitar un apagón, dejar quieta la torre e implementar una variante temporal con las estructuras de una línea cercana, la Mocoa-Jamondino (Moja), fuera de servicio desde 2017. Luego, sugerimos deshabilitar el tramo entre las torres 470 y 507 de la línea Teja para trabajar en la zona afectada sin interrumpir la transmisión de energía.

“Iniciamos las tareas de ingeniería para establecer cómo y por dónde se conectarían con la variante temporal. Luego, comenzamos las tareas prediales, legales y sociales, y la construcción de la variante temporal de 1,2 kilómetros”, explica Javier Aponte, ingeniero de la Gerencia de Mantenimiento del GEB.

En paralelo, realizamos los estudios técnicos y la ingeniería para la solución definitiva en la línea Teja y para desmantelar, controladamente, la torre 472. Aquella debía estar implementada, a más tardar, el 10 de marzo de 2019. La mejor opción era eliminar del trazado a la 472 y darle paso a una nueva estructura de 70 metros, bautizada como la 473N.

A lomo de mula y helicóptero

Para ganarle la batalla al tiempo, utilizamos la cabeza de la torre 473 y el resto lo construimos. A mediados de febrero hicimos el desmonte de las torres 472 y 473. Fue una operación muy compleja porque nuestros colaboradores debían estar listos en el sitio de encuentro en Mocoa desde las cuatro de la mañana para emprender una caminata de cuatro horas al sitio de trabajo. “Adecuamos seis kilómetros de esa difícil trocha y empleamos mulas y motocicletas con platonos pequeños para transportar algunos materiales. Estos vehículos podían llegar hasta cierto punto y de allí tocaba seguir caminando”, relata Aponte.

Dubán Suárez, inspector de mantenimiento de líneas, recuerda que la jornada de trabajo en esos 1.643 metros sobre el nivel del mar era de siete de la mañana a dos de la tarde porque llovía mucho. “Los muchachos almorzaban en las alturas. A pesar de que en la zona el clima es caluroso y húmedo, arriba la lluvia se sentía como alfileres atravesando la piel”, afirma Leonardo Galeano, inspector de mantenimiento de líneas.



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

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

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

Javier Aponte, ingeniero de la Gerencia de Mantenimiento del GEB.



Gobierno Corporativo

56- Gobierno Corporativo
72- Ética y Transparencia

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



Gobierno Corporativo

El pilar del crecimiento

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

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

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

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

comendado por la Junta Directiva, conforme al mecanismo de depuración de utilidades previsto por la ley.

- Mayor participación de accionistas minoritarios: antes, los accionistas minoritarios podían solicitar la convocatoria de la Asamblea cuando representaban el 25% del total de las acciones. Ahora pueden convocar con el 10 %.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3)

Estructura de gobierno

(102-18)

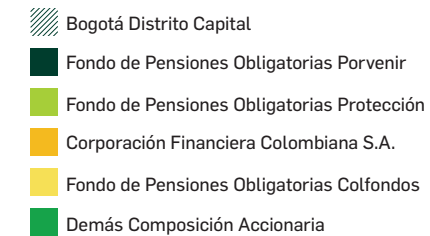
Los principales órganos que componen nuestra estructura de Gobierno Corporativo ejercen la dirección, administración y fiscalización de la sociedad. Son los siguientes:



Composición accionaria del Grupo Energía Bogotá en 2019*

(102-7) (Propio)

(*) A 31 de diciembre de 2019



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

Asamblea General de Accionistas del GEB

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

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

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

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

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

Junta Directiva

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

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

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

También revisa el desempeño de la Alta Gerencia, vigila la calidad de la información que se revela, fija los lineamientos para la administración de los riesgos y hace seguimiento al cumplimiento de las políticas y de los esquemas de gobierno corporativo exigidos por la regulación, así como de aquellos que voluntariamente han sido adoptados por el Grupo Energía Bogotá. Nueve miembros la componen, elegidos por la Asamblea General de Accionistas mediante el sistema de cociente electoral para períodos de dos años.

1 Beatriz Elena Arbeláez Martínez
(102-23)

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

4 Jaime Eduardo Ruiz Llano

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

2 Gisele Manrique Vaca

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

5 Margarita María Rehbein Dávila

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

6 Marc Willy Eichmann Perret

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

3 Gustavo Antonio Ramírez Galindo

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



7 Rafael Simón Herz Stenberg

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

8 Roberto Holguín Fety

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

9 Carlos Alberto Sandoval Reyes

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

Comités de la Junta Directiva

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

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

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

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



1 Comité de Gobierno Corporativo

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

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

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

Conformación del comité desde el 30 de abril de 2019

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



Escanee para ver la Política de Gobierno Corporativo



2 Comité de Compensaciones

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

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

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

Conformación del comité desde el 30 de abril de 2019

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



3 Comité de Auditoría y Riesgos

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

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

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

Conformación del comité desde el 30 de abril de 2019

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



4 Comité Financiero y de Inversiones

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

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

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

Conformación del comité desde el 30 de abril de 2019:

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

Proceso de nombramiento de los miembros de la Junta Directiva

(102-24)

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

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

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

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

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

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



Asamblea ordinaria de accionistas realizada en marzo de 2019

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

- Posteriormente, los cuatro accionistas minoritarios (Fondo de Pensiones Obligatorias Porvenir Moderado, Fondo de Pensiones Obligatorias Protección Moderado, Corporación Financiera Colombiana S.A. y Fondo de Pensiones Obligatorias Colfondos Moderado) usaron, por primera vez, la prerrogativa otorgada por el Distrito Capital y designaron a Marc Willy Eichmann Perret como candidato a ocupar el sexto renglón de la lista única que el accionista mayoritario presentaría a consideración de la Asamblea General de Accionistas, de conformidad con el Acuerdo de Accionistas entre ellos suscrito.
- Una vez designado el candidato del sexto renglón, el Distrito Capital remitió a la administración de la compañía la lista única de los nueve candidatos a miembros de la Junta Directiva, incluyendo al candidato remitido por los cuatro minoritarios con mayor participación accionaria en la sociedad, para verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades necesarios para ocupar el cargo de miembro de la Junta Directiva.
- Nuestra Vicepresidencia Jurídica y de Cumplimiento, con el apoyo del asesor externo Governance Consultants S.A.S., presentó a los comités de Compensaciones y de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva el informe correspondiente al cumplimiento de los requisitos y calidades por parte de los candidatos, con el fin de que estos comités, en sesión conjunta del 18 de marzo de 2019, pudieran llevar a cabo la verificación del cumplimiento de los requisitos para su designación. Posteriormente, la Junta Directiva, en sesión extraordinaria del 27 de marzo de 2019 y siguiendo la recomendación de los comités de Compensaciones y Gobierno Corporativo, aprobó presentar a consideración de la Asamblea General de Accionistas la lista única de candidatos a miembros de la Junta Directiva del GEB.
- Finalmente, la Asamblea General de Accionistas aprobó, con el voto favorable del 98,21%, la designación de la lista única de candidatos presentada por el accionista mayoritario en la sesión del 28 de marzo de 2019, según consta en el Acta n.º 083.

Política de Remuneración de la Junta Directiva

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

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

Procesos de evaluación de la Junta Directiva y Alta Gerencia

(102-28)

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

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

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

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

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

Alta Gerencia

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

Es liderada por el Presidente del Grupo Energía Bogotá, y su composición y estructura es definida por la Junta Directiva.

La Alta Gerencia responde ante la Junta Directiva por la gestión económica, social y ambiental de la sociedad.

Al ser el Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P. matriz del Grupo, la Alta Gerencia de la empresa, en concordancia

con la estrategia corporativa, cumple sus funciones en el plano corporativo, define lineamientos y toma decisiones de coordinación y sinergia de las empresas del Grupo y de los Grupos Estratégicos de Negocio.

Matriz de negocio

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

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



Mauricio Vera -
Presidente (E) TGI



Freddy Zuleta -
Gerente Sucursal de Transmisión Colombia



Martín Mejía del Carpio -
Gerente General Cálidda



Mauricio Acevedo -
Gerente General de Trecca y Eebis



Paulo Bacci -
Gerente General de Contugas



Marcos Díez -
Director Ejecutivo de Gebbras



Milena Díaz -
Gerente Energy RE

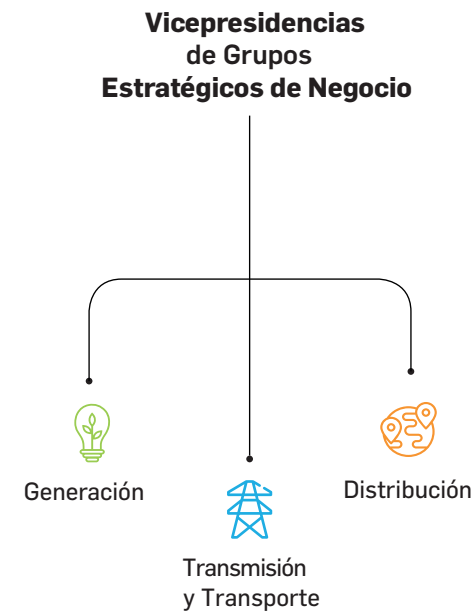


Walter Sciutto -
Gerente General Electro Dunas



Grupos Estratégicos de Negocio

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



Cada Grupo Estratégico de Negocio cuenta con un interlocutor especializado que entiende las dinámicas de la industria y del negocio, es capaz de soportar el despliegue de la estrategia de la filial y actúa como conector entre la matriz y las empresas. Este interlocutor se denomina vicepresidente del Grupo Estratégico de Negocio.

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

Seguimiento al cumplimiento de las normas de gobierno corporativo

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

Entrenamiento a la Junta Directiva

(102-27)

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

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

Información a los accionistas y comunicación con los mismos

(102-21)

Conforme con lo establecido en el Código de Gobierno Corporativo adoptado por el GEB, los accionistas tienen derecho a que sus solicitudes de información sean efectivamente atendidas de conformidad con las disposiciones del Código y demás reglamentaciones internas del GEB. No obstante, cuando la respuesta a una solicitud de información formulada por un accionista pueda ponerlo en ventaja, dicha información se pondrá a disposición de los demás inversionistas a través de la página web, conforme a las disposiciones regulatorias a la sociedad en su condición de emisor de valores.

En el GEB contamos con una Gerencia de Relación con el Inversionista que tiene como objetivo divulgar a los accionistas e inversionistas, reguladores, bolsas de valores y agencias calificadoras de riesgo, información sobre el desempeño comercial, financiero y operativo de las compañías del Grupo y del entorno económico en el cual desarrollan sus actividades.

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

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

Multiplicamos las buenas prácticas de Gobierno Corporativo

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



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



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



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



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

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



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



Biodiversidad en sendero de Bosques de paz

- y Participación en Juntas Directivas, con María Paula Duque, vicepresidente de Relaciones Internacionales de Avianca, y María Eugenia Rey, miembro de la Junta Directiva de la Andi. En este panel se manifestó la importancia del rol de las mujeres en las juntas directivas y la necesidad de generar espacios para visibilizarlas más en temas que les permitan ascender en las compañías y tener mayor presencia en las juntas. El presidente de nuestra Junta Directiva, Rafael Herz Stenberg, participó como conferencista en el foro organizado por la Revista Semana "Mujeres Colombianas, Mujeres que Inspiran", en el que líderes de todos los sectores compartieron sus experiencias y reflexionaron sobre los caminos que se deben seguir para lograr la equidad de género en el país. La participación de Rafael Herz se dio en el panel "¿Cómo generar transformaciones culturales para lograr la igualdad de género en las empresas?", junto a otros altos ejecutivos de empresas como PepsiCo, 3M, Oleoducto de Colombia y Grupo Semana.
- En octubre la Presidente del GEB participó en el evento de la Red de Mercados Emergentes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD Emerging Market Networks, EMnet) como panelista en la discusión de las oportunidades y desafíos de la evolución

- política y económica de Colombia, en el marco del proceso de adhesión del país a esta organización. También se exploró el rol de las instituciones públicas y de la agenda digital en la creación de un contexto favorable al comercio y la inversión, y la contribución del sector privado en el logro de instituciones más creíbles y visionarias en Colombia.
- Participamos como panelista del conversatorio organizado por la Asociación de Secretarios Corporativos de América Latina (Ascla), denominado "Experiencias y Avances en Evaluación de Directorios". El vicepresidente jurídico y de cumplimiento compartió su experiencia dentro de la Junta Directiva, la evaluación de sus miembros y el desarrollo de la misma año tras año.
- Participamos como Grupo Empresarial en la sexta reunión de la Red Latinoamericana de Gobierno Corporativo de Empresas de Propiedad del Estado, organizada por el Banco de Desarrollo de América Latina y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Oede), con el apoyo del Gobierno español y del Fondo de Prosperidad del Reino Unido. El objetivo de la red es mejorar la gobernanza de las empresas públicas en la región mediante un intercambio continuo de experiencias y conocimientos sobre políticas, prácticas y reformas, utilizando las directrices de la Oede. El tema tratado en junio de 2019 en Lima fue el "Desempeño e integridad de las juntas directivas en las empresas estatales".

Reconocimientos a nuestro Gobierno Corporativo

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

RESULTADOS

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

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

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

RETOS

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

Junta Directiva 2020

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

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

Claves para la creación de valor

Ética, Transparencia y Anticorrupción

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

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

- Los valores corporativos que direccionan la cultura ética de nuestro Grupo Energía Bogotá se enmarcan en:
- **Transparencia.** Realizamos nuestra gestión de forma objetiva, clara y verificable.
 - **Respeto.** Interactuamos reconociendo los intereses colectivos, la diversidad individual, la Sostenibilidad de los recursos naturales y la institucionalidad.
 - **Integridad.** Actuamos con firmeza, rectitud, honestidad y coherencia.
 - **Equidad.** Procedemos con justicia, igualdad e imparcialidad, buscando un impacto social positivo e inclusivo.

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

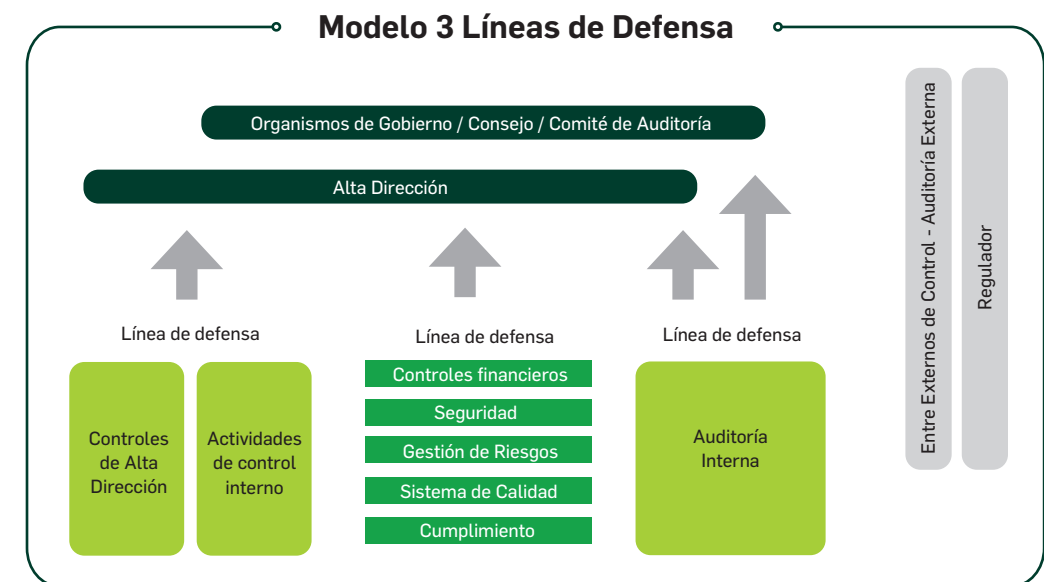
¿Cómo lo gestionamos? (103-2) (103-3) (102-17)

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

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



Colaboradores de GEB en el programa de Gobierno Corporativo



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

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

Para ejercer el control y promover el cumplimiento de la normatividad y de los principios de la organización, establecimos diferentes mecanismos, entre ellos: el Acuerdo de Grupo Empresarial, el Código de Gobierno Corporativo, el Código de Ética, el Canal Ético, la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción, la Política de Administración de Conflictos de Intereses y la Política de Revelación de Información. Además, llevamos a cabo iniciativas encaminadas a la prevención, detección e investigación de eventos de fraude y corrupción en todas nuestras compañías a través de las siguientes herramientas.

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

Prevención

(102-16) (102-17) (205-2)

Nuestro Programa de Ética y Cumplimiento permitió formar a través de sesiones presenciales y herramientas de e-learning al 88% de nuestros colaboradores en políticas y procedimientos anticorrupción en 2019.

El 100% de los colaboradores del GEB fueron informados por canales de comunicación interna

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

Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción

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

Código de Ética

Establece y desarrolla los principios de comportamiento y las reglas de actuación del Grupo Energía Bogotá y de sus empresas en las relaciones con todos sus grupos de interés, así como las actuaciones en los mercados en que desarrollan sus negocios.

(415-1) (Propio) Durante 2019, actualizamos nuestro Código de Ética para dejar en firme la prohibición de contribuciones directas o indirectas a partidos políticos y candidatos, actividades de proselitismo político y pagos de facilitación; además, establecimos lineamientos para actividades de cabildeo, en caso de que se llegaran a presentar. Por otra parte, tanto los miembros de Junta Directiva como el 100% de los colaboradores del GEB renovamos la adhesión anual al Código de Ética y la Declaración de Conflicto de Intereses con mecanismos digitales para tener un mejor seguimiento y evitar el uso de papel en los registros.

Una de las actualizaciones del Código de Ética más relevantes es la prohibición de contribuciones a partidos o representantes políticos, por lo que en 2019 no hubo ningún caso ni en el Grupo ni en las filiales.



Atención de servicio al cliente en Cálidda (Perú)

Manual Sistema de Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SIPLA)

Conforme con la Circular Básica Jurídica 029 de 2014, de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), en el Grupo, por ser un emisor de valores no sometido a la inspección de esta entidad, estamos obligados a cumplir con las disposiciones indicadas e implementar mecanismos de control para prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo para sus accionistas. En consecuencia, definimos el manual que contiene las políticas, controles y procedimientos adoptados para prevenir los riesgos asociados.

Para garantizar las buenas prácticas y mitigar estos riesgos, con el apoyo continuo del oficial de cumplimiento realizamos las siguientes actividades y controles:

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

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

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

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

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

- Identificación de riesgos de corrupción y acciones para su manejo.
- Estrategia antitrámite.
- Rendición de cuentas.
- Estrategia de atención al ciudadano.
- Mecanismos para la transparencia y el acceso a la información.

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

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

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

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

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

Validación en listas restrictivas

Realizamos 6.704 validaciones en listas restrictivas para las personas naturales y jurídicas que mantienen relaciones comerciales con nuestro Grupo (proveedores, colaboradores, servidumbres, arrendos, entre otros) mediante un aplicativo que facilita con confiabilidad la consulta en dichas listas y en bases de datos que advierten posibles riesgos.

Detección Canal Ético

(Propio)

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

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

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



Reunión de trabajo en encuentro de Conexiones significativas

Reportes por el Canal Ético

Con canales de comunicación del Canal Ético

(102-17)

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

Eventos reportados en el Canal Ético

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

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

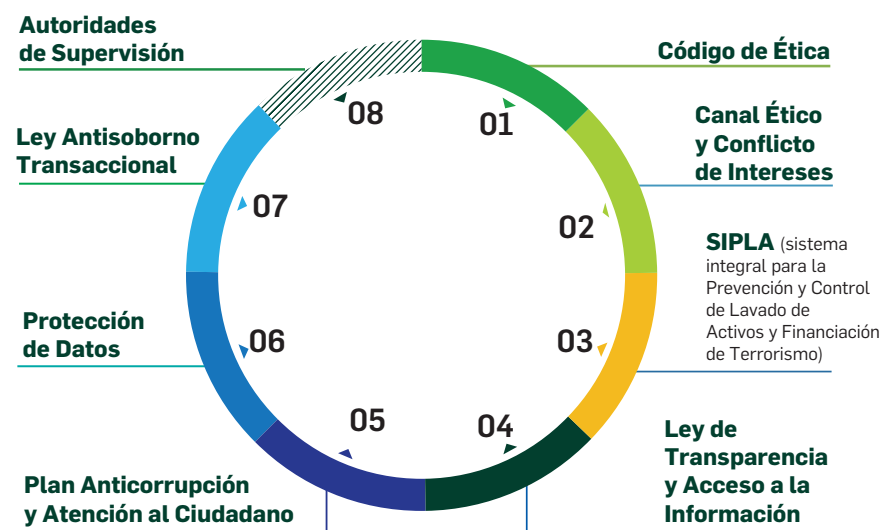
Colaboradores formados en políticas y procedimientos anticorrupción	Estatus		
	Cantidad	Abiertas en proceso de verificación	Cerradas sin confirmación
Situación laboral	4	0	4
Fraude Financiero	0	0	0
Corrupción	3	0	3
Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo	0	0	0
Uso indebido de activos de la Compañía	3	1	2
Otros	0	0	0
TOTAL	10	1	9

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

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

Programa de Ética y Cumplimiento

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



Mantenimiento línea de transmisión en Guasca, Cundinamarca

Ciudadanos con Buena Energía

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

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

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

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

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



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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

Estrategia sostenible

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

Con el foco en nuestros asuntos

Materialidad

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

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

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

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

Proceso materialidad

(102-46)

Etapa 1. Definiciones iniciales

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

Etapas 2 y 3. Marcos de referencia

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

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

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

Etapa 4. Consultas grupos de interés

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

Etapa 5. Priorización

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

Etapa 6. Validación

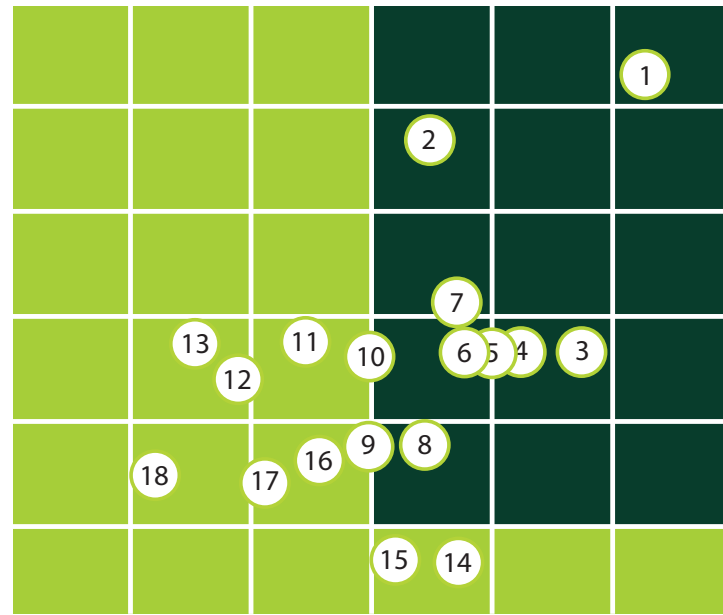
Finalmente, los resultados obtenidos fueron validados por la Alta Dirección del GEB.

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



Mujeres tejedoras de Guatemala

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



Temas prioritarios

1. Relacionamiento Genuino
2. Creación de Valor Compartido
3. Ética, cumplimiento y conducta
4. Gestión del Talento
5. Desempeño Superior y Rentabilidad
6. Salud y Seguridad en el Trabajo
7. Gobierno Corporativo
8. Gestión Regulatoria y Proactiva
9. Estrategia Climática
10. Biodiversidad

Temas Gestión Financiera

11. Derechos Humanos y Empresa
12. Gestión del Recurso Hídrico
13. Cadena de Suministro
14. Innovación
15. Transformación Digital
16. Ecoeficiencia Operacional
17. Nuevas Oportunidades de Negocio
18. Experiencia de Clientes



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

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

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

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

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

Gestión de Riesgos

Prevenimos y actuamos frente a los riesgos

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

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

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

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

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

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

Modelo de la Gestión Integral de Riesgos

(102-11)



Colaboradores de Electro Dunas realizando mantenimiento en Perú

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

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

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

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

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

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

(103-3) Contamos con el Comité de Auditoría

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

Así mismo, a través de la Auditoría Interna y la ejecución del Plan Anual de Auditoría basada en riesgos, evaluamos estos y la efectividad de los controles para su mitigación. En este proceso calificamos los controles de riesgos, tanto en su diseño como en su operatividad, y generamos los informes de hallazgos de auditoría mediante los cuales hacemos retroalimentación al Sistema de Gestión de Riesgos para la toma de acciones y mejora continua.

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

RESULTADOS

(103-3)

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



Foto de nuestra colaboradora Mónica Sandoval en La Mesa, Cundinamarca

RETOS

(103-2)

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



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



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

Dimensión Social

96. Sostenibilidad, Relacionamento Genuino y Valor Compartido

114. Gestión del Talento

124. Seguridad y Salud en el Trabajo

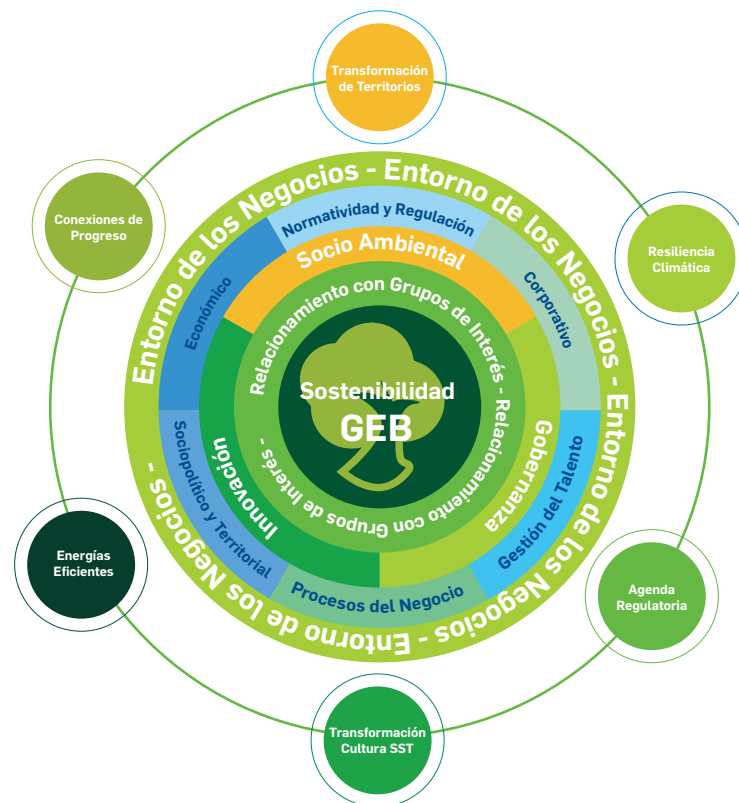
Sostenibilidad

Llevamos progreso y bienestar

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

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

Modelo de Sostenibilidad GEB



Comunidad wiwa en sus quehaceres ancestrales

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

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

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

Conciencia Social articulada a los ODS



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

- **Transformación cultural.** Promovemos la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo como un valor prioritario en el desarrollo de nuestros negocios y la actuación cotidiana.
- **Conexiones de progreso.** Convertimos las fuentes de energía en habilitadores de progreso para las comunidades de los territorios donde operamos.
- **Promoción de la agenda regulatoria.** Somos promotores de la agenda regulatoria para impulsar el avance del sector energético y el beneficio común de los actores de los mercados que desarrollamos, más allá de los intereses particulares de nuestros negocios.
- **Promoción de las energías eficientes.** Somos un integrador de diferentes organizaciones e instituciones académicas cuyo fin es desarrollar acciones comunes encaminadas a promover la adopción de energías de baja emisión.
- **Transformación en los territorios.** Implementamos acciones enfocadas en el progreso y en los beneficios compartidos para transformar los territorios donde están nuestros proyectos de infraestructura.

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

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

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



Foto de nuestra colaboradora Nelly Uribe.
Concurso de fotografía

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

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



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

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

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

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

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

¿Cómo lo gestionamos?

(103-1) (103-2) (103-3)

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

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

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

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



Niña de comunidad wayuu



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



Relacionamiento Genuino

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

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

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3)

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

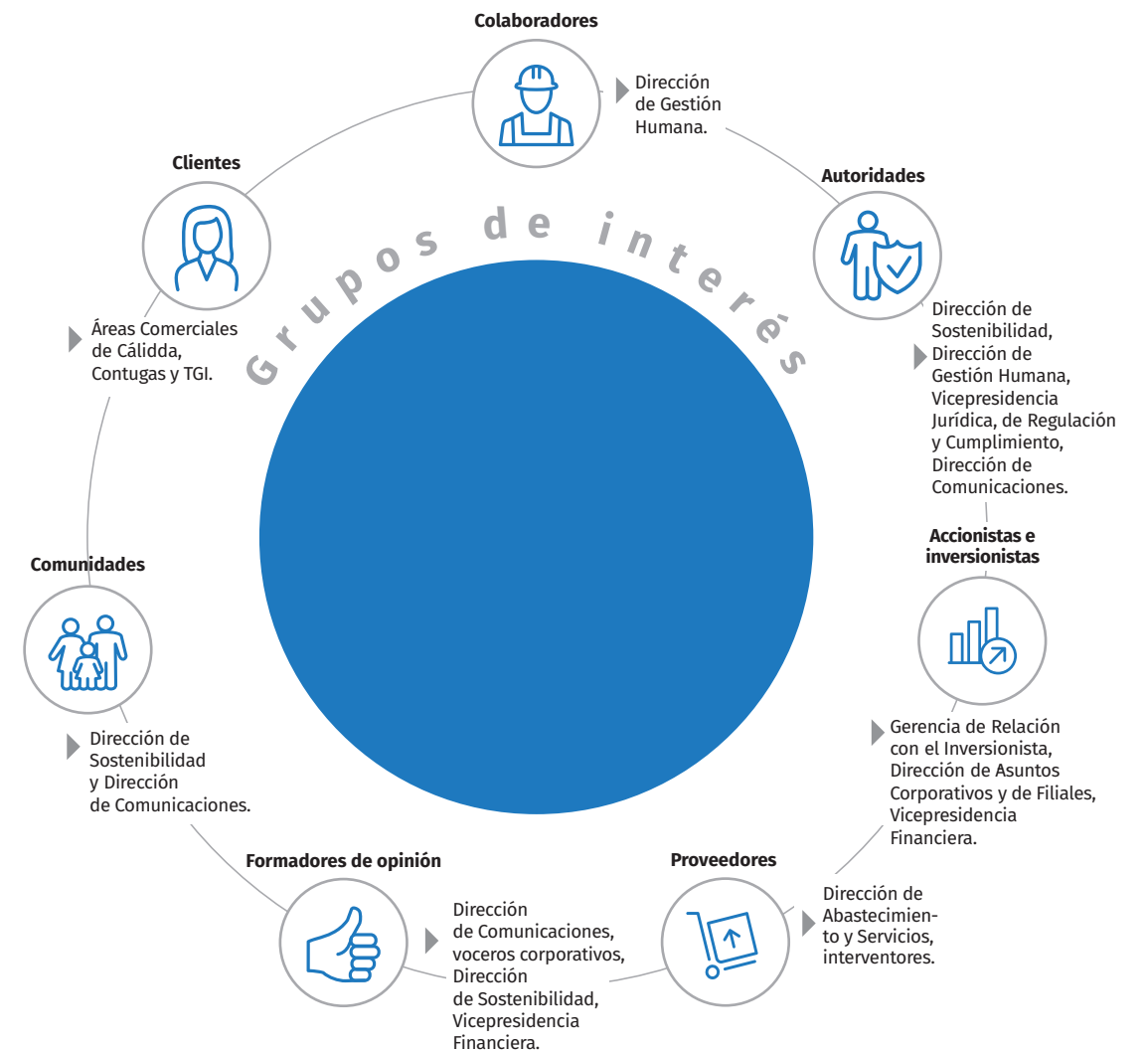
sionales en seguridad física, Gestión Ambiental, Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Tierras, quienes hacen presencia permanente en los territorios (se distribuyen en cuatro regionales con cobertura de la totalidad de los territorios donde tenemos proyectos y operaciones). Esta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

(103-3)

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

Grupos de interés y canales de relacionamiento

(102-40) (102-42)



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

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

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

- **Relacionamiento intercultural.** Aseguramos la debida diligencia en Derechos Humanos y el cumplimiento de los principios del Convenio 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas, para reconocer y respetar la diversidad cultural y la importancia de la autodeterminación de las comunidades que convergen en los territorios. Esto es extensivo a otros grupos sociales, como comunidades afrodescendientes y otras minorías étnicas, reconocidas en la Constitución, en el caso de Colombia, que establece la protección de sus derechos.



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

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

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

(Propio - Implementación Modelo de Sostenibilidad)

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

RESULTADOS

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

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

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

Líderes de la Sostenibilidad

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



Entrega de kit solares de TGI en La Guajira



Valor Compartido

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

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

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



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



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

¿Cómo lo gestionamos?

(103-1) (103-2) (103-3)

Estrategias para crear Valor Compartido



Reconocer necesidades, productos y consumidores

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



Redefinir la productividad en la cadena de valor

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



Mejorar el entorno operativo de la empresa

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

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

Energía para la Paz

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

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

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



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

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

(Propio - Inversión Social)

Energía para la Competitividad

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

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

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



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

Energía para el Bienestar

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

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

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

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

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

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

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

Energía para Aprender

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

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

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



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



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

Conexiones Ancestrales

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

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

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

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

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

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

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

Energía para la Transformación

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

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

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

RESULTADOS

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

Colombia

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



Voluntariado Unidos con Energía por Bogotá

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

Guatemala

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

RETOS

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

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

- (413-1) Tenemos operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (Anexos).
- (413-2) Gestionamos nuestros impactos negativos reales o potenciales en nuestras comunidades (Anexos) "Operaciones con impactos negativos significativos—reales y potenciales—en las comunidades locales", (Anexos).

Perú

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

Los sabores de La Loma

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



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



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



Platos típicos de La Loma

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

Astrid Álvarez, Presidente del Grupo Energía Bogotá.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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



Gestión del Talento

La fuerza de GEB

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

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

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

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

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

(103-1)

Política de Diversidad e Inclusión

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

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

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

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

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



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

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

Atributos culturales

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



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

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

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

91%

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

(Propio - clima laboral)



69%

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

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

¿Cómo lo gestionamos?

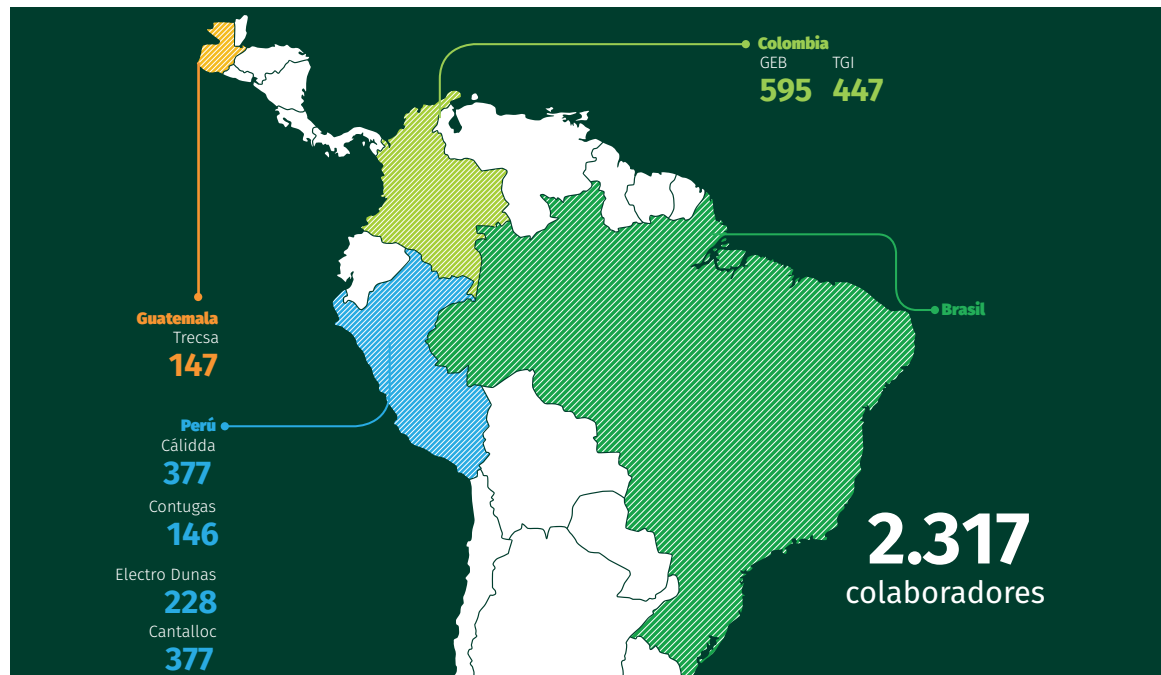
(103-2) (103-3)

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

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

Número total de colaboradores por país

(102-7) (102-8)



El número de total de colaboradores de 2.317 del Grupo Empresarial cubre las compañías que durante agosto de 2019, GEB S.A. ESP adquirió así:
 * 100% de las acciones de DUNAS ENERGÍA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA (DESAA), quien a su vez ostenta el 99,96% de las acciones de ELECTRO DUNAS S.A.A.;
 * 100% de la participación accionaria de PPC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de PERÚ POWER COMPANY S.R.L.
 * 100% de la participación accionaria de CANTALOC PERÚ HOLDINGS SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, sociedad que a su vez ostenta el 99,99% de las acciones de CANTALOC S.R.L.

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

Alineación y fortalecimiento de la cultura y el ambiente laboral

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



Nuestras colaboradoras celebran el día de la mujer en GEB

¿Qué hace del GEB un gran lugar para trabajar?

Nuestros colaboradores respondieron:



- "Los beneficios extralegales a los empleados (préstamos, bonos, salud, etc.)"
- "Para esta empresa no solo el empleado es importante, sino todo su núcleo familiar. Mi familia se siente orgullosa al pertenecer a la familia GEB"
- "Me gusta lo que hacen desde la Presidencia para salir de la rutina y dar bienestar a los empleados"

- 28 colaboradores hablaron de los beneficios que reciben al estar vinculados al GEB
- 14 mencionaron a sus familias
- 13 se refirieron a un sentimiento de bienestar por trabajar en el GEB



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

Gestión del conocimiento y desarrollo del talento humano

(404-2) (404-3)

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

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

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

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

(404-1)

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

99%

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

(404-3)

70%

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



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

Atracción y retención del mejor talento

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

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

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

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



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

Negociación Colectiva TGI

(102-41)

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

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

RESULTADOS

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

TGI

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

Contugas

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

Trecsa

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



Bicitravesía en el embalse Tominé

RETOS

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

TGI

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

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

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

Cálidda

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

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡Primero la Vida!

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

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

- Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la cual aseguramos la vida de nuestros colaboradores, verificamos las condiciones de riesgo del entorno y planeamos los trabajos, evitamos los accidentes y fomentamos la cultura de la prevención y el autocuidado.

- El cuidado y balance de la vida, en el que acompañamos a nuestros colaboradores para que tengan un balance entre su vida personal y laboral, promovemos un buen entorno y clima laboral, e impulsamos la protección integral de su vida y sus condiciones físicas y mentales (incluimos también a nuestros contratistas y proveedores).

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

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3)

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

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

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

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

29,1

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



Mantenimiento de líneas de transmisión Circo-Guavio, torre 77



Infraestructura de Electro Dunas en Perú

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

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

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

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

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

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

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

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

(403-3) (403-6) Contamos con servicios de atención en riesgos laborales que apuntan a la promoción y control de la salud de nuestros colaboradores para garantizar condiciones de bienestar físico, mental y social, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales.

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

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



Linieros llevando herramientas de trabajo para una jornada de mantenimiento

RESULTADOS

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

Cálidda

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

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

Contugas

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

TGI

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

Trecsa y Electro Dunas

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



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

RETOS

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

Cálidda

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

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



Torre en Filandia, Quindío

Dimensión Ambiental

132. Estrategia Climática

138. Gestión de la Biodiversidad



Embalse de Tominé, propiedad del GEB



Estrategia climática

Aliados del medioambiente

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

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

ejecutando de manera independiente para tener los mismos alcances y metodologías.

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

En gas, las causas de las emisiones de GEI son las emisiones fugitivas a lo largo de los ga-

	2017	2018	2019
(305-1) (305-2) (305-3) Emisiones directas e indirectas (Ton CO2eq) del Grupo Empresarial			
Emisiones alcance 1	40.961,57	143.232,08	181.270,66
Emisiones alcance 2	551,26	558,47	1.314,01
Emisiones alcance 3	630,65	1.027,73	2.054,42
Emisiones alcance 1, 2 y 3	42.143,148	144.818,28	184.640,09

soductos, aproximadamente 4.500 kilómetros en Colombia y 10.000 en Perú; mientras que en energía se trata de la presencia del gas SF6 (hexafluoruro de azufre) en las sub-estaciones.

En este escenario, nuestro compromiso como Grupo, con todas nuestras filiales, es medir, controlar y disminuir o mantener, e incluso decidir compensar, nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Para esto nos fijamos la meta de disminuir en 10% nuestra huella de carbono y, en la medida que sea costo-efectivo desde el punto de vista operativo y técnico, procuraremos reducirla vía optimización de la eficiencia energética o del desempeño y las compensaciones, para tener a largo plazo empresas carbono neutro.



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

Compromiso con la reducción de emisiones

Desde 2017 desde GEB estamos vinculados a la iniciativa de Science Based Targets (SBT) para fijarnos metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero adecuadas, en el marco de los acuerdos internacionales y la necesidad apremiante de combatir el cambio climático.

El desarrollo de las herramientas de validación sectoriales aplicables a GEB se encuentran en desarrollo por SBT y trabajamos en la consolidación de inventarios de emisiones con alcance e Grupo Empresarial. En la actualidad, somos una de las tres empresas colombianas que mantienen su compromiso para llegar a fijar metas de reducción en el marco de esta iniciativa mundial.

Conoce más acerca de este tema escaneando este código.



Escanee para conocer más sobre el Compromiso con la reducción de emisiones

¿Cómo lo gestionamos?

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

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

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

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

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

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

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



Torre en el corregimiento de La loma, Cesar

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

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

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



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

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

RESULTADOS

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

RETOS

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

Reciclando sueños

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



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

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

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

Rosa Jorges, emprendedora de Recicla+

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Gestión de la Biodiversidad

El corazón del GEB es verde

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

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

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

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

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

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

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



Foto de nuestro colaborador Milton Eduardo Sánchez

¿Cómo lo gestionamos?

Nuestras iniciativas verdes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Foto de nuestro colaborador Luis Ardila Cárdenas. Concurso de fotografía

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



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

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

mantenimiento a 10 hectáreas reforestadas en años anteriores.

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

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

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

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

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

Mediciones de impacto

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

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

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

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

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

RESULTADOS

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

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

TGI

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

Contugas

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

Trecsa

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



Foto de nuestro colaborador José Alejandro Rivera. Concurso de fotografía

RETOS

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

TGI

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

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

Cálidda

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



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

Dimensión económica

148. Desempeño Superior

160. Gestión Regulatoria y Proactiva



Desempeño Superior y Rentabilidad

Una cultura para consolidarnos hacia 2025

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

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

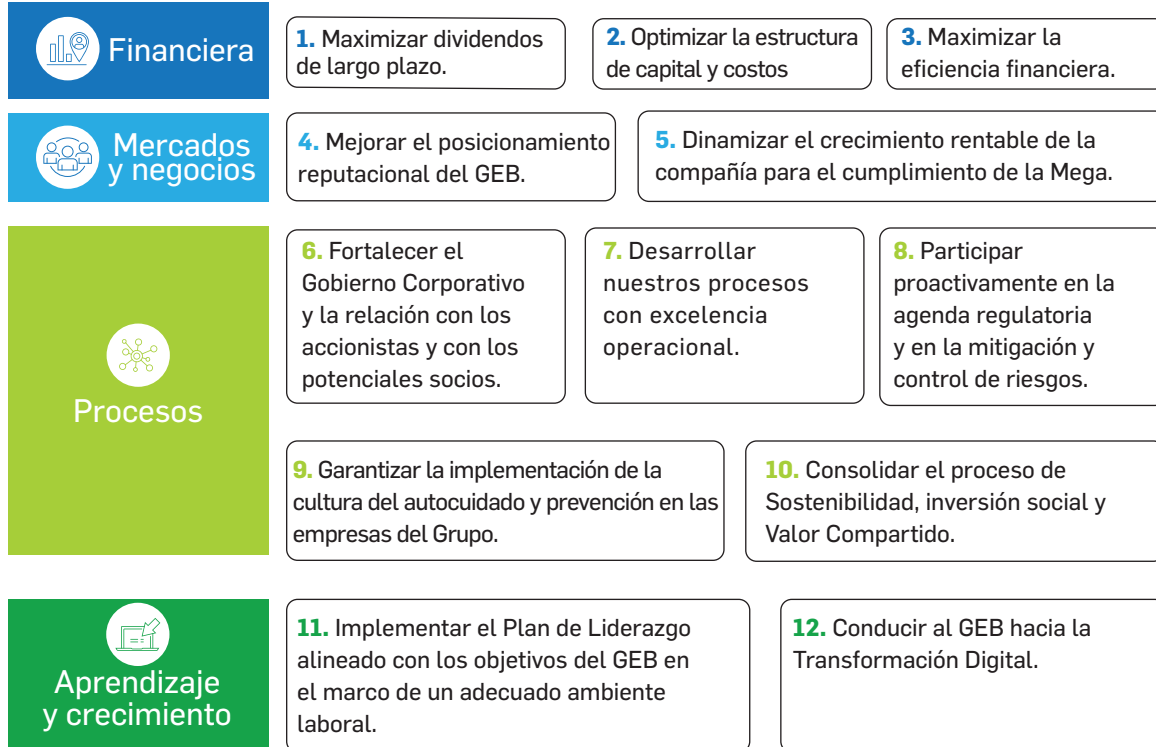
¿Cómo lo gestionamos?

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

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

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

Mapa estratégico GEB 2019



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

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

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

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

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



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

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

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

Participación de GEB en el mercado (propio)

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

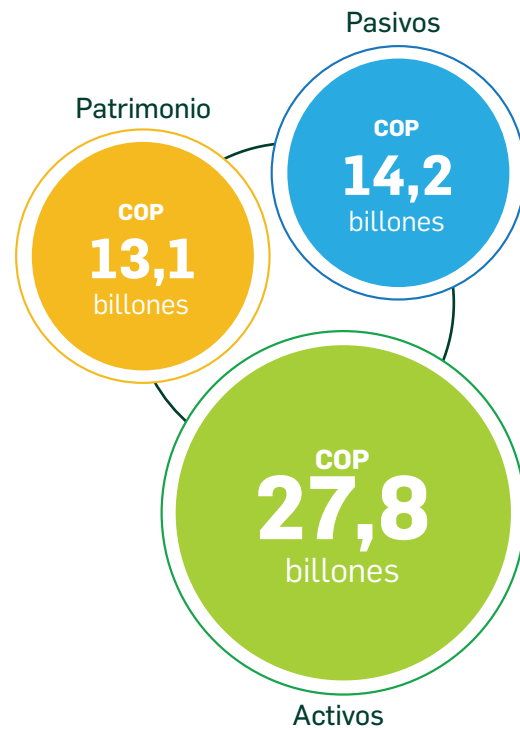
(*)Empresas no controladas.

Colaborador de Trecsa (Guatemala)



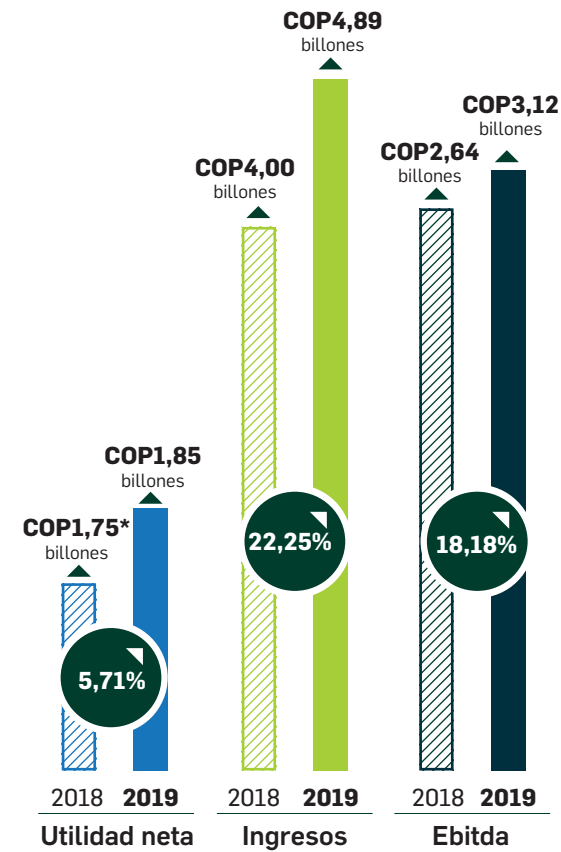
Situación financiera

(102-7) (Propio - Estructura capital)



Resultados consolidados

(102-7) (Propio - indicadores financieros)



* Reexpresado (102-48).

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

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

RESULTADOS

FINANCIEROS

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

TGI

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

Trecsa

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

Electro Dunas

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



Convivencia con nuestra infraestructura en el Guavio

DE OPERACIÓN DE LOS NEGOCIOS DEL GRUPO EMPRESARIAL

Para ver más resultados de datos operacionales, ver anexos.

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

TGI

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

Cálidda

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

Contugas

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

Electro Dunas

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

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

Trecsa

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

Colaborador de Cantalloc en Perú realizando mantenimiento en Perú



99,96%

es el nivel de disponibilidad ponderada que alcanzamos en el mercado de transmisión de electricidad en Colombia.

(Propio - disponibilidad)

RETOS

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

Cálidda

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

Contugas

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

Gestión del abastecimiento

¿Por qué es importante?

(103-1)

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

Además, es importante para nuestro Grupo Empresarial porque:

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

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

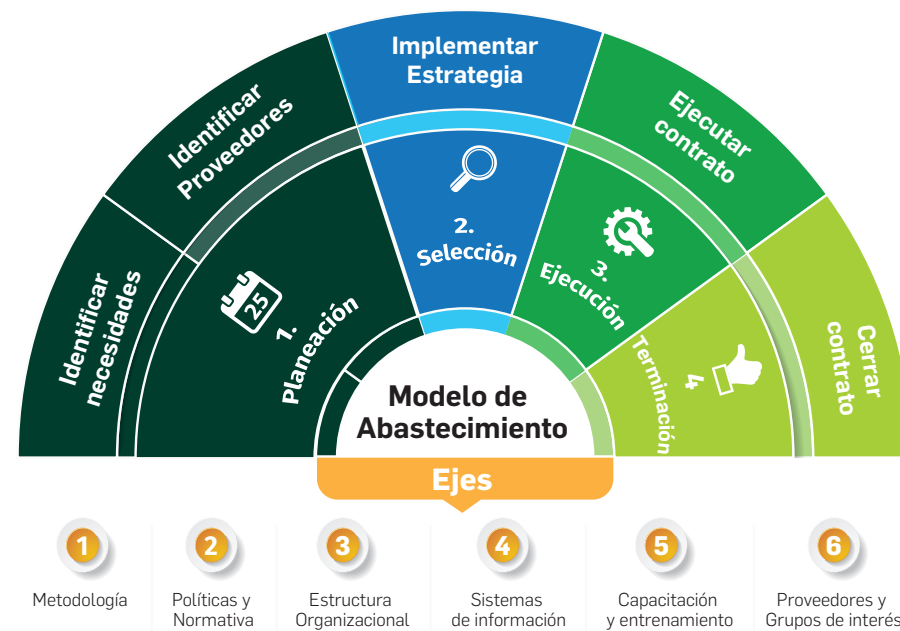
¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

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

Modelo de Abastecimiento

(102-9)



Fuente: Dirección de Abastecimiento y Servicios GEB

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

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

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

RESULTADOS

(103-3)

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



En el Grupo Energía Bogotá destacamos la gestión de nuestros proveedores

METAS (103-2)

- Consolidaremos la Maestra de Bienes y Servicios, y los planes de Inventarios y Almacenes, y de Logística,
- Implementaremos SAP 4 Hana - Módulo MM.
- Reforzaremos la planeación del abastecimiento mediante la especialización de los líderes de categoría y el esquema de gestión.
- Estableceremos guías y estándares dirigidos a la planeación de contratos que recojan lecciones aprendidas y oportunidades de mejora para la optimización del proceso.
- Impulsaremos la Transformación Digital mediante el uso de SAP Ariba, y lo implementaremos en Cálidda y Trecsa.
- Implementaremos el Programa de Gestión de Proveedores.
- Obtendremos la recertificación CIPS en mejores prácticas de abastecimiento estratégico.
- Continuaremos con la implementación del Modelo de Abastecimiento en las filiales.

El niño de Zapallal y sus cuchimilcos

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Gestión regulatoria

Reglas claras

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

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

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

- Lograr el sostenimiento y mejora de los ingresos del GEB derivados de las actividades reguladas de sus filiales, y viabilidad a nuevos ingresos.
- Enfocar con criterio de prioridad la agenda regulatoria del GEB en función del PEC e implementar una gestión regulatoria estructurada y efectiva.
- Contribuir a la consolidación de un entorno institucional y regulatorio favorable al desarrollo de negocios y proyectos.

¿Por qué es importante? (103-1)

El Estado interviene en los servicios públicos de energía eléctrica y gas natural definiendo reglas que buscan principalmente la prestación eficiente, continua, con calidad y bajo esquemas de libertad en el acceso y competencia.

En este sentido, para el Grupo Energía Bogotá la gestión regulatoria cobra gran importancia, ya que a partir de esta se busca el cumplimiento normativo y regulatorio, así como gestionar de manera proactiva las acciones encaminadas a la habilitación de entornos institucionales favorables para el desarrollo de los negocios de nuestras filiales, para garantizar un negocio rentable y sostenible.

¿Cómo lo gestionamos? (103-2) (103-3)

Con la premisa de propender a la Sostenibilidad y mejora de los ingresos por medio de la consolidación de un entorno institucional y regulatorio favorable, hemos definido las siguientes acciones:

- Consolidación y proposición de la agenda regulatoria estratégica.
- Priorización de la gestión y relacionamiento institucional.
- Facilitación de la coordinación e interlocución regulatoria en el Grupo.
- Representación del Grupo ante el Gobierno, gremios e instituciones, y vocería de sus posiciones en temas normativos.
- Facilitación y liderazgo, cuando sea requerido, de la gestión y relacionamiento institucional en temas transversales a las filiales.
- Coordinación y seguimiento a la agenda sectorial del Grupo y sus filiales en Colombia.
- Intervención en temas normativos que beneficien a una filial con impacto en otra(s).



Lideramos la agenda regulatoria con los principales actores del Gobierno Nacional

Cada filial cuenta con un equipo regulatorio que gestiona las particularidades de cada negocio. Así que la Dirección de Regulación se convierte en un área de apoyo y acompañamiento con el Gobierno y las agremiaciones (en el caso de la Sucursal de Transmisión y TGI, en temas regulatorios que no sean operativos, del giro ordinario o del día a día de estos negocios). Para las filiales fuera de Colombia, hay seguimiento periódico a la gestión regulatoria e identificación de temas en los que la Dirección de Regulación pueda agregar valor.

Para alcanzar nuestros objetivos, los comités sectoriales se convierten en espacios claves para el Grupo. En estos espacios buscamos liderar y participar activamente con el fin de presentar nuestras propuestas y posiciones frente a temas regulatorios e institucionales.

Fue así como en 2019 formamos parte de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (Andi), de la Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica (Acolgen) y de la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones (Andesco). En este año, en Andesco fuimos elegidos como presidentes de Junta Directiva y durante su congreso promovimos la adopción de los lineamientos Oede en materia de calidad y mejora regulatoria, así como el impulso de proyectos de ley para agilizar la ejecución de los proyectos de infraestructura de servicios públicos ante los retrasos por las demoras en el otorgamiento de licencias ambientales y consultas previas con las comunidades, al igual que por las dificultades en los procesos de constitución de servidumbres.

(Propio - eventos gremiales) Adicionalmente, en 2019 tuvimos activa presencia en Colombia Genera (Andi), Congreso Naturgas, Congreso de Servicios Públicos (Andesco), Congreso Empresarial Colombiano (Andi), Conferencia Energética Colombiana (Asociación Colombiana de Ingenieros, Aciem), Congreso del Mercado de Energía Mayorista (Consejo Nacional de Operaciones y Comité Asesor de Comercialización), Muestra Bienal de la Industria Eléctrica (Fise), entre otros.

La Dirección de Regulación, creada en 2019, apoya todos los negocios del GEB, y pone su experiencia para la transferencia de conocimiento y mejores prácticas.

RESULTADOS

- Promovimos la apertura de la discusión sobre la pertinencia de revisar los límites de integración vertical para el sector de gas natural por medio de un estudio en el cual presentamos la problemática, las consecuencias y una propuesta de flexibilización. Durante 2018 y 2019 hicimos exposiciones particulares con entidades del Gobierno y en foros, lo que contribuyó a que la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) aceptara estudiar la propuesta y en diversas ocasiones manifestara su intención de expedir una modificación en 2020.
- Propusimos una reforma regulatoria que permitiera a los agentes generadores de energía eléctrica compartir su infraestructura de conexión al Sistema de Transmisión Nacional (STN). Esto es especialmente importante para el desarrollo oportuno y eficiente de los proyectos de energía renovable no convencional en La Guajira. Para esto, lideramos los análisis técnicos y económicos del caso junto con los generadores interesados. El resultado fue la expedición de la Resolución CREG 200 de 2019.

TGI

- Realizamos estudios específicos a fin de plantear cambios a la metodología de remuneración de transporte de gas natural en Colombia que, por una parte, dinamicen el mercado de gas en el país y aumenten su competitividad y flexibilidad, y, por otra, reduzcan los riesgos de subremuneración de algunos de los activos de la filial. Estas propuestas han sido acogidas positivamente por el sector en general.
- La Presidente del Grupo, Astrid Álvarez, fue nombrada presidente de la Junta Directiva de Andesco.
- Presentamos, ante la CREG y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD), nuestra Arquitectura de Control y esquema de cumplimiento para atender lo establecido en la Resolución CREG 080 de 2019, dirigida a fijar lineamientos sobre el comportamiento de las empresas de energía eléctrica y gas natural con relación a los usuarios, el mercado y otras empresas. La SSPD ha destacado nuestro esquema de cumplimiento como un ejem-

Propusimos la Conexión Compartida de generadores al Sistema de Transmisión para elevar la eficiencia y prevenir impactos de la infraestructura en La Guajira, donde desarrollaremos durante los próximos años parques eólicos y solares.

plo de buenas prácticas.

- Organizamos espacios de diálogo sobre calidad y mejora regulatoria, como el realizado con representantes de la Ocede, entidades del Estado, agremiaciones y agentes del mercado, en el cual compartimos experiencias e identificamos temas claves para apoyar la implementación de metodologías de análisis de impacto normativo en Colombia.

Cálidda

- Logramos ampliar el Plan Quinquenal 2018-2022 original, que fue aprobado en mayo de 2018 para garantizar la masificación del gas natural en el periodo tarifario vigente y para conectar a más usuarios. Para viabilizar la ejecución de las obras correspondientes al Plan Quinquenal aprobado, obtuvimos un ajuste en la Tarifa Única de Distribución acorde con la ampliación mencionada.
- Participamos en la emisión del procedimiento de supervisión del mecanismo de racionamiento de gas natural en casos de emergencia a través de la presentación de comentarios y reuniones con Osinergmin (Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería), con la finalidad de coadyuvar en la aplicación del mecanismo.

Contugas

- Logramos la suscripción de la segunda adenda al contrato de suministro de gas natural, junto con Pluspetrol Perú Corporation S.A. Con esto hubo una disminución de las cantidades de gas natural pactadas inicialmente en el contrato de suministro firmado en 2010 y en la adenda al contrato de suministro firmada en 2012. La gestión anterior permitió dar mayor atención a los clientes del Sistema de Distribución por

Trabajamos, junto con Andesco, en proyectos de ley para agilizar la ejecución de los proyectos de infraestructura de servicios públicos que tienen retrasos por licencia ambiental, consultas previas con las comunidades y dificultades en los procesos de servidumbres.

Red de Ductos.

RETOS

- Durante 2019, el Gobierno nacional convocó una Misión de Transformación Energética en la cual un grupo de expertos analizó y recomendó reformas en la operación y estructura de los sectores eléctricos y de gas natural. Seguiremos participando activamente en las discusiones y aportaremos a la construcción de una hoja de ruta para la implementación de estas recomendaciones.
 - Gestionaremos la aplicación de la nueva metodología de tasa de descuento y metodologías de remuneración de las actividades de transmisión eléctrica y de transporte de gas natural en Colombia.
 - Gestionaremos la modificación de los límites de integración vertical en gas natural.
 - Atenderemos en el proceso de la planta de regasificación de Buenaventura (planta y gasoducto), proyecto en el que TGI tiene especial interés para el crecimiento del negocio.
 - Avanzaremos en la implementación de metodolo-
- gías de análisis de impacto normativo y calidad regulatoria.
 - Ejecutaremos procesos de mejora relacionados con el cumplimiento de las reglas de comportamiento (Resolución CREG 080 de 2019).
 - Analizaremos y ejecutaremos una estrategia de acciones sobre el funcionamiento del Mercado Mayorista de Energía peruano y la participación de los agentes termoeléctricos, así como sobre las eventuales reformas a las reglas del mercado eléctrico y de gas natural en el Perú.
 - Con Contugas, en Perú, trabajaremos en la modificación del Decreto Supremo de Comercialización de GNC y GNL y el Reglamento para la Instalación y Operación de Establecimientos de Venta al Público de GNV, con la finalidad de llevar a cabo el proyecto de movilidad mediante GNL (GNV-L).
 - Apoyaremos a Contugas en la preparación del Plan Quinquenal 2022-2026 y del expediente tarifario correspondiente al 2022-2026.
 - Apoyaremos a Cálidda en las acciones que aseguren el retorno de las inversiones ejecutadas asociadas al periodo final de la concesión.



Impulsamos eventos para conversar sobre las mejores prácticas de la Ocede. En la foto el equipo de regulación el conversatorio sobre mejora y calidad regulatoria en el sector energético realizado en Medellín



Anexos

- xx. Estados Financieros Individuales
- x8. Estados Financieros Consolidados
- x2. Tabla índice GRI
- xx6. Otros anexos

Campamento de los Sueños. Sesquilé
Embalse de Tominé, Cundinamarca



**Estados individuales
de situación financiera**



**Estados consolidados
de situación financiera**



Índice de contenido GRI



Otros anexos

