

Informe ^{de} Sostenibilidad

2021

**Nos transformamos
para mejorar vidas
con energía sostenible
y competitiva**

Resguardo Suratena
Risaralda



TGI
Grupo Energía Bogotá



Contenido

Estación de Compresión de Gas Miraflores
Hato nuevo

Resumen	5
Acerca de este informe	6
• Acerca de este informe	6
• Perfil de la organización	9
Carta de Presidencia	11
Análisis de Materialidad	15
1. Modelo Corporativo	21
• 1.1. Estrategia Corporativa	23
• 1.2. Estrategia de la Sostenibilidad	31
• 1.3. Gobierno Corporativo	35
• 1.4. Ética y transparencia	45
• 1.5. Relacionamento Estratégico y Cumplimiento Regulatorio	51
2. Portafolio Sostenible y Competitivo	57
• 2.1. Excelencia financiera	59
• 2.2. Eficiencia operacional	63
• 2.3. Gestión cadena suministro	73
• 2.4. Servicios con calidad / Gestión de clientes	79
3. Innovación y pensamiento innovador	85
• 3.1. Innovación, desarrollo tecnológico y negocios disruptivos	87
4. Descarbonización y gestión climática	95
• 4.1. Estrategia climática y descarbonización	97
5. Gestión del entorno	109
• 5.1. Relacionamento con comunidades	111
• 5.2. Derechos Humanos e Interculturalidad	121
• 5.3. Desempeño ambiental	131
6. Talento y cultura	135
• 6.1. Gestión del capital humano	137
• 6.2. Cultura de seguridad y salud en el trabajo	153
7. Gestión de riesgos	163
• 7.1. Riesgos estratégicos y emergentes	165
• 7.2. Continuidad del negocio	171
• 7.3. Seguridad de la información	175
Tabla GRI	181
Anexos	207

	Primero la vida	Integridad	Trabajo en equipo con responsabilidad individual	Enfoque a resultados	Empatía
Regulación y gobierno	Gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia corporativa Estrategia de sostenibilidad Junta Directiva y órganos de gobierno 	TGI 2.0	<ul style="list-style-type: none"> 33% de mujeres en la composición de la Junta Directiva 5 de 7 miembros de la Junta Directiva son Independientes 	
	Relacionamiento estratégico y gestión regulatoria	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de grupos de interés Enfoque fiscal Gestión regulatoria 		<ul style="list-style-type: none"> 0 Contribuciones a partidos políticos 	
Eficiencia	Eficiencia operacional	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Gestión Integrado Plan de Mantenimiento Longitud de la infraestructura 	Transportador multimodal	<ul style="list-style-type: none"> Volumen total transportado – 480,4 MPC Cumplimiento plan mantenimiento 98,3% Continuidad del sistema de transporte 99,97% Índice de pérdidas en el transporte de gas 0,505% 	
	Servicios con calidad / Gestión de clientes	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia de Sostenibilidad Diversificación de negocios y servicios Equipo de gestión de clientes 		<ul style="list-style-type: none"> Calidad del servicio – 7,7 	
Expansión	Innovación	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Gestión de Innovación Hojas de ruta para la innovación Hojas de ruta de cultura de innovación y de innovación abierta 	Jugador gasífero internacional	<ul style="list-style-type: none"> USD 317,73 MM en inversión total asociada a I+D 3,79 FTE en posiciones o roles en I+DUSD USD 3,53 MM de impactos esperados en EBITDA 	
	Estrategia climática	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia de Sostenibilidad Política de Sostenibilidad Hoja de Ruta de Descarbonización Alianzas estratégicas 		<ul style="list-style-type: none"> Las emisiones de GEI cerraron en 217.199,93 ton CO2 Se compensaron emisiones por un total de 72.000 ton CO2 eq. El consumo de energía fue de 2.443.061,07 GJ. 	
Transformación	Relacionamiento con comunidades	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia de sostenibilidad Inversión social Programas con participación de la comunidad 		<ul style="list-style-type: none"> Entregamos a la sociedad COP 1.917'354.381 en 3 tipos de contribución. SROI 0,72% 	
	Gestión del cambio	Gestión del capital humano	<ul style="list-style-type: none"> 462 Colaboradores Estrategias de atracción y retención Programas de formación 	Innovación tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> 37.544 horas de formación a empleados 0 Casos de discriminación o acoso

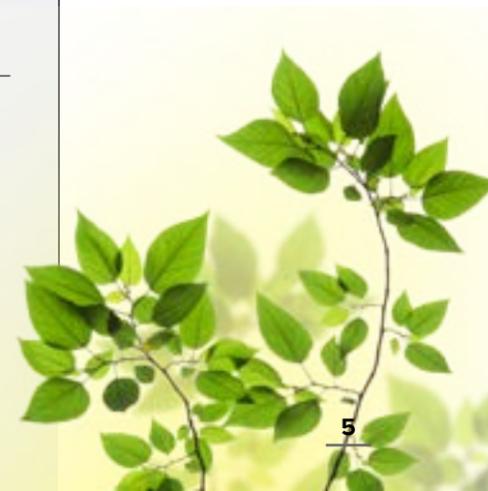
56 % de participación de mercado en el transporte de gas en Colombia
 Valor Económico Generado **\$1.481.519.337.483**

Margen EBITDA **78,2%**
 Utilidad Neta **USD 100,4 MM**

PILARES

ENTRADAS

SALIDAS



Acerca de este informe

102-52)
 Con orgullo podemos decir que hemos publicado anualmente nuestro informe por decimoprimer año consecutivo bajo los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI), estandarizando y dando así visibilidad de nuestra gestión a los grupos de interés.

(102-50)

En línea con nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas a nuestros grupos de interés, presentamos el Informe de sostenibilidad de la Transportadora de Gas Internacional S.A. E.S.P., que incluye información relevante, análisis de impactos, logros, retos y contribuciones en materia económica, social y ambiental. Este informe corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

(102-32)

Nuestro informe ha sido formalmente revisado y aprobado por la presidenta de la compañía, Mónica Contreras Esper, el Comité de Gobierno, Sostenibilidad y Talento Humano de la Junta Directiva y la Junta Directiva.

En esta edición presentamos los resultados de un nuevo análisis exhaustivo de materialidad para 2021, los cuales buscamos reflejar en la estructura definida en los diferentes capítulos de este documento, junto con los cambios respecto a informes anteriores.

(102-48)

(102-49)

En caso de presentarse una modificación de la fórmula o base de cálculo de algún indicador frente a datos reportados en informes anteriores, o cambios o particularidades en la cobertura o en el alcance de dichos indicadores, hemos incluido en cada sección la explicación correspondiente.

(102-45)

Seguimos los lineamientos de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para presentar los estados financieros consolidados, auditados por KPMG, auditor externo; dicha información proviene de fuentes documentales, generadas por las diferentes áreas de la organización, en el marco de procesos enmarcados en nuestros sistemas de gestión, los cuales son objeto de auditorías internas y externas periódicas, durante el año.



Centro Operacional Manizales
 Equipo colaboradores y colaboradoras

Transportadora de Gas Internacional

(102-4)
(102-6)

SOMOS TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL (TGI), UNA ORGANIZACIÓN LÍDER EN EL TRANSPORTE Y PROCESAMIENTO DE HIDROCARBUROS (MIDSTREAM) EN COLOMBIA.

A 2027, buscamos ser una empresa multilatina que le agregará valor a todos los públicos de interés en los países en los que estamos presentes. Formamos parte del

Grupo Energía Bogotá y llegamos a 220 municipios de Colombia, en 18 departamentos, con el transporte de gas natural.

Nos transformamos para mejorar vidas con energía sostenible y competitiva



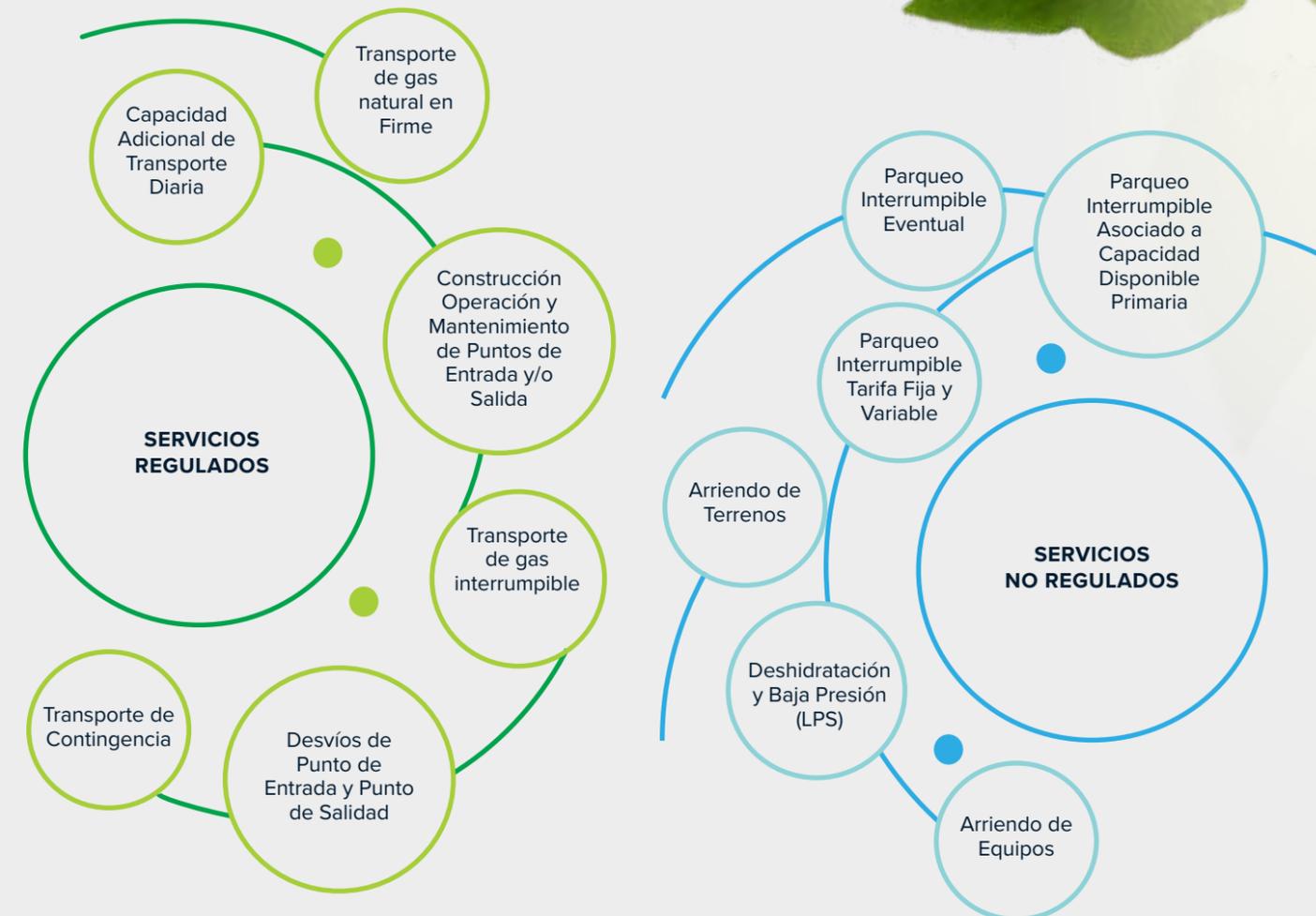
(PROPIO) PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO

En 2021 aumentamos a 55,9 % en la participación de mercado, y así mantuvimos nuestra relevancia como el mayor transportador de gas en Colombia.



(102-2)
(102-6)

NUESTROS SERVICIOS SON:





Carta de Presidencia

En el momento de dibujar lo que sería nuestra estrategia de negocio 2021, retumbó en nuestra cabeza una sola frase que se convirtió en labandera del plan de trabajo para el año: “vamos por más”.

En los últimos años, TGI venía expuesta a una situación económica retadora, fruto de la dinámica del mercado, de la ubicación de los polos de oferta de gas natural y en la declinación de estos. Las anteriores situaciones derivaron en la expiración de contratos en diciembre de 2020 para Ballena-Barrancabermeja, causando una disminución del ~30% de la capacidad contratada y ~20%

de los ingresos. Además de otros retos, como el COVID-19, que representaron un periodo de dificultades económicas para algunos sectores de la economía. El 2021 era nuestro primer año afrontando esta caída, manteniendo la responsabilidad de no afectar la calidad en la prestación del servicio público y garantizar su confiabilidad y continuar generando valor a nuestros accionistas.

Así que en TGI nos propusimos afrontar el desafío, guiados por nuestra bandera de ir por más. Acudimos a nuestros cinco pilares estratégicos de nuestra estrategia TGI 2.0 para competir en el mercado, que son eficiencia,

expansión, transformación, gestión regulatoria proactiva y la preparación de nuestros colaboradores en cambio y capacidades, para lograr lo mejor posible en el corto plazo y una transformación de negocio para responder a los constantes retos y la nueva dinámica del sector.

Si bien sabíamos que el resultado no sería superior al del 2020, nuestro enfoque a resultados nos llevó a lograr que éste estuviera por encima del estimado en ~3 puntos porcentuales, tanto en ingresos como en EBITDA. Gracias a la activa gestión comercial obtuvimos ingresos adicionales que redujeron el impacto de las dificultades antes mencionadas. Además, con un control exhaustivo del OPEX se alcanzaron eficiencias sustanciales que nos permiten entregar al final del ejercicio un margen EBITDA superior al del año 2020 y una utilidad neta destacada de USD 100,4 MM.

Estos resultados demuestran la necesidad de una transformación profunda que nos asegure nuestra sostenibilidad. Por eso decidimos centrar nuestros esfuerzos en fortalecer los pilares que en 2021 nos dieron tan importantes logros.

Eficiencia. El primer desafío fue movilizar a la organización hacia la búsqueda de iniciativas de eficiencia, tarea en la que cerramos con un portafolio de iniciativas de USD 28,6 MM USD

en las que estamos trabajando con ímpetu desde los diferentes equipos de la organización.

Expansión. Durante 2021 trabajamos con una aproximación de negocio distinta hacia algunas compañías tejiendo alianzas y agendas estratégicas para el sector, entre ellas: Ecopetrol, Shell, ExxonMobil y Hocol, en virtud de la exploración de nuevos campos y regiones.

Regulación. Desde el ámbito regulatorio, en el 2021 el Gobierno Nacional expidió varias resoluciones con impacto directo sobre el negocio. Frente a estas, TGI presentó los respectivos comentarios, en virtud de asegurar un escenario competitivo, e implementó las medidas ordenadas en las mismas. Entre ellas, logramos el reconocimiento del 60% para aquellos activos que cumplieron su vida útil normativa hasta 2021, lo que representa USD 60 MM de ingreso que será reconocido a partir de junio de 2022. De la misma manera y con un trabajo colaborativo, se llevó a cabo la preparación y análisis de información, que nos permiten celebrar el resultado alcanzado frente a las resoluciones CREG 099 y 231 de 2021.

Transformación. Activamos nuestra capacidad de innovación para capturar iniciativas que impacten en mayor EBITDA de los años 2022 en adelante. Algunas

de ellas enfocadas hacia nuevos productos y servicios como Micro LNG e hidrógeno y en general el desarrollo de negocios adyacentes. Además, hemos trabajado en la estructuración y puesta en marcha de iniciativas de digitalización y analítica en la operación y mantenimiento de la infraestructura desarrollando capacidades en los equipos internos para encontrar soluciones que resulten en una transformación digital y mayor eficiencia operacional. Es importante mencionar que esta línea estratégica se desarrollará de manera conjunta con GEB, para traer propuestas que impulsen nuestro crecimiento, más allá de lo logrado en 2021.

Gestión de cambio y capacidades. Finalmente, a través de este pilar que significó adoptar un estilo de liderazgo transformacional, consolidar la cultura requerida y atraer grandes talentos a nuestra organización, aseguramos contar con el equipo correcto para afrontar las adversidades futuras.

Ahora bien, es importante mencionar lo que nos espera para 2022 desde tres focos: primero, mantenemos la alineación con la estrategia del GEB, lo que nos garantiza el crecimiento del negocio. En segunda instancia, tenemos nuestra propia estrategia 2027, con la que buscamos generar alianzas con terceros

que nos potencialicen y ayuden a competir con mayor agilidad y efectividad. Tercero, enmarcamos los pilares antes mencionados en la estrategia de sostenibilidad, siendo coherentes con los principios de Pacto Global y asumiento nuestro aporte al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

De esta manera buscamos potenciar el proceso de transformación que vivimos en 2021, a través de las diferentes dimensiones que tiene la sostenibilidad: **social, negocio y ambiental.**

Desde la perspectiva **social**, es relevante señalar que se trasciende nuestro compromiso con las comunidades, pues también abarca la atracción y retención de talento, dentro de TGI y con aliados estratégicos como proveedores y clientes. Esperemos que en un futuro, cuando terminemos de construir esa máquina de cambio con personas capaces y facultadas para enfrentar grandes retos, nuestro equipo de talla mundial también pueda compartirse con el GEB y otras de sus filiales.

Otro logro que queremos compartir, no sólo por los buenos resultados sino por el empeño que toda la organización ha puesto para cumplirlos y la relevancia que tiene para TGI, es el índice

de frecuencia de accidentes, atendiendo nuestro valor de “Primero la vida”.

Dentro de la dimensión de **negocio**, la sostenibilidad se enfoca en pensar cómo podemos sacar provecho de lo recorrido para entender el panorama del gas hacia futuro, teniendo en cuenta el propósito de descarbonizar la economía. Es un parte de tranquilidad saber que, como gas, nuestra presencia en la transición energética es fundamental y está garantizada al menos hasta 2040.

En relación con la dimensión **ambiental**, es motivo de orgullo resaltar el resultado del año 2021 frente a la meta de disminución de emisiones, superada en 20 puntos, es decir una reducción del 8% de las emisiones respecto a la línea base 2019.

Igualmente, alcanzamos el segundo lugar en la industria a nivel mundial en el Dow Jones Sustainability Index, ingresando al anuario anuario de sostenibilidad de S&P Global, al haber incrementado 10 puntos en la medición del DJSI, frente al año anterior, y cumplir más del 90% del plan de acción elaborado.

Como verán, nuestra tarea este año debe garantizar el cumplimiento sostenible de todo lo alcanzado y seguir creciendo sobre lo ya construido. Es un

desafío muy grande poder seguir avanzando, porque no se trata solamente de ingresar y sostenernos (en el índice de Sostenibilidad Dow Jones de S&P Global), sino continuar generando impactos positivos en el medio ambiente y la sociedad.

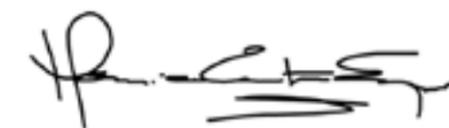
En este sentido, los logros que obtuvimos en materia financiera durante 2021, como USD 28,6 MM en Portafolio de Eficiencias, USD 5 MM de ingresos adicionales al P&G o ahorros de USD 10,9 MM de OPEX, deben robustecerse con la captura de otras iniciativas recurrentes, complementado por supuesto con nuevas eficiencias, proyectos, negocios o iniciativas que sean resultado de nuestra inmensa innovación.

Lo anterior debe además estar alineado con el proceso de transformación cultural que empezó en 2021 y en el que hoy tenemos 128 iniciativas andando, detalladas así: 6 sponsor, 6 líderes de pilar, 63 dueños de iniciativas y 68 colaboradores en Equipos Comando. Además, del Programa de Liderazgo en el que ya hemos realizado 80 sesiones de coaching ejecutivo a 19 líderes de la compañía y 3 intervenciones con equipos comando, resultados que crecerán con el trabajo de 2022. Con ello TGI busca ser una organización cada día más multifuncional, menos jerárquica y con un esquema mucho más colaborativo.

En línea con la transformación cultural y potenciación de nuestro talento, hemos desarrollado el proyecto que se ha denominado a nivel corporativo Synergy (Centro de Servicios Compartidos), que busca desarrollar nuevas capacidades fundamentales de cara a los nuevos procesos soporte para el negocio, que son más robustos y transversales a todo el Grupo.

Finalmente quiero destacar un punto de gran relevancia para nuestra compañía y es la incorporación del 30% de mujeres como parte de nuestra Junta Directiva, un hito que nos permite obtener no solo los mejores talentos de 3 mujeres destacadas en el sector, sino el componente de diversidad e inclusión en nuestras conversaciones y toma de decisiones frente a asuntos estratégicos para el futuro de la compañía. Seguiremos trabajando para lograr una mayor participación de mujeres en nuestra Junta.

De esta manera cuando hablamos de ir por más, entendemos que se trata de un proceso de reaprender y reentrenar, con la visión de mantenernos vigentes y encontrar nuestra sostenibilidad como empresa y como energético.



Mónica Contreras Esper
Presidente de TGI



Análisis de materialidad

EN LÍNEA CON LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE NUESTRA CASA MATRIZ, ESTE AÑO HEMOS ACTUALIZADO EL ANÁLISIS DE LOS TEMAS MATERIALES INVOLUCRANDO A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS EN EL PROCESO. PARA TGI, LA REVISIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES ES UN EJERCICIO QUE REALIZAMOS DE MANERA PERIÓDICA, PUES SE CONFIGURA COMO UNA OPORTUNIDAD PARA IDENTIFICAR LOS ASUNTOS QUE ENMARCAN LA GESTIÓN EN CUESTIONES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO (ASG).

Este proceso nos proporciona insumos para entender cómo adaptarnos a los cambios en el entorno, las dinámicas del mercado y las expectativas de los grupos de interés; así mismo, nos permite alinear nuestra estrategia de sostenibilidad con los retos, oportunidades e impactos que se presentan en el sector.

En 2021, hemos elaborado el manual de relacionamiento como parte de nuestra promesa de

valor, establecida en la política de sostenibilidad, para entender y gestionar nuestro entorno. Esto nos ayuda como organización a conocer los asuntos relevantes de los grupos de interés y fortalecer el relacionamiento con estos.

Para este ejercicio nos basamos en las prácticas del *Global Reporting Initiative* (GRI) y la norma *AA1000 Accountability* para el relacionamiento con los grupos de interés.



Estación
de Compresión
de Gas
Curumaní
Colaborador

Relacionamiento con grupos de interés

Fieles a nuestros valores corporativos, en TGI creamos y fortalecemos relaciones que nos permitan crear valor en los diferentes territorios en los que operamos y para nuestros diversos grupos de interés.

En nuestro manual de relacionamiento presentamos los grupos de interés y la forma en la que nos relacionamos con ellos. Esto incluye riesgos, controles e impactos a los que están expuestos, así como la forma en que los gestionamos para desarrollar nuestro propósito superior de **mejorar vidas con energía sostenible y competitiva.**



Comunidad La Guajira

¿CÓMO GARANTIZAMOS UN BUEN RELACIONAMIENTO?

Ejes de relacionamiento



INFORMAR

Documentar al grupo de interés con información objetiva y Balanceada. Entregar más y mejor información sobre lo que somos y hacemos.



FORMAR

Construir conocimiento y fortalecer los procesos de formación, de doble vía



RETROALIMENTAR

Generar espacios de diálogo que permitan retroalimentar la gestión de la Compañía y de los grupos de interés, en la perspectiva del mejoramiento continuo.



POSICIONAR

Posicionar la Compañía, a partir de la presencia institucional en momentos y escenarios clave.

MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO

Canales digitales externos

Redes sociales
Boletines electrónicos
Sitio Web TGI
Boletines de prensa
Publicidad

Canales digitales internos

Cartelera informativa
Boletines de noticias
Videos
Intranet

Otros

Discursos y presentaciones en foros y conferencias
Road shows
Entrevistas o medios

Reuniones y comites

Entrevistas personales, telefónicas o virtuales
Ejercicios de lluvias de ideas.

Espacios formativos

Grupos focales
Seminarios
Talleres de trabajo
Conferencias
Foros
Simposios

Diálogos multistakeholder

(102-42)
(102-44)

Nuestro análisis de materialidad

Para establecer nuestros temas materiales, llevamos a cabo un proceso exhaustivo que involucró la revisión de tendencias, documentación y actores del sector, que permitió identificar los asuntos más relevantes para la gestión sostenible de TGI.

Identificación de temas materiales



1 IDENTIFICACIÓN DE TEMAS MATERIALES

Analizamos marcos de referencia, tales como el *Global Reporting Initiative* (GRI) y los Dow Jones Sustainability Indexes; identificamos tendencias de empresas referentes en el sector y revisamos información estratégica de la empresa; este ejercicio permitió obtener un mapeo del universo de temas materiales.



2 IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

Por medio de taller realizado con diferentes áreas de la empresa, actualizamos el listado de nuestros grupos de interés, considerando el contexto actual de la Organización, y realizamos un ejercicio de priorización considerando atributos como dependencia e influencia.



3 EJECUCIÓN DE DIÁLOGOS CON GRUPOS DE INTERÉS

Desarrollamos diferentes diálogos con los grupos de interés, por medio de los cuales identificamos los asuntos y expectativas claves que permiten alinear los esfuerzos en el marco de la sostenibilidad.

En total ejecutamos:
11 entrevistas
251 encuestas
2 talleres



4 PRIORIZACIÓN DE TEMAS MATERIALES

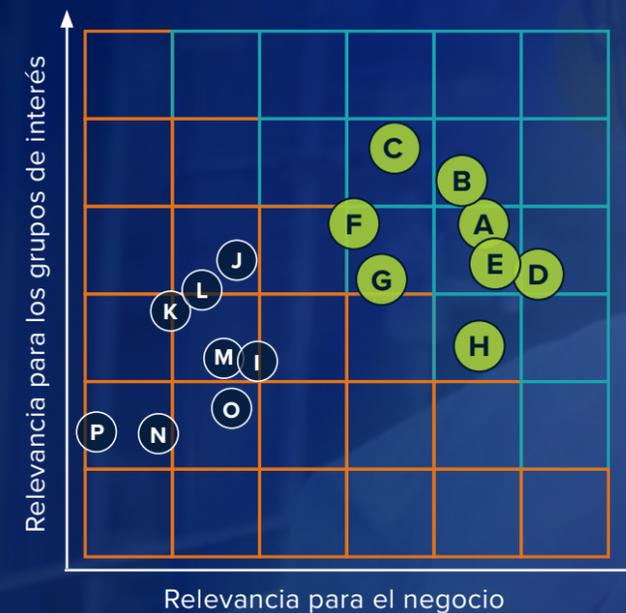
Revisamos los asuntos materiales identificados y realizamos un proceso de análisis para cada asunto de relevancia para el negocio y la relevancia para los grupos de interés, por medio de la ponderación de las variables definidas, arrojando como resultado la priorización de los asuntos materiales de interés.



5 VALIDACIÓN ANTE COMITÉS

El resultado fue presentado al Comité de Desarrollo Sostenible, que agregó insumos adicionales para un análisis adicional. Finalmente, la materialidad fue validada por la alta dirección y el Comité de Gobierno y Sostenibilidad de la Junta Directiva.

MATRIZ DE MATERIALIDAD



Temas materiales

- A. Eficiencia operacional
- B. Relacionamiento estratégico y gestión regulatoria
- C. Innovación
- D. Gobierno corporativo
- E. Estrategia climática
- F. Relacionamiento con comunidades
- G. Gestión del capital humano
- H. Servicios con calidad / gestión de clientes

Temas de gestión eficiente

- I. Gestión ambiental y cumplimiento
- J. Gestión integral de riesgos
- K. Ética y cumplimiento
- L. Gestión de la cadena de abastecimiento
- M. Transformación de territorios
- N. Derechos humanos
- O. Cultura de seguridad y salud en el trabajo
- P. Biodiversidad

Modelo Corporativo

Diversidad: la clave para la transformación

Gobierno Corporativo

LA TRANSFORMACIÓN REQUIERE NUEVAS IDEAS, DIFERENTES PERSPECTIVAS Y VALENTÍA PARA ASUMIR EL CAMBIO. INCORPORAR LA DIVERSIDAD A CADA PROCESO EN TGI NOS HA PERMITIDO OBTENER RESULTADOS EXTRAORDINARIOS, ESPECIALMENTE CUANDO LAS NECESIDADES DEL SECTOR AL QUE PERTENECEMOS ESTÁN ENFOCADAS HACIA EL DESARROLLO DE NUEVOS NEGOCIOS Y LA REINVENCIÓN DE LAS OPERACIONES.

La diversidad en nuestra organización se ve reflejada en equipos de trabajo con distintas profesiones, edades, experiencias y conocimientos, orígenes, creencias, perspectivas y visiones sobre el mundo que han enriquecido la proyección de objetivos y soluciones para el negocio. Y aunque lo logrado hasta el momento ha sido un gran avance en nuestro camino al liderazgo en la industria, nuestra ambición por ser cada vez más diversos y acoger ideas diferentes no termina ahí:

Desde 2021 decidimos que nuestra Junta Directiva deberá contar, en adelante, con mínimo tres mujeres dentro del equipo de siete miembros, establecidos por estatutos. Esta premisa la reafirma Tatyana Orozco, una de nuestras tres mujeres miembros de la Junta Directiva: “La diversidad es más importante que el tema de género. Este concepto lo entendemos desde la diversidad en formas de pensar, en experiencias. Evidentemente, el género es un gran punto de partida, pero la evolución de las políticas de diversidad trasciende a otros aspectos”.

La incorporación de Tatyana y sus compañeras mujeres a la Junta, ha traído una visión técnica integral y equilibrada a las discusiones estratégicas acerca del negocio. “Las conversaciones en las sesiones de Junta Directiva de hoy son muy diferentes a las conversaciones de antes. Además, el papel de nuestra presidente como líder en TGI manda una señal inequívoca de lo que se ha logrado. El género agrega diversidad, pero tener

perspectivas diferentes es lo que agrega valor a la organización”, comenta Héctor José Fajardo, uno de los miembros de la Junta Directiva.

Lo que más nos enorgullece es que el papel de estas tres mujeres en nuestro máximo órgano de gobierno no se limita a los aportes respecto al negocio, sino el valor que tiene, para un sector por tradición protagonizado por hombres, el hecho de que las mujeres puedan ver en él una oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

“En TGI estamos haciendo esa contribución (...), es la posibilidad de ser un ejemplo para muchas otras jóvenes que hoy en día se acercan a la vida profesional con dudas de si ser mujeres les va a crear dificultades para su desarrollo profesional”, apunta orgulloso José Fernando Montoya, otro miembro de la Junta Directiva.

Y aunque los logros en temas de diversidad han sido de gran impacto para nuestro negocio, somos conscientes de que el reto continúa para el sector y para nosotros, tal como lo expone Tatyana: “La Junta Directiva debe dar la discusión, de cómo podemos hacer para, en el largo plazo, incorporar a más personas que puedan seguir aportando a la diversidad. Esto puede implicar formar talentos en un sector en el que tradicionalmente no se ha tenido en cuenta a las mujeres, y seguir siendo fuente de transformación de estereotipos en la educación superior relacionada con la industria”.

Estrategia Corporativa

Nuestra estrategia

EN 2021 AVANZAMOS EN LA ESTRATEGIA DEFINIDA POR LA COMPAÑÍA, EN UN HORIZONTE 2020-2027, EN LA CUAL SE DEFINE LA HOJA DE RUTA DE TGI 2.0.

Esto se ha traducido en la consolidación del proceso de transformación organizacional basado en cinco pilares estratégicos, que han permitido enfocar nuestras capacidades para proteger, mantener y mejorar la sostenibilidad de la compañía y los resultados financieros para nuestros accionistas.

Es así como frente a los desafíos del sector a corto plazo buscamos ser más eficientes en nuestras operaciones, a través de la reducción de costos, el mejoramiento de la competitividad y la maximización de las oportunidades en el transporte

de gas, actuando sobre la oferta y la demanda. Esto también apoyado por la innovación para avanzar hacia la transformación digital en la operación y el desarrollo de nuevos negocios.

La transformación en TGI ha sido el elemento cohesionador más relevante para consolidar la cultura de la organización, en la que nuestro equipo de colaboradores ha sido el habilitante para el cumplimiento de nuestros objetivos, haciendo frente a los cambios en el contexto nacional, que nos retan a generar nuevas oportunidades para el negocio.



Estación de Compresión de Gas Jagua del Pilar. Colaboradores

Cinco pilares fundamentales que **enmarcan nuestra estrategia**, para llegar más allá.



A partir de la Estrategia Corporativa del Grupo Energía Bogotá, nuestro Corporativo, se desprenden los lineamientos de Transformación Operacional y Crecimiento, que, sumados a la estrategia TGI 2.0, permiten visualizar nuestro negocio a 2027 como transportador multimodal y jugador gasífero internacional por medio de la innovación tecnológica, en nuestras operaciones.

Análisis de escenarios

Como parte del proceso de gestión estratégica que desarrollamos durante 2021, emprendimos, de la mano con el Centro Regional de Estudios de Energía (CREE), la construcción y análisis de diferentes escenarios energéticos, lo cual permitió validar la estrategia y considerar, en el contexto actual del sector, nuevas oportunidades donde enfocar los esfuerzos y capacidades.

Las principales conclusiones de este análisis fueron:

- 1** La demanda de gas es robusta y creciente a 2035 en tres escenarios: colapso, intermedio/ vuelta al pasado y transformacional.
- 2** La política de descarbonización es la principal fuerza de cambio: determina el espacio que debe disputar el gas con el carbón, la electricidad o el hidrógeno.
- 3** La competitividad del transporte eléctrico reduce el espacio a los combustibles fósiles, a pesar de la ley de gas combustible.
- 4** El sector menos elástico a la descarbonización es la industria donde el gas natural sigue teniendo un rol relevante, contrario a la generación y al transporte.
- 5** En el escenario colapso, donde el consumo de gas es el más restringido, la cantidad de hidrógeno requerido en 2050 es igual a la cantidad de gas que se consume hoy.
- 6** En los tres escenarios aparece el hidrógeno azul como tránsito al hidrógeno verde, lo cual abre oportunidades de negocio para TGI.
- 7** Las tres variables tienen componentes regulatorios y de innovación que deberían motivar esfuerzos especiales para trabajarlos dentro de la organización.

De igual manera las sendas de desarrollo tecnológico y la disponibilidad de reservas son los principales determinantes de la evolución de las oportunidades futuras de negocio, así:



RESIDENCIAL:

En los escenarios intermedio y transformacional, el mercado residencial crece de manera sostenida; en el escenario colapso cae desde 2040, por la restricción que lleva a sustitución de estufas y calentadores.

INDUSTRIA:

Este mercado se mantiene al máximo posible y solo cae en 2045, en el escenario colapso; en el escenario intermedio no es tan fuerte el crecimiento, debido a que el carbón puede entrar al mercado sin mayores restricciones y le reduce espacio.

GENERACIÓN:

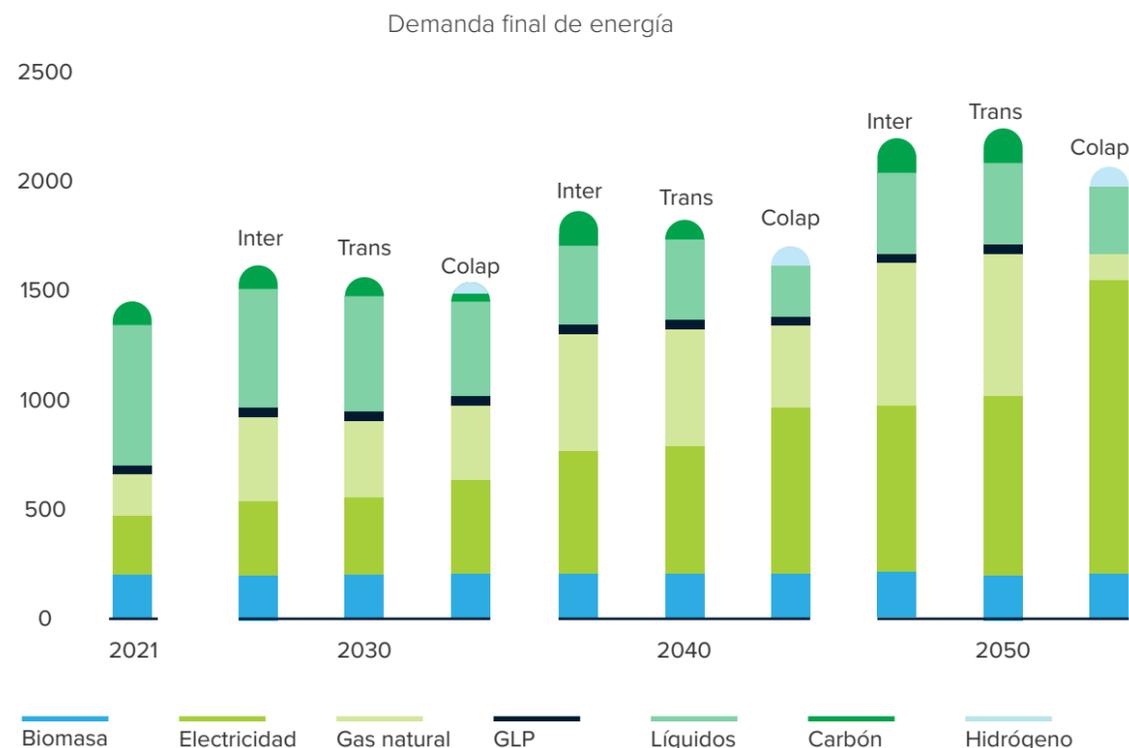
La participación está condicionada por restricciones y costos; en el escenario intermedio crece, mientras que en el transformacional se mantiene estable y en el escenario colapso decrece hasta cero en 2030, por el posicionamiento del hidrógeno y/o baterías disponibles para respaldo.

TRANSPORTE:

Va en aumento hasta al menos 2035, y luego se proyecta una caída importante en función de la restricción y evolución de costos.

Con los resultados de este análisis y el entendimiento de las variables en cada uno de los escenarios, **avanzamos en el camino de identificar habilitadores y definir acciones que nos permitan hacer frente a las oportunidades y desafíos que traen los escenarios**, para así poder avanzar hacia nuevas avenidas de crecimiento para el negocio a corto, mediano y largo plazo.

En todos los escenarios el gas crece al menos el doble a 2040 El gas tiene futuro!



Hitos de TGI 2.0 en 2021

En 2021, los resultados en eficiencia operacional han sido sobresalientes, lo cual nos permitió estructurar eficiencias en OPEX de USD 20MM (USD 11 MM recurrente) y un portafolio de más de 80 iniciativas de eficiencias y 7 iniciativas de optimización. Incorporamos metodologías Lean en operación, mantenimiento y construcción. Así mismo, generamos mayores ingresos a los proyectados por USD 13,6 MM e incrementamos de demanda de 12,6 MPCD.

Respecto a nuestro pilar de regulación, logramos mitigar

impactos en cambio de WACC para el reconocimiento de las inversiones y logramos el aseguramiento en agenda regulatoria 2022 del gobierno de temas relevantes para el negocio como integración vertical y normatividad Micro LNG.

En materia de innovación, logramos consolidar más de 15 iniciativas de digitalización e innovación para lograr a partir de 2023+ incrementar el EBITDA en +USD 5 mm. De igual manera, definimos 5 iniciativas de transición energética: **Paneles Solares Estaciones de Compresión de gas, Autogeneración Centro**

Operacional Cogua, Transporte y Almacenamiento de Hidrogeno, Mezcla Hidrogeno – Gas Natural y Transporte Biogás.

En cuanto a las metas que nos trazamos, cerramos el año superando en 15 pp. los resultados del presupuesto, lo cual nos configura como una compañía más ágil y preparada para los desafíos del futuro.

Nuestros retos futuros

Uno de los principales riesgos que identificamos en TGI a corto plazo es el de la limitación en las reservas de gas decretadas a ocho años en el país, así como los asociados a cambios regulatorios para el negocio de transporte de gas. Esto requiere que asumamos el liderazgo para transformar los desafíos en nuevas oportunidades, no solo para la organización sino para la dinamización del sector.

Nuestra propuesta estratégica seguirá siendo un Proceso de Transformación de negocio que en el corto plazo nos consolida como una compañía eficiente, que

maximiza sus oportunidades en oferta y demanda y está lista para competir por otros negocios de Midstream.

POR ESTO EN 2022 VAMOS POR MÁS TRANSFORMACIÓN

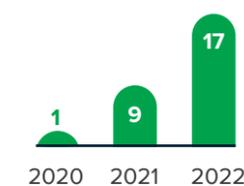
Estamos enfocados en continuar protegiendo los márgenes del negocio actual, a través de la consolidación de eficiencias, principalmente en la operación y mantenimiento y la maduración de Nuevos Negocios de Midstream. Es por esto por lo que desde los pilares estratégicos priorizamos líneas de acción como:



1 PILAR DE EFICIENCIA:

- Lograr la implementación de un portafolio de eficiencias sostenibles y recurrentes
- Implementar con el GEB un Centro de Servicios Compartidos (Synergy) que asumirá las mejores prácticas en los procesos soporte
- Asegurar una estructura financiera eficiente fijando endeudamiento en pesos colombianos.

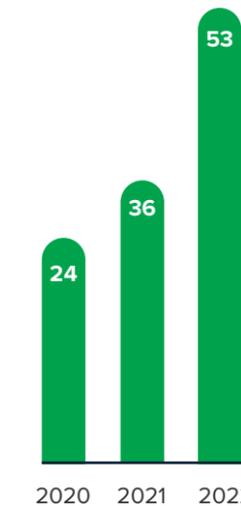
Iniciativas Eficiencias Implementadas USDmm



2 PILAR DE EXPANSIÓN:

- Lograr mayores ingresos hasta por USD 13 mm.
- Asegurar avanzar en el desarrollo de iniciativas y definición de productos comerciales que incentiven el desarrollo de demanda.
- Madurar conexiones necesarias de nuevos campos relevantes y ofrecer servicios de operación y mantenimiento.
- Avanzar con un primer caso de negocio de Micro LNG en Jobo y continuar con la maduración de la planta de Regasificación del Caribe.

Iniciativas Eficiencias Implementadas USDmm



3

PILAR DE TRANSFORMACIÓN

- Desarrollar tres casos de uso en Digitalización en la operación: mantenimiento predictivo compresoras, líneas y rondas Operativas e historización
- Destinar más del 1% de ingresos en inversión en I+D+I para negocios de futuro en la transición energética como investigaciones y alianzas para tecnologías del Hidrógeno y Biogás, así como en líneas de financiación y fondos de inversión para producción, transporte y mezcla de Hidrógeno y proyectos CCUS (Captura, Almacenamiento y Uso de Carbono).

Pilotos Transformación

2 - 5mm

Es importante mencionar que estas líneas de acción estarán soportadas por el pilar de regulación desde el cual se ha priorizado realizar las acciones para mantener las mejores condiciones regulatorias para el negocio actual.

Estas prioridades permitirán tener en 2022 resultados financieros sólidos para el negocio, como se logró demostrar en 2021.

4

PILAR DE CAMBIO Y CAPACIDAD

- Consolidar la estrategia de Transformación Cultural y Fortalecimiento de Estilo de Liderazgo
- Habilitar los equipos de la compañía en las capacidades necesarias para la transformación
- Ser referente en Diversidad e Inclusión

Crecimiento cultural Adhocracia

+1 y + 1,50 puntos

Competencias promedio líderes

4,5

Guidance

Abitda

311.335

Caja

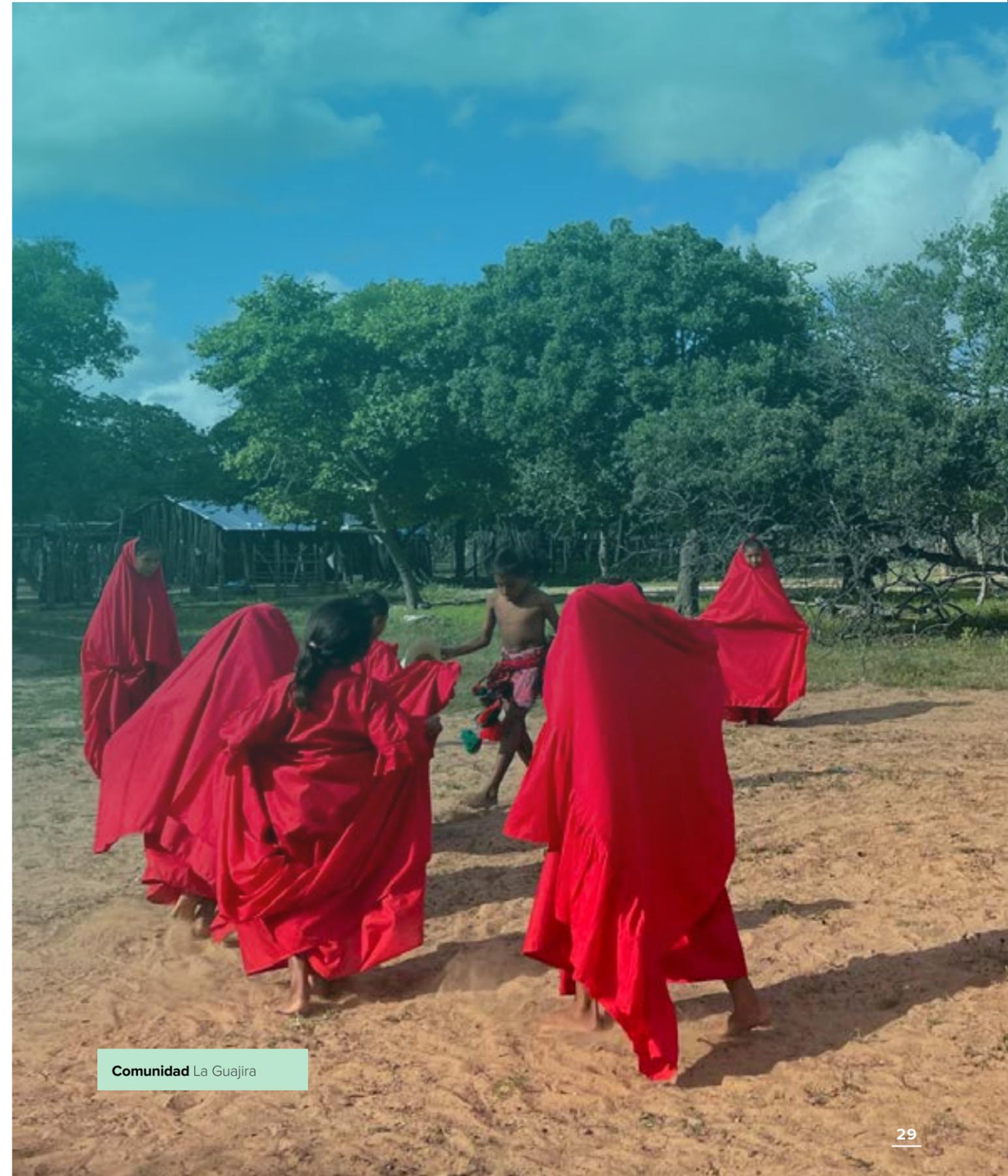
160-180mm

Capex

40-55mm

Apalancamiento bruto

3,6x



Comunidad La Guajira

Estrategia de Sostenibilidad

Mejorar vidas con energía sostenible y competitiva, un propósito compartido

- Modelo y Política de Sostenibilidad 2019**
 Como parte del Grupo Energía Bogotá compartimos su visión de sostenibilidad. Creemos en la habilidad que tenemos para equilibrar la generación de valor para nuestros accionistas, el bienestar de las comunidades y colaboradores, y la minimización del impacto ambiental, por medio del entendimiento y la gestión de nuestro entorno, la innovación y la capacidad de transformar nuestras operaciones.
- Estrategia de Sostenibilidad 2021**
 La Política de Sostenibilidad del Grupo, adoptada y actualizada en 2019, se complementa por medio del Modelo de Sostenibilidad, para orientar nuestra gestión y definir compromisos claros para adelantar las operaciones del negocio con excelencia y generación de valor, en el marco del respeto de los derechos humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la confianza de nuestros grupos de interés.

En el primer semestre de 2021 desarrollamos e implementamos como grupo nuestra Estrategia de Sostenibilidad, la cual recopila, complementa y desarrolla los lineamientos generales de la Política y del Modelo de Sostenibilidad. Para TGI,

esta estrategia es el instrumento que orienta las decisiones y las actuaciones de nuestros empleados, contratistas y proveedores, y permite contribuir al propósito superior y cumplir los compromisos establecidos en la Política de Sostenibilidad.

“Asegurar el crecimiento sostenible del GEB mediante la creación de condiciones de bienestar y prosperidad en los territorios, el relacionamiento transparente y justo con los grupos de interés, contribuyendo a la transición hacia economías energéticamente eficientes y bajas en carbono”.

- Objetivo principal de la Estrategia de Sostenibilidad.

NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

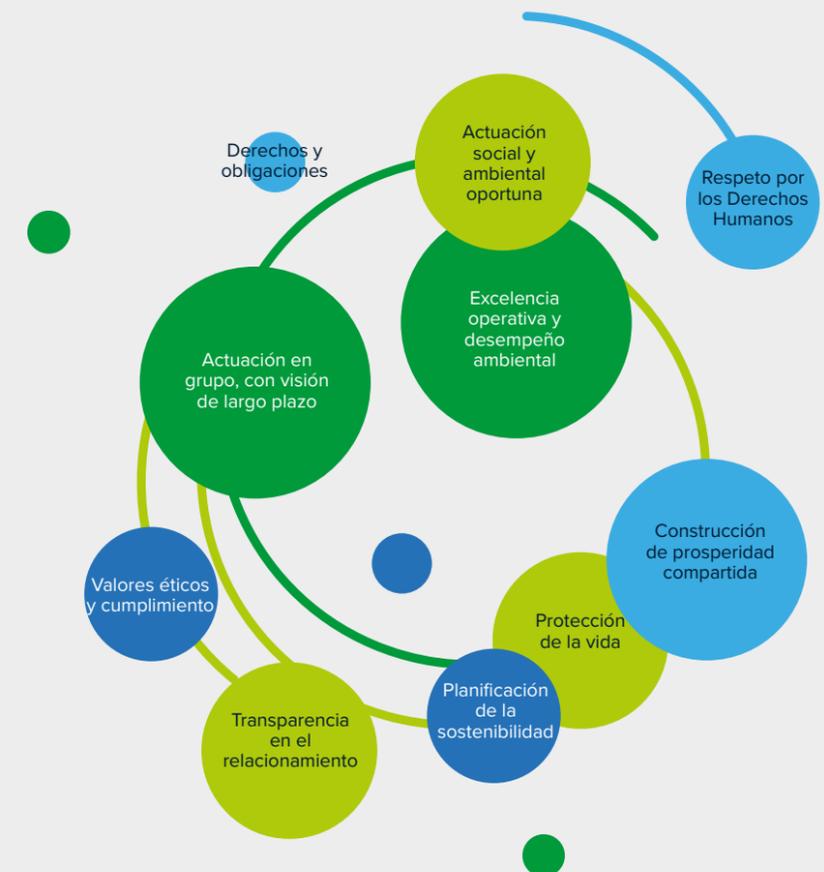
Un propósito compartido

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad se basa en 10 principios y criterios de actuación que deben guiar las decisiones y el comportamiento de los empleados del GEB, de sus filiales y contratistas; así como en siete lineamientos tácticos que indican la manera de alcanzar los objetivos de esta estrategia por medio de la implementación de las diversas acciones del grupo en términos de sostenibilidad.

Estos elementos que componen la Estrategia están alineados con el propósito superior, la visión, la misión, los valores, retos ambientales sociales y de gobierno del Grupo, así como los asuntos materiales de alta relevancia y las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés



- Gobierno corporativo
- Asuntos financieros
- Incentivos económicos
- Innovación
- Desempeño ambiental
- Desempeño social
- Comunicaciones



ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA CON LOS ODS Y LOS TEMAS MATERIALES



Los principios de actuación de nuestra Estrategia de Sostenibilidad están alineados con los Obejetivos de Desarrollo Sostenible priorizados por el Grupo, por lo que el cumplimiento de nuestros objetivos en términos de sostenibilidad contribuye al proceso de los mismos. Sin embargo,

desde TGI aportamos también a algunas metas adicionales por medio de nuestra operación y nuestros compromisos con la sostenibilidad. De igual manera, buscamos integrar nuestra gestión sostenible integrando dichos principios en nuestro ejercicio de materialidad

El despliegue de la estrategia fue uno de los retos más importantes en nuestro Mapa Estratégico Corporativo 2021. Conscientes de la importancia de construir una cultura organizacional que integra los procesos de planificación, implementación y evaluación de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), durante este año enfocamos nuestros esfuerzos en la comunicación, la identificación de los asuntos más relevantes para nuestros grupos de interés y la definición

de planes de acción; esto nos permitió transformarnos de manera efectiva en el marco de la sostenibilidad.

En línea con lo anterior, en 2021 llevamos a cabo la construcción y desarrollo de 141 planes de acción para el cierre de brechas identificadas desde el reporte y consulta, así como la gestión de procesos y estrategias corporativas, de acuerdo con los resultados identificados en la evaluación del DJSI que llevamos a cabo en 2019.

Gracias a todos estos esfuerzos, en 2021 obtuvimos el puntaje más alto en nuestra historia en la evaluación de sostenibilidad corporativa de S&P Global dentro del sector de *Oil & Gas Storage & Transportation*, y fuimos incluidos en el Anuario de Sostenibilidad de S&P Global 22, posicionándonos como la segunda empresa del mundo y la primera en América en esta categoría.

NUESTROS TEMAS MATERIALES

- Nuestros principios de sostenibilidad
- Metas de los ODS impactadas

* La meta 10.1 no está priorizada por el GEB. Sin embargo, contribuimos a ella desde nuestra operación en TGI



ESTRATEGIA CLIMÁTICA

- Actuación social y ambiental oportuna
- Actuación en grupo, con visión de largo plazo
- Planificación de la sostenibilidad
- Experiencia operativa y desempeño ambiental

- 7.2, 7.3
- 9.4
- 12.2, 12.4
- 13.1
- 15.2



EFICIENCIA OPERACIONAL

- Actuación en grupo, con visión de largo plazo
- Excelencia operativa y desempeño ambiental

- 7.3
- 8.1, 8.2, 8.4
- 9.4
- 15.1, 15.3, 15.4, 15.5 y 15.b



INNOVACIÓN

- Excelencia operativa y desempeño ambiental
- Planificación de la sostenibilidad
- Actuación social y ambiental oportuna
- Actuación en grupo, con visión de largo plazo

- 7.2, 7.3
- 9.4, 9.5
- 12.2, 12.4
- 13.1



RELACIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y GESTIÓN REGULATORIA

- Transparencia en el relacionamiento
- Actuación en grupo, con visión de largo plazo
- Derechos y obligaciones
- Valores éticos y cumplimiento

- 16.5



GOBIERNO CORPORATIVO

- Actuación en grupo, con visión de largo plazo
- Respeto por los Derechos Humanos
- Transparencia en el relacionamiento
- Valores éticos y cumplimiento

- 16.5



GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

- Respeto por los Derechos Humanos
- Valores éticos y cumplimiento

- 5.1, 5.5
- 8.2, 8.5, 8.8
- 16.7



RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES

- Actuación social y ambiental oportuna
- Derechos y obligaciones
- Transparencia en el relacionamiento
- Construcción de prosperidad compartida

- 9.1, 9.4
- 11.2



SERVICIOS CON CALIDAD / GESTIÓN DE CLIENTES

- Excelencia operativa y desempeño ambiental
- Transparencia en el relacionamiento

- 8.2

Gobierno corporativo

VALORES

- Integridad

LÍMITE DE IMPACTOS

- Calificadoras de riesgo
- Clientes
- Empleados
- Entidades financieras
- Estado
- Filiales
- Gremios y asociaciones
- Inversionistas y analistas
- Junta Directiva/ Alta dirección
- Medios de comunicación y líderes de opinión
- Socios

ODS PRIORIZADOS



16.6

(103-1)

EN LA BÚSQUDA CONSTANTE DE MEJORAR VIDAS CON ENERGÍA SOSTENIBLE, UN PROPÓSITO QUE COMPARTIMOS CON EL GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ, DURANTE 2021 NOS HEMOS TRANSFORMADO.

Ello ha exigido que la organización no solo se adapte para enfrentar los retos que el sector representa, sino que además adopte una gestión del cambio soportada en el gobierno corporativo, para articular los procesos de la compañía en este contexto.

Entendemos el gobierno corporativo como el apalancador fundamental para el cumplimiento de nuestra estrategia, haciendo el proceso de toma de decisiones cada vez más informado, consciente y ético. Así mismo, nos proporciona lineamientos para tener disponible información relevante sobre nuestra gestión con las comunidades, inversionistas, colaboradores y demás grupos de interés, con el propósito de seguir fortaleciendo un relacionamiento basado en la confianza, la calidad, la trazabilidad y la transparencia.

(103-2)

Hacer parte del GEB nos permite contar con altos estándares de gobierno corporativo, capturar sinergias derivadas de la participación del Grupo en toda la cadena de valor energética y fortalecer nuestro conocimiento y experiencia, generando valor en nuestro actuar.

De la misma manera, mediante instrumentos corporativos, como reglamentos, códigos y lineamientos, en TGI reconocemos y adoptamos un tratamiento respetuoso e igualitario de todos nuestros accionistas.

Nuestra gestión en gobierno corporativo sigue las buenas prácticas de la Superintendencia Financiera de Colombia, los principios de la Organización

para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), para garantizar la transparencia y equidad en la integridad en nuestros procesos. La aplicación de este modelo ha implicado un cambio cultural y una continua transformación dentro de los equipos de trabajo de TGI, bajo el liderazgo de la Vicepresidencia Jurídica y de

Abastecimiento y la Dirección de Asuntos Corporativos.

(103-2)

De esta manera, y como parte del Sistema Integrado de Gestión de TGI para asegurar un proceso eficiente, las acciones de gobierno corporativo son analizadas y evaluadas con detalle y seguimiento, aplicando mecanismos como:



Auditorías internas y del Grupo Energía Bogotá.



Sistema de control interno.



Autoevaluación de la Junta Directiva.



Evaluación semestral, ante el Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Talento Humano, del cumplimiento de las normas de gobierno corporativo adoptadas por TGI.



Liderazgo Femenino

COMPOSICIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO Y SUS COMITÉS

(102-18)
(102-22)



99% Grupo Energía Bogotá S.A. ESP (antes Empresa de Energía de Bogotá S.A. ESP)	145.396.370 Número de acciones
0,004% Otros	6.444 Número de acciones



Nuestra Junta Directiva

La Junta Directiva es nuestro máximo órgano de gobierno, y su rol principal es el de establecer los lineamientos y orientar la gestión de la alta gerencia respecto de la estrategia y operación del negocio, designar al presidente, supervisar su desempeño y velar por la efectiva implementación de los sistemas de gobierno, control e información financiera; siempre enmarcada en las disposiciones legales, estatutarias y del grupo empresarial.

(102-22)

NUESTRA JUNTA DIRECTIVA ESTÁ CONFORMADA ASÍ



ÁLVARO VILLASANTE

No Independiente
(Presidente de la Junta Directiva)
Vicepresidente Gestión de Negocios Grupo Energía Bogotá



ANA FERNANDA MAIGUASHCA

Independiente
Miembro de Junta Directiva del Banco de la República



MARIO MARTIN MEJIA

No Independiente
Director de Finanzas y Abastecimiento Calidad



MÓNICA CHENG

Independiente
Consultora Independiente



HÉCTOR JOSÉ FAJARDO

Independiente Consultor Independiente



TATYANA OROZCO

Independiente
Presidenta Arena del Río



JOSE FERNANDO MONTOYA

Independiente Director externo del centro de Liderazgo y Gestión

(102-23)

El presidente de nuestra Junta Directiva es Álvaro Villasante Losada, quien actualmente se encuentra vinculado al Grupo Energía Bogotá como Vicepresidente de Gestión de Negocios e Innovación, pero no es un ejecutivo de TGI.



Comité de Presidencia TGI

Como presidenta de la empresa para TGI es motivo de orgullo contar con una mujer como Presidenta de la TGI, de manera especial en un sector que tradicionalmente ha sido liderado por hombres. Además, en 2021 se determinó que en adelante el máximo órgano de gobierno debe estar Compuesto, como mínimo, por 3 mujeres.

(PROPIO) DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO



Nuestros comités

(102-18)

AUDITORÍA Y RIESGOS

Se encarga de verificar, con las instancias de control y el Revisor Fiscal de la sociedad, que la administración cumpla con los procedimientos contables, de acuerdo con el marco normativo vigente, el análisis de las recomendaciones del Revisor Fiscal en relación con los estados financieros y la revisión de la Arquitectura de Control de la sociedad. Así mismo, supervisa y evalúa el Sistema de Control Interno de la sociedad, incluyendo el análisis de riesgos, para recomendar y emitir concepto a la Junta Directiva, y cumple las demás funciones que le corresponden conforme a la Ley, los estatutos y este reglamento.

FINANCIERO Y DE INVERSIONES

Se encarga de hacer seguimiento a la gestión financiera de la sociedad, analizar oportunidades de nuevos negocios y realizar la redefinición de inversiones existentes, para hacer recomendaciones especializadas a la Junta Directiva sobre estos asuntos.

OPERATIVO

Se encarga de realizar la planeación, seguimiento y análisis de todos los temas relacionados con aspectos operativos dentro de TGI. Entre los temas comprendidos dentro de la operación de TGI se encuentran: regulación y política energética, asuntos comerciales, gestión de proyectos de construcción de nueva infraestructura y las actividades de operación y mantenimiento de la infraestructura existente.

GOBIERNO CORPORATIVO, SOSTENIBILIDAD Y TALENTO HUMANO

Se encarga de proponer y supervisar el cumplimiento de las medidas de gobierno corporativo y del enfoque de sostenibilidad adoptado en la empresa. Así mismo, este comité tiene por objeto garantizar que la gestión del talento de TGI se enmarque en las políticas corporativas, y que el sistema de compensación permita que la compañía cuente con las personas que requiere para cumplir sus objetivos estratégicos, con miras a implementar las mejores prácticas de desarrollo organizacional y generar valor a la empresa y sus accionistas.

Propuesta: Los comités como órganos asesores, han generado valor a la Junta Directiva, otorgando un mayor nivel de argumentación y exhaustividad a la toma de decisiones.

En nuestra estructura de gobernanza contamos con diversas vicepresidencias, que dentro de sus principales funciones son responsables de definir lineamientos estratégicos para la gestión de los asuntos económicos, sociales y ambientales en TGI. En 2021 se crearon las vicepresidencias de Transformación, Talento Humano y la de Asuntos de Gobierno y Desarrollo Sostenible, y se reestructuró la Vicepresidencia Jurídica, con el fin de darle mayor

relevancia a estos temas. Esto nos permite ser una compañía sostenible en continua búsqueda de la excelencia en la gestión económica, social y ambiental, siendo una de nuestras prioridades el posicionamiento, a través de la gestión de asuntos de gobierno y las relaciones con los diferentes grupos de interés, con el fin de generar alianzas y obtener resultados en el cumplimiento de lineamientos y normatividad aplicable a nuestro negocio.



Comunidad La Guajira

(102-20)
Los cargos de nivel ejecutivo, con responsabilidad en temas económicos, ambientales y sociales:



Nuestros logros más relevantes en 2021

Establecimos una cuota mínima de tres mujeres en la conformación de la Junta Directiva, a través de una reforma de estatutos.

1

Como resultado de la autoevaluación de la Junta Directiva y de sus comités, realizada en 2020, se identificaron oportunidades de mejora que llevaron a que en 2021 la Junta Directiva, en sesión 202, del 28 de abril, aprobara la reconfiguración y nueva estructura, objetivos, funciones e integrantes de los comités asesores de la Junta Directiva. De esta forma, se creó el Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Talento Humano, producto de la unión de los comités conocidos anteriormente como Comité de Gobierno Corporativo y Comité de Compensaciones, el cual asumió las funciones de sostenibilidad y de Sostenibilidad.

2

Los miembros de la Junta que lo requerían realizaron las declaraciones de independencia. Actualmente, cinco de los siete miembros de la Junta son independientes.

3

La política de derechos humanos fue aprobada por la Junta Directiva.

4

Actualizamos los instrumentos de gobierno corporativo: Estatutos, Código de Gobierno Corporativo, Reglamento de la Asamblea de Accionistas, Reglamento de la Junta Directiva, Reglamento del Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Talento Humano y Reglamento del Comité Operativo.

5

Fortalecimos la cultura organizacional en materia de gobierno corporativo y el marco institucional.

Estación de Compresión de Gas Padua



Resguardo Suratena
Risaralda

Nuestros retos en 2022



Durante 2021 tuvimos como gran reto fortalecer las medidas adoptadas en la nueva realidad generada por el COVID-19, realizando virtualmente las sesiones de la Asamblea General de Accionistas, de la Junta Directiva y de los comités, de forma segura y sin inconvenientes.



Los comités específicos, como órganos asesores, han generado valor a la Junta Directiva, a través de una dinámica de apoyo y asesoría que, gracias a la frecuencia e intensidad de las sesiones de trabajo, le ha otorgado profundidad a los debates y un mayor nivel de argumentación y exhaustividad a la toma de decisiones.



En el desarrollo de estas capacitaciones, logramos identificar aspectos que generaban confusión, luego de aclarar dudas y unificar criterios, tomando como referencia las mejores prácticas en gobierno corporativo.



Continuamos con la difusión de la cultura de gobierno corporativo dentro de la organización, a través de un programa de capacitaciones dirigidas, específicamente, a los secretarios de los comités de la administración y de los comités primarios.

Resguardo Suratena
Risaralda

Nuestros propósitos en 2022

1

Continuar con el proceso de fortalecimiento de la cultura organizacional en lo relacionado con el gobierno corporativo, enfocándonos en difundir conocimiento acerca de la aplicación de las políticas corporativas y las funciones desempeñadas por los comités de la administración, entre los colaboradores de TGI.

2

Generar una cultura interna que conozca y valore el gobierno corporativo como una vivencia del día a día, que incide en la toma de decisiones y en la generación de valor para nuestro negocio.

3

Revisar y actualizar los instrumentos de gobierno corporativo de TGI.

4

Verificar cómo se aplican los lineamientos de gobierno corporativo en las áreas de soporte, para asegurarnos de que sea un tema cotidiano de los equipos primarios y demás comités colectivos y de seguimiento.

5

Generar una cultura interna que conozca y valore el gobierno corporativo como una vivencia del día a día, que incide en la toma de decisiones y en la generación de valor para nuestro negocio.

6

Continuar fomentando nuestra cultura de transformación digital, fortaleciendo la seguridad y proporcionando mayor confidencialidad, transparencia y control de la información compartida con la Junta Directiva.

Ética y Transparencia

VALORES

- Primero la vida
- Integridad
- Trabajo en equipo con responsabilidad individual
- Enfoque a resultados
- Empatía

LÍMITE DE IMPACTOS

- Colaboradores
- Clientes
- Junta Directiva
- Entidades gubernamentales y entes de control
- Comunidades y actores del territorio
- Contratistas y proveedores
- Socios y aliados estratégicos
- Consumidores finales
- Medios de comunicación y líderes de opinión

ODS PRIORIZADOS

 <p>6.3, 6.4, 6.6</p>	 <p>12.2, 12.4, 12.5</p>	 <p>15.1, 15.5</p>
---	---	---

EN LA TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL S.A. ESP CONTAMOS CON UN REFERENTE DE ACTUACIÓN CONSTITUIDO POR LAS MEJORES PRÁCTICAS Y LINEAMIENTOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO Y TRANSPARENTE, EL CUAL ESTÁ PRESENTE EN TODAS LAS ACTUACIONES DE LA ORGANIZACIÓN.

Generando confianza en el relacionamiento con los diferentes grupos de interés. Para TGI, actuar en un marco de transparencia e integridad, de acuerdo con los valores corporativos, soporta el cumplimiento de nuestra estrategia corporativa y nos permite llevar a cabo los compromisos con nuestros grupos de interés.

De esta manera, y basados en nuestra Política de Control Interno

y Prevención del Fraude y la Corrupción, **en TGI asumimos el compromiso de “cero tolerancia” frente al fraude, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la corrupción y el soborno.** Así mismo, mediante el Programa de Ética y Cumplimiento, promovemos constantemente una cultura de transparencia que integre los diferentes sistemas de gestión de riesgos.

Componentes del Programa de Ética y Cumplimiento:



De igual forma, en TGI contamos con el Código de Ética, el cual establece y desarrolla los principios de comportamiento y las reglas de actuación de la organización en sus relaciones con sus administradores, colaboradores, clientes y proveedores, y en general con los grupos de interés, así como las actuaciones en los mercados donde se desarrollan nuestros negocios.

Con el propósito de garantizar el cumplimiento de los referentes en ética y transparencia, contamos con la Dirección de Cumplimiento, que vela por la adecuada aplicación del Programa de Ética y Cumplimiento de TGI. Esta, a su vez, reporta al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, y sobre su gestión administrativa, a la Vicepresidencia Jurídica y de Abastecimiento.

(102-16)

Nuestros valores corporativos

En 2021, nuestra casa matriz actualizó los valores corporativos que orientan su actuar y el de sus filiales, y estableció los principios compartidos para un actuar ético y transparente. Estos valores fueron divulgados a toda la organización, a través de los diferentes medios de comunicación, y su apropiación fue reforzada en el taller “Más que valores un estilo de vida”, dirigido a todos los colaboradores de TGI.



Empatía

Este valor nos enseña la importancia de respetar los puntos de vista de todas las personas, sin discriminación y sesgos frente a creencias, raza, pensamientos y otros factores, para de esta manera elevar cada día nuestra humanidad.



Primero la vida

Es el valor más importante, porque nos enseña a cuidarnos a nosotros mismos y a las personas de nuestro entorno, y así garantizar que todos lleguen a casa sanos y salvos al final de la jornada.



Integridad

Nos enseña a trabajar de manera ética, honesta, responsable y transparente, recordando que aunque nadie nos esté viendo, siempre debemos actuar de manera correcta.



Trabajo en equipo con responsabilidad individual

Nos invita a trabajar en colaboración, comunicándonos constantemente y generando confianza. Nos recuerda que todos tenemos una misión específica, que al unirla con la misión de los demás, produce resultados extraordinarios.



Enfoque de resultados

Nos recuerda la importancia de trabajar enfocados para lograr los resultados esperados y así hacer de nuestra empresa una organización sostenible en el tiempo, que cumpla con la sociedad.

Logros más relevantes en 2021

(102-17)

En TGI contamos con un Canal Ético, a través del cual nuestros colaboradores, administradores, proveedores, clientes y demás grupos de interés pueden reportar aquellas situaciones que eventualmente puedan calificarse como presuntos eventos de fraude y/o corrupción o conductas antiéticas en TGI, con el fin de gestionar o conducir los negocios empresariales de forma transparente y sostenible. Así mismo, a través de este canal los grupos de interés pueden formular consultas, con

el fin de resolver dilemas éticos, con la garantía de que el canal es confidencial y se encuentra administrado por un tercero independiente.

(205-3)
(206-1)

En 2021 no registramos casos de corrupción (0); tampoco acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

(205-1)

100%
MIEMBROS
DE GOBIERNO

formados en políticas y procedimientos anticorrupción

91%

COLABORADORES

fueron formados en políticas y procedimientos anticorrupción y el 100% fueron informados

98%

CONTRATISTAS

y el 97% de nuestros clientes fueron informados de las políticas y procedimientos anticorrupción

Manizales

Logros más relevantes en 2021

Obtuvimos el primer lugar en la medición de Buen Gobierno Corporativo, Derechos Humanos, Transparencia, Gestión Antisoborno y Cultura de la Integridad, realizada en 2021 por la Veeduría Distrital.

1 En el marco del Proyecto de Buen Gobierno Corporativo, Transparencia, Derechos Humanos, Gestión Antisoborno y Cultura de la Integridad de las Empresas y otras entidades del Distrito Capital realizado por la Veeduría Distrital, ocupamos entre 21 organizaciones el primer lugar en los resultados generales, así como los bloques temáticos de Derechos Humanos y Gobierno Corporativo.

2 Realizamos la evaluación de Cultura Ética, aplicada por el GEB a todas sus filiales. En ella participó el 98,3 % de los colaboradores.

3 Divulgamos los principales conceptos de Arquitectura de Control y Programa de Ética y Cumplimiento, a través de piezas de comunicaciones, remitidas por correo electrónico y publicadas en la intranet.

4 En el marco de la campaña “La Ética nos Une”, y de la mano con la Gerencia de Auditoría Interna, realizamos un programa de formación a través del taller “Más que valores un estilo de vida”, en el que buscamos fortalecer la apropiación de los valores corporativos y los principales conceptos del Modelo de Arquitectura de Control y Programa de Ética y Cumplimiento.

5 Capacitamos de forma específica a las áreas de Gerencia de Abastecimiento, Dirección de Tierras, Vicepresidencia Financiera y Gerencia de Gestión del Talento, en lavado de activos y financiación del terrorismo (LAFT), áreas con mayor exposición y con controles a cargos.

6 Realizamos las verificaciones en listas de control de los diferentes grupos de interés: colaboradores, proveedores, clientes, titulares de derechos reales, entre otros, en la herramienta World-Check One, con el objetivo de prevenir el lavado de activos y financiación del terrorismo, y realizamos las debidas diligencias en los casos donde se presentaron coincidencias relacionadas con lista OFAC, ONU o delitos fuente de LA/FT.

7 Divulgamos los principales conceptos del Programa de Ética y Cumplimiento en los talleres ambientales “Encuentros con la Naturaleza”, dirigidos a las comunidades de las zonas de influencia de TGI S.A. ESP.

8 Socializamos con clientes y contratistas los conceptos de modelo de arquitectura de control y programa de ética y cumplimiento.

9 Capacitamos a nuestra Junta Directiva a través de la cartilla didáctica del Modelo de Arquitectura de Control y Programa de Ética y Cumplimiento.

10 Actualizamos la matriz de riesgos de cumplimiento aprobada por el Comité de Ética y Cumplimiento, en diciembre de 2021, ajustando algunos controles e incluyendo los riesgos relacionados con lavado de activos y financiación del terrorismo, la Financiación para la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM) y el soborno en actividades transversales de la compañía.

11 Aprobamos, en el Comité de Presidencia, el lineamiento de obsequios y atenciones, el cual tiene por objeto “*Establecer un marco de actuación que otorgue claridad y transparencia tanto a TGI como a sus contrapartes, enmarcados en la legalidad, la ética y la transparencia, teniendo como fundamento nuestros valores corporativos*”.

12 Adoptamos el procedimiento de ejecución de pruebas sustantivas y análisis forenses de datos y gestión de señales de alerta, con el fin de fortalecer los mecanismos de monitoreo.

13 Atendimos el 100 % de los requerimientos de entes de control.

14 Realizamos la auditoría al Programa de Ética y Cumplimiento, a través de la firma Olarte Moure & Asociados, la cual concluyó que se están desarrollando de manera adecuada las actividades establecidas en dicho programa, dando cumplimiento a lo establecido en la normativa local e interna; así mismo, se recomendaron algunas oportunidades de mejora al proceso, las cuales se gestionaron por parte de la Dirección de Cumplimiento de TGI.

15 Gestionamos la adhesión al Código de Ética y Declaración de Conflictos de Intereses del 99,7 % (450/451) de los colaboradores y nueve miembros de la Junta Directiva. Las situaciones reportadas fueron sometidas a consideración de la instancia corporativa correspondiente, la cual emitió las recomendaciones pertinentes para evitar la materialización de los conflictos de intereses.

16 Recibimos durante 2021, en el Canal Ético, 12 reportes de estos; 11 fueron resueltos. Entre los canales utilizados estuvieron la página web, la línea telefónica y el correo electrónico.

Nuestros propósitos en 2022



Continuar fortaleciendo nuestro Programa de Ética y Cumplimiento, incorporando las mejores prácticas nacionales e internacionales, y la confianza en los mecanismos de reporte, para que en los diferentes grupos de interés contribuyan a robustecer la cultura de transparencia e integridad de la compañía.

VALORES

- Enfoque a resultados
- Integridad

LÍMITE DE IMPACTOS

- Entidades gubernamentales
- Gremios y asociaciones
- Inversionistas
- Junta Directiva

ODS PRIORIZADOS



16.5 y 16.6

Relacionamiento estratégico y cumplimiento regulatorio

(103-1)
(103-2)

UNA GESTIÓN RESPONSABLE Y ESTRATÉGICA DE LAS RELACIONES, Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS REGULATORIOS POR PARTE DE TGI, PERMITEN QUE NUESTRAS CONSIDERACIONES, DE CARA A LOS RETOS QUE ENFRENTAMOS EN NUESTRA OPERACIÓN, SEAN CONSIDERADAS A LA HORA DE TOMAR DECISIONES FUNDAMENTALES SOBRE EL SECTOR.

A través de una adecuada gestión en el relacionamiento estratégico y el cumplimiento regulatorio, realizamos la promoción de iniciativas y modificaciones a la regulación, buscando mayores oportunidades tanto para TGI como para el desarrollo del sector de gas natural. En TGI entendemos que el trabajo conjunto con otras organizaciones, como gremios y entidades del Gobierno, es el camino para construir un marco en el que podamos seguir fortaleciéndonos como sector.

Cabe mencionar que prácticamente el **100 % de los ingresos** de TGI provienen del negocio regulado de transporte de gas natural, por lo que la gestión regulatoria es por completo relevante para la compañía. Así, buscamos contribuir al adecuado establecimiento de

los lineamientos de remuneración del servicio, lo cual redunda en la sostenibilidad tanto de TGI como del sector.

Nuestra gestión en el relacionamiento estratégico y el cumplimiento regulatorio es realizada a través de la planeación, a partir de las necesidades que identificamos de TGI, del sector y de la misma agenda establecida por las entidades regulatorias y el Estado.

Esta gestión regulatoria contiene, de manera transversal, los lineamientos definidos por nuestro gobierno corporativo para establecer procesos de mayor transparencia, siendo a su vez monitoreados por los comités primarios de la gerencia y vicepresidencia, comités financieros y comerciales, comité de presidencia y, si se requiere, la Junta Directiva de la compañía.

De esta manera, en 2021 desarrollamos actividades para que la regulación y las políticas del Gobierno colombiano consideren las prácticas tanto de la organización como las del sector en el ámbito internacional, con el propósito de definir un marco normativo que permita el desarrollo del negocio y del mercado mismo.

Algunas de estas actividades se enfocaron en la definición de la reglamentación para la Infraestructura de Regasificación

del Pacífico, comercialización de la capacidad del mercado de transporte, el plan de abastecimiento de gas natural y los mecanismos de remuneración de la actividad.

(415-1)

En 2021 no realizamos ninguna contribución a partidos y/o representantes políticos a nombre de TGI.

Los lineamientos corporativos fijan esta prohibición, contenida en el Código de Ética del GEB y de TGI.



Equipo Centro Operacional
Manizales

Gestión regulatoria relevante para TGI

En 2021 se presentaron algunos hitos relevantes para TGI y en general para el sector gasífero, en materia regulatoria:

Se reconocieron en la metodología tarifaria los diferentes riesgos que enfrenta la actividad de transporte de gas natural, para los activos que cumplen vida útil normativa, los gastos de AOM y las inversiones.

Se establecieron cambios en la metodología para el cobro tarifario del Transporte de Gas Natural con la Resolución CREG 175 de 2021.

Se publicó la hoja de ruta para implementar las recomendaciones dadas por la Misión de Transformación Energética, la cual surgió con el objetivo de generar propuestas de política pública, regulatoria y reforma institucional para fortalecer y modernizar el sector energético, de cara a los desafíos que plantea su desarrollo futuro.

La Resolución CREG 099 de 2021 estableció la remuneración de 71 activos que cumplieron la vida útil normativa (VUN), manteniendo la valoración del perito y reconociendo el 60 % del valor de reposición a nuevo del activo, si se decide seguir operándolo. Lo anterior resulta beneficioso para el sector y para el transportador, pues permite aprovechar la vida útil remanente del activo.

La UPME realizó la declaratoria de los proyectos prioritarios del plan de abastecimiento, incluyendo los proyectos IPAT, donde TGI es incumbente. Este hito declara el inicio del tiempo para reportar la información de los proyectos IPAT a la CREG, lo cual deberá realizarse a más tardar en enero de 2022, con lo que se da comienzo al proceso de valoración de ellos.

La CREG incluyó dentro de su agenda regulatoria para 2022, entre otros temas, la revisión de las reglas de integración vertical, lo que abre la posibilidad para que se eliminen las asimetrías existentes en esa materia.

Mediante la expedición de las resoluciones CREG 004 y 103 de 2021, se estableció una tasa de descuento para la actividad de transporte, con un valor de 10,94 % antes de impuestos aplicable para 2021, superior al valor inicialmente planteado por la CREG para esta actividad.

Nuestros propósitos en 2022

- 1 Continuar fortaleciendo el relacionamiento con agremiaciones y entidades gubernamentales del sector.
- 2 Remitir propuestas y observaciones a las iniciativas regulatorias expedidas por el regulador.
- 3 Realizar seguimiento, análisis y evaluación de impacto general de las iniciativas regulatorias.
- 4 Lograr que la tasa de rentabilidad de las actividades reguladas sea competitiva a nivel regional, manteniendo el interés de los inversionistas en el país y, así mismo, reconocer los riesgos a los que se enfrenta cada actividad.
- 5 Procurar que se adelanten los trámites de vida útil normativa en los términos definidos en la regulación vigente.
- 6 Promover el uso del GNL (Gas Natural Licuado) para el transporte vehicular y el uso industrial.
- 7 Desarrollar el expediente tarifario.
- 8 Impulsar el hidrógeno como fuente energética que se debe desarrollar por parte de la industria.
- 9 Mantener los incentivos a la generación térmica, como respaldo al sector de energía eléctrica e impulsador del gas natural.
- 10 Realizar seguimiento, análisis y evaluación de impacto general de las iniciativas regulatorias.
- 11 Fomentar el desarrollo del proceso de los activos, del plan de abastecimiento.
- 12 Promover la revisión de las reglas de integración vertical, buscando la eliminación de asimetrías entre los agentes.
- 13 Buscar el establecimiento de una metodología adecuada para el periodo tarifario (2026).

Línea troncal
gasoducto
Mariquita - Cali

Nuestras oportunidades en 2022

En nuestro propósito de buscar alternativas que permitan alinear los diferentes actores con objetivos comunes, que promuevan el desarrollo del sector, se nos presentan diversos retos por la multiplicidad de intereses que puedan encontrarse, como la protección de la producción nacional y el incremento tarifario.

Un reto de esta índole, sin embargo, **se configura como una oportunidad para seguir liderando la creación de espacios y diálogos de concertación**, que habiliten condiciones cada vez más favorables para la industria y que propicien un escenario adecuado para el desarrollo del negocio del transporte de gas.

De manera similar, el participar en las discusiones que sean sobre cambios en los límites de integración vertical, nos permite brindar elementos para que el Gobierno nacional corrija las asimetrías existentes en este aspecto, y con ello permita la evolución del mercado y una mejor prestación del servicio.

Durante 2021 se abrió la oportunidad para presentar la información de **los proyectos IPAT**, y que TGI los ejecute, lo que permitirá **el desarrollo de una infraestructura para brindar una mayor confiabilidad y mejorar el abastecimiento de gas combustible.**

Así mismo, la CREG inició la discusión para definir el nuevo esquema tarifario y de funcionamiento de la actividad de transporte, que aplicaría para el periodo que inicia en 2026. **Esto habilita la posibilidad de mejorar el esquema actual, que no permite el desarrollo adecuado de la demanda al usar mecanismos como el de cargos por distancia.** Finalmente, la Resolución CREG 175 de 2021 permite realizar propuestas de agregación de tramos, con el fin de brindar una mejor condición tarifaria para la demanda, así como la generación de transacciones de gas entre los sistemas del interior y de la costa atlántica colombiana.

Sin lugar a dudas, tenemos la oportunidad de posicionar el gas natural como energía de la transición, y en ese mismo sentido, incrementar nuestra influencia y relevancia en la conversación nacional, de cara a las metas que el país tiene en materia de descarbonización, acceso a servicios públicos y todos aquellos que conducen al bienestar y prosperidad de sus ciudadanos, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Portafolio Sostenible y Competitivo

Colaboradores
Planta Deshidratadora
de Ballenas

Seguimos
transformándonos
para avanzar

LA OPERACIÓN EN EL GASODUCTO BALLENA-BARRANCABERMEJA, UN DUCTO DE 771 KM DE LONGITUD, QUE SUPLE DE GAS NATURAL A LA REGIÓN NORTE DEL PAÍS, ES UN CLARO EJEMPLO DE LAS ACCIONES QUE HEMOS EMPRENDIDO PARA RECORRER NUESTRO CAMINO HACIA LA TRANSFORMACIÓN, PARA REDISEÑAR Y OPTIMIZAR NUESTROS PROCESOS Y PARA LLEVAR NUESTRA EFICIENCIA A OTRO NIVEL, DE CARA A LAS NECESIDADES DE LA COMPAÑÍA Y DE NUESTROS CLIENTES.

El gasoducto “Ballena-Barranca”, como se conoce de manera informal, tuvo una disminución en su operación, principalmente por la clausura de algunos contratos asociados al gasoducto.

Desde nuestro Pilar de Eficiencia hemos logrado aprovechar la experiencia de nuestros colaboradores para alcanzar grandes progresos en la optimización de procesos, y la operatividad de “Ballena-Barranca” no iba a ser la excepción. Gilberto Díaz, operador de la Estación La Jagua del Pilar, cuenta cómo fue involucrado en el nuevo reto de eficiencia: “Llevo más de 10 años en TGI, y conozco perfectamente las labores de mantenimiento que hacían terceros; por lo tanto, la transición para empezar a apoyar las tareas no fue un problema”. Este dinámico colaborador, junto con otros siete operadores, fue elegido para hacer parte del nuevo equipo de *‘overhaul’* (revisión y reparación) del gasoducto “Ballena-Barranca”. “Esa no solo ha sido una oportunidad para poner mi granito de arena para la empresa, sino también me ha brindado la posibilidad de conocer nuevos procesos y crecer profesionalmente, además de preparar mis turnos con antelación”.

El equipo está encargado de dar soporte a los diferentes frentes de trabajo del gasoducto, que se realiza con el apoyo de supervisores, gerentes y la Vicepresidencia de Operaciones, para cumplir con el objetivo. Así, trabajando articuladamente, se ha dado cumplimiento al objetivo, por medio de

la elaboración del programa de preservación de unidades compresoras y la asignación de recursos para la compra de elementos y materiales. “Hemos visto un aumento en las capacitaciones por parte de la empresa, y eso nos da más confianza para hacer las actividades”, manifestó Édison Díaz, operador del equipo de *‘overhaul’*.

Los resultados no se han hecho esperar. El equipo de *‘overhaul’* logró ejecutar tareas que nos permiten reducir la contratación de terceros y el pago de horas extras, lo que representó un gran beneficio y ahorro económico para TGI en 2021. En Opex, el equipo ha logrado un ahorro de 1.474 millones de pesos, y 426 millones de pesos en ahorros Capex, para un total de 1.900 millones de pesos. “Todo eso lo hemos logrado, y lo digo con orgullo, a través del valor de trabajo en equipo con responsabilidad individual”, dice Alejandro Díaz, Gerente de Operaciones y líder de la iniciativa.

El equipo no oculta la satisfacción que generan los resultados. “Es muy gratificante, para mí y esos colaboradores, poder observar esas cifras de eficiencia en su labor y cómo termina contribuyendo con los objetivos estratégicos de la organización,” expresa Sergio Saavedra, supervisor de mantenimiento. Así mismo, Édison termina su intervención, y visiblemente emocionado señala: “Uno crece muchísimo, la experiencia es inolvidable, el nivel es altísimo; en verdad me siento muy feliz de hacer parte de este equipo”.



Implementamos iniciativas de eficiencia que permitieron capturar ahorros estructurales y sostenibles por USD 9,5 MM y USD 1,3 MM no recurrentes.

VALORES

- Enfoque a resultados

GRUPOS DE INTERÉS

- Accionistas
- Clientes (remitentes)
- Entidades financieras y calificadoras de riesgo
- Entidades gubernamentales
- Inversionistas
- Junta Directiva
- Socios y aliados estratégicos

ODS PRIORIZADOS



8.1 & 8.2

EN LA TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL NOS PLANTEAMOS EL RETO DE ARTICULAR NUESTRO PROPÓSITO DE “TRANSFORMARNOS PARA MEJORAR VIDAS CON ENERGÍA SOSTENIBLE”, CON NUESTRA MEGA A 2027 DE SER UNA EMPRESA LÍDER DE *MIDSTREAM* EN COLOMBIA, CON PRESENCIA EN AMÉRICA LATINA

Con ese objetivo presente y a pesar de ser un año retador, **en 2021 logramos cerrar con una utilidad neta del 17 %, superior al plan trazado inicialmente.** Desde la definición de nuestra estrategia y sus cuatro pilares, iniciamos un programa de transformación del negocio, el cual habilitó el logro de nuestros objetivos.

Desde la perspectiva financiera y mediante el control riguroso, el uso eficiente de los recursos, la búsqueda de nuevas oportunidades de ingresos y la generación de eficiencias operativas, **nos enfocamos en 2021 en mejorar los márgenes del negocio para beneficio de nuestros accionistas.** Ese enfoque, soportado por el programa de transformación, garantiza de manera estructural la sostenibilidad financiera de la empresa, tanto a corto como a largo plazo, y abre oportunidades para que

TGI desempeñe un rol clave en la transformación energética del país.

Como consecuencia del comportamiento financiero descrito y la reducción de costos operacionales por eficiencias capturadas en el marco del plan de transformación TGI 2.0, logramos cerrar con un margen EBITDA de 78,2 % en 2021, manteniendo el mismo margen que en años anteriores, a pesar de una caída importante en nuestros ingresos, debido al vencimiento de los contratos de Ballena Barranca en diciembre de 2020.

En 2021 también obtuvimos otros ingresos, por USD 5 MM, gracias a la gestión conjunta con GEB del pago de siniestros de años anteriores, y a la disminución del gasto financiero en USD 3,1 millones/año, debido a una negociación de la tasa de interés del crédito intercompañía con el GEB.

Por otro lado, y como una decisión de gestión, declinamos de la participación del Proyecto de la Regasificadora del Pacífico, dados los análisis de riesgos adversos del mismo.

Nuestros indicadores en 2021 muestran el alto compromiso de TGI con la búsqueda de oportunidades para mejorar nuestros resultados desde todas las perspectivas, tanto a corto como a largo plazo.

2011

VALOR ECONÓMICO 2021

VALOR ECONÓMICO GENERADO

1.475.848.850.303

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

1.211.034.706.894

VALOR ECONÓMICO RETENIDO

264.814.143.409

* Valores en pesos colombianos

NUESTRO DESEMPEÑO ECONÓMICO 2021

INGRESOS ANUALES
USD 384,7 MM

OPEX ANUAL
USD 84 MM

UTILIDAD NETA
USD 100,4 MM

MARGEN EBITDA
78,2%

INCREMENTO OTROS INGRESOS
USD 5 MM

DISMINUCIÓN GASTO FINANCIERO
USD 3,1 MM

Nuestros logros más relevantes en 2021

- 1 Generamos ingresos adicionales de USD 15 millones, y así superamos los presupuestados por una activa gestión comercial con clientes en servicios de parqueo, almacenamiento y contratos intradiarios.
- 2 Abrimos espacio a nuevos proyectos y alianzas para ampliar el portafolio de servicios futuros, como Micro LNG, memorandos de entendimiento con Ecopetrol, Shell y Hocol.
- 3 Logramos un Opex de USD 20,3 MM, 19 % menor que en 2020.

- 4 Implementamos iniciativas de eficiencia que permitieron capturar ahorros estructurales y sostenibles por USD 9,5 MM y USD 1,3 MM no recurrentes.
- 5 Avanzamos en el desarrollo de iniciativas de eficiencia por un potencial anualizado de USD 19,4 MM.

Línea troncal gasoducto
Mariquita - Cali

Nuestros propósitos en 2022



Desarrollar nuevas oportunidades e iniciativas de expansión:

- Firma de memorandos de entendimiento (MOU's) con diferentes empresas del sector
- Micro LNG.
- Firma de expresión de interés en la hoja de ruta del hidrógeno con el gobierno nacional colombiano.



Consolidar oportunidades de eficiencia y digitalización de procesos o actividades:

- Proyecto Synergy.
- Digitalización de temas operativos que generarán eficiencias a futuro.

Nuestras oportunidades 2022

1

En 2021 enfrentamos el reto de llevar a todos nuestros colaboradores a identificarse con la estrategia e involucrarse en las diferentes iniciativas de eficiencia y expansión; a movilizar los temas de manera transversal y más ágil. En 2022 continuaremos fortaleciendo estas prácticas.

2

Aunque cerramos 2021 con resultados que superaron los esperados, la Resolución 175, emitida por la Comisión de Regulación de Energía y Gas, impone nuevos retos al negocio, que requerirán seguir altamente enfocados en la búsqueda continua de nuevas oportunidades de negocios e ingresos, así como seguir siendo más eficientes en la operación.

Eficiencia Operacional

VALORES

- Primero la vida
- Integridad
- Enfoque a resultados
- Empatía
- Trabajo en equipo con responsabilidad individual

LÍMITE DE IMPACTOS

- Accionistas
- Clientes (remitentes)
- Comunidades y actores del territorio
- Consumidores finales
- Inversionistas
- Medios de comunicación y líderes de opinión
- Socios y aliados estratégicos

ODS PRIORIZADOS



7.3

9.4

(103-1) LA EFICIENCIA OPERACIONAL NOS PERMITE SOPORTAR LA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO Y ADAPTARNOS A LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE FORMA OPORTUNA, PARA CUMPLIR CON LA PROMESA DE VALOR A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS. ADEMÁS, OPERAR Y DESARROLLAR UNA INFRAESTRUCTURA DE CLASE MUNDIAL EN EFICIENCIA, CONFIABILIDAD, INTEGRIDAD Y SOSTENIBILIDAD, SOLO SERÁ POSIBLE SI TOMAMOS LAS ACCIONES NECESARIAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS Y APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES.

Desde TGI estamos comprometidos en mantener la continuidad del servicio. Para ello, debemos innovar y transformar nuestros procesos operativos para mantener la continuidad operativa. Así mismo, reducir los costos de mantenimientos utilizando las últimas tecnologías en el sector y actualizando los precios unitarios de insumos, nos permite garantizar la satisfacción de nuestros clientes sin incurrir en sobrecostos.

Es este mismo sentido, la eficiencia operativa, a partir del mantenimiento de nuestra infraestructura, puede representar un ahorro financiero que nos permita competir en precio con otras alternativas energéticas del mercado.

Finalmente, desde una perspectiva administrativa, la eficiencia operacional mantiene los costos directos e indirectos de los insumos en constante actualización y permite identificar precios reales que eviten sobrecostos.

Contamos con una infraestructura que comprende alrededor de 4.000 kilómetros de tubería y 200.000 caballos de potencia instalada para el transporte de gas natural a lo largo del país, lo que ha aumentado nuestra capacidad de transporte a 849,4 MPC, capacidad que al ser comparada con la de 2020, representa un incremento del 1,38 %.

INFRAESTRUCTURA Estaciones de Compresión

A ECG Hato Nuevo
5 unidades de compresión:
13.775 HP

B ECG La Jagua del Pilar
4 unidades de compresión:
14.200 HP

C ECG Casacará
7 unidades de compresión:
11.760 HP

D ECG Curumaní
4 unidades de compresión:
14.200 HP

E ECG Norean
5 unidades de compresión:
15.545 HP

F ECG San Alberto
4 unidades de compresión:
14.200 HP

G ECG Barrancabermeja
7 unidades de compresión:
10.560 HP

H ECG Vasconia
5 unidades de compresión:
14.470 HP

I ECG Puente Guillermo
8 unidades de compresión:
20.140 HP

J ECG Miraflores
6 unidades de compresión:
22.055 HP

K ECG Padua
5 unidades de compresión:
8.400 HP

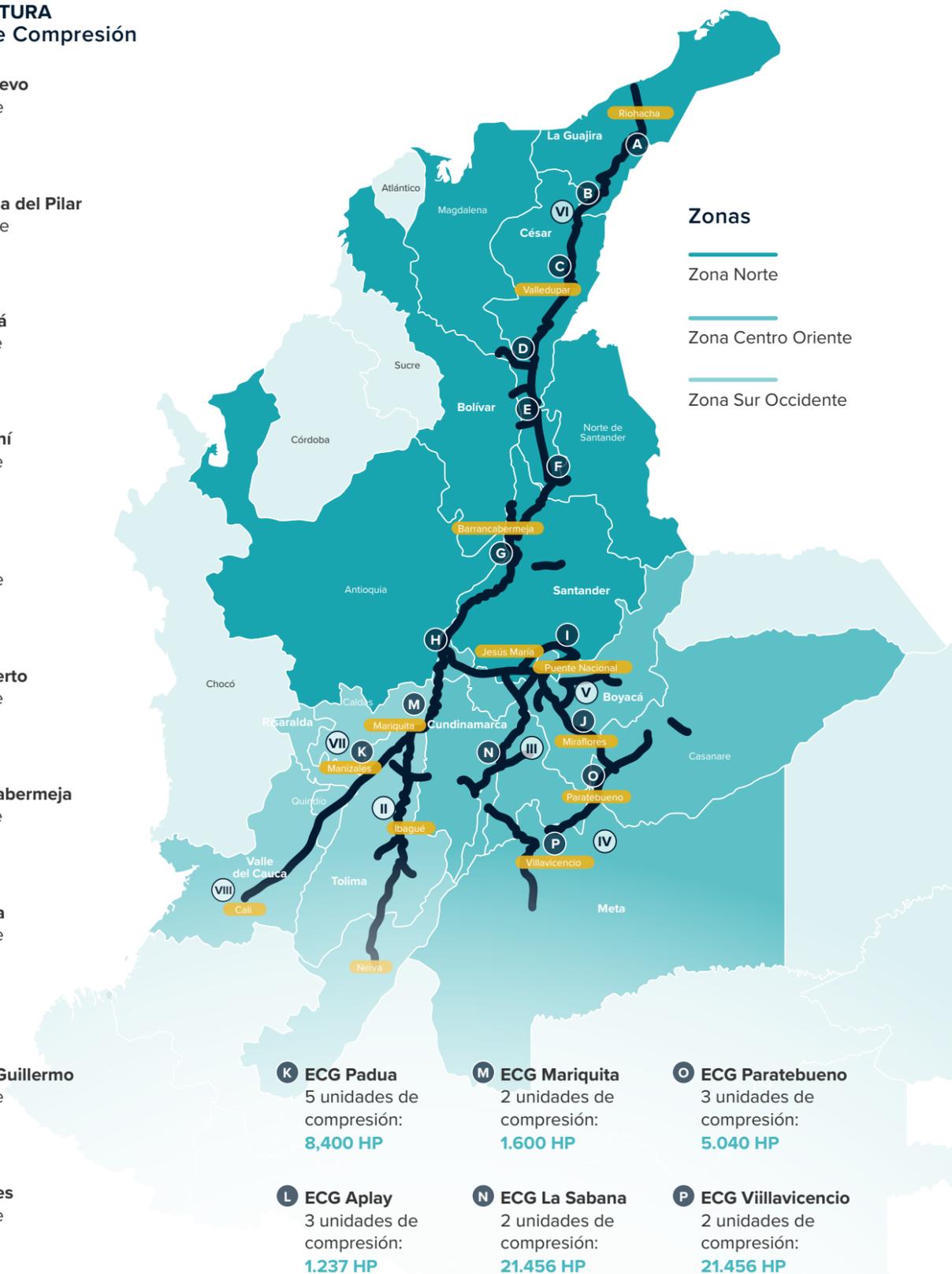
L ECG Aplay
3 unidades de compresión:
1.237 HP

M ECG Mariquita
2 unidades de compresión:
1.600 HP

N ECG La Sabana
2 unidades de compresión:
21.456 HP

O ECG Paratebueno
3 unidades de compresión:
5.040 HP

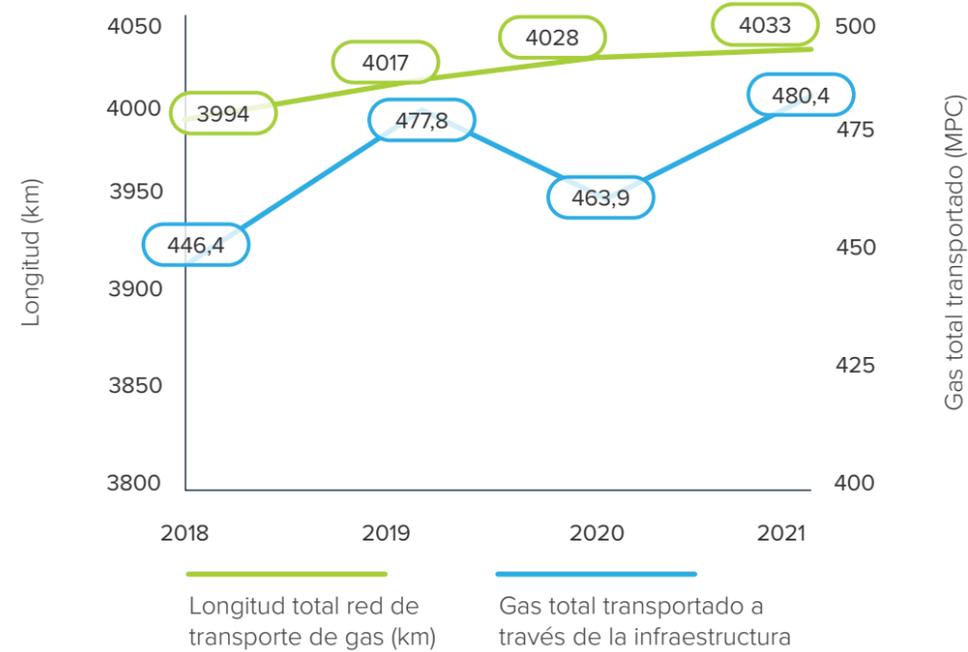
P ECG Villavicencio
2 unidades de compresión:
21.456 HP



Zonas

- Zona Norte
- Zona Centro Oriente
- Zona Sur Occidente

(Propio) Longitud de la infraestructura de transporte (km)
(Propio) Capacidad de transporte



Hemos pasado de tercerizar actividades propias de la operación y mantenimiento, a tener un grupo de colaboradores consolidado, que ha logrado disminuir los tiempos de intervención con ahorros económicos

Uno de nuestros principales retos es el cambio constante en la regulación, ya que para darle cumplimiento y lograr la implementación de nuevas iniciativas se requiere un estudio detallado de dichos cambios, lo que podría retrasar la implementación de nuevos proyectos, relacionados con eficiencia operacional.

(103-2) Alineándose con el Modelo de Maduración y Creación de Valor establecido por el Grupo Energía Bogotá, nos enfocamos en un crecimiento corporativo basado en implementaciones costo-efectivas dentro del pilar de eficiencia, cuyo propósito se enmarca en “impulsar

iniciativas sostenibles de eficiencia operacional, que incrementen nuestra competitividad”. Trabajamos en los frentes de operación, mantenimiento y gestión administrativa, para poner en marcha las diferentes iniciativas que nos llevarán a una mejora en la eficiencia de nuestras operaciones.

Esto no sería posible sin formar y capacitar a nuestros colaboradores. Nuestro Centro de Conocimiento y Experiencia ha desarrollado el Plan de Técnicos Integrales (PTI), a través del cual se pretende nivelar el conocimiento del equipo de técnicos a cargo del mantenimiento de la infraestructura de TGI.

Esquema del Plan de Técnicos Integrales



1
Plan de formación académica



2
Acompañamiento cruzado



3
Ejecución supervisada

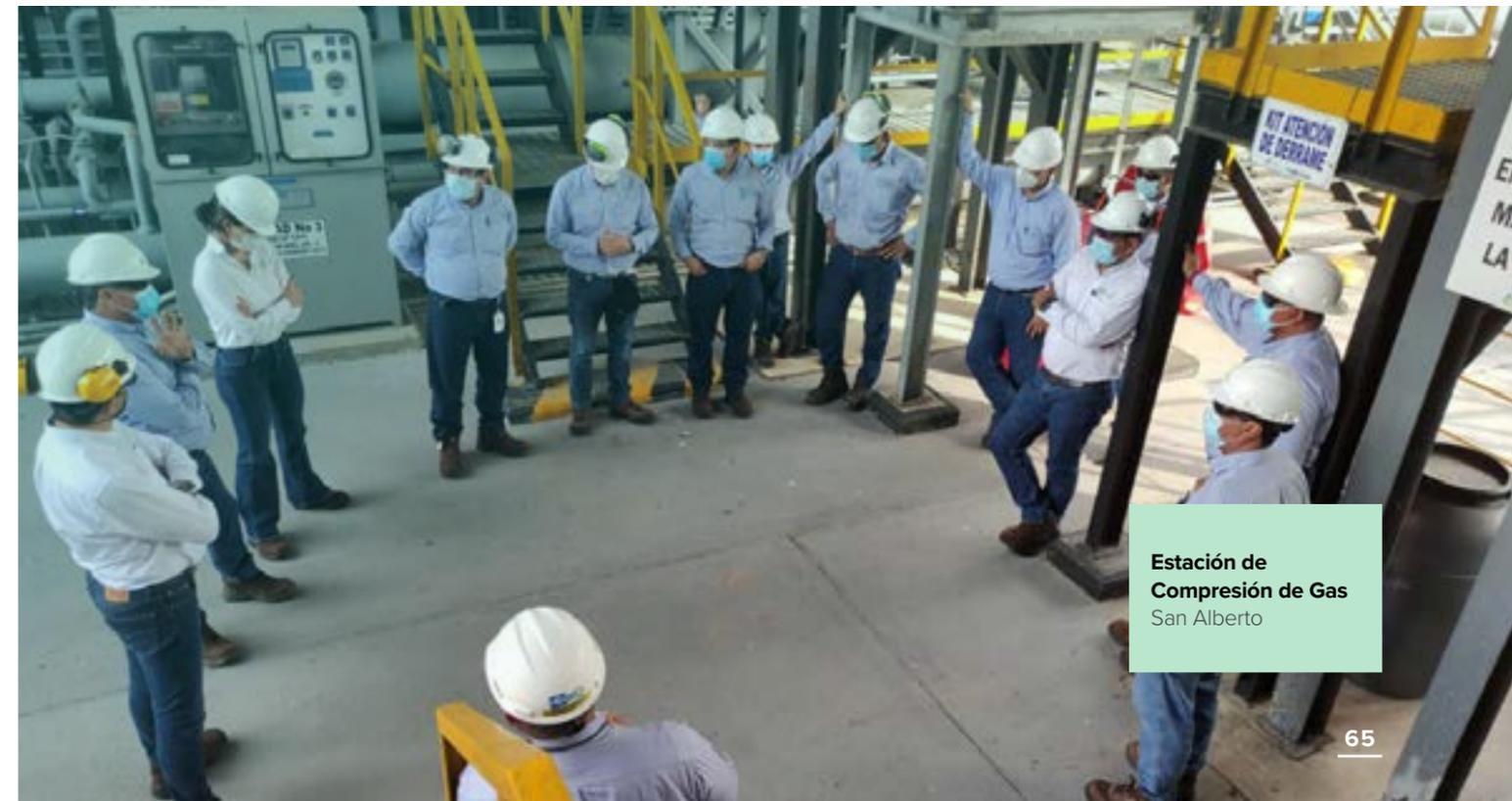
Con la implementación de la metodología LEAN, nuestro personal técnico está en condiciones de identificar tiempos no productivos, y pasar de una perspectiva de mantenimiento preventivo hacia una de mantenimiento predictivo, siempre garantizando la continuidad del servicio.

De conformidad con el Manual de Contratación, el Manual de Gerencia de Interventoría y los lineamientos y directrices del GEB, hacemos una revisión de contratos para proponer ajustes económicos, sin afectar la promesa de valor que tenemos con nuestros aliados.

(103-3)
Todos y cada uno de los proyectos desarrollados cuentan con un análisis técnico-económico ampliamente soportado, a fin de validar su oportunidad

y establecer su priorización frente a otras alternativas de inversión (análisis beneficio-costeo y/o modelo financiero). Eso con el fin de garantizar su eficiencia, representada en ahorros económicos, de tiempo o de emisiones de carbono.

Los avances y resultados se presentan ante las correspondientes instancias del Gobierno Corporativo, y son evaluados a través de auditorías internas y externas del Sistema de Gestión Integrado, con los indicadores corporativos definidos para el seguimiento y monitoreo de la ejecución y cumplimiento de los proyectos.



Estación de Compresión de Gas
San Alberto

Indicadores de eficiencia operacional



EFICIENCIA EN LAS OPERACIONES

(Propio) Costos operacionales por kilómetro de gasoducto

Uno de los grandes objetivos del pilar de eficiencia operacional es la reducción de los costos operativos de nuestra red de transporte. Para 2021 teníamos como meta disminuir los costos operacionales a USD 15,2 millones por kilómetro de gasoducto. Con una ardua labor de nuestro equipo hemos superado la meta propuesta, y alcanzamos un costo de USD 14,5 millones por kilómetro de gasoducto.

Dentro de nuestro Plan de Descarbonización, y en busca de alternativas eficientes para el suministro de energía eléctrica, hemos contemplado la implementación de sistemas de autogeneración con paneles solares en nuestras estaciones de compresión y centros operativos. Para tal efecto, durante 2021 se realizó un análisis de mercado con diferentes contratistas y casos de éxito, para determinar la mejor estrategia de contratación del servicio de energía eléctrica fotovoltaica.

Hemos seleccionado 15 estaciones de compresión y centros operativos, en los cuales tenemos consumos significativos, y que además cuentan con la seguridad necesaria para evitar daños y hurto de los sistemas de generación.

(Propio)
En 2021 logramos ahorros por USD 13,64 millones, gracias a la implementación de iniciativas de **eficiencia** en la operación.



(Propio) Continuidad del sistema de transporte (%)

Uno de los grandes retos que hemos enfrentado a partir de la pandemia, debido a las ausencias de personal, ha sido garantizar la continuidad del servicio. Este año hemos establecido este parámetro como un indicador estratégico, con el fin de analizar cómo nuestra gestión interna afecta la continuidad del servicio. Para 2021 logramos el

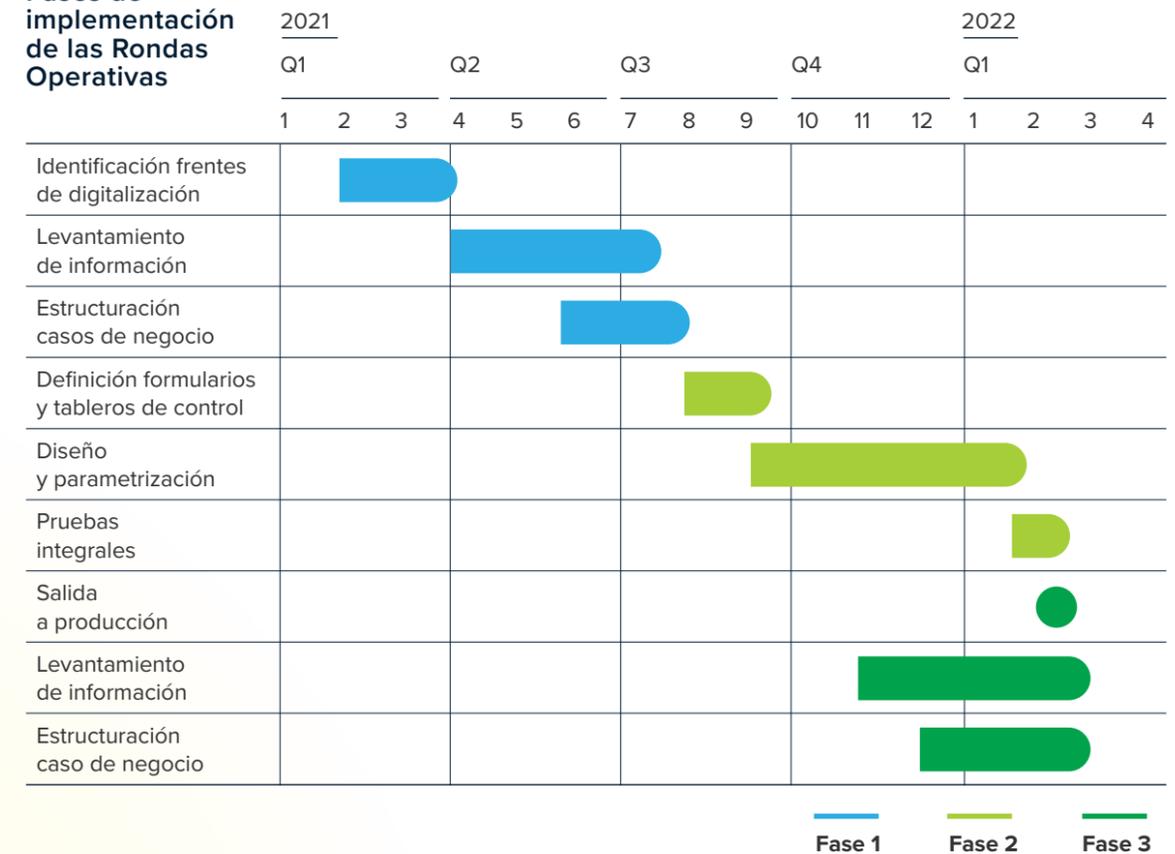
99,97 %,

y así superamos la meta propuesta de **99,96 %**.

EFICIENCIA EN EL MANTENIMIENTO

Hemos pasado de tercerizar actividades propias de la operación y mantenimiento, a tener un grupo de colaboradores consolidado, que ha logrado disminuir los tiempos de intervención con ahorros económicos a través de nuestra iniciativa Rondas de Operación, con la cual esperamos mejorar la confiabilidad de la información a través de reportes y análisis automatizados, para identificar causas de fallas en nuestro sistema operativo.

Fases de implementación de las Rondas Operativas



Además, este año hemos cerrado formalmente el primer ciclo de inspecciones con herramienta inteligente ILI (2016-2021), y se gestionó el inicio del segundo ciclo de inspecciones, el cual comenzará en 2022.

USD 4 millones

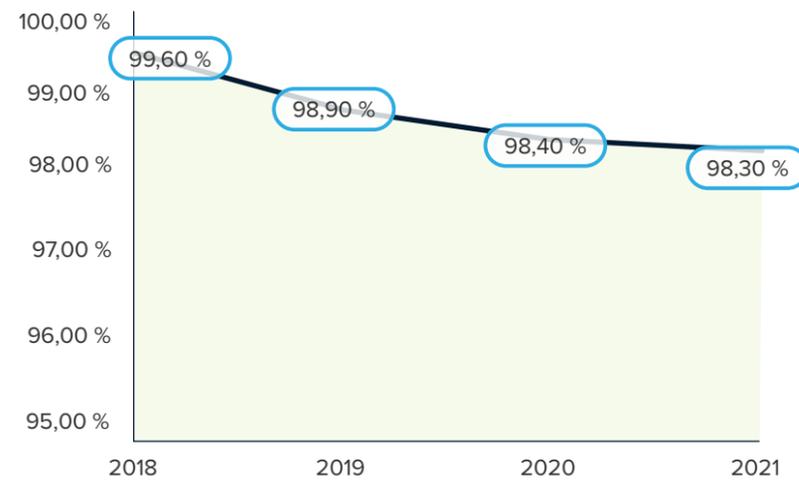
de ahorro en nuestro primer ciclo de corrida inteligente ILI.

La optimización de contratos de supervisión e interventorías logró una eficiencia de

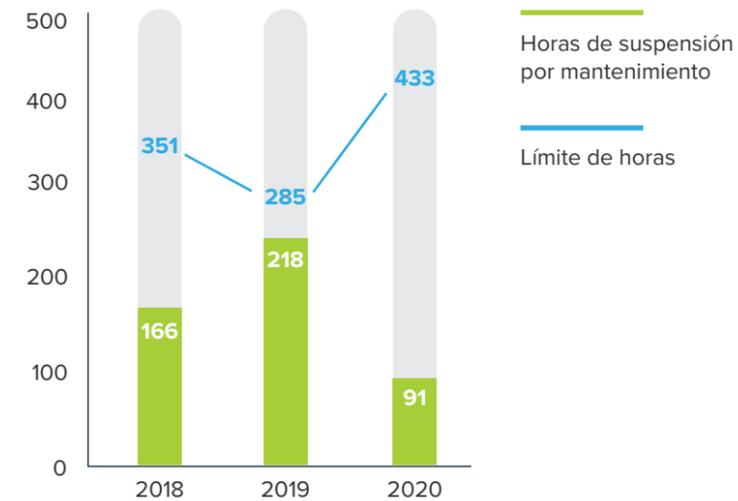
USD 1,13 millones

Datos de ejecución del Plan de Mantenimiento

(Propio) Ejecución del Plan de Mantenimiento

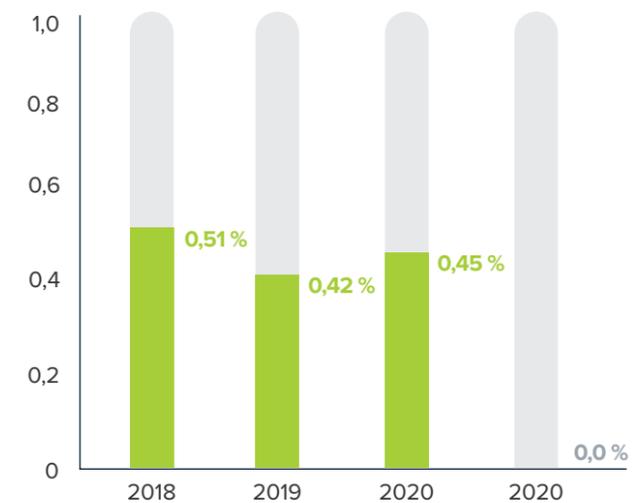


(Propio) Horas de suspensión de contratos por mantenimiento¹



Estamos comprometidos con la reducción de la tercerización de procesos.

(Propio) Índice de pérdidas en transporte de gas



El incremento en las pérdidas, durante 2021, se debió a la incertidumbre de los equipos de medición de los puntos de recibo y de salida de los sistemas de transporte, considerando que se determinan mensualmente. No obstante, las pérdidas se mantuvieron en control estadístico, y se realizaron las labores necesarias para mantener este indicador controlado bajo los lineamientos del sistema de gestión de medición de TGI.



Estación de Compresión de Gas Hato Nuevo

1. Este indicador era complemento del indicador estratégico de impacto en ingresos, el cual para 2021 fue reemplazado por el indicador de continuidad del servicio de transporte de gas natural.

Nuestros logros más relevantes en 2021



No solamente hemos alcanzado reducciones significativas en los costos operativos, sino que también, en dos (2) años de operación en difíciles condiciones a causa del COVID-19, hemos mantenido la continuidad del servicio. El estudio riguroso de nuestras iniciativas ha permitido gestionar los riesgos asociados a la implementación de estas, sin poner en riesgo el suministro de gas a nuestros clientes.

En 2021 asumimos el monitoreo de equipos con personal propio, a través de técnicas de monitoreo basado en condición (CBM). Asimismo, mantuvimos la continuidad operativa del proceso de manera confiable, resguardando la integridad de los activos y de las personas, con ahorros potenciales de COP 1.500 MM.

Nuestros propósitos para 2022

Como parte de nuestra estrategia de descarbonización y en busca de alternativas eficientes de suministro de energía eléctrica, hemos contemplado tener, en las estaciones de compresión y centros operativos, sistemas de autogeneración, con paneles solares que contribuyan a la eficiencia económica y ambiental de nuestra operación. En 2021 realizamos un análisis de mercado con diferentes contratistas y casos de éxito que pudieran determinar la mejor estrategia para la contratación del servicio de energía eléctrica fotovoltaica. Para llevar a cabo esta iniciativa, bajo la modalidad de PPA (Power Purchase Agreement), Acuerdo de Compra de Potencia, en 2022 abriremos un proceso de contratación, donde el precio del kWh será el factor de evaluación. Estimamos que el tiempo de compra, instalación y montaje será de nueve meses.

Estamos comprometidos con la reducción de la tercerización de procesos. Desde el pilar de eficiencia nos enfocaremos en las siguientes iniciativas:

- 1 Fortalecer la implementación de nuevas tecnologías, como SAP4HANNA y metodologías costo-eficientes.
- 2 Optimizar la estrategia de abastecimiento y de técnicas de inspección ILI.
- 3 Optimizar el uso de los recursos internos para reducir contratación con el monitoreo remoto de unidades rectificadoras de protección catódica (URPC).
- 4 Optimizar las tareas de contratación mediante planeación y análisis de precios unitarios.
- 5 Revisar la estrategia general de mantenimiento preventivo y predictivo por familia de equipos.
- 6 Optimizar la ejecución de las tareas internas de mantenimiento, implementando la metodología LEAN.
- 7 Proceder con el apagado de teas e impulsar la autogeneración con energía solar, y así reducir las emisiones de CO2 y contribuir a la reducción de la huella de carbono.

Nuestras oportunidades en 2022

Nuestro principal reto en 2022 será el inicio del nuevo ciclo de inspecciones con herramienta inteligente ILI. Debemos contar con un aliado estratégico y confiable para la realización de las inspecciones, así como con personal idóneo en el análisis de la información y confiabilidad de recomendaciones. Lo anterior nos permitirá cumplir con valoraciones de integridad periódicas, recomendadas por la norma y la regulación vigente.

También continuaremos con el proceso de implementación de las iniciativas de eficiencia operativa, a través de la metodología LEAN, y fortalecer nuestros procesos de capacitación, para recurrir a la tercerización como último recurso.

Queremos dar continuidad a los procesos de reparación de los ductos, con refuerzos no metálicos y rehabilitación de los revestimientos de la infraestructura. Esas acciones nos permiten encaminarnos al aseguramiento de las amenazas de corrosión externa e interna, clima y factores externos.

Esperamos lograr un ahorro de
\$410 344 910
 por año en el **Plan de Descarbonización**, por un periodo de 15 años.

Resguardo Suratena
Risaralda

Gestión de cadena de suministros

- VALORES**
- Transparencia
 - Seguridad de la información
 - Seguridad industrial, ambiental y calidad.
 - Honestidad

- LÍMITE DE IMPACTOS**
- Proveedores y contratistas
 - Clientes
 - Consumidor final
 - Comunidades locales y actores en el territorio

ODS PRIORIZADOS

8.2, 8.8

10.2, 10.4

16,5

LA GESTIÓN DE UN SUMINISTRO RESPONSABLE, SOSTENIBLE Y EFECTIVO NOS HACE MÁS COMPETITIVOS Y NOS PERMITE GENERAR VALOR A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS, MEJORANDO VIDAS CON ENERGÍA SOSTENIBLE.

Nuestro relacionamiento con proveedores y contratistas tiene un impacto directo en la provisión de servicios de *midstream* y la profundización de negocios que impulsen la demanda de gas natural. Lograr una gestión competitiva implica el cumplimiento de nuestras políticas y estrategias en materia de abastecimiento de bienes y servicios.

Hemos adoptado el Modelo de Abastecimiento del Grupo Energía Bogotá, a través del

cual se definen los lineamientos y estándares tanto para la contratación de bienes y servicios como para la gestión del relacionamiento con nuestros proveedores. Con el fin de integrar el modelo a nuestra operación, hemos definido nuestros procedimientos internos: Manual de Contratación, Manual de Gerencia e Interventoría, Política de Tratamiento de Datos Personales, el Manual HSE y Social, y el Instructivo de Evaluación de Desempeño de Proveedores.

Gracias a nuestra gestión eficiente logramos ahorrar **4.721 millones** de pesos en procesos de contratación.

Nuestro Modelo de Abastecimiento, implementado desde 2016



1

PLANEACIÓN

- Identificar necesidades
-
- Identificar Proveedores



2

SELECCIÓN

Implementar Estrategia



3

EJECUCIÓN

Ejecutar Contrato



4

TERMINACIÓN

Cerrar Contrato

NUESTRO PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El Manual de Contratación contiene las normas generales y principios que regulan la adquisición de bienes y servicios mediante contratos. Todos los proveedores y contratistas deben estar inscritos en nuestro registro de proveedores, con el fin de garantizar el cumplimiento

de las disposiciones legales y normativas para proceder con la contratación.

Con el fin de establecer la estrategia que mejor se adapte a las necesidades de la organización, elaboramos un Plan Anual de Contratación y Compras

(PACC), que se usa como herramienta de planeación de suministros. En caso de requerir modificaciones al PACC, el área de abastecimiento se encarga de su trámite y aprobación, para así mantener el control de los gastos planeados de bienes y servicios.

El Manual de Gerencia e Interventoría contiene la normatividad para la regulación y control de contratos de TGI. A través de interventores revisamos los aspectos técnicos, administrativos, financieros, legales, de seguridad y ambientales que se hayan pactado en los contratos o convenios, para garantizar su adecuada ejecución y cumplimiento de nuestras políticas organizacionales, las cuales también cobijan a proveedores y contratistas.

En TGI nos enfocamos en dar continuidad a los procesos de suministros, sin poner en riesgo la operación, la calidad del servicio y la eficiencia financiera de la organización. El área de seguros hace una evaluación de las actividades que se van a ejecutar y/o el servicio prestado, para definir los amparos y valores asegurables, así como vigencias y condiciones de garantías en caso de presentar incumplimientos contractuales.

(204-1)

94,75 %

de nuestros productos y servicios fueron contratados con proveedores locales.

105,3 %

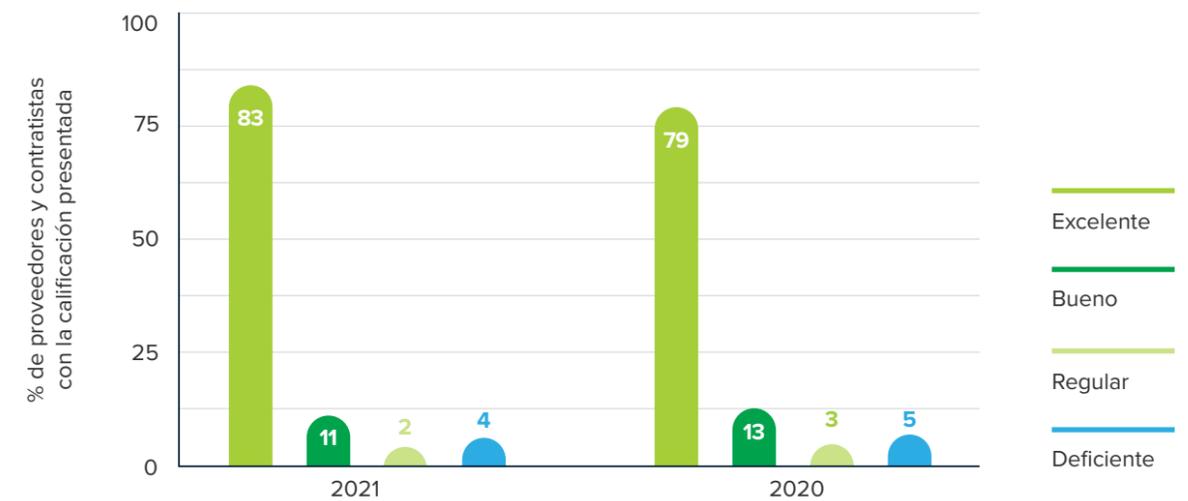
en cumplimiento de los tiempos de contratación.

Los tiempos de contratación corresponden al tiempo de gestión de adquisiciones empleado para la suscripción de un contrato. En 2021 gestionamos 197 contratos por un monto de 188.206 millones de pesos, del cual el 74,92 % correspondió a procesos competitivos.

(PROPIO) EVALUACIÓN DE NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

El proceso de evaluación de proveedores y contratistas no solo es un requisito para contratar nuevamente con estos proveedores, sino que también permite mejorar nuestro relacionamiento con ellos y así identificar oportunidades de mejora. El instructivo de evaluación de proveedores determina las responsabilidades de los interventores en este proceso, e incluye criterios técnicos, administrativos, de calidad, sociales, ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

En 2021 implementamos un formato estándar de elaboración de planes de acción, para contratistas con evaluaciones regulares y deficientes, con el fin de mejorar su calificación, de manera que podamos tener una relación a largo plazo, desarrollando oportunidades de mejora.



Nuestras oportunidades en 2022

1 La creación del Centro de Servicios Compartidos del Grupo Energía Bogotá nos brindará la oportunidad de integrar parte de nuestra Gestión de Abastecimiento, la cual traerá eficiencias económicas en procesos y en tiempos de gestión, y permitirá enfocarnos en obtener mejores resultados en la adquisición de bienes y servicios para el core del negocio.

2 Con el nuevo Manual de Contratación y Control de Ejecución, elaborado por nuestra casa matriz y que entrará en vigencia el 1.º de julio de 2022, tenemos el reto de llevar a cabo su implementación y poder alinearnos con los objetivos de contratación del Grupo Energía Bogotá.

3 Además, continuar con la implementación de la integración de SAP ARIBA (Gestión de Abastecimiento) con SAP S4/HANNA (ERP), con el fin de lograr una mayor eficiencia y control entre todas las fases del modelo: planeación, selección, ejecución y terminación de los contratos.

Nuestros propósitos para 2022

1 Continuar con la implementación de mejores prácticas en abastecimiento durante 2022, para obtener a comienzos de 2023 la recertificación en Excelencia de Abastecimiento, otorgada por el CIPS (Chartered Institute Of Procurement & Supply), con sede en Londres, reconocimiento que acredita a TGI como una empresa que cumple con las mejores prácticas de abastecimiento estratégico a nivel mundial.

2 Lograr un ahorro entre el 3 y el 5 % en los valores de contratación, con respecto a lo presupuestado en el PACC.

Nuestros logros más relevantes en 2021

Gracias a nuestra gestión eficiente logramos ahorrar **4.721 millones de pesos** en procesos de contratación.

Por tercer año consecutivo hemos logrado un porcentaje de adquisiciones locales, respecto al gasto total en compras, superior al 90 %.

Planta
Deshidratadora
de Ballenas

Servicios con calidad

VALORES	<ul style="list-style-type: none"> Integridad Enfoque a resultados 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo con responsabilidad individual
LÍMITE DE IMPACTOS	<ul style="list-style-type: none"> Accionistas Clientes (remitentes) Contratistas y proveedores Entidades gubernamentales 	<ul style="list-style-type: none"> Entidades financieras y calificadoras de riesgo Medios de comunicación y líderes de opinión

ODS PRIORIZADOS

8.2

(103-1) **LOS CLIENTES SON EL CENTRO DE NUESTRA GESTIÓN, TODOS LOS PROCESOS BUSCAN PRESTAR UN SERVICIO DE CALIDAD, ASEGURANDO LA CONFIABILIDAD DE LA INFRAESTRUCTURA, CONTINUIDAD DEL SERVICIO Y LA OPORTUNA RESPUESTA A REQUERIMIENTOS TÉCNICOS Y OPERATIVOS.**

(103-2) TGI dispone de un equipo para la gestión de relaciones contractuales con clientes nuevos y existentes, y para la atención de sus requerimientos. Esa gestión también incluye la exploración de alternativas de nuevos negocios, para ampliar el "share wallet" de cada cliente, proporcionando no solo un ingreso marginal para la compañía, sino también nuevas soluciones a nuestros clientes, adaptándonos a las necesidades y tendencias del mercado.

(103-3) Conocer la percepción de la experiencia de nuestros clientes nos permite establecer acciones para mejorar cada vez más la prestación de los servicios; por ello, anualmente realizamos una encuesta de satisfacción de clientes, que considera, entre otros, criterios de calidad de las personas, manejo de solicitudes y compromiso del servicio.



Estación de Compresión de Gas
Mariquita

Criterios de evaluación de calidad de nuestro servicio



Diversificamos nuestros servicios

Los cambios en la regulación nos han permitido explotar oportunidades en el portafolio de los servicios que ofrecemos actualmente. En 2021 diseñamos nuevos servicios, que han tenido buena acogida por parte del mercado y nos representaron ingresos adicionales por transporte. Además, continuamos desarrollando acuerdos y ampliando el portafolio de servicios en las unidades estratégicas de negocio de industrias, centrales térmicas, servicios *midstream* y movilidad¹.

Nuestros nuevos servicios en 2021:

- Venta de capacidades diarias adicionales a las contratadas.
- Servicios de Transporte Interrumpible.
- Servicios de Transporte de Contingencia.
- Servicio de Parqueo.



¹Más información al respecto en el capítulo Innovación, desarrollo tecnológico y negocios disruptivos.

Mejorando nuestro servicio

Este año hemos puesto en marcha diferentes proyectos, que tienen como objetivo reforzar nuestro compromiso con la mejora continua de la calidad del servicio. Como resultado de ello hemos puesto nuevas herramientas al alcance de los clientes, que aportarán eficiencia en la atención de requerimientos y transaccionalidad, y mejorarán nuestros procesos de comunicación para dar respuesta a los clientes:



Sistema de Información para la gestión de contratos.



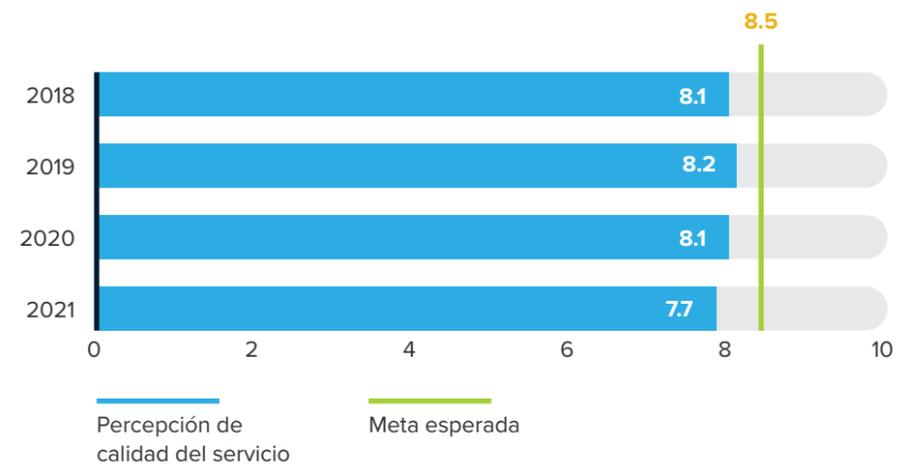
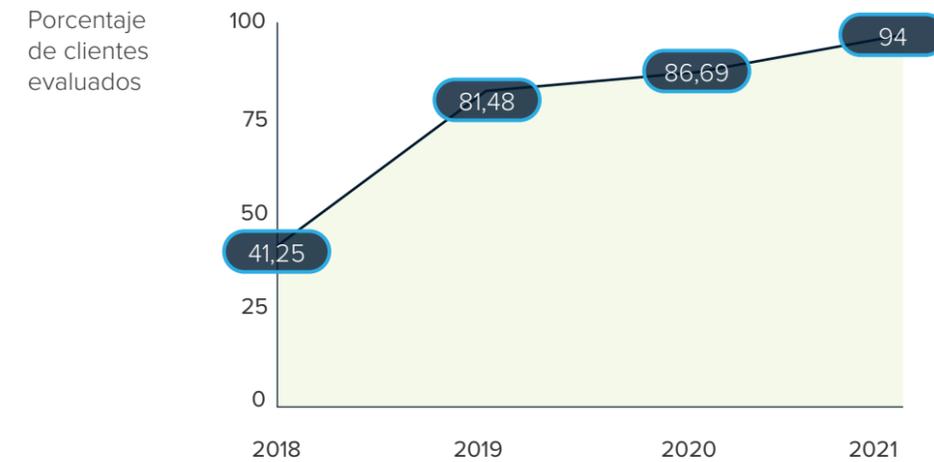
Sistematización de la gestión de garantías asociados a los contratos de transporte.

Queremos seguir manteniendo la continuidad del servicio como un referente y gestionar las externalidades oportunamente, para que nuestros clientes vean en TGI un aliado confiable y comprometido.

Los beneficios de la implementación de proyectos deben reflejarse en la calificación por parte de nuestros clientes. Esa calificación evalúa cuatro frentes en la relación con nuestros clientes:



(Propio) Percepción de calidad del servicio



Nuestra calificación se vio afectada en 2021, debido a controversias con nuestros clientes a causa del paro nacional presentado durante este año. El desempeño nos muestra una calificación destacada (cercana al 8,5) en las áreas operativas, comerciales y financieras; sin embargo, la calificación en resolución de controversias afectó la calificación

general, al obtenerse un puntaje de 6, que dejó nuestro promedio en 7,7. Hemos acordado un plan de acción, el cual se revisará semestralmente, para evaluar la percepción de calidad del servicio de clientes de manera más oportuna y garantizar que los esfuerzos por lograr una mayor cercanía con nuestros clientes se vean reflejados en su satisfacción.

Nuestros logros más relevantes en 2021

- 1 Logramos conciliar algunas diferencias comerciales y jurídicas, para evitar controversias mayores con nuestros clientes.
- 2 Logramos implementar cuatro (4) nuevas líneas de negocio diversificando nuestros servicios, lo que nos permitió aumentar nuestros ingresos.
- 3 Cumplimos de manera eficiente con la demanda del zonal de Neiva.

Manizales – Caldas

Nuestros propósitos en 2022

Queremos alcanzar los niveles de calidad del servicio, establecidos en 8,5, como meta de satisfacción de nuestro indicador de servicio, y por ello hemos diseñado una estrategia específica para mejorar la satisfacción de nuestros clientes, que incluye las siguientes actividades:

- Establecer reuniones mensuales con el área operativa, para hacer seguimiento a los requerimientos del cliente.
- Realizar visitas presenciales con los clientes.
- Definir canales de comunicación para facilitar el proceso de respuesta al cliente.
- Revisar las cargas operacionales del área comercial y rotar a nuestros ejecutivos de cuenta, con el fin de continuar mejorando el relacionamiento con nuestros clientes.
- Llevar a cabo capacitaciones, para fortalecer la cultura de servicio al cliente en las áreas operativas y mejorar el direccionamiento de requerimientos.
- Hacer seguimiento a la satisfacción de nuestros clientes semestralmente, con el fin de evaluar las acciones implementadas y revisar la estrategia de ser necesario.



Mujeres tejedoras
Comunidad La Guajira

Nuestras oportunidades en el 2022

Tras evaluar la retroalimentación de nuestros clientes, hemos identificado las siguientes oportunidades:

● Evaluar y analizar plataformas digitales, que nos permitan apoyar la gestión comercial y de servicio al cliente.

● Fortalecer los canales de comunicación y establecer contacto con nuestros clientes con una mayor frecuencia.

● Acompañar a la Gerencia de Desarrollo de Negocios, para apoyar la interacción con los clientes e identificar nuevos servicios.

● Fortalecer la cultura de servicio en todas las áreas de la organización, para identificar aliados que nos permitan resolver de manera eficiente las posibles controversias con nuestros clientes.

03 Innovación y pensamiento innovador

Pioneros en la
transición energética
y aliados del progreso

Estación de Compresión
de Gas Miraflores
Colaborador

COMOLSA, EMPRESA UBICADA EN EL VALLE DEL CAUCA, DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE EMPAQUES EN PULPA CELULOSA MOLDEADA, DIO UN IMPORTANTE PASO HACIA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA, A TRAVÉS DE UN INCREMENTO ADICIONAL EN SU CONSUMO ACTUAL DE GAS NATURAL EN UNA DE SUS NUEVAS LÍNEAS DE PRODUCCIÓN. SU OBJETIVO, ADEMÁS DE AUMENTAR EL CONSUMO DE GAS NATURAL EN SUS OPERACIONES, ES CONTRIBUIR CON UN AIRE MÁS LIMPIO Y BRINDAR CONFIABILIDAD EN SU OPERACIÓN.

TGI, como transportador de gas natural, y Gases de Occidente (GDO), como distribuidor de zona, somos pioneros en este tipo de iniciativas, y asumimos el reto de incrementar la capacidad de consumo de gas natural en el mercado industrial, por medio del Programa “Incentivos en aportes para demanda industrial a gas natural”. Esa iniciativa, liderada por TGI, busca brindar aportes en dinero al industrial, orientados a apalancar inversiones en conversión de equipos, adecuaciones internas y demás que requiera el industrial para migrar a gas natural.

La iniciativa, como valor agregado, vincula además a los proveedores de tecnologías, genera acuerdos entre los agentes de la cadena del gas natural a largo plazo, nos posiciona como pioneros en la transición energética, la innovación y el progreso de la industria, al poner a disposición de las compañías en Colombia una nueva propuesta de valor para el mercado del gas natural.

De esa manera, Comolsa se suscribió al programa, y se convirtió en el primer cliente industrial en firmar el acuerdo.

“Como parte de este programa, nosotros, *GDO-Comolsa*, nos unimos a esta iniciativa, firmando el 30 de julio de 2021 el primer acuerdo industrial de gas natural, acuerdo que además de incentivar el consumo de gas natural, contribuye con la calidad del aire de nuestras comunidades y disminuye las emisiones de CO₂, que impactan negativamente el ambiente y la salud de nuestro país”.

Guillermo Andrés Cajamarca Mesa, Gerente Comercial Gases de Occidente

La Transportadora de Gas Internacional (TGI S.A. ESP), como parte del Pacto Global de las Naciones Unidas y en el marco de su nueva propuesta de valor y estrategia comercial, busca incentivar la sustitución de combustibles con alto índice de contaminación por gas natural, entre consumidores finales no regulados. Por este motivo, desde TGI seguiremos promoviendo el gas natural en el mercado industrial, la integración y participación de todos los agentes de la cadena y contribuir con las metas de reducción de menores emisiones de CO₂. Nuestros principales retos para el 2022 serán vincular al productor en esta iniciativa y motivar a los usuarios industriales de dar este paso hacia la transición energética y la transformación de sus operaciones.

VALORES

- Trabajo en equipo con responsabilidad individual

- Enfoque a resultados

LÍMITE DE IMPACTOS

- Colaboradores
- Clientes
- Contratistas y proveedores
- Socios y aliados estratégicos
- Consumidores finales

ODS PRIORIZADOS



Innovación, desarrollo tecnológico y negocios disruptivos

(103-1)

LA RÁPIDA EVOLUCIÓN DEL MERCADO Y LOS NEGOCIOS, COMO RESPUESTA A LOS DISTINTOS RETOS GLOBALES QUE SURGEN CON EL PASO DEL TIEMPO, HACE QUE LA INNOVACIÓN SE CONVIERTA EN PARTE FUNDAMENTAL DE NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Con el propósito de mantenernos competitivos y sostenibles ante el contexto cambiante en el que nos encontramos, hemos incluido en nuestra estrategia corporativa un fuerte enfoque en innovación, a través del pilar estratégico de Transformación, buscando apalancar el desarrollo de nuevos negocios disruptivos y la eficiencia operacional mediante innovación tecnológica.

1 Estructurar un proceso de innovación más robusto, que permita implementar tecnologías y evaluar iniciativas dirigidas a mantener y mejorar la competitividad y eficiencia de TGI.

2 Enfocar a la organización en el proceso de búsqueda de nuevos negocios, que permita identificar, evaluar y madurar las nuevas oportunidades disruptivas de forma oportuna, alineados con los objetivos del Grupo Energía Bogotá.

(103-2)

El proceso de implementación de la estrategia que se ha venido desarrollando en los últimos dos años, se apalanca a través de los pilares estratégicos que abordan los temas relevantes de la compañía. Uno de estos es el pilar de Transformación, el cual cuenta con un enfoque en iniciativas de digitalización, analítica de datos e innovación. Dicho pilar tiene dos objetivos principales:

Estructuramos e implementamos el piloto de mezcla de hidrogeno con gas natural para su transportarte en nuestra infraestructura

(103-3)

Siguiendo este enfoque, nos hemos propuesto generar innovaciones que traigan un impacto anualizado en Ebitda, de más de 20 millones de dólares a 2027, apoyando a las áreas en la ideación, conceptualización e implementación de iniciativas de innovación, ya sea directamente relacionadas con el negocio y nuestro portafolio actual, o nuevas apuestas en negocios disruptivos, que nos lleven a transformarnos en parte integral de la matriz energética del futuro. Para esto hemos contado con el compromiso de la alta dirección, que se ha encargado de promover los esfuerzos de innovación, haciéndolos visibles y reconociendo los logros alcanzados. Los resultados de esta gestión se

reflejan en nuestros indicadores de primero y segundo nivel del mapa estratégico asociados a innovación, con los cuales realizamos el seguimiento de todos nuestros avances e iniciativas.

En 2021 avanzamos en el desarrollo de nuestra hoja de ruta para la innovación, contando con un portafolio estructurado de 20 iniciativas de negocios no regulados y cercanas al negocio actual, con un impacto potencial de incrementar en USD 5,4 millones el Ebitda a futuro. Entre estas iniciativas se contemplan temas de innovación a corto y largo plazo, digitalización de la operación y analítica de datos.

(PROPIO) NÚMERO DE INICIATIVAS DE INNOVACIÓN DESARROLLADAS



(PROPIO) INCREMENTO EN EL PORCENTAJE DEL EBITDA POR NUEVAS INICIATIVAS DE INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

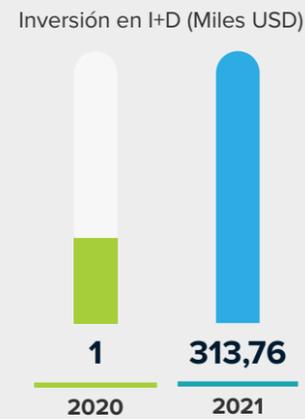
Otro de nuestros indicadores se centra en la medición del impacto en el Ebitda de iniciativas aprobadas en innovación y digitalización, **logrando un incremento del 1,19 %, equivalente a USD 3,26 millones de impacto en Ebitda**, con un cumplimiento satisfactorio

de 91,9 % respecto a la meta. El desempeño en el año fue positivo, pues se logró contribuir desde la innovación con el cumplimiento de la meta mínima de incremento porcentual del Ebitda, **correspondiente a un incremento del 2 % (5,48 MM USD).**

(PROPIO) PORCENTAJE DE INGRESOS DESTINADOS A I+D

En cuanto a la inversión en I+D, en 2021 logramos una inversión cercana a los 314 mil dólares, lo cual representa el 97% en relación con la meta planteada para el año.

314 mil USD
Inversión cercana en I+D



Desarrollo tecnológico e innovación en TGI

EN EL DESARROLLO DE LAS INICIATIVAS DE INNOVACIÓN, DURANTE 2021 SE TRABAJÓ PRIORIZANDO AQUELLAS QUE SE IDENTIFICARON COMO DE MAYOR POTENCIAL, ENTRE LAS QUE PODEMOS DESTACAR:

DIGITALIZACIÓN Y ANALÍTICA

- La optimización del mantenimiento predictivo o basado en condición (CBM), actualmente desarrollado en TGI, a través de las nuevas tecnologías encontradas en el mercado para ser más eficientes.
- El desarrollo de rondas digitalizadas, cuyo objetivo es lograr la captura en tiempo real de la información requerida en las rondas operativas, optimizando los tiempos de los técnicos y operadores de las estaciones compresoras de gas.
- El desarrollo de la nueva metodología de estrategia de gestión de la integridad basada en analítica de datos, con la que queremos generar eficiencias en la estrategia de integridad, frecuencias de inspección, enfoques predictivos y tiempos de procesamiento de información.

ÁREA COMERCIAL Y OPERACIONES

- El desarrollo del portal de gestión de contratos comerciales, implementando un sistema informático que permite a los remitentes de TGI, y en general a cualquier interesado, realizar una simulación de una solicitud de transporte de gas y evaluar la viabilidad de finalizar esta solicitud mediante un contrato comercial de transporte TGI.
- La implementación del sistema de administración de garantías, a través del cual se automatizó el proceso de cara a los clientes de TGI, con respecto a las garantías contractuales.
- La entrada en operación del portal BEO, en el cual el público puede consultar nuestro Boletín Electrónico de Operaciones, y los funcionales de operaciones y/o el área comercial pueden gestionar la información que se publica en tiempo real.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- La optimización de las licencias de la herramienta VIDAREP, implementada por GEB y TGI, como respuesta a la contingencia generada por el COVID-19. En esta plataforma los colaboradores pueden reportar de forma diaria los síntomas relacionados con esta enfermedad, mientras que nuestro grupo médico puede monitorear, realizar seguimiento y tomar decisiones que correspondan frente al estado de salud de los colaboradores, la infraestructura y los contratistas en tiempo real.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS

- La adquisición e implementación entre la red SCADA y la red de IT, un *Firewall* independiente que soporta sus servicios, fortaleciendo y mitigando los riesgos de seguridad asociados a la infraestructura crítica de la compañía.
- La ampliación de la capacidad de almacenamiento del centro alterno, que permite la adquisición e implementación de una nueva solución relacionada con el Modelo de Gestión de Recuperación de Desastres (DRP) por medio del software *Site Recovery Manager* (SRM) para soportar el DRP y continuidad TI.

Negocios disruptivos

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR ENMARCADA EN LA ESTRATEGIA DE TGI SE ENFOCA EN FORTALECER LAS CAPACIDADES ACTUALES NECESARIAS PARA LA OPERACIÓN, A LA VEZ QUE INNOVAMOS Y DESARROLLAMOS NUEVOS NEGOCIOS

identificando iniciativas que aporten valor a la compañía y potencien su crecimiento. Por este motivo, buscamos maximizar las oportunidades del mercado ofreciendo soluciones de *midstream* complementarias, explorando alternativas de expansión para posicionarnos como un jugador gasífero internacional e impulsar iniciativas de innovación para desarrollar negocios disruptivos en energía.

La Gerencia de Desarrollo de Negocios desempeña un papel fundamental, al liderar la gestión efectiva del desarrollo de nuevos

mercados y negocios *midstream* por medio del aseguramiento de la ejecución y seguimiento de las diferentes iniciativas. Estas se evalúan a través de indicadores, algunos de ellos estratégicos, que son presentados ante diferentes instancias de la organización. Desde los pilares nos encargamos de asegurar la maduración de las iniciativas y de aprobar los nuevos proyectos y negocios que se identifiquen. Estas actividades se complementan por medio de auditorías internas y externas, así como con el seguimiento y cumplimiento de la Matriz de Control de Riesgos Estratégicos.

Durante 2021 nos enfocamos principalmente en el desarrollo de mercados y en la sustitución de combustibles, promoviendo el consumo de gas natural en las diferentes unidades estratégicas de negocio que se presentan a continuación.



INDUSTRIAS

Nuestro enfoque en industrias se centró en realizar aportes para la demanda industrial orientados a la situación de combustibles con alto índice de contaminación. Estos aporte están destinados para conversión de tecnologías o adecuaciones internas que requieran nuestros clientes industriales para migrar a gas natural y contribuir con las metas de reducción de emisiones de CO₂



MIDSTREAM

En el desarrollo de nuevos negocios de *midstream* se construyó una ruta estratégica buscando el crecimiento del portafolio de servicios de TGI a través de nueva infraestructura y servicios. esto contemplo nuevas conexiones, proyectos basados en Gas Natural Licuado (GNL) y fusiones y adquisiciones (M&A) a nivel nacional y regional.



TÉRMICAS

Abordamos nuevas modalidades de contratación de transporte en firme para el sector térmico, facilitando su flexibilidad y la oferta de tarifas competitivas.



MOVILIDAD

Uno de nuestros frentes se basó en promover acuerdos en movilidad a Gas Natural Vehicular (GNV) y proyectos de flotas de transporte dedicado a GNV en el segmento de carga.



Estación de Compresión de Gas
Jagua del Pilar



La innovación es parte fundamental del desarrollo de nuevos negocios. Puntualmente, **en 2021 nos enfocamos en el entendimiento de la cadena de valor del hidrógeno y su mezcla con el gas natural**, al igual que en el entendimiento del biogás, las energías renovables y su impacto en la matriz energética del país.

Nuestros logros más relevantes en 2021

(PROPIO) VOLUMEN INCREMENTAL EN DEMANDA (MPCD)

1



INDUSTRIAS Y TÉRMICAS

93.8% del reto de sustitución de combustibles para 2021

El total de la demanda incremental incorporada para Industrias en 2021 fue de 7,68 MPCD asociadas a industrias ubicadas en Medellín, Cali y Sogamoso.

6,500 KPCD

Contrato con EPM para atender la demanda industrial

1000 KPCD

Implementación del proyecto de sustitución de calderas a carbón por calderas que funcionan con Gas

175 KPCD

Proyecto de cogeneración con COMOLSA

2



MOVILIDAD

4.7 MPCD

Total de demanda incremental en movilidad asociada a:

8.465

Placas convertidas de vehículos livianos

676

Nuevas unidades dedicadas a GNV en la categoría de vehículos pesados

SIVA-Gases del caribe

Memorando de entendimiento para habilitar la operación de 130 unidades (microbuses) que consumirán de manera exclusiva gas natural, fomentando el desarrollo de la movilidad dedicada a GNV en Valledupar

3



NEGOCIOS MIDSTREAM

6 Ofertas no vinculantes

Presentación de ofertas no vinculantes (ONV) a diferentes clientes para la conexión de nuevos campos On-Shore, y la operación & mantenimiento (O&M) de facilidades

4 Memorandos de entendimiento

Nuevos memorandos de entendimientos (MOU) con Ecopetrol, Shell, Exxon Mobil y Hocol

4



INNOVACIÓN Y OTRAS OPORTUNIDADES

Hidrógeno

Participamos activamente en la firma de hoja de ruta de H₂ de Colombia

estructuramos e implementamos el piloto de mezcla de hidrogeno con gas natural para su transportarte en nuestra infraestructura

Desarrollados el pan de acción Hidrógeno Verde y Azul en coordinación con el (GEB)

Firmamos un convenio con la Universidad del Valle para el "Diseño y Aplicación de Materiales para almacenamiento y transporte hidrógeno

Biogás

Evaluación y desarrollo de una iniciativa conjunta con el sector de Palmicultores

Uno de nuestros logros más relevantes de este año fue la puesta en marcha de la vicepresidencia y el pilar de Transformación para la implementación de la hoja de ruta para la innovación, el desarrollo de negocios y la transformación digital. Además, nos sentimos orgullosos de destacar lo siguiente:

Nuestros propósitos 2022



Para el año 2022, TGI debe continuar con el fortalecimiento del pilar de Transformación y el desarrollo de iniciativas de innovación y digitalización, para seguir construyendo el portafolio que asegure el cumplimiento de las metas a largo plazo. Entre nuestros propósitos específicos se encuentran:

- Asegurar la implementación y desarrollo de los planes de trabajo definidos para las tres iniciativas de digitalización.
- Mejorar la apropiación y cultura de innovación en todos los niveles de colaboradores de TGI, para llegar a calificar como una empresa altamente innovadora.
- Avanzar en la definición de los planes de trabajo e implementación de los pilotos, para viabilizar las oportunidades identificadas para nuevos negocios en Biogás y Micro GNL, con lo que buscamos ofrecer al mercado moléculas de gas licuado.
- Continuar con el desarrollo de la hoja de ruta de hidrógeno para TGI y el Grupo Energía Bogotá, como una de las apuestas más significativas en cuanto a sostenibilidad y descarbonización del negocio.
- Sustituir 8,3 MPCD en las industrias, por medio de aportes en conversión de tecnologías, conexiones, adecuaciones y demás servicios necesarios para facilitar la migración a gas natural.
- Reactivar el parque térmico a gas natural, a través de las diferentes modalidades de contratación ofrecidas a las generadoras térmicas.
- Sustituir el 5 % de la flota diésel de carga en el país y convertir 40.000 nuevas placas a GNV¹.
- Continuar participando y/o desarrollando iniciativas de importación de GNL a gran escala.
- Avanzar en el desarrollo de la hoja de ruta de hidrógeno para TGI y el Grupo Energía Bogotá, como una de las apuestas más significativas en cuanto a sostenibilidad y descarbonización del negocio.

1. Esta meta particular se plantea para ser cumplida en 2023.

Nuestras oportunidades

Nuestras principales oportunidades están fundamentadas en fomentar la sustitución de combustibles fósiles de altas emisiones en la industria y en reactivar el parque térmico a gas natural a través de incentivos y opciones de flexibilización en tarifas, de acuerdo con el tipo de contratación que TGI ofrece a las centrales térmicas, promoviendo su competitividad. Eso permitirá continuar posicionando el gas natural como un energético líder, fundamental para la generación térmica del país.

En el marco de los negocios *midstream*, consideramos relevante la búsqueda de oportunidades de adquisición y desarrollo de proyectos *brownfield* (proyectos realizados sobre infraestructuras preexistentes) asociados a gasoductos, plantas de regasificación, licuefacción y regasificación a pequeña escala y otros servicios relacionados con el gas natural.

Además, en términos de movilidad, continuaremos fomentando la conversión y dedicación de vehículos a GNV, liderando así la transformación del parque automotor de carga y pasajeros del país. Finalmente, identificamos en el biogás una oportunidad única; consideramos posible integrar biogás y/o biometano en la matriz energética de complejos industriales, avanzando en las metas propuestas de reducción de emisiones a través de la sustitución de otros combustibles, como GLP, ACPM y GNC.

Estación de Compresión de Gas
Curumaní. Colaborador



04 Descarbonización y gestión climática

Siembra de árboles La Guajira

Hidrógeno
para el futuro

12 DE DICIEMBRE DE 2015. EN UN DÍA HISTÓRICO PARA EL MUNDO, SE FIRMA EL ACUERDO DE PARÍS Y DIFERENTES PAÍSES COMO COLOMBIA, SE COMPROMETEN A INCORPORAR DIFERENTES MEDIDAS PARA REDUCIR SUS EMISIONES DE CARBONO CON EL FIN DE HACERLE FRENTE AL INMINENTE CAMBIO CLIMÁTICO.

El reto, no es sencillo y por esto, el país ha desarrollado diversas estrategias que han trazado el camino de descarbonización que debe seguir para cumplir con dicho propósito.

Una de las estrategias planteadas es la Ruta del Hidrógeno, la cual tiene como objetivo contribuir a la implementación del hidrógeno como una evolución de la transición energética que fortalezca el compromiso de Colombia con la reducción de emisiones. Este elemento, no genera emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) directas durante su uso final ni prácticamente ninguna otra emisión contaminante, lo que lo convierte en una alternativa atractiva e interesante en el proceso de descarbonización de múltiples usos finales a mediano y largo plazo.

Sin embargo, un escenario tan ambicioso como el planteado requiere la convergencia de diferentes esfuerzos e iniciativas que permitan la materialización de la Ruta del Hidrógeno, especialmente cuando la cadena de este elemento contiene diversos eslabones que proponen abordajes especializados en cada uno.

Es así como desde nuestra casa matriz Grupo Energía Bogotá, especialista en el negocio de Generación, se están comenzando a desarrollar iniciativas que permitan producir hidrógeno de calidad para su posterior almacenamiento, transporte, distribución y comercialización, apuntándole a la masificación de la matriz energética de renovables en Colombia.

En TGI, de igual manera y desde el pilar de transformación, hemos comenzado a explorar nuestro papel como dinamizador de la estrategia del hidrógeno desde el sector para el proceso de transición energética del país.

De esta forma, de la mano con la Universidad del Valle, nos encontramos analizando el impacto del hidrógeno en la infraestructura con miras hacia el transporte, estableciendo los escenarios de posibles cambios en nuestra operación, y realizando la proyección a partir del uso de micro LNG como piloto para entender las implicaciones en transporte y distribución hasta el usuario final.

Somos conscientes que para la consecución de estos objetivos nos enfrentamos al reto no solo de concebir como incluir el hidrogeno para el transporte en nuestra infraestructura, sino además a liderar una agenda que permita establecer el marco regulatorio para esta actividad, desarrollar la cadena para entender la posible respuesta de la industria, fortalecer las competencias técnicas de nuestro capital humano, potencializar inversiones nuevas para la operación y diseñar estrategias que aseguren el cumplimiento ambiental y de seguridad para los procesos.

Este es nuestro compromiso con la transformación; el futuro está hoy ante nosotros y en TGI estamos listos para afrontarlo.

Estrategia climática y descarbonización

VALORES

- Integridad
- Enfoque a resultados
- Empatía
- Trabajo en equipo con responsabilidad individual

LÍMITE DE IMPACTOS

- Colaboradores
- Clientes
- Junta Directiva
- Entidades gubernamentales y entes de control
- Comunidades y actores del territorio
- Contratistas y proveedores
- Inversionistas
- Entidades financieras y calificadoras de riesgo
- Accionistas
- Socios y aliados estratégicos
- Consumidores finales

ODS PRIORIZADOS



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

"EL CAMBIO CLIMÁTICO ES UNA REALIDAD. ESTE FENÓMENO POSIBLEMENTE REPRESENTA LA MAYOR AMENAZA PARA LA VIDA EN EL PLANETA, POR LO QUE SU GESTIÓN Y LOS ESFUERZOS PARA MANTENER EL CALENTAMIENTO GLOBAL POR DEBAJO DE LOS 2°C (POR ENCIMA DE LOS NIVELES PREINDUSTRIALES) SERÁN VITALES PARA EVITAR UNA CATÁSTROFE CLIMÁTICA."

Esto nos ha impulsado a tomar conciencia e implementar acciones y planes de mejora relacionados con las actividades de nuestros negocios, para reducir nuestra Huella de Carbono y aportar a la conservación del ambiente.

Los esfuerzos mundiales por alcanzar una economía baja en carbono, para desacelerar el cambio climático, han incrementado las proyecciones de crecimiento del gas natural como el energético más propicio para la transición de los combustibles convencionales hacia las energías renovables. Esto nos impone el gran reto de promover y facilitar el uso de este combustible, y así

fortalecer nuestro liderazgo como parte de la cadena de generación de baja emisión.

Actualmente contamos con una Estrategia y Política de Sostenibilidad que direccionan nuestros esfuerzos a la gestión del entorno y el cambio climático, centrándonos sobre todo en el control operacional. De esta manera, estamos enfocados en las actividades, tanto administrativas como operativas, donde tenemos autonomía plena para introducir e implementar procedimientos para gestionar, controlar y contabilizar las emisiones generadas por TGI.

En el caso del transporte de gas, las fuentes de emisión más significativas provienen de los sistemas que están vinculados directamente con el funcionamiento de los motocompresores, la liberación de gas natural y los sistemas para disponer gases de purga y residuales. Esta liberación puede darse ya sea por actividades operativas y de mantenimiento, por emergencias, como roturas del gasoducto, o por emisiones continuas de metano provenientes de la fuga de equipos.

Nuestra principal meta para la gestión del cambio climático se centró en **lograr una reducción del 3 % de las 158.178 toneladas de CO2** equivalente en emisiones reportadas en 2019, nuestro año

base. Si bien esta meta se vio impactada por contingencias climáticas, fue alcanzada por medio de la implementación de acciones de reducción y compensación. Ejemplos de estas acciones son la **eliminación de los venteos periódicos en el tramo del gasoducto entre Boquemonte-Briceño**, por medio de la instalación de un sistema de regulación automático, y la compra de 72.000 bonos de carbono.

Cada año evaluamos nuestro desempeño, a través de la medición de nuestra Huella de Carbono, bajo los lineamientos de la guía técnica NTC-ISO 14064-1: 2020 y el GHG Protocol. Nuestro Informe de Huella de Carbono 2021 será verificado por un tercero independiente en 2022.



Estación de Compresión de Gas
Villavicencio

Hoja de Ruta de Descarbonización

EN 2021 DEFINIMOS NUESTRA HOJA DE RUTA DE DESCARBONIZACIÓN, LA CUAL DELIMITA NUESTRAS ACTIVIDADES EN RELACIÓN CON EL CAMBIO CLIMÁTICO

Consolidándolas en el Plan de Descarbonización, y establece los frentes de acción y las metas en las que nos enfocamos. Este plan, y por ende nuestra gestión, se centra

en tres aspectos fundamentales: la eficiencia operacional; la innovación, el desarrollo y las alianzas estratégicas, y las soluciones basadas en la naturaleza.



Hacemos una apuesta por la **transición energética** a través de la descarbonización.



Buscamos aportar al cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** y el propósito de limitar el calentamiento global del Acuerdo de París y COP 26.



Contribuimos a evitar el aumento de la temperatura media global a no más de 1,5 c y a sembrar las bases para reconstruir economías regionales, estableciendo un camino sostenible hacia la recuperación de planeta.

2030 A
51% reducción
y 2050 al
100% TGI cero
emisiones netas
de carbono

PLAN DESCARBONIZACIÓN

1 EFICIENCIA OPERACIONAL

Reconversión tecnológica a combustibles fósiles de baja emisión de carbono.

2 INNOVACIÓN, DESARROLLO Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Participación de proyectos en gases renovables vinculados a la descarbonización.

3 SOLUCIONES BASADAS EN LA NATURALEZA

Compensación en ecosistemas estratégicos. EQUIVALE a restaurar un área de 220 hectáreas (244.420 árboles aproximadamente), lo que sería 21 veces el parque virrey.

FRENTES DE ACCIÓN

Uso de energías alternativas medición de emisiones fugitivas certificación ISO 50001 reingeniería operacional

- Economía circular;
- Proyectos especiales
- Biogás
- Hidrógeno verde
- Pacto Undos por un Nuevo Aire
- Programa Nacional de Carbono Neutralidad
- Alianza Naturgas
- TCFD
- Participación proyectos en Gases renovables.

- Compensación Voluntaria en el Distrito
- Aprobación Plan compensación aNLA (400 hectáreas)
- Compra de Bonos de Carbono

METAS

2022

50%
Líneas base de emisiones fugitivas

25%
Disminuir emisiones fugitivas de la línea base medida y acumulada en el 2022

2%
Reducción Emisiones de GEI

CERTIFICACIÓN

- Carbono Neutralidad
- de 4 estaciones e compression en ISO 50001

METAS

2023
2025

400 Ha
Compensación de áreas aprobadas por ANLA

100%
Línea base de emisiones y GEI

90%
Compensaciones en Ecosistemas Estratégicos

25%
parque automotor híbrido

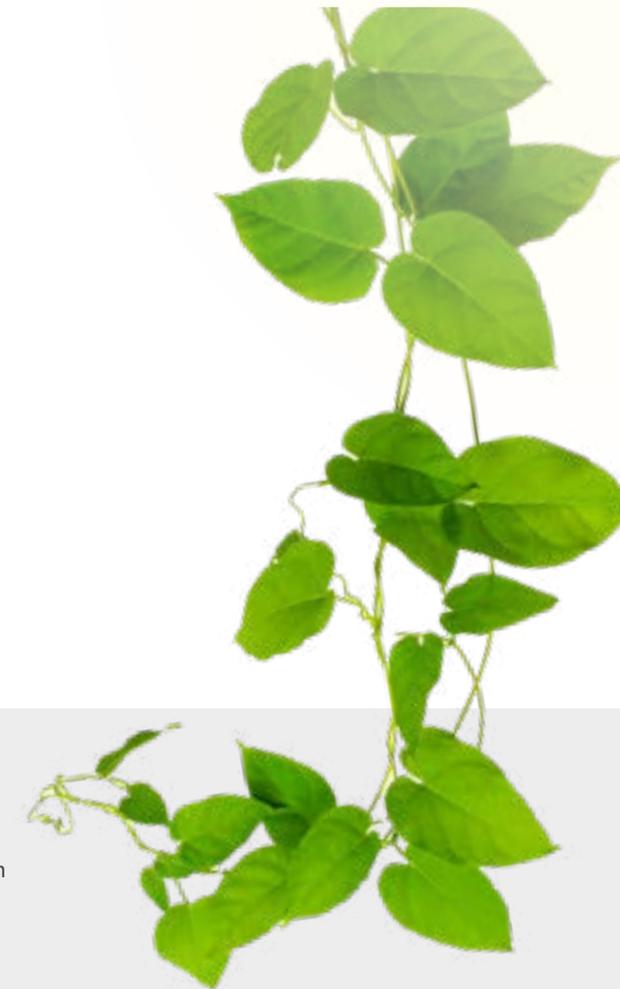
100%
Eliminación de los sistemas de aliviamiento TEAS

COMPESACIONES VOLUNTARIAS

Compra de bonos de carbono

ECONOMÍA CIRCULAR

Implementación de dos programas por cada ECG.





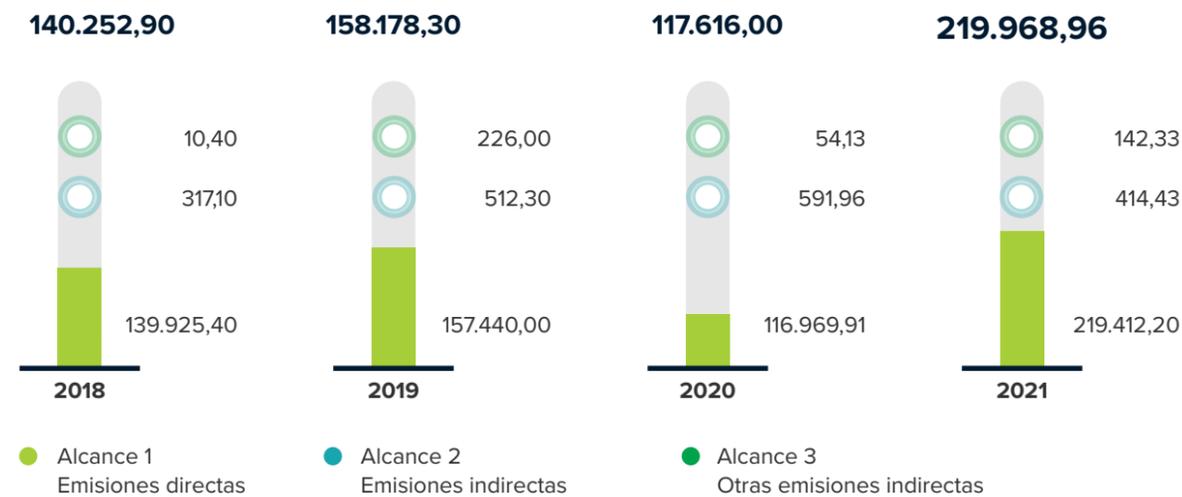
EFICIENCIA OPERACIONAL

Como parte de nuestro plan de descarbonización, consideramos indispensable fortalecer la medición de emisiones de la organización, con el fin de poder gestionar de manera adecuada nuestras actividades, trabajando en

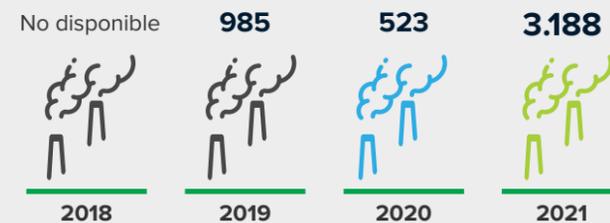
iniciativas que nos permitan reducir dichas emisiones, tales como el uso de energías alternativas y la reconversión tecnológica a combustibles fósiles de baja emisión de carbono, como el gas natural.

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

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO



(PROPIO) EMISIONES FUGITIVAS MEDIDAS¹



INTENSIDAD DE LAS EMISIONES²

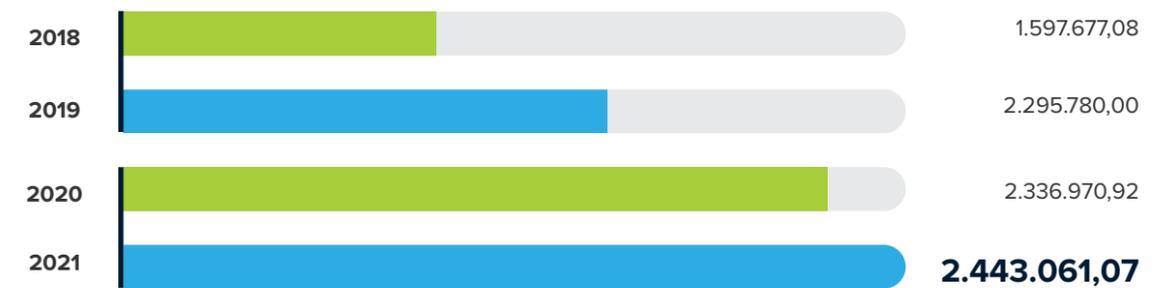


¹ Datos del avance en las mediciones de fugas en la infraestructura, reportados en toneladas de CO₂ equivalente.
² Datos reportados en tCO₂eq/millones de pies cúbicos de gas transportado en el año.

(302-1)

Nos hemos comprometido también con la gestión energética, buscando lograr un mejor rendimiento en términos de eficiencia energética.

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN³



³ Datos reportados en gigajulios.



Programa agroforestar Sabana Larga - Casanare



INNOVACIÓN, DESARROLLO Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS

(PROPIO) PROYECTOS DE ECONOMÍA CIRCULAR

Uno de los frentes de acción más relevantes en términos de innovación y desarrollo en relación con el cambio climático es el fomento de la economía circular. Para incursionar en este modelo, suscribimos tres convenios de corresponsabilidad con gestores externos para la gestión integral de residuos sólidos aprovechables no peligrosos, reduciendo los residuos depositados en vertederos y potenciando nuestro modelo de economía circular. Sumadas a la anterior iniciativa, desarrollamos capacitaciones en compras sostenibles, el uso eficiente de los recursos naturales y la gestión de los residuos sólidos.

Igualmente, trabajamos en el proceso de baja de activos operacionales y subasta pública, para el reciclaje de elementos obsoletos o excedentes de chatarra, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, así como de residuos peligrosos con carácter aprovechable.

(PROPIO) ALIANZAS ESTRATÉGICAS I+D

En TGI consideramos las alianzas estratégicas como un aspecto fundamental para potenciar la innovación. En 2021 invertimos **COP 188.268.600 en investigación y desarrollo**, en el marco del diseño y aplicación de materiales para el almacenamiento y transporte de hidrógeno, a través de una alianza con la Universidad del Valle, buscando avanzar en nuestro camino de transformación y transición energética.

Adicionalmente, nuestras alianzas estratégicas con otros agentes de la cadena del gas nos permiten desarrollar estrategias comerciales y de comercialización que promocionan y desarrollan el uso de gas natural vehicular (GNV) en la movilidad. De esta manera, y en línea con nuestra Hoja de Ruta de Descarbonización, contribuimos a la sustitución del diésel y otros combustibles de altas emisiones al reemplazarlos. Esto se ve ejemplificado en el sistema de transporte masivo de Bogotá, en el cual los distintos vehículos que componen la flota a gas de la ciudad han derivado en una **reducción de emisiones por un valor de 198.517 toneladas de CO²** respecto a otras tecnologías⁴.



94.477 Ton CO₂

Buses biarticulados de transmilenio



39.342 Ton CO₂

Buses articulados de transmilenio



64.698 Ton CO₂

Buses Padrones de SITP

⁴ Dato consolidado desde el inicio del proyecto en 2019 y a corte de 31 de diciembre de 2021.

(PROPIO) INVERSIÓN TOTAL EN PROYECTOS PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

La innovación, el desarrollo y las alianzas estratégicas son parte fundamental para alcanzar una transición energética eficiente. Sin embargo, para promover esta transición se requieren inversiones en investigaciones y proyectos que nos permitan continuar nuestra transformación. Con este objetivo en mente, en TGI realizamos inversiones en proyectos para la **transición energética por un monto total de COP 6.7**

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN BIOGÁS

\$29.998.600

PROYECTOS DE SUSTITUCIÓN DE COMBUSTIBLES FÓSILES DE ALTAS EMISIONES EN LOS SECTORES DE TRANSPORTE, INDUSTRIAL, ENERGÉTICO Y DOMÉSTICO.

\$6.757.248.948

INVERSIÓN TOTAL EN PROYECTOS PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

\$6.787.247.548



Nuestros logros más relevantes en 2021

EL 2021 FUE UN AÑO DE AVANCES SIGNIFICATIVOS EN RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA CLIMÁTICA Y LOS PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN, ENTRE LOS CUALES QUEREMOS DESTACAR QUE:

- 1** Establecimos la Hoja de Ruta de Descarbonización TGI, con el propósito de alcanzar el neto cero para 2050.
- 2** Consolidamos proyectos en materia de eficiencia operacional, tales como la automatización del sistema de regulación del tramo Boquemonte-Briceño, las adecuaciones mecánicas en el *city gate* de Guaymaral y las maniobras operativas de despresurización de las líneas, que evitaron la emisión de aproximadamente 9.848,45 KPC de metano a la atmósfera.
- 3** En los últimos meses realizamos la medición del 5 % de las emisiones fugitivas de la infraestructura, y así contribuimos a nuestra meta oficial del 50 % para 2022.
 - A través del contrato ejecutado por Enagás, llevamos a cabo actividades de detección y medición de emisiones fugitivas sobre el gasoducto El Porvenir-La Belleza y el gasoducto Cusiana-Apiay, incluyendo las estaciones de compresión de gas que hacen parte de la infraestructura.

- 4** (302-1) Iniciamos el proceso de compra de 72.000 bonos de carbono, como medida de compensación voluntaria para reparar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero generadas por las contingencias ocasionadas por eventos naturales durante la vigencia 2021. Se espera completar esta transacción el primer trimestre de 2022.
- 5** Nos vinculamos al Pacto Unidos por un Nuevo Aire y al Programa Contador de Árboles del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (meta nacional). Además, consolidamos los contratos requeridos para realizar siembra de árboles y así contribuir a la compensación de emisiones.
- 6** **(Propio) Socializaciones con grupos de interés.** En materia de educación y sensibilización de los grupos de interés, llevamos a cabo 239 socializaciones y talleres ambientales con autoridades municipales y comunidades sobre el Plan de Gestión del Riesgo de TGI y las consecuencias del cambio climático.

Estación de
Compresión
de Gas

Nuestras oportunidades en 2022

EN NUESTRO CAMINO HACIA LA DESCARBONIZACIÓN HEMOS IDENTIFICADO UNA SERIE DE ASPECTOS QUE, SI BIEN SON RETADORES, PRESENTAN LAS MAYORES OPORTUNIDADES DE AVANCE HACIA LA REDUCCIÓN DE EMISIONES, E INCLUYEN:

- 1** Fortalecer el cálculo de nuestra Huella de Carbono anual, principalmente la medición de emisiones fugitivas en los equipos, accesorios, instalaciones y demás elementos que componen nuestros gasoductos con más de 4.000 km instalados.
- 2** Cumplir nuestro compromiso con la reparación y compensación de nuestras emisiones, una vez identificadas con mayor exactitud las emisiones fugitivas asociadas a nuestra operación.
- 3** Explorar nuevas oportunidades y alternativas para lograr una sustitución del consumo de energía eléctrica por energía fotovoltaica, y eventualmente el apagado definitivo de teas en nuestras estaciones de compresión.
- 4** Innovar y desarrollar nuevas oportunidades de negocio asociadas al uso del hidrógeno y el biogás como combustibles limpios (para mayor detalle en estas iniciativas, [\(ver el capítulo Innovación, desarrollo tecnológico y negocios disruptivos\)](#)).



Nuestros propósitos 2022

EN LÍNEA CON LA HOJA DE RUTA DE DESCARBONIZACIÓN, HEMOS DEFINIDO UNA SERIE DE METAS, CON EL PROPÓSITO DE CONTRIBUIR A LA LIMITACIÓN DEL CALENTAMIENTO GLOBAL Y ESTABLECER UN CAMINO SOSTENIBLE HACIA LA RECUPERACIÓN DEL PLANETA.

METAS DE LA HOJA DE RUTA DE DESCARBONIZACIÓN

METAS

2022

50%

Líneas base de emisiones fugitivas

25%

Disminuir emisiones fugitivas de la línea base medida y acumulada en el 2022

2%

Reducción Emisiones de GEI

CERTIFICACIÓN

- Carbono Neutralidad
- de 4 estaciones e compression en ISO 50001

METAS

2023
2025

400 Ha

Compensación de áreas aprobadas por ANLA

90%

Compensaciones en Ecosistemas Estratégicos

100%

Eliminación de los sistemas de aliviamiento TEAS

100%

Línea base de emisiones y GEI

25%

parque automotor híbrido

COMPESACIONES VOLUNTARIAS

Compra de bonos de carbono

ECONOMÍA CIRCULAR

Implementación de dos programas por cada ECG.

En complemento, hemos definido las siguientes metas:

- Identificación y cuantificación del impacto evitado respecto al consumo de energía eléctrica, por medio del uso de paneles solares.
- Reforestación por obligaciones ambientales de 100 hectáreas para 2022 y un total de 156 hectáreas a tres años.
- Compensaciones voluntarias en el marco del programa “Unidos por un nuevo aire”, de la Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá.

REDUCCIÓN DE EMISIONES

A mediano plazo pensamos trabajar en cinco proyectos principales.

1. Reducción del consumo de energía eléctrica de 15 instalaciones de TGI, con la implementación de un sistema de autogeneración con paneles solares.
2. Reducción, y eventual eliminación, de la cantidad de gas residual quemado en las teas de las estaciones de compresión, permitiendo los venteos de metano únicamente para casos de emergencia o de seguridad.
3. Reducción de las emisiones fugitivas de metano a través del desarrollo de inspecciones sistemáticas y priorización de las reparaciones incluidas en los programas de mantenimiento.
4. Minimización sistemática de las emisiones de metano y de dióxido de carbono desde la ingeniería y el diseño de equipos, considerando los siguientes criterios:
 - Minimización de posibles emisiones fugitivas y venteos;
 - Optimización de la combustión y de la eficiencia operativa;
 - Selección de equipos y consideración de mejoras futuras.
5. Sustitución de los actuadores neumáticos operados con gas natural por equipos que operan con aire, eléctricos o mecánicos (cuando sea práctico).

ECONOMÍA CIRCULAR

Para 2022 planteamos:

1. La elaboración y diseño del Manual de Compras Sostenibles, enfocado en:
 - uso eficiente de los recursos naturales;
 - mejor gestión de los residuos;
 - mejor calidad del aire y del agua, y
 - disminución del uso de químicos peligrosos.
2. Reducción de las aguas residuales domésticas e industriales en las estaciones de compresión de gas.

Para mayor detalle sobre nuestra gestión en economía circular, ver el capítulo [Desempeño ambiental](#).



Gestión del entorno

Gas natural transformando territorios

Beneficiarios programa gasificación rural
Vereda Guamal – Boyacá

MIRAFLORES ES UN MUNICIPIO DE 8.000 HABITANTES, UBICADO EN EL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ, A TRES HORAS Y MEDIA DE LA CAPITAL DEL DEPARTAMENTO, TUNJA.

Miraflores es un municipio de 8.000 habitantes, ubicado en el departamento de Boyacá, a tres horas y media de la capital del departamento, Tunja.

A 7 km de la cabecera municipal encontramos la vereda Guamal, una localidad que, a pesar de estar cerca del centro poblado, ha experimentado serias dificultades con el suministro de energía, pues históricamente han dependido, de manera significativa, de la leña como combustible doméstico para el desarrollo de sus actividades diarias.

En 2021, a partir del esfuerzo desarrollado por TGI, en colaboración con la administración municipal de Miraflores y la participación de la comunidad, **el 91% de la población de Guamal logró tener, por primera vez, acceso al servicio de gas domiciliario**, y así logró que las familias establezcan hábitos de vida más seguros, saludables y menos contaminantes.

La instalación del servicio no solamente ha cambiado la vida de la comunidad en Guamal,

sino que también contribuye a la preservación del medioambiente del municipio. “Por muchos años buscamos recursos por distintos lados, y no se lograron. Gracias a TGI, que aportó recursos para este gran proyecto”, dice Francisco Soler, Presidente de la Junta de Acción Comunal del municipio.

“Estoy muy contenta con mi servicio, me ha traído mucho bienestar: me evita cargar cilindros y cocinar con leña, que es dañino para mi salud”, nos cuenta Beatriz Sánchez, beneficiaria del proyecto.

En TGI desarrollamos proyectos valiosos para las comunidades, que propenden por la diversificación de las dinámicas de desarrollo locales, la generación de nuevos empleos y el mejoramiento de las condiciones de bienestar. Al final, ese es nuestro propósito: mejorar vidas con energía sostenible y competitiva.

[Clic aquí y consulta el video](#)

Relacionamiento con comunidades

VALORES

- Primero la vida
- Integridad
- Empatía

LÍMITE DE IMPACTOS

- Comunidades y actores del territorio
- Inversionistas
- Entidades gubernamentales
- Junta Directiva
- Accionistas

ODS PRIORIZADOS



(103-1)

NUESTRO ÉXITO COMO ORGANIZACIÓN VA MÁS ALLÁ DEL DESARROLLO EMPRESARIAL Y DEL DESEMPEÑO FINANCIERO, DEPENDE DEL RELACIONAMIENTO QUE ESTABLECEMOS CON LAS COMUNIDADES DE NUESTRO ENTORNO.

Entendemos que la viabilidad de nuestras operaciones y proyectos, y el bienestar de las comunidades locales, son asuntos interdependientes: al transformar positivamente los territorios y crear oportunidades y condiciones de calidad, el crecimiento de nuestros negocios se acelera y, con ello, la generación de valor para todos nuestros grupos de interés.

(103-2)

En TGI trabajamos para prevenir y mitigar los riesgos e impactos potenciales que podrían derivarse de nuestras actividades; de ahí que todas las etapas de los proyectos son gestionadas en el marco de la debida diligencia y de cara al respeto por los derechos humanos, en concordancia con los instrumentos ambientales que rigen nuestra operación.

El Manual de Relacionamiento con Grupos de Interés y el Protocolo de Relacionamiento con Comunidades y Actores del Territorio, ambos publicados en 2021, nos ayudan a conocer el entorno local y regional e integrarnos a él, mediante un relacionamiento proactivo que impacta positivamente la vida de los habitantes. Además, un equipo de profesionales sociales, ubicado en los diferentes centros operacionales del país, gestiona y mantiene una comunicación permanente con las comunidades, autoridades y demás actores del territorio.

Generamos progreso y calidad de vida en las comunidades

(103-3)

En nuestro propósito de contribuir a la prosperidad de las regiones y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, ejecutamos **actividades y proyectos sociales** que fortalecen la economía local, la creación de valor y el desarrollo en los territorios. Estos proyectos fueron desarrollados en línea con los programas del Plan de Gestión Social (PGS), los cuales se enmarcan en nuestra Política de Sostenibilidad y estándares internacionales, para aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). **El PGS contempla seis (6) programas: Redes Seguras, Redes para Aprender, Redes que Empoderan, Redes de Competitividad, Redes de Progreso y Redes Ancestrales.**

Teniendo en cuenta la extensión de la red de infraestructura, priorizamos las áreas de influencia

en donde tuvimos mayor presencia, producto de las actividades operativas de mantenimiento o por proyectos desarrollados. **Con este ejercicio logramos, a pesar de los desafíos impuestos por la pandemia del COVID-19, una importante cobertura de la gestión social, y llegamos a**

448 veredas de **105** municipios y **16** departamentos.

Adicionalmente, como parte de un ejercicio piloto, realizamos la medición y análisis de impacto de diez proyectos sociales, y destacamos:



LA CALIDAD

de vida familiar del 86% de los entrevistados mejoró en alguna medida como resultado de nuestras actividades.



95%

de los entrevistados reconocen beneficios presentes y futuros asociados a nuestra inversión social.



EXISTE

un alto reconocimiento a nuestro acompañamiento a la inversión social.

Invertimos **1 917 354 381 COP** en las comunidades.

Esta inversión no incluye las donaciones caritativas realizadas, las cuales ascienden a 51'192.059COP.

Nuestras inversiones sociales y ambientales:

Son valoradas por las comunidades.

Generan beneficios materiales y a largo plazo.

Consideran las particularidades del territorio.

Evidencian armonía y complementariedad con nuestras actividades.

Son complementarias o compartidas, en la medida de lo posible, con otras entidades, con las que nos encontramos en los territorios y compartimos propósitos comunes.

En TGI creamos oportunidades y condiciones de bienestar dignas para las comunidades en donde operamos, en el marco del respeto por los derechos humanos y la construcción de relaciones cercanas e incluyentes, siendo partícipes y comprendiendo las dinámicas y necesidades específicas de los territorios. En TGI somos agentes positivos de cambio.

Siembra de árboles
La Guajira

CONTRIBUCIÓN SOCIAL Y APORTES

Por lo anterior, en 2021, a través de algunos de nuestros proyectos:

Instalamos 15 paneles solares en el municipio de Manaure (La Guajira), y así brindamos a la comunidad la oportunidad de disponer, por primera vez, de energía limpia.

Fortalecimos las competencias en liderazgo, gestión comunal y formulación de proyectos de líderes comunitarios.

Ampliamos la cobertura de acceso a gas domiciliario en los municipios de Jesús María, Florián y Miraflores, en los departamentos de Santander y Boyacá, respectivamente, y así mejoramos las condiciones de vida de las familias, eliminamos la producción de residuos contaminantes y preservamos el medioambiente.

Impulsamos la seguridad alimentaria y proyectos productivos en comunidades étnicas del departamento de La Guajira, mediante la entrega de insumos y materiales.

Mejoramos la movilidad del municipio de Puente Nacional (Santander), a través del mantenimiento de la infraestructura vial.

26,12 %

Inversión social estratégica

7,54 %

Implementación PMA - componente social



66,34 %

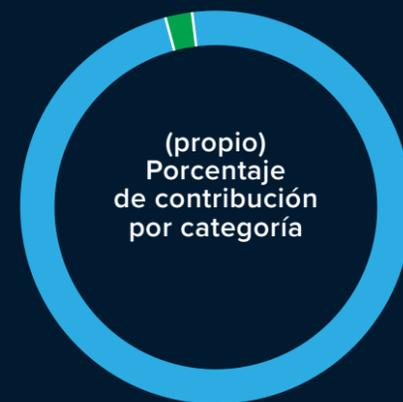
Proyectos de creación de valor

2 %

Contribución en especie

0,21 %

Contribución en horas pagadas de voluntariado de empleados



98 %

Contribución en gastos administrativos en inversión social por contribución en especie

Contribuimos a la prosperidad y al alivio de la pobreza

11 519

◆ **personas beneficiadas** con nuestros programas de inversión social.

◆ **Principales impactos:**
(203-1) (203-2)



Diversificación del desarrollo local



Generación de oportunidades laborales



Conservación del medioambiente



Desarrollo del capital humano



Mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones



Transformación positiva de las realidades territoriales

(GRI 203-1)

Otras inversiones sociales

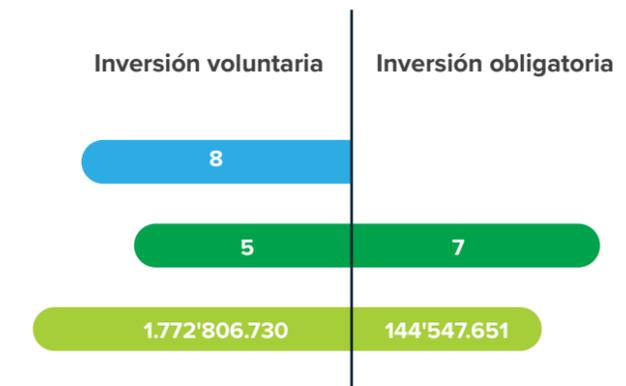
(Propio) Tipo de inversión social

Inversión en infraestructura y servicios apoyados

Otras inversiones sociales

Total de la inversión social (COP)

Números de programas por tipo de inversión



Número de programas

(Propio - Retorno de nuestra inversión social SROI)

En 2021, por cada USD que invertimos en programas sociales, el retorno a la sociedad que generamos fue de USD 0,72.

INVOLUCRAMIENTO CON LAS COMUNIDADES

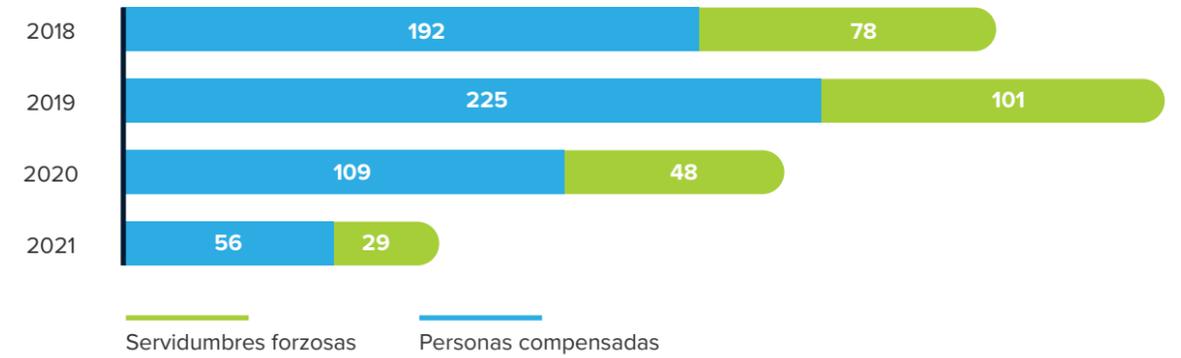
(413-1)

100 % de nuestras operaciones cuentan con programas de participación de las comunidades, programas de desarrollo y/o evaluación de impactos.

(Propio - Fortalecimiento institucional)
(Propio - jornadas de diálogo entre comunidad y la organización)



(Propio) Número de servidumbres forzosas



(Propio) Número total de vías de hecho que afectaron la operación

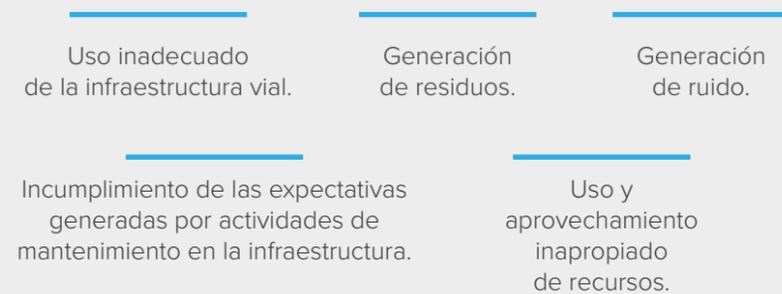


En 2021 no hubo personas reasentadas física y/o económicamente por causa de nuestros proyectos.

REPARACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS

(413-2)

◆ Gestionamos los **impactos negativos** que puedan derivarse de nuestras operaciones en el país.



¿Cómo los gestionamos?

- Comunicación clara y transparente
- Desarrollo de proyectos de mantenimiento o adecuación de la infraestructura vial
- Uso de tecnología que genera menos ruido
- Recolección, transporte y aprovechamiento de residuos sólidos no peligrosos

(Propio) Número de quejas resueltas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas



(Propio) Número total de vías de hecho que afectaron la operación

	2018	2019	2020	2021
PQRS resueltas en tiempos establecidos	137	169	135	159
PQRS resueltas en tiempos no establecidos	206	154	41	11
Derechos de Petición resueltos en tiempos establecidos	137	169	135	159
Derechos de Petición resueltos en tiempos no establecidos	206	154	41	11



Resguardo Suratena Risaralda

Nuestros logros más relevantes en 2021

- Desarrollamos 19 programas sociales en el marco del PGS, y logramos una inversión social de \$1.968.546.440 COP (Propio) inversiones sociales
- Suminramos e instalamos plantas solares en 15 comunidades indígenas.
- Realizamos la caracterización étnica y el análisis de entorno de 294 comunidades ubicadas sobre el gasoducto Ballena-Barrancabermeja, así como de 30 comunidades ubicadas en los municipios de Marsella (Risaralda), Natagaima y Coyaima (Tolima), y logramos actualizar la línea social base, así como conocer a sus principales autoridades.
- Ampliamos la cobertura del Programa de Fortalecimiento de Líderes Comunales, y llegamos a 300 líderes representantes de 100 veredas y 49 municipios.
- Transformamos vidas gracias al voluntariado y a las donaciones de nuestros colaboradores, por ejemplo, con el mejoramiento de infraestructura y espacios deportivos, y la celebración de fiestas navideñas con comunidades; llegamos a una población de 820 niños de seis veredas y cuatro comunidades étnicas.
- Definimos los lineamientos corporativos para el relacionamiento con las comunidades étnicas, con énfasis en procesos de consulta previa.



Nuestros propósitos en 2022

1

Fortalecer la participación plena y efectiva de las mujeres de las comunidades en nuestra cadena de abastecimiento.

2

Promover liderazgos femeninos y juveniles en los territorios, con impacto en equidad de género y relevos generacionales, a través de nuestro programa de fortalecimiento de líderes comunales.

3

Daremos continuidad al proceso de medición y análisis de impacto de nuestra inversión social.

4

Aplicaremos la encuesta de percepción de relacionamiento con comunidades y actores del territorio, la cual nos permitirá medir y conocer la opinión sobre la responsabilidad social corporativa, incluyendo los programas sociales y el relacionamiento de contratistas y proveedores en nuestras áreas de influencia.

Líderes de Juntas de Acción comunal
Vereda Montes,
Sector los Robles

Nuestras oportunidades en el 2022

1

Materializar nuevos mecanismos de inversión social (obras por impuestos).

2

Fortalecer las capacidades de liderazgo y gestión institucional.

3

Definir estrategias de relacionamiento anticipado.

4

Evitar impactos asociados a nuestros proyectos, a partir de acciones preventivas en la debida diligencia en derechos humanos.

5

Realizar alianzas estratégicas con autoridades municipales y actores territoriales, con el fin de impulsar la dinamización de las economías locales y regionales.

6

Brindar participación laboral a las comunidades locales y fomentar la contratación de bienes y servicios de empresas del área de influencia en los territorios.

7

Incorporar procesos de innovación en el relacionamiento con nuestras áreas de influencia, apalancados en herramientas interactivas, para obtener una mayor cobertura y presencia en el territorio.

VALORES

- Primero la vida
- Integridad
- Empatía

LÍMITE DE IMPACTOS

- Empleados
- Contratistas
- Comunidades locales

ODS PRIORIZADOS



16.7

Derechos Humanos e Interculturalidad

PARA TGI, EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS ES UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL EN EL RELACIONAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS EN NUESTRA CADENA DE VALOR. SOMOS CONSCIENTES DE QUE UNA GESTIÓN ADECUADA EN DD. HH.

Nos permite prevenir y mitigar riesgos que la organización pueda llegar a enfrentar, tanto en el ámbito jurídico como en el reputacional, social y financiero.

Entendemos el impacto real y potencial de nuestras operaciones, y por eso diseñamos y comenzamos a ejecutar un plan de trabajo que contribuya al cierre de brechas identificadas en los procesos de evaluación en derechos humanos, buscando alinear nuestra gestión con los estándares y referentes en esa materia.

La gestión en 2021 se basó en un proceso de diagnóstico exhaustivo, realizado en TGI para conocer el estado actual de nuestra gestión y poder identificar las principales

oportunidades de mejora en esa materia. El proceso se diseñó a partir de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresa, y considerando otros estándares que incorporan en sus lineamientos dichos principios, entre los que figuran la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, en su capítulo de derechos humanos. Como resultado del diagnóstico puesto en marcha, se pudo identificar que nuestro estado de cumplimiento de la gestión es del 36 %.

Este diagnóstico nos permitió definir la hoja de ruta para enfocar nuestros esfuerzos en la gestión en DD. HH. para 2021.

.Definimos el modelo de debida diligencia en DD.HH. que tiene como objetivo garantizar la gestión de impactos adversos en las personas y comunidades

Sistema de gestión en Derechos Humanos

En 2021 se estableció el Sistema de Gestión en Derechos Humanos (DD. HH.), con el propósito de realizar las acciones que guían esa gestión de forma sistemática, articulada, trazable y orientada al mejoramiento continuo, en el marco

de la debida diligencia y el respeto, la promoción y protección de los DD. HH. Ese sistema aplica para la totalidad de áreas de TGI y facilita la implementación de buenas prácticas de relacionamiento entre los colaboradores y contratistas.



Compromiso y gobernanza en DD. HH.

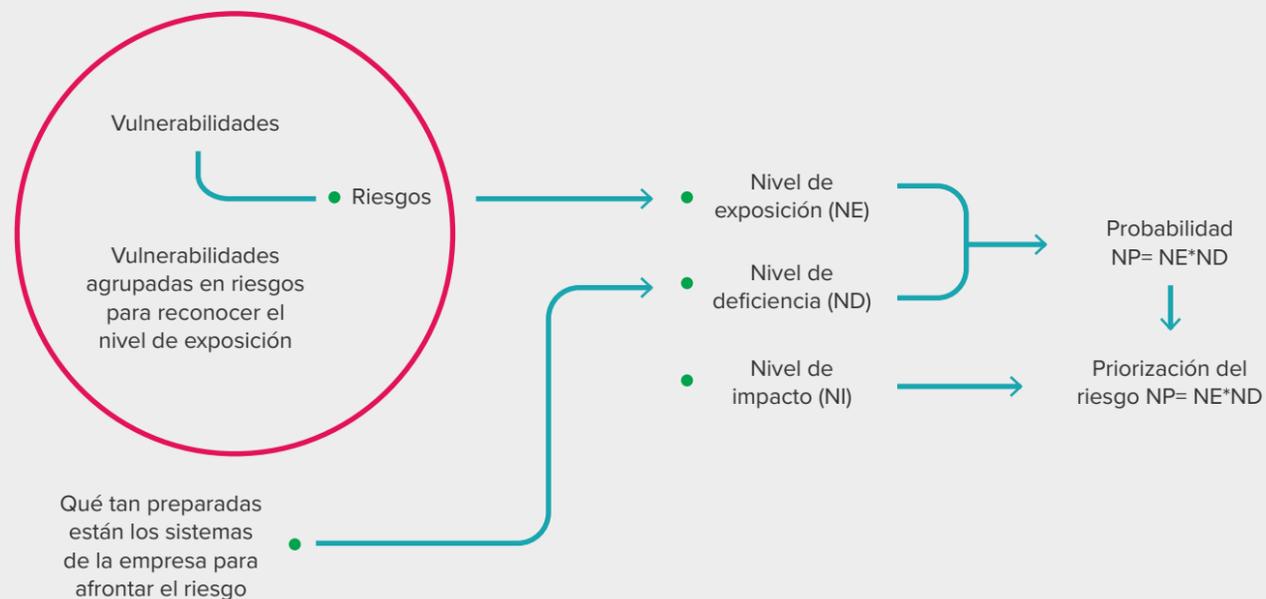
(Propio) En septiembre de 2021, la **Política de Derechos Humanos de TGI S.A. ESP** fue aprobada por el comité de presidencia. Esa política establece los principios y lineamientos que nos guían en el cumplimiento del deber ético y legal de respetar, promover y reparar los derechos humanos en todas las actuaciones y ámbitos de relacionamiento.

La gestión realizada en este último año también se materializó en la definición de los lineamientos para la revisión y ejecución de recomendaciones que permiten promover el respeto de los DD. HH. en el desarrollo de nuestras actividades, aprobados por el Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Talento Humano de la Junta Directiva de TGI.

(Propio) Debida Diligencia en DD. HH.

(Propio) El Modelo de Debida Diligencia contempla como una de sus actividades fundamentales la evaluación de los riesgos reales y potenciales asociados a los DD. HH. En ese sentido, su objetivo esencial es garantizar una efectiva gestión de los impactos que puedan ser adversos para las personas

y las comunidades, de acuerdo con su naturaleza y magnitud, y siguiendo la jerarquía de mitigación de riesgos en DD. HH. establecida por TGI. Para eso, hemos definido nuestro **Modelo de Debida Diligencia en DD. HH.**, adaptado al tipo de operación y actividades de la Compañía.



Análisis de riesgos e impactos en DD. HH.

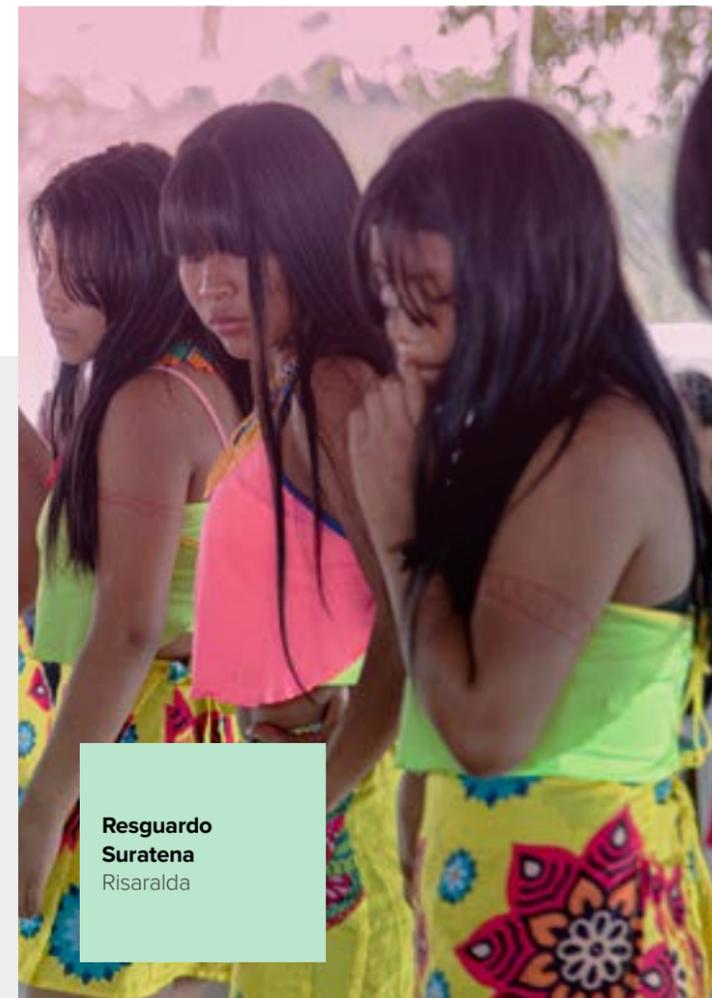
Iniciamos el ejercicio de identificación y evaluación de riesgos e impactos en DD. HH., teniendo como base cinco (5) territorios priorizados, debido a la mayor demanda de actividades en la operación, mantenimiento y proyectos. Esos territorios son: Miraflores y Páez, en Boyacá; Puente Nacional y Jesús María, en Santander, y Manaure, en el departamento de La Guajira.

En ese ejercicio se identificaron 107 vulnerabilidades, las cuales se agruparon bajo los parámetros de riesgos en la triple cuenta de resultados, por el impacto que pueden representar en los ámbitos económico, social y ambiental, y sus correlaciones.

El 14,95 % de los riesgos identificados tienen un potencial impacto en las tres dimensiones: económica, social y ambiental.



(412-1)
En 2021 realizamos la evaluación de riesgos e impactos en DD. HH. en el 17 % de nuestras operaciones. Las estaciones compresoras sometidas a estas evaluaciones fueron:



(Propio)
Identificación y consolidación de riesgos en DD. HH.

El proceso de identificación y consolidación de riesgos parte del ejercicio de la consolidación de vulnerabilidades que se realiza en la ejecución del Modelo de Debida Diligencia. Estos riesgos se contextualizan en el escenario del sector y los analizamos según su afectación a la operación de TGI.

RIESGO	CONTEXTUALIZACIÓN EN LA INDUSTRIA	DESCRIPCIÓN
Sobrevaloración del recurso económico	Riesgo de la industria que convierte a las empresas en referentes para el desarrollo de las regiones, pasando por encima de la vocación, tradiciones, cultura de diferentes escalas.	La utilización del recurso económico con que cuenta la organización para operar, remediar y/o compensar los impactos causados.
Cadena de Suministro: Formalización y Capacitación	Mejoramiento operativo de los actores de la cadena de suministro - Agilidad de la cadena de suministro, frente al cambio del sector o la Industrial.	Cadena de suministro con bajas competencias, poca capacitación y altamente regionalizada.
Mínimos Legales	Cumplimiento de los estándares mínimos que legalmente son requeridos para participar como actor del sector. Mantiene a la empresa en una posición cómoda.	Miedo de la organización de tener un dialogo con los grupos de interés especialmente externos, enfocado en buenas prácticas.
Licencia Social	Promesas o compromisos que se adquieren con la comunidad, especialmente en los procesos de socialización, que son finalmente incumplidos o que escapan a la adecuada gestión que debería realizar la organización.	Por el afán de iniciar una actividad, obra o proyecto, la empresa. No están presupuestados los costos de la licencia social en los costos de los proyectos.
Aprovecharse de una posición dominante	Por ser un sector priorizado a nivel nacional puede generar bajo empoderamiento de otras organizaciones que hacen parte de la cadena de suministros del sector o del territorio.	Existe asimetría de poder que genera dependencias negativas que superan el objeto social de la empresa.

RIESGO	CONTEXTUALIZACIÓN EN LA INDUSTRIA	DESCRIPCIÓN
Gestión Institucional	Articulación interna y externa de la visión organizacional, generando valor territorial en pro del desarrollo y crecimiento del negocio y del sector.	Articulación socialización e implementación de los procesos de gestión en el marco de los Derechos Humanos y la Debida Diligencia
Alineación cadena de Suministro	El reconocimiento de la Responsabilidad Compartida y Solidaria que supera la relación contractual con la cadena de suministro.	Alineación desde los elementos del sistema de gestión en Derechos Humanos y Debida Diligencia.
Manejo de Competencias laborales	El sector tiene una expectativa de bienestar hacia los colaboradores alta tanto durante el tiempo de trabajo, su plan de compensaciones y plan de retiro dando alcance hasta la cadena de suministro.	Aumento en la discrecionalidad de las funciones y competencias laborales más allá de los aspectos definido en el manual de funciones de los cargos.



Programa Voluntariado
 Miraflores Boyacá

Capacitación en DD. HH.

(412-2)

Para TGI, el respeto por los derechos humanos es una condición necesaria para el desarrollo y la sostenibilidad del negocio; por eso, en 2021 se

diseñó el plan de capacitación en derechos humanos, dirigido a colaboradores y contratistas. Las principales temáticas fueron:

- Gestión socioambiental y derechos humanos.
- Gestión PQRS con enfoque de derechos humanos.
- Seguridad y derechos humanos.
- Debida diligencia en el relacionamiento multicultural.
- Derechos laborales fundamentales.
- Análisis de riesgos e impactos en derechos humanos.
- Fundamentos de la debida diligencia en derechos humanos en empresas.
- Marco conceptual e institucionalidad en derechos humanos.
- Retos de la empresa en derechos humanos.



Resguardo Suratena Risaralda

Género, etnia e interculturalidad

(412-2)



COLABORADORES

11 talleres

22 horas de formación

448 personas equivalentes al 97% del total de colaboradores



(PROPIO) FORMACIÓN EN DD. HH. Y GÉNERO, PARA PROVEEDORES Y CONTRATISTAS



CONTRATISTAS

4 sesiones

347 asistentes, aproximadamente, de proveedores y contratistas formados

8 horas de capacitación

Para TGI, uno de los elementos más relevantes en la gestión de los derechos humanos y el relacionamiento con los grupos de interés es el reconocimiento de la diversidad y la interculturalidad de las comunidades donde operamos. En ese sentido, durante 2021 se realizó la caracterización de las comunidades indígenas, ubicadas en el área de influencia de la infraestructura de TGI, en los municipios de Marsella (Risaralda),

Natagaima y Coyaima (Tolima). Igualmente, se diseñaron directrices para la participación social de comunidades étnicas, con énfasis en consulta previa y el relacionamiento intercultural. Esos instrumentos permiten contar con lineamientos corporativos para el relacionamiento intercultural, como un proceso continuo.

Asimismo, y de la mano con proveedores y socios comerciales,

prevenimos, mitigamos y reparamos afectaciones negativas sobre los DD. HH. derivadas de sus operaciones, en las fases de licenciamiento, construcción y operación en nuestros proyectos.

Un reto importante dentro de la gestión en DD. HH., sin duda, fue el de fortalecer la participación plena y efectiva de las mujeres de las comunidades étnicas, con el fin de aportar al cierre de las desigualdades sociales y reivindicar los derechos de la etnia y multiculturalidad. Tal y como lo establece nuestra estrategia y política de diversidad e inclusión,

las acciones en TGI tienen como base la convicción profunda de que la diversidad y la inclusión son condiciones fundamentales para lograr el desarrollo sostenible, el progreso de los países, el bienestar de la sociedad, el crecimiento y desarrollo de las empresas.

Por lo anterior, y en el marco de esa estrategia, creamos la iniciativa “Etnia e Interculturalidad”, la cual está enfocada en el rol y la participación plena y efectiva de las mujeres de las comunidades étnicas. La iniciativa establece cuatro ejes de desarrollo para avanzar en el cierre de brechas:

Promover la vinculación de mujeres en empleos directos, formados y no formados, con enfoque étnico y en cargos de decisión, a través de la cadena de suministro de la empresa

Fortalecer la cultura para la equidad y el liderazgo de la mujer étnica y rural en las comunidades del área de influencia.

Desarrollar alianzas con GEB para la articulación y coordinación de acciones diferenciadas con instituciones, empresas u organizaciones de la sociedad civil.

Implementar acciones de prevención de violencias contra las mujeres en la comunidades del área de influencia



Nuestros logros más relevantes en 2021

- 1 (406-1) No se presentaron casos de discriminación en TGI.
- 2 (411-1) No se presentaron casos de violaciones de los derechos en los pueblos indígenas.

Nuestros propósitos en 2022

Seguiremos sumando esfuerzos para lograr incorporar variables de enfoques éticos, de género y territoriales en cada una de nuestras acciones, espacios y estrategias corporativas, con el fin de facilitar que nuestras acciones sean incluyentes y cohesionadoras.

Continuaremos potencializando iniciativas como “Educación Solar Interactiva”, la cual ha entregado a diversas comunidades infraestructura, contenido educativo y herramientas tecnológicas para mejorar la calidad de la educación.

Reafirmamos nuestro compromiso con la generación de estrategias empresariales transversales, enfocadas en el empoderamiento y desarrollo de las diferentes culturas, preservando la diversidad y el fortalecimiento de la participación de las distintas etnias con las que nos relacionamos.

Nuestras oportunidades en 2022

En TGI reconocemos que la gestión en DD. HH. requiere hacerles frente a importantes desafíos relacionados con la igualdad e inclusión. Estamos convencidos de que nuestro aporte como sector y como empresa permitirá la transformación de realidades y dará pie para habilitantes que faciliten el cierre de brechas en todas las formas de desigualdad.

Comunidad La Guajira

Desempeño ambiental

VALORES

- Primero la Vida
- Integridad
- Enfoque a resultados
- Empatía

LÍMITE DE IMPACTOS

- Colaboradores
- Clientes
- Junta Directiva
- Entidades gubernamentales y entes de control
- Comunidades y actores del territorio
- Contratistas y proveedores
- Socios y aliados estratégicos
- Medios de comunicación y líderes de opinión

ODS PRIORIZADOS



EN TGI GESTIONAMOS NUESTRO DESEMPEÑO AMBIENTAL A TRAVÉS DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL Y ENERGÉTICO, LOS CUALES DAN CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS TÉCNICAS ISO 14001 E ISO 50001, RESPECTIVAMENTE.

Estos sistemas determinan los principios, pautas y procedimientos que seguimos como organización para gestionar nuestro impacto medioambiental, por medio de la gestión de riesgos ambientales y la gestión sostenible y eficiente de los residuos, el agua, la biodiversidad y la energía. Hemos recertificado y validado, año tras año, dichos sistemas de gestión, gracias a la buena administración ambiental, liderada desde la Gerencia de Desarrollo Sostenible.

El fomento de la economía circular ha sido uno de nuestros frentes de acción más relevantes, entendiendo este concepto como un modelo económico para reducir consumos y contribuir a la descarbonización y las emisiones netas cero. En línea con este modelo de economía circular, en TGI hemos avanzado, a través de nuestra gestión, capacitaciones y suscripciones de convenios, en el

diseño de lineamientos de compras sostenibles, el uso eficiente de los recursos naturales y la gestión de los residuos sólidos.

En el 2021 celebramos tres (3) acuerdos de reciclaje con dos empresas para una estación de compresión, un centro operacional y el Distrito Buga. Aspiramos a que en 2022 podamos lograr ese mismo tipo de acuerdos en todos nuestros distritos. Con estos convenios hemos logrado una mejor separación de residuos en la fuente, lo que llevó a una sustancial reducción en los residuos con destino a rellenos sanitarios y a una disminución de emisiones de gases de efecto invernadero. En cuanto a los procesos de reutilización, dimos un primer paso importante mediante el inicio del inventario y la clasificación de elementos en las bodegas de TGI, el cual, una

(304-1)

vez finalice, nos permitirá reutilizar los materiales clasificados. Los demás aspectos de nuestra gestión en economía circular se centran en minimizar la compra y uso de materiales cuyo ciclo de vida no sea circular (aspecto que fortaleceremos con la elaboración y diseño del Manual de compras sostenibles en el 2022); maximizar la utilización de los activos; promover soluciones sostenibles, como las energías renovables, y reducir el uso del recurso hídrico por medio del aprovechamiento de aguas lluvias para las actividades domésticas e industriales, según sea posible, en nuestras estaciones de compresión de gas.

En materia de biodiversidad, nos enfocamos en la identificación y gestión de ecosistemas estratégicos por medio de la reforestación de dichas áreas, y así garantizar el crecimiento y desarrollo de las plantas y contribuir a nuestra meta de aumentar las compensaciones en tales ecosistemas². Por otra parte, adelantamos la gestión para la contratación de actividades a favor de la biodiversidad, tales como el mantenimiento y monitoreo de especies vedadas (epifitas) y la elaboración de documentos de compensación. La conservación del recurso hídrico también fue una prioridad, por lo que hicimos entrega a las autoridades locales

de las áreas adquiridas en ocho predios (un total de 276,88 hectáreas), en los municipios de Zetaquirá, Páez y Miraflores, en el departamento de Boyacá³.



¹ Se entiende por multa significativa aquella cuyo costo supere los USD \$10.000, o su equivalente en moneda local.

² Más información sobre esta meta en nuestro capítulo Estrategia climática y descarbonización.

³ Para conocer más sobre nuestra gestión de la biodiversidad, ver anexos.

(307-1)

“TGI no recibió sanciones por parte de las autoridades ambientales nacionales o regionales de Colombia, a 31 de diciembre de 2021. En los últimos cuatro (4) años, TGI no ha tenido multas significativas¹ o sanciones no monetarias relacionadas con el incumplimiento de la normativa ambiental.”



Entrega ecosistemas estratégicos
Miraflores. Boyacá

Nuestros logros más relevantes en 2021

En el 2021 logramos avances significativos, principalmente en materia de socializaciones y educación ambiental, economía circular y cumplimiento normativo

- 1** Desarrollamos talleres ambientales en el área de influencia de nuestras operaciones: 131 sesiones en 109 municipios, con 640 asistentes en total. De estas sesiones, 77 fueron virtuales.
- 2** Logramos suscribir tres (3) convenios de corresponsabilidad con gestores externos, para la gestión integral de residuos sólidos aprovechables no peligrosos, de modo que pudimos reducir los residuos depositados en vertederos y potenciar el modelo de economía circular.
- 3** Cumplimos todos los requisitos legales emitidos por la Autoridad Ambiental de Licencias Ambientales (ANLA) en el año 2021.
- 4** Cumplimos satisfactoriamente con la totalidad de las obligaciones del permiso de aprovechamiento forestal con Corporinoquia.
- 5** Completamos al 100 % la línea base de ruido ambiental de las áreas aledañas a las estaciones de compresión.

Programa agroforestar
Sabana Larga - Casanare

Nuestros propósitos en 2022

- Mantener el cumplimiento** de los requisitos legales con la ANLA en el 2022.
- Cerrar procesos de compensaciones** ambientales con Corpoboyacá y cerrar la compensación ambiental de la Estación de Compresión de Sabana.
- Mantener el posicionamiento** de TGI en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) del 2022.
- Ampliar la suscripción de** convenios de corresponsabilidad con gestores externos, para la gestión integral de residuos sólidos aprovechables no peligrosos a cinco áreas más de la compañía.
- Instaurar el aprovechamiento** de aguas lluvias en toda la infraestructura en campo de TGI para uso de actividades domésticas, como herramienta para disminuir el uso y aprovechamiento de recursos.
- Impulsar el cierre de permisos con** corporaciones y con la ANLA, como herramienta de eficiencia



Nuestras oportunidades en el 2022

TGI ha identificado una gran oportunidad con la implementación de acciones en línea con un modelo de economía circular, por medio de:

- 1** La implementación de un manual de compras sostenibles que acelere la transición desde la compra tradicional hacia el modelo circular.
- 2** La implementación de un modelo de “basura cero”, que permita reducir la cantidad de residuos dispuestos en rellenos sanitarios, la generación de residuos líquidos peligrosos y el aprovechamiento o valorización del material reciclable o reusable.
- 3** La creación y el fomento de capacidades técnicas dentro de la empresa, en temas relacionados con economía circular.

Adicionalmente, identificamos una oportunidad en la alineación con la taxonomía de la Unión Europea para actividades sostenibles. Por medio de nuestra alineación con dicha taxonomía, buscaremos promover la generación e implementación de “proyectos verdes”, con el propósito de contribuir a objetivos en materia de:

- el uso sostenible y la protección de los recursos hídricos,
- la transición a una economía circular,
- la prevención y control de la contaminación,
- la protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.



06 Talento y cultura

Líderes para la
transformación

ECG Villavicencio
Colaboradores

PANDEMIA, CRISIS ECONÓMICA, CAMBIO CLIMÁTICO. NO HA EXISTIDO UN MEJOR ESCENARIO EN LA HISTORIA MODERNA DEL MUNDO EN EL QUE NUESTRA RESILIENCIA Y CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO SEAN LAS PROTAGONISTAS DE NUESTRA LUCHA POR LA SUPERVIVENCIA HUMANA.

En TGI no solo no hemos sido ajenos a esta realidad, sino que además de hacerle frente a ella, nos hemos trazado nuestro propio camino de transformación, mediante el establecimiento de cinco pilares estratégicos: Eficiencia, Regulación y Gobierno, Transformación, Expansión y Gestión de Cambio y Capacidades.

Carlos Sánchez, Leonardi Jaime y Carlos Fernando León son tres colaboradores de TGI que aceptaron el reto de emprender este camino de transformación, asumiendo un nuevo rol muy importante como líderes de tres de los cinco pilares; una tarea que los ha llevado a crecer y a fortalecer sus capacidades y las de sus equipos.

Carlos Sánchez, como líder del pilar de Eficiencia, entiende que la transformación requiere disciplina, enfoque y trabajo en equipo, pues el objetivo es hacer de TGI una organización cada día más ágil, flexible y sostenible a largo plazo. “Espero que la transformación nos permita abordar los procesos desde diferentes ópticas, pero que también se afiance y se vuelva parte de nuestro diario vivir en TGI, para que podamos cumplir nuestro propósito”, expresa Carlos, mientras sonríe entusiasmado por esta estrategia.

Y tiene razón. La transformación no es posible en la organización si las personas que hacen parte del equipo de colaboradores no están transformando sus propias vidas. Así lo entiende también Leonardi,

líder del pilar de Transformación: “(...) Espero que no sea solo transformar la compañía, sino transformar la vida de cada uno de nosotros como colaboradores, para poder desarrollarnos profesional y personalmente”.

En TGI somos conscientes de que además de la disposición de nuestros líderes para emprender este camino de transformación, es necesario respaldarlos, brindándoles herramientas de planeación, gestión y evaluación de sus procesos a cargo. Ese acompañamiento ha sido fundamental para fortalecer también sus habilidades y competencias humanas, para asumir exitosamente su nuevo rol. Así lo siente Carlos Fernando, cuando expresa que: “Ese proceso de transformación lo he sentido como una oportunidad de crecimiento profesional, en el que he adquirido nuevas herramientas de gestión, participando activamente en la creación y acompañamiento de iniciativas para el sostenimiento de la organización”.

Nos transformamos para mejorar vidas con energía sostenible y competitiva. Ese propósito superior significa para TGI que además de trazarnos objetivos estratégicos que nos fortalezcan como líderes del sector, debemos estar en la capacidad de diseñar e implementar iniciativas innovadoras, que generen valor, garanticen nuestra sostenibilidad y nos permitan seguir afrontando los cambios que estén por venir.

Gestión del capital humano

VALORES

- Primero la vida
- Trabajo en equipo con responsabilidad individual
- Enfoque a resultados
- Empatía
- Integridad

LÍMITE DE IMPACTOS

- Colaboradores
- Junta Directiva

ODS PRIORIZADOS



SOMOS EL RESULTADO DE NUESTROS COLABORADORES

(103-1) PARA LA TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL ES CLAVE CONTAR CON UN EQUIPO DE TRABAJO TALENTOSO Y MOTIVADO, QUE FUNCIONE COMO HABILITADOR PARA ALCANZAR LAS METAS ESTABLECIDAS Y DESARROLLAR EL PROPÓSITO DE LA COMPAÑÍA.

Entendemos que nuestra organización es el resultado de nuestros colaboradores, ya que son ellos quienes hacen que las cosas pasen. Por esa razón, buscamos impactar positivamente las vidas de las personas que hacen parte de TGI.

Asimismo, comprendemos que en la actualidad, a raíz de diversos cambios globales, regionales y locales, se han acelerado procesos en nuestro entorno que demandan nuevos comportamientos, para lo cual es primordial que transformemos la cultura de nuestra organización, de forma tal que nos mantengamos vigentes y relevantes en el mercado, **pero, sobre todo, que nos acerquemos cada vez más al cumplimiento de nuestro propósito: mejorar vidas con**

energía sostenible y competitiva. Todo esto será posible, a su vez, si contamos con un equipo de líderes conectados y empoderados que lo gestione.

(103-2) (103-3) Es así como en TGI diseñamos planes de desarrollo que posibilitan definir el nivel de contribución esperado de cada colaborador y a su vez les permiten establecer un plan de carrera en nuestra organización y alcanzar su máximo potencial. Como parte del ciclo, evaluamos y retroalimentamos a nuestros colaboradores sobre su desempeño, a fin de evidenciar oportunidades para el desarrollo de sus competencias y construir los planes de acción que ejecutarán en la siguiente vigencia.

Asimismo, contamos con un programa de liderazgo, enfocado en los líderes como referentes de la cultura requerida, y programas de formación a otros colaboradores en metodologías que les permiten ser agentes dinamizadores del cambio. Aportamos al aprendizaje de nuestros colaboradores mediante capacitaciones en temas relacionados con la operación del

negocio, necesidades técnicas y transversales, proyectos especiales, habilidades humanas y nuestra estrategia corporativa

Sumado a esto, y entendiendo que un buen ambiente laboral aumenta el compromiso de los empleados, ejecutamos una estrategia que involucró a líderes y colaboradores, la cual incluyó actividades como:



Diseño y divulgación de talleres, informes e insumos sobre ambiente laboral.



Entrega de material enfocado en la gestión de habilidades humanas.



Revisión de los planes de acción de los líderes y las áreas con mayor potencial de crecimiento.



Estructuración de medidas de bienestar y calidad de vida.



Estación de Compresión de Gas
Padua.Colaboradores

Estas acciones de bienestar apalancaron el proceso de transformación cultural que hemos iniciado en TGI, con el que buscamos apropiar nuestros valores corporativos¹ a través de comportamientos que den respuesta a los retos establecidos. De hecho, ajustamos el modelo cultural frente a lo que nos indica la cultura que requerimos, considerando elementos de refuerzo.



¹ Compartimos los valores corporativos del Grupo Energía Bogotá: Primero la vida, Trabajo en equipo con responsabilidad individual, Enfoque a resultados, Empatía e Integridad.



Estación de Compresión de Gas
Jagua del Pilar

Por esta razón, desarrollamos dos (2) ejercicios de medición que tenían como objetivo:

- 1 Comprender qué tan apropiados tienen nuestros colaboradores aquellos comportamientos que exige la cultura deseada, cuyos resultados serán compartidos durante el primer trimestre de 2022 y serán la base para continuar cerrando la brecha entre la cultura actual y la requerida.
- 2 Conocer el avance de la madurez de nuestra capacidad de cambio, donde logramos subir un (1) nivel entre cinco (5) posibles, pasando de nivel dos (2), con una puntuación de 2,48 en 2020, a nivel tres (3), con un puntaje de 3,13, que supera la meta propuesta.

Finalmente, nos enfocamos en fortalecer nuestra cultura de equidad, diversidad e inclusión, a través de las líneas de selección, promoción y desarrollo y remuneración; además, adoptamos una política de compensación que posibilita administrar la estructura salarial bajo principios de equidad interna y competitividad externa. Todo esto nos permite seguir siendo una organización atractiva en el mercado, alcanzar una productividad superior y aportar a la construcción de una mejor sociedad.

Alcanzamos un 95 % de cumplimiento frente al sistema de gestión en igualdad.

Así se compone nuestro equipo de trabajo

Somos un equipo diverso e incluyente

(202-2)
En 2021 contamos con 14 mujeres en puestos relacionados con STEM, que corresponde al 13,6% del total de puestos STEM. Por su parte, todos nuestros altos ejecutivos son colombianos.

Todos nuestros colaboradores trabajan a jornada completa

(102-8)
Composición de nuestros colaboradores por tipo de contrato y rango de edad

(102-8)
Información general sobre nuestros colaboradores



	Menores de 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Mayores de 61 años
	2018: 18	130	118	56	6
	2019: 13	114	128	70	10
	2020: 16	101	133	78	12
	2021: 19	95	133	83	10
	2018: 13	40	31	11	1
	2019: 12	42	43	12	3
	2020: 10	47	40	17	3
	2021: 12	46	44	17	3

	2018	2019	2020	2021
 Contrato a termino indefinido	328	333	337	336
Contrato a termino fijo	0	2	3	4

	2018	2019	2020	2021
 Contrato a termino indefinido	96	106	113	119
Contrato a termino fijo	0	6	4	3

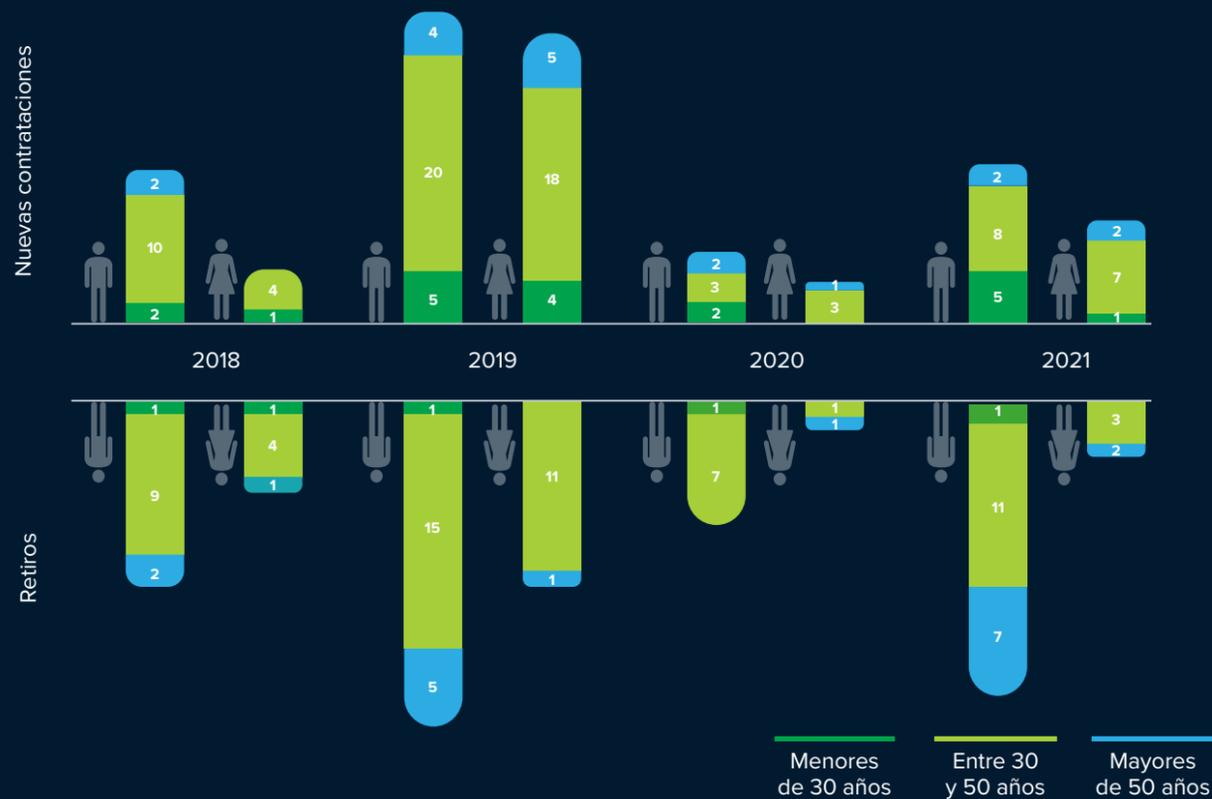
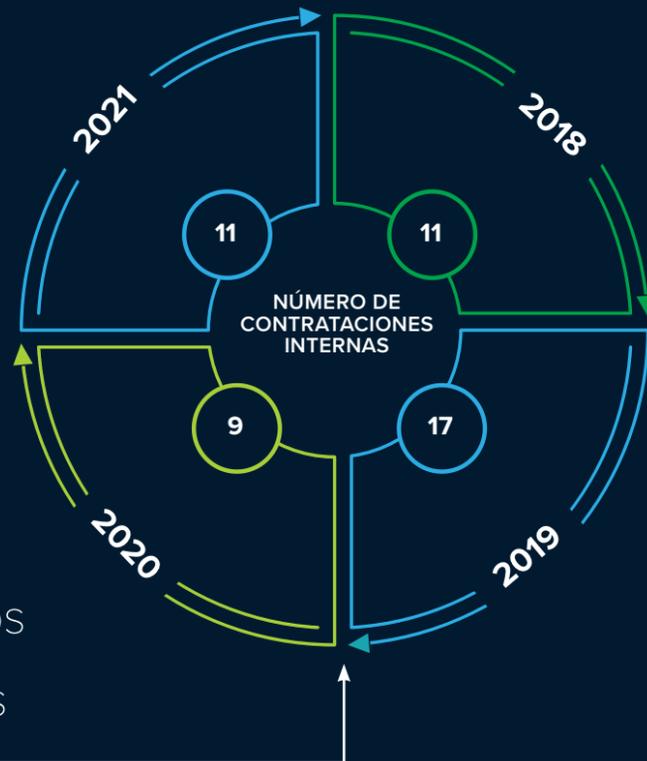
CONTAMOS CON EL MEJOR TALENTO

Las mayores variaciones en cuanto a la entrada y salida de nuestros colaboradores se presentaron en aquellos entre los 30 y 50 años.

(401-1)

Nuevas contrataciones y retiro de personal

Estamos comprometidos con el crecimiento de nuestros colaboradores



Promovemos el bienestar y el desarrollo

Llegamos a cada colaborador y sus familias con acciones de bienestar, calidad de vida y desarrollo. Con esto, trabajamos para que en TGI se vivan los valores corporativos y logremos nuestros objetivos.

REMUNERACIONES COMPETITIVAS PARA LOS MEJORES

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

La compensación de la Alta Gerencia en TGI, al igual que la del resto del personal, se encuentra conformada por tres variables:

- ◆ **Composición fija**, atendiendo la complejidad y responsabilidad de cada cargo, en el marco de los principios de equidad interna y competitividad externa.
- ◆ **Composición variable**, asociada a los resultados de la compañía, al desempeño y las competencias.
- ◆ **Beneficios**, orientados a la satisfacción de necesidades complementarias e importantes para el colaborador y sus familias.

La administración de la estructura salarial se realiza bajo los anteriores parámetros, los cuales se encuentran en la política de compensación y lineamientos adoptada por la Junta Directiva.

Llegamos a cada colaborador y sus familias con acciones de bienestar, calidad de vida y desarrollo



Sede Principal Colaboradores

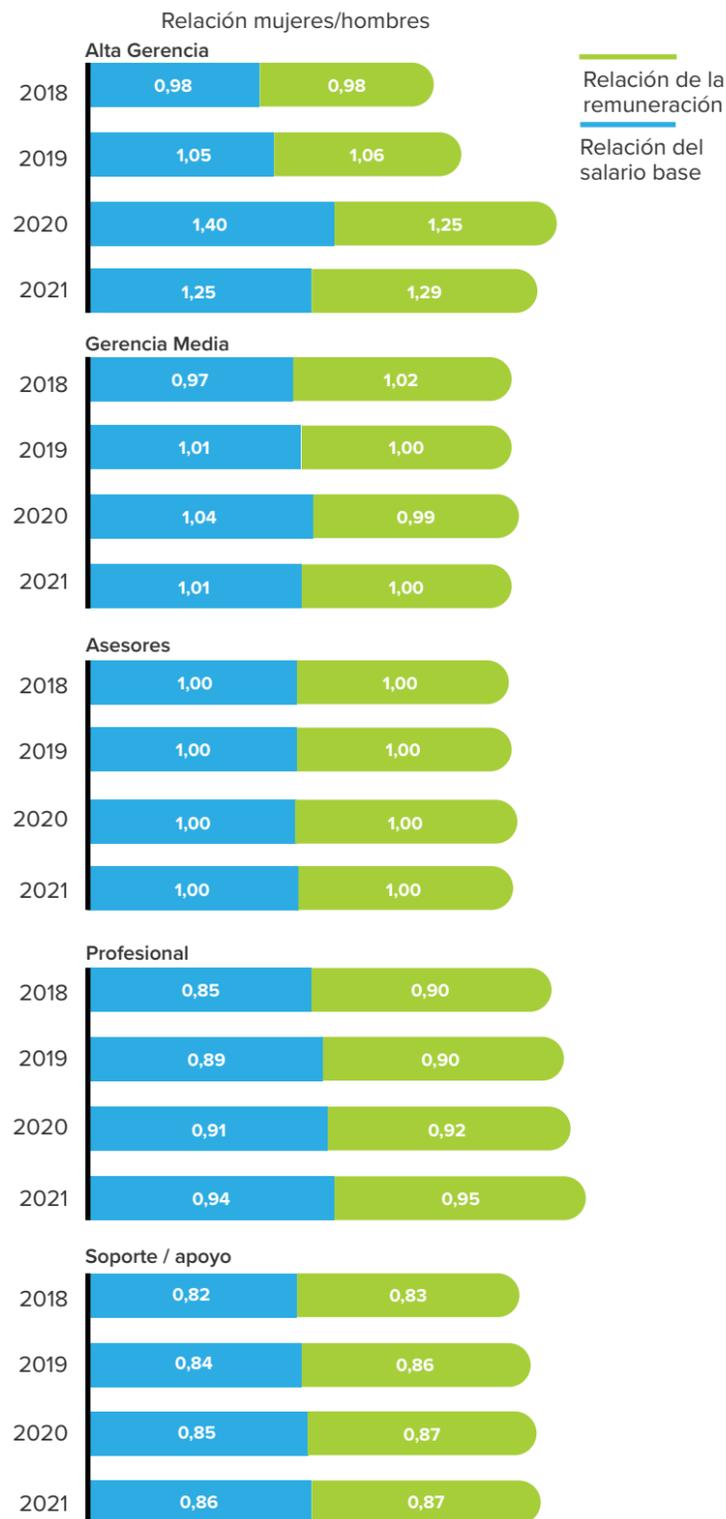
Gracias a la implementación del esquema de compensación con bandas salariales, logramos reducir, con respecto a 2020, la brecha salarial en los cargos de Alta Gerencia, Gerencia Media, Profesional y Soporte/apoyo. Cabe mencionar que las mujeres en cargos directivos ganan más (proporcionalmente) que sus homólogos masculinos, y que los asesores reciben el mismo salario, sin importar su sexo.

estructuramos el programa Rumbos TGI, cuyo objetivo era facilitar la adaptación a nuevas tareas y actividades de los colaboradores próximos a jubilarse



² El salario base corresponde a la cantidad mínima y fija que pagamos a un empleado por el desempeño de sus funciones, excluida cualquier remuneración adicional, como pagos por horas extras o bonificaciones. A su vez, la remuneración corresponde al salario base más cantidades adicionales pagadas a un trabajador.

(405-2)
Relación del salario base y remuneración de mujeres frente a hombres²



BENEFICIOS Y CALIDAD LABORAL

En TGI nos sentimos orgullosos de la relación que establecemos con nuestros colaboradores, quienes se sienten conectados con sus trabajos, los equipos a los que pertenecen y la organización (**alcanzamos un nivel de compromiso de 66,3 puntos**,

equivalente a una valoración "muy satisfactoria"). Esto reafirma nuestra dedicación y trabajo por un ambiente laboral sano y el deseo de nuestros colaboradores de permanecer con nosotros.

(401-2) También promovemos el bienestar de **nuestros colaboradores a través de beneficios**, como:



Seguro de vida



Seguro médico



Auxilio para matrimonio



Crédito de vivienda



Jornadas flexibles

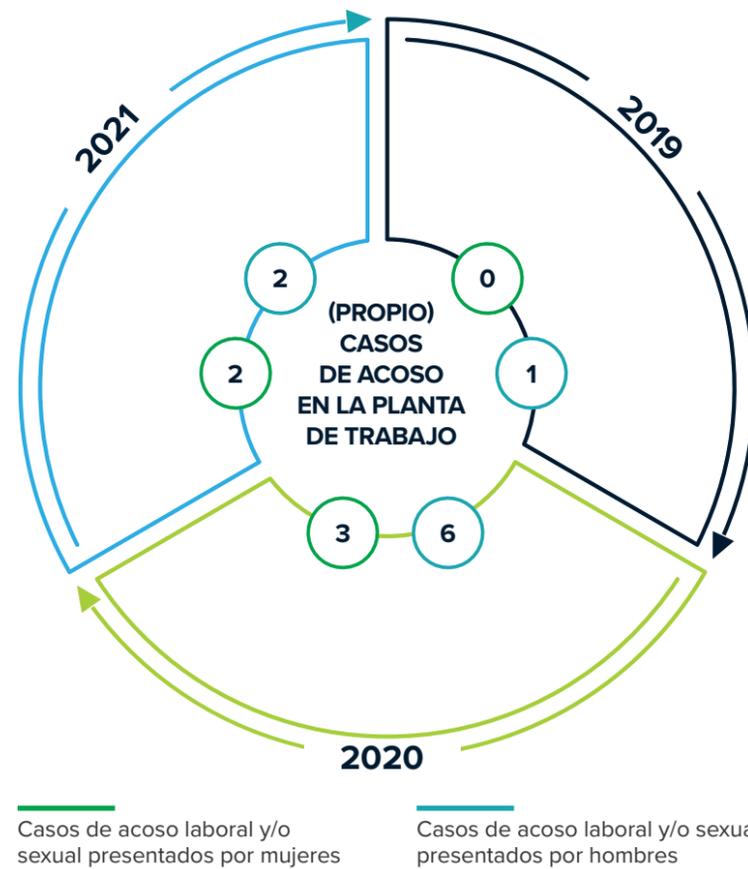
(401-3) **100 %** de nuestros colaboradores que tuvieron licencia parental en 2021, continuaron trabajando con nosotros por mínimo un año después de regresar de su permiso.

71 % de nuestros empleados hacen uso de algún beneficio.



(Propio)
Tras el proceso llevado a cabo por el Comité de Convivencia, ninguno de los casos presentados en 2021 se constituyó como acoso laboral, por lo que se realizaron las conciliaciones correspondientes entre las partes, en procura de un mejor ambiente laboral para todos. Asimismo, ningún caso estuvo asociado a acoso sexual.

Adicionalmente, estructuramos y divulgamos el protocolo y cartilla de acoso laboral y sexual, a la vez que concientizamos a nuestros colaboradores sobre estos temas, a través de formación virtual, con una participación de más del 70 %.



(406-1)
Cero casos de discriminación durante 2021.

INVERTIMOS EN EL DESARROLLO DE NUESTROS COLABORADORES

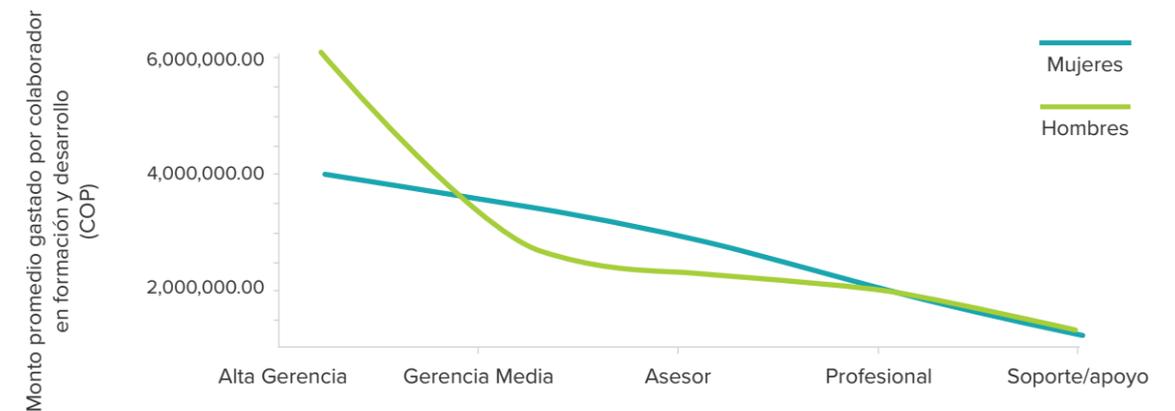
(404-2)
En 2021, diseñamos y ejecutamos planes individuales de desarrollo para el 100 % de los cargos de Gerencia Alta y Media. Igualmente, ejecutamos el Programa Transformación de Líderes, mediante la metodología *Action Learning*, de la cual avanzamos en un 44 %.

De hecho, alcanzamos un promedio de 82 horas de formación por colaborador, con una cobertura de 456 trabajadores, correspondiente al

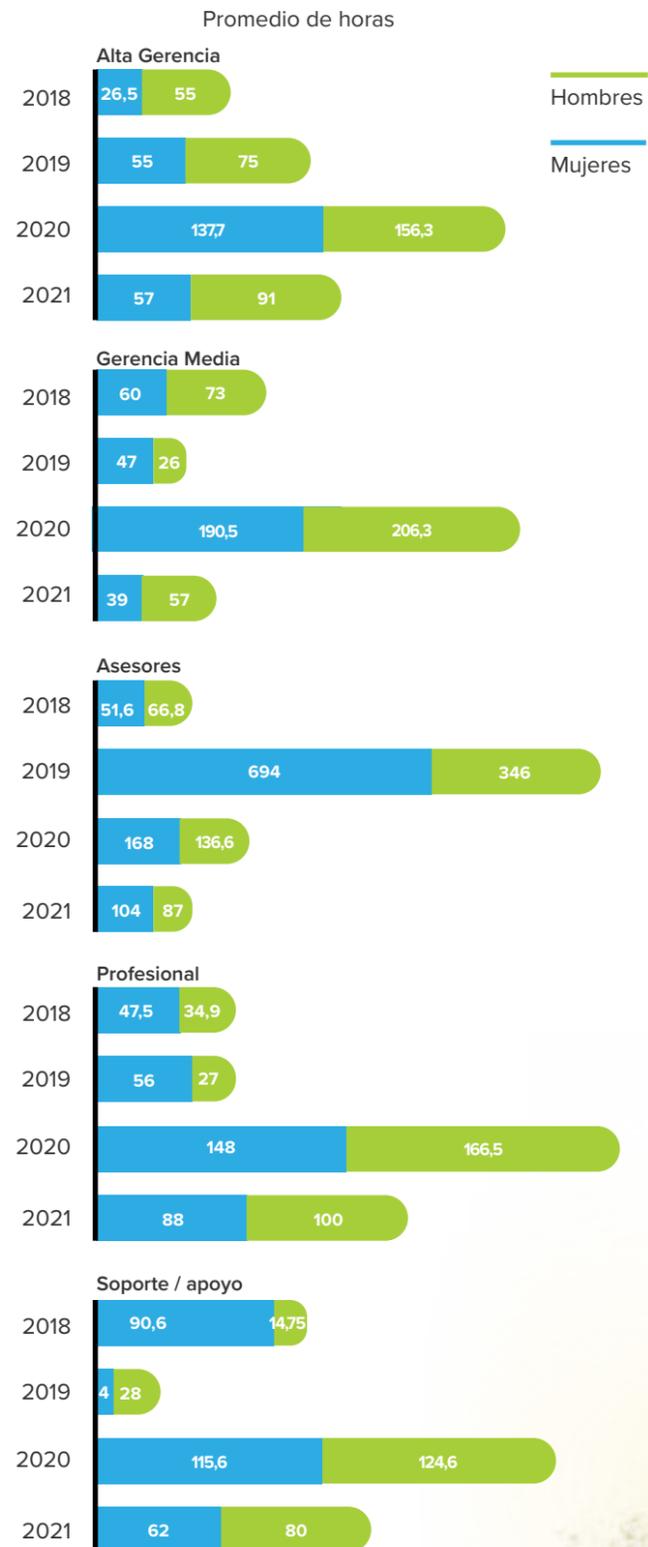
98,5 %

de nuestros empleados activos.

(Propio) Monto promedio gastado por colaborador en formación y desarrollo



(404-1)
Promedio de horas de formación al año por colaborador

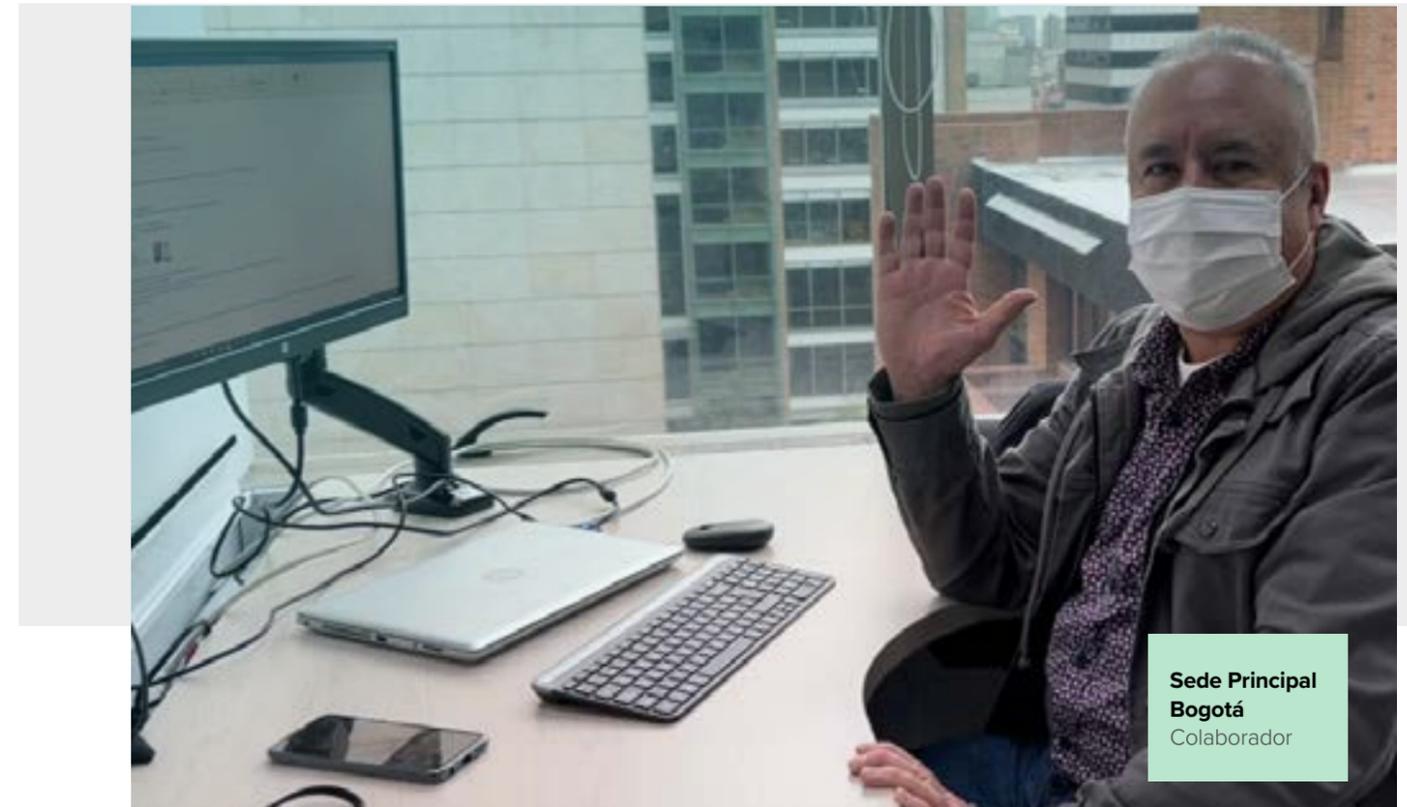


(404-3)
Realizamos la Evaluación 360° para los niveles de Gerencia Alta y Media, e implementamos la Evaluación 90° para las posiciones de soporte, cuyos resultados nos permitieron determinar el cierre de brechas en competencias.

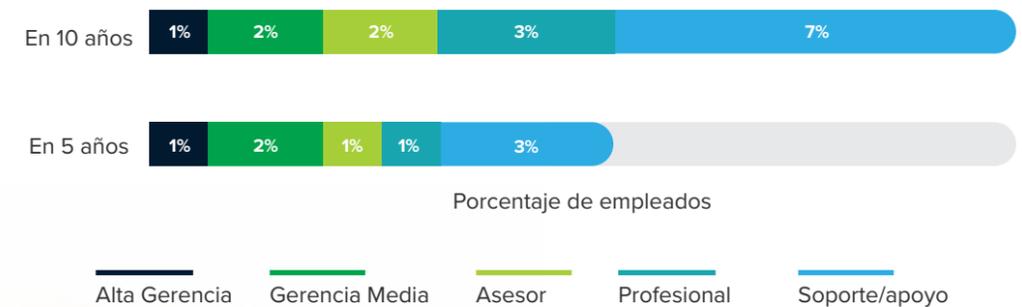
De hecho, durante el periodo 2018-2021, el **100 %** de nuestros colaboradores, tanto hombres como mujeres y de todas las categorías laborales, recibieron evaluación sobre su desempeño y desarrollo profesional del año en cuestión³.



³ El porcentaje de colaboradores que reciben evaluación sobre su desempeño se calcula sobre la población vinculada a nuestra organización hasta el 30 de junio de cada año.



(EU15)
Empleados elegibles para jubilarse en 2021



(404-2)
Por su parte, estructuramos el programa **Rumbos TGI**, en alianza con la Caja de Compensación Colsubsidio, cuyo objetivo era facilitar la adaptación a nuevas tareas y actividades de los colaboradores próximos a jubilarse.

De esta forma, les otorgamos herramientas conceptuales y prácticas en temas como: mitos y miedos de pensionarse, nuevos motivadores; entorno social, personal y emprendimiento; temas financieros y legales, entre otros.

Nuestros logros más relevantes en 2021

1 Mantuvimos, aún en pandemia, las diferentes iniciativas de bienestar, y logramos impactar positivamente la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus hogares.

2 Desarrollamos espacios para nuestros colaboradores en encuentros denominados “Transformamos Gente Inspirando” (26 encuentros con más de 460 participantes), y 19 talleres, en los cuales participó la mayor parte de nuestra organización para apropiación de nuestros valores.

3 Desarrollamos el programa de reconocimiento 2021, incluyendo la generación de una herramienta que permite tener reconocimientos al instante entre líderes y colaboradores, y alcanzamos 165 reconocimientos. También creamos la línea de incentivos no financieros, como apalancador para las iniciativas estratégicas.

4 Actualizamos el Reglamento Interno de Trabajo, que esperamos publicar en 2022.

5 Transformamos el liderazgo a través de procesos de *coaching* individual, fortaleciendo el autodesarrollo y desarrollo de los equipos de nuestros líderes, con una cobertura de 56 líderes activos en 2021.

6 Diseñamos la malla curricular, que apalanca la estrategia corporativa mediante cinco (5) pilares (gestión del cambio y capacidades, transformación, regulación, eficiencia y expansión), cuya meta de ejecución a corto plazo era 90 %; tuvimos como resultado 90,7 %.

7 Apalancamos proyectos en formación en equidad, diversidad e inclusión; cultura de seguridad y salud en el trabajo, y el proyecto S4/Hana.

8 Alcanzamos un 95 % de cumplimiento frente al sistema de gestión en igualdad, lo que refleja nuestro trabajo en ocho (8) dimensiones: reclutamiento y selección, desarrollo, capacitación, remuneración, ambiente de trabajo y salud, acoso laboral y sexual, comunicación no sexista y corresponsabilidad familiar. Esas acciones incluyen a grupos de interés, como nuestros proveedores y comunidades de la zona de influencia de nuestra operación, quienes participan en capacitaciones y actividades que los fortalecen en estos temas, y logramos ser aliados en la construcción de un país más equitativo.

9 Recibimos por parte de Equipares el sello plata, que reafirma que somos una empresa que le apuesta a la equidad, diversidad e inclusión.

10 Mantuvimos la certificación entregada por el Instituto Great Place to Work e Icontec, por ser una organización atractiva para el país y referente en prácticas de gestión de personas.

11 Desarrollamos la WebApp TGI Inspira, la cual permitió que todas las personas, a nivel nacional, tuvieran acceso a la misma información. La WebApp tuvo 1.447 ingresos (74 % de la población de TGI).

Nuestros propósitos en 2022



A mediano plazo, nos proponemos:

- Continuar con la ejecución del plan de formación que apalanca las iniciativas y proyectos de la estrategia TGI V2.0.
- Continuar el proceso de coaching para los niveles de Gerencia Media, que sirva de herramienta para sus procesos de desarrollo y el de sus equipos de trabajo.
- Diseñar la escuela de liderazgo que permita consolidar el proceso que requiere tener un líder en TGI, desde el aprendizaje, conocimiento y desarrollo, para apalancar nuestro propósito y objetivos estratégicos, así como contribuir al proceso individual de cada colaborador para su crecimiento en la organización.
- Desarrollar acciones que permitan mejorar la percepción del ambiente laboral, trabajando de manera conjunta con nuestros líderes y con aquellos equipos con alto potencial de crecimiento.
- Desarrollar las líneas de diversidad e inclusión, a través de iniciativas que nos permitan visibilizarnos como una organización que vela por prácticas inclusivas.
- Disminuir las brechas de equidad, diversidad e inclusión, a través de la gestión del programa Equipares, con la visión de obtener el sello oro Equipares.
- Disminuir la brecha entre nuestra cultura actual y la cultura requerida, comprendiendo la importancia de adaptarnos rápidamente a los desafíos del negocio y respondiendo de manera oportuna a las necesidades de nuestros grupos de interés.
- Certificar nuestra malla curricular, de modo que contemos con técnicos integrales en operación y mantenimiento para red de transportes de gas.
- Fortalecer nuestro modelo de competencias humanas, para identificar la gestión de los colaboradores desde su nivel de contribución y gestionar de manera transversal e interdisciplinaria.
- Cumplir la meta propuesta en el nivel de madurez de capacidad de cambio, acercándonos al objetivo establecido para 2027 del Grupo Energía Bogotá y sus filiales, el cual es 4,07.

Estación de Compresión de Gas
Barrancabermeja

Nuestras oportunidades en 2022

- 1** Lograr mayor flexibilidad y adaptabilidad en todos los niveles de la organización, a partir de la transformación.
- 2** Mantener a nuestros líderes como modelos frente a la cultura requerida, movilizados de la transformación y generadores de los mejores ambientes de trabajo.
- 3** Acoplarnos a las nuevas formas de trabajo, manteniendo el liderazgo y la productividad.
- 4** Lograr que nuestros colaboradores apropien la innovación como algo que puede surgir en el desarrollo de cualquier rol y en las acciones cotidianas.
- 5** Contar con procesos de capacitación “on line” o “e-learning”, que permitan un aprendizaje más experiencial y adecuados para alcanzar los objetivos de nuestros colaboradores, líderes y de la organización.
- 6** Desarrollar a nuestros colaboradores más jóvenes que permitan el crecimiento y sucesión en nuestra organización, a través del programa de empleo joven “Escuela de Semilleros”.
- 7** Diseñar y desarrollar una estrategia de atracción para que más mujeres quieran hacer parte de nuestro sector empresarial, de modo que nos permitan ser una organización cada vez más equitativa, diversa e incluyente.



VALORES

- Primero la Vida
- Integridad

LÍMITE DE IMPACTOS

- Colaboradores
- Contratistas y proveedores

ODS PRIORIZADOS



8.5

Cultura de seguridad y salud en el trabajo

Para nosotros, primero es la vida

PARA TGI, UNA CULTURA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ES ESENCIAL, NO SOLO PORQUE CONTRIBUYE A NUESTROS OBJETIVOS DE RENTABILIDAD, AL SER LA BASE PARA REDUCIR LOS ERRORES EN EL LUGAR DE TRABAJO Y AUMENTAR NUESTRA EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD, SINO PORQUE NOS AYUDA A MATERIALIZAR NUESTRO VALOR PRINCIPAL, “PRIMERO LA VIDA”, Y APORTAR AL BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES Y AL DESARROLLO DE UNA CULTURA DE CUIDADO SOSTENIBLE.

(403-1)
(403-4)

En TGI implementamos un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) liderado por la Alta Dirección y apoyado por diferentes comités (Comité de SST, COPASST y de Seguridad Vial). El

sistema cuenta con la certificación internacional ISO 45001:2018 y cubre a todos nuestros **colaboradores y contratistas**, al tiempo que cubre las actividades de diseño, construcción, operación

◆ **Involucramos a nuestros colaboradores en el desarrollo y evaluación del SG-SST a través de:**



y mantenimiento de nuestra infraestructura de transporte de gas. En las políticas del sistema, como la política de sostenibilidad y la política de seguridad vial, se establecen las instancias a las cuales se presentan los resultados en SST, como lo son el Comité de Desarrollo Sostenible, el Comité de Presidencia y la Junta Directiva, máximo órgano de gobierno de nuestra organización. De esa forma, garantizamos una gestión efectiva de los riesgos de salud y el funcionamiento seguro y sin peligros para nuestros colaboradores y el medio ambiente.

Nuestro análisis de riesgos de SST tiene dos visiones: un enfoque hacia el bienestar de

los trabajadores, que busca minimizar los riesgos asociados a sus actividades; otro hacia los procesos, mediante la adopción de buenas prácticas frente al medioambiente, trabajo con comunidades e integridad de los activos. Igualmente, todos nuestros colaboradores pueden reportar, de manera anónima, condiciones adversas de salud y seguridad que identifiquen en sus lugares de trabajo, al tiempo que los contratistas están obligados a evaluar los impactos que puedan derivarse a partir de cambios internos y externos a nuestra organización, así como adoptar las medidas de prevención y control necesarias.

(403-8)

100 % de nuestros empleados y contratistas se encuentran cubiertos por el SG-SST.

Para ampliar esta información puede consultar nuestra Política de Sostenibilidad TGI en: <https://www.tgi.com.co/nosotros/gobierno-corporativo/politicas#:~:text=TGI%20est%C3%A1%20comprometida%20con%20el,y%20exclusi%C3%B3n%20de%20sus%20datos>.

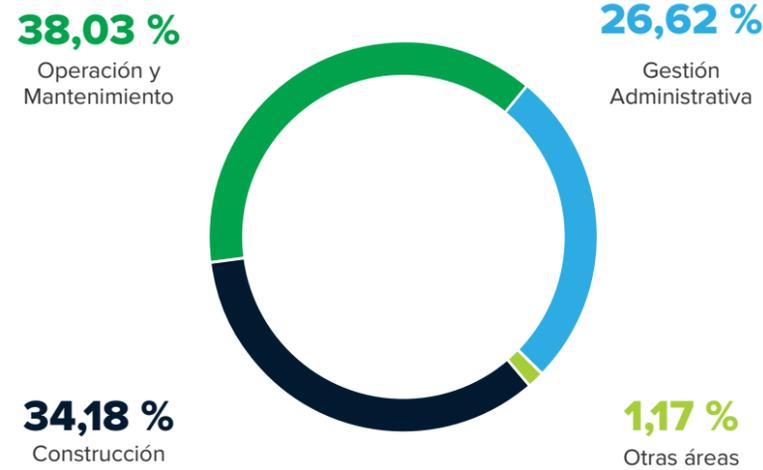
Centro Operacional
Manizales. Colaboradores

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS

- 1 Socializamos, al menos una (1) vez al año, nuestro procedimiento de identificación de riesgos. (403-2) (403-7)
- 2 Cada centro de trabajo cuenta con una matriz de riesgos, a partir de la cual valoramos los incidentes ocurridos.
- 3 Actualizamos cada matriz conforme a los accidentes presentados, nuevos controles definidos y estándares nacionales e internacionales.

(Propio)
 Nuestros contratistas y subcontratistas trabajaron **403.859,92** días, equivalentes a tiempo completo.

(Propio) Proporción de días equivalentes a tiempo completo trabajados por contratistas y subcontratistas



La verificación y seguimiento de la implementación de las medidas de intervención de los eventos reportados se realiza mensualmente en las reuniones del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST).

Por su parte, dos (2) empleados y tres (3) contratistas sufrieron algún accidente laboral registrable durante 2021. Trabajamos constantemente por eliminar estos peligros y minimizar los riesgos, a través de medidas como:

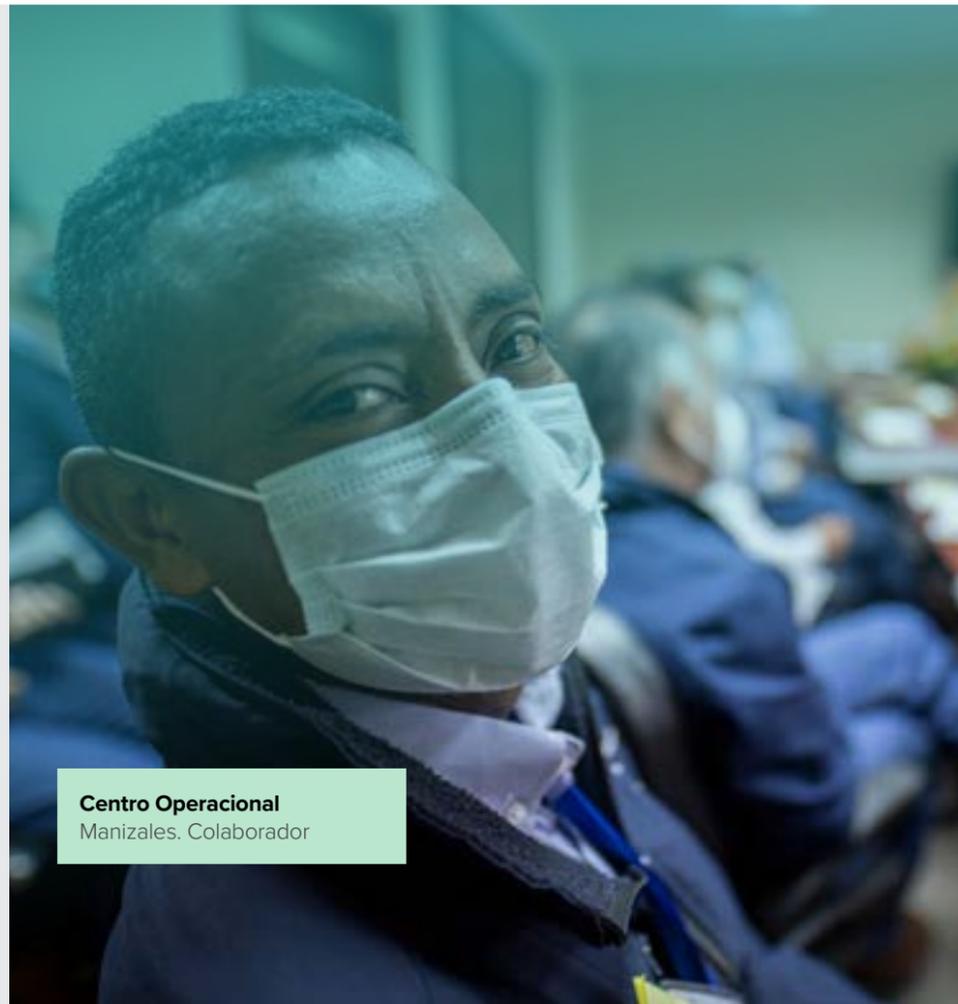
(403-9)

Durante 2021 **no se presentaron accidentes laborales con graves consecuencias** o que ocasionaran fallecimientos en nuestros empleados o contratistas.



En TGI se labora en condiciones de trabajo seguras, evitando que nuestros colaboradores realicen tareas que representen un riesgo grave e inminente para su salud o la de sus compañeros.

En 2021 **ningún colaborador se retiró de sus labores** por sentirse expuesto a condiciones inseguras.



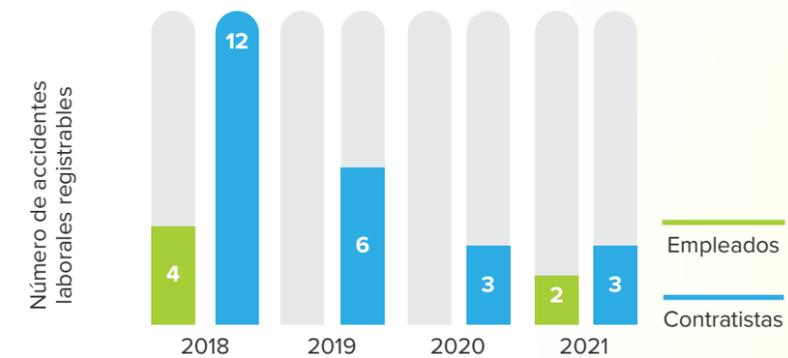
Centro Operacional
 Manizales. Colaborador

(403-10)

Cero (0) casos de dolencias y enfermedades laborales registrables, y fallecimientos por esa misma razón en nuestra planta de personal.

(403-9)

Total de accidentes laborales registrables (LTIFR, días por fuera del trabajo)



(Propio)
En 2021 realizamos inspecciones al **93 %** de los puestos de trabajo.

Salud y bienestar laboral

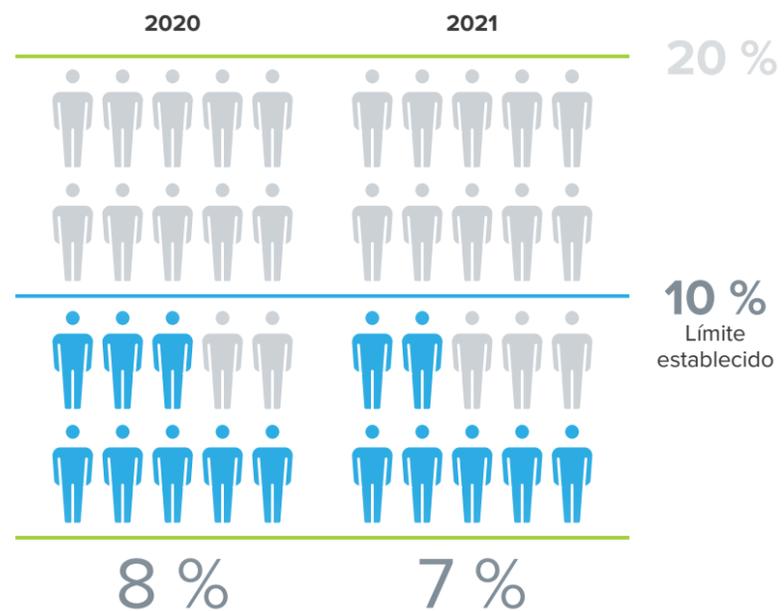
(403-3)
(403-5)

En TGI promovemos condiciones de bienestar físico, mental y social para nuestros empleados; por eso contamos con un programa de medicina preventiva, a través del cual garantizamos puestos de trabajo apropiados a sus condiciones psico-físicas y una aptitud de producción laboral. Asimismo, brindamos cursos de formación sobre salud y seguridad en el trabajo, también dirigidos a los contratistas.

(Propio)

Igualmente, implementamos una estrategia enfocada al bienestar emocional de nuestros trabajadores, en la cual realizamos intervención de casos identificados como riesgo alto y sesiones presenciales y virtuales sobre el manejo del trabajo, la familia, el estrés y retorno a la presencialidad.

(Propio) Población expuesta o con afectación al bienestar emocional

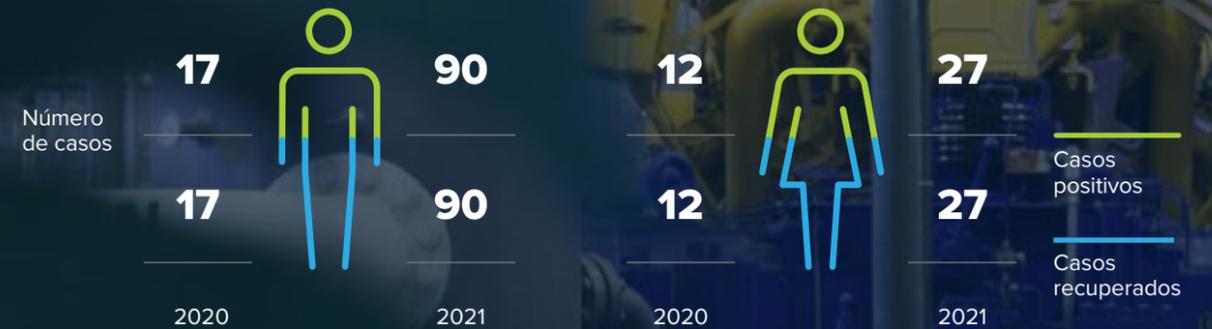


Estación de Compresión de Gas Curumaní

(Propio)
Cero días de afectación a nuestra operación por temas asociados al COVID-19.

En 2021 mantuvimos el seguimiento a los contagios de COVID-19, con un plan que integró recursos tecnológicos y humanos para la protección de nuestros colaboradores y la continuidad del negocio.

(Propio) Casos de COVID-19 en nuestra planta de trabajo



(Propio) (403-6)

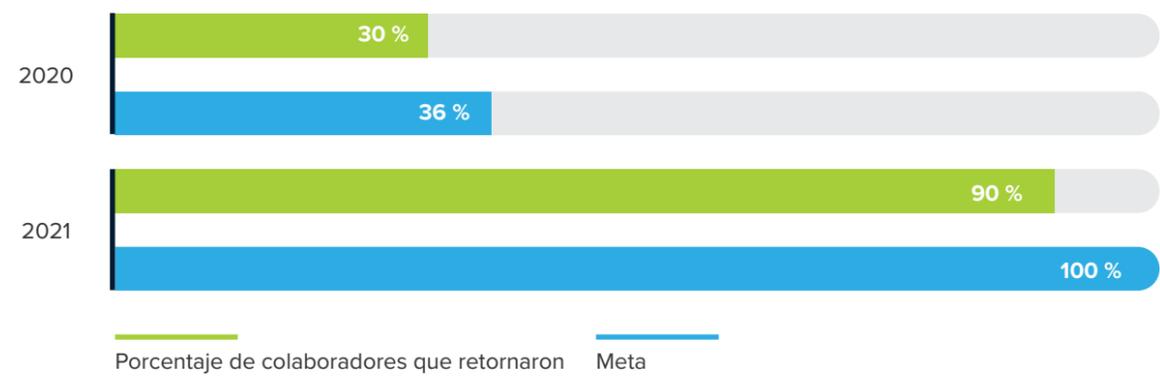
Ninguno de nuestros colaboradores murió por causa de COVID-19.

Adicionalmente, en TGI facilitamos a nuestros colaboradores y su núcleo familiar una póliza de vida, con la cual aseguramos una atención en salud oportuna y de calidad. Además, ofrecemos programas de cuidado y salud no relacionados con el trabajo, como "Empresas por la Vacuna", iniciativa mediante la cual adquirimos vacunas contra el COVID-19, para proteger a nuestros trabajadores y sus familias.

Estación de Compresión de Gas Barrancabermeja



(Propio) Porcentaje de colaboradores que retornaron a la oficina



Nuestros propósitos en 2022

- 1 Tener un indicador SPI (Índice de Desempeño de Programación o Cronograma) superior a 0,95 en el cronograma de implementación del proyecto de transformación cultural de SST (2022).
- 2 Alcanzar cero (0) accidentes de trabajo registrables e implementar una cultura de seguridad, cuya base sea el proyecto de transformación de cultura y Visión Zero a todos los niveles de la organización (2023).
- 3 En 2021, el riesgo epidemiológico por contagio de COVID-19 se mantuvo controlado; sin embargo, nuestros colaboradores siguen viéndose afectados por los brotes de contagio por sus diferentes variantes, lo cual afecta nuestro desempeño como organización. Esta situación merece todo el foco de atención, para que en 2022 no se materialicen riesgos relacionados con la pandemia, y por ello enfocaremos nuestros esfuerzos en seguir manteniendo las medidas de bioseguridad y promover espacios seguros de trabajo en casa.

Nuestros logros más relevantes en 2021

- 1 Implementamos estrategias para enfrentar la pandemia del COVID-v9, que llevaron a cero (0) fatalidades por esta causa en nuestros colaboradores y la prestación ininterrumpida del servicio.
- 2 Ejecutamos un programa de bienestar emocional para gestionar los problemas psicolaborales en tiempos de cuarentena.
- 3 Generamos las herramientas necesarias para fomentar, desde la Alta Dirección, la cultura de seguridad en todos los niveles de la organización y contratistas.

Estación de Compresión de Gas
Mariquita

Nuestras oportunidades en el 2022



Trabajos de alto riesgo:

1

Fortalecer el aseguramiento de riesgos críticos (espacios confinados, trabajo en alturas, izaje de cargas, riesgo eléctrico, riesgo químico), por medio de la adquisición y redistribución de equipos especializados para tal fin.

2

Adquirir y optimizar los recursos del área (vehículos, personal, tiempo).

3

Continuar con el proyecto de Infraestructura segura.

4

Implementar una herramienta de seguimiento a las actividades de aseguramiento de trabajos de campo.

5

Fortalecer la capacitación y formación especializada en aseguramiento de riesgos críticos, por medio de una plataforma de formación y acuerdos de servicio para capacitación y formación.



Medicina preventiva y del trabajo:

1

Fortalecer el seguimiento de los SVE (Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos) vigentes en la compañía.

2

Robustecer el seguimiento de casos relevantes de salud de los colaboradores, por medio de exámenes ocupacionales eficientes, seguimiento de restricciones médicas, reubicaciones, reintegro y la realización de mesas laborales, con el objetivo de contribuir a la disminución del ausentismo de la compañía.



Higiene industrial:

1

Reforzar la higiene industrial en la compañía, mediante la realización de mediciones higiénicas, recomendaciones de higiene y planes de acción.

2

Continuar con la gestión frente a la pandemia del COVID-19, realizando seguimiento de casos, recomendaciones y gestión documental.



Transformación de cultura en SST:

1

Continuar la implementación del proyecto de transformación de cultura de seguridad SST en su fase de implementación, realizando seguimiento a indicadores y prácticas proactivas.

2

Participar activamente en las mesas técnicas del GEB.

3

Digitalizar la tarjeta de observación y aseguramiento TOA.



Accidentalidad

1

Fortalecer los sistemas de reporte, seguimiento e indicadores de accidentalidad.

2

Asegurar la realización de investigaciones de forma eficaz hasta el cierre del plan de acción.

3

Digitalizar los Análisis de Trabajo Seguro.



Contratistas:

1

Fortalecer la gestión de contratistas, asegurando el seguimiento, auditorías, investigación de accidentes e indicadores.



Seguridad de procesos:

1

Implementación del sistema de gestión de seguridad de procesos, con sus respectivos indicadores.



Plan de emergencia:

1

Reforzar el plan de emergencia por medio de la gestión documental, la adquisición de equipos y el monitoreo de los puntos críticos de la operación.

2

Fortalecer la capacidad de reacción eficaz en la atención de emergencias, mediante formación especializada interna (Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE) o en centros de experiencia.

07 Gestión de riesgos

Transformando vidas
por medio del reciclaje

Gestión de residuos.
Alianzas con empresas
recicladoras.

EN TGI SABEMOS QUE PARA TRANSFORMAR VIDAS Y EL AMBIENTE QUE NOS RODEA, TODO ESFUERZO CUENTA. POR ESO, TENEMOS COMO OBJETIVO EL USO RESPONSABLE DE RECURSOS EN NUESTRAS OPERACIONES, LA REDUCCIÓN DE LOS RESIDUOS QUE SE DESECHAN EN RELLENOS SANITARIOS, SU CORRECTA DISPOSICIÓN Y, CUANDO SEA POSIBLE, APROVECHAMIENTO. NUESTRA CULTURA Y ACTIVIDADES OPERATIVAS SON LA CLAVE PARA LOGRARLO.

En línea con esto, desde el año pasado empezamos a trabajar en el desarrollo de acuerdos de corresponsabilidad con los actores involucrados en la gestión de residuos. Decidimos que cada uno de nuestros centros de trabajo evaluará la viabilidad de materializar acuerdos de este tipo, los cuales se formalizarían debidamente.

Así, en 2021 logramos firmar tres acuerdos de corresponsabilidad, dos de ellos con Recoambiental Desarrollo Sostenible, y el tercero con la Fundación Recicla-Vida Ambiental, de modo que cubrimos los siguientes centros operativos: Estación de Compresión de Villavicencio, Centro Operacional de Villavicencio y el Distrito Buga. El objeto de los convenios es realizar la gestión integral de residuos sólidos aprovechables de carácter no peligroso, como: papel, metal, cartón y plástico, generados

en nuestras instalaciones. Esto implicaría gestionar de manera sostenible su recolección, transporte y aprovechamiento, y lograr la reducción de los residuos dispuestos en rellenos sanitarios y el fortalecimiento del modelo de economía circular.

Estos acuerdos entrarán en vigencia en 2022; sin embargo, nos sentimos optimistas al saber que, considerando únicamente estos tres centros operativos, estaríamos aprovechando cerca de 2,8 toneladas de papel, cartón, plástico y metal, que de otra manera serían enviados a rellenos, y así perderíamos la oportunidad de aprovecharlos de nuevo. De igual manera, seguimos trabajando en masificar este tipo de acuerdos para todas nuestras oficinas, centros operacionales y estaciones de compresión, y así generar el máximo impacto positivo posible.

Riesgos estratégicos y emergentes

La implementación de los controles de riesgos fue satisfactoria y se presentó un balance de riesgos anual en nivel **“controlado”**.

VALORES

- Primero la vida
- Integridad
- Enfoque a resultados
- Empatía
- Trabajo en equipo con responsabilidad individual

LÍMITE DE IMPACTOS

- Consumidores finales
- Entidades financieras y calificadoras de riesgo
- Socios y aliados estratégicos Accionistas
- Colaboradores
- Clientes (remitentes)
- Comunidades y actores del territorio
- Contratistas y proveedores
- Junta Directiva

ODS PRIORIZADOS

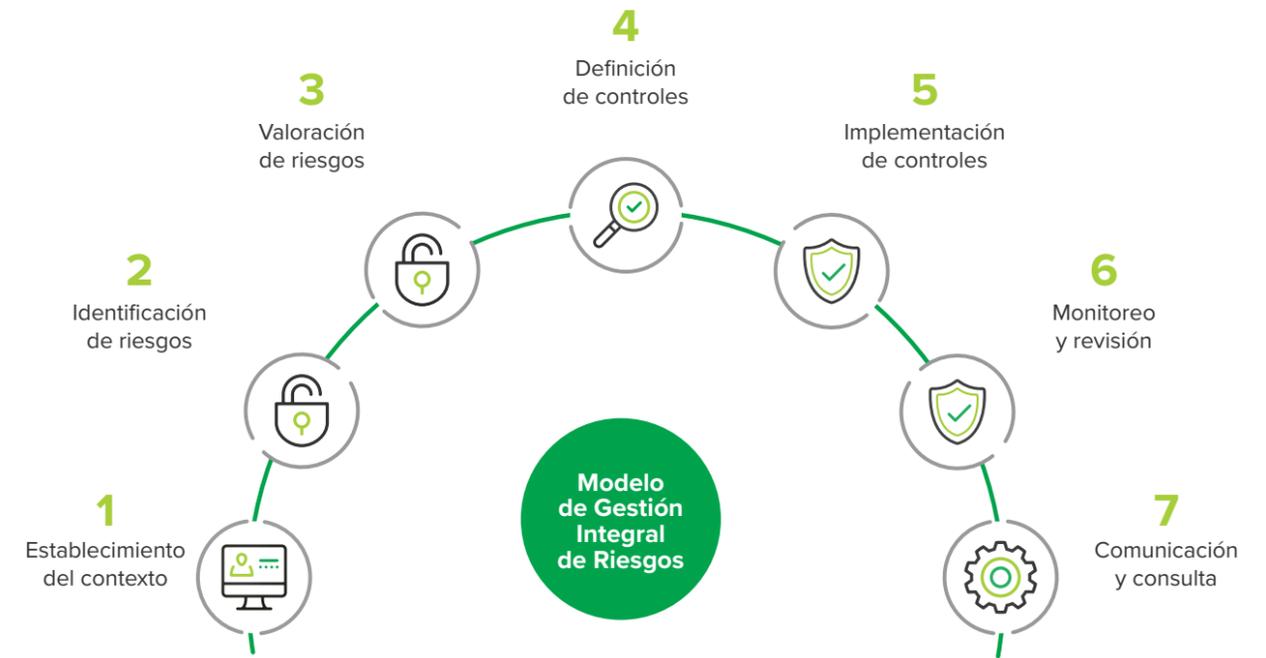
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 11.2

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 16.5

LA GESTIÓN DE RIESGOS ES UN ELEMENTO FUNDAMENTAL, QUE NOS PERMITE MANEJAR LAS OPORTUNIDADES Y AMENAZAS QUE AFECTAN A LOS GRUPOS DE INTERÉS Y GARANTIZAR LA CONTINUIDAD DE NUESTRO NEGOCIO.

Esa gestión es liderada por la Gerencia de Planeación y Desempeño, encargada no solamente de asesorar a nuestros líderes y colaboradores en la gestión de riesgos, sino también de revisar y actualizar la Política de Gestión de Riesgos, en la cual se establecen los compromisos y el marco general de actuación para la gestión integral de riesgos estratégicos, de procesos y de proyectos. Además, a través de auditorías internas, lideradas por la Gerencia de Auditoría, evaluamos la efectividad y solidez de los controles implementados para garantizar su eficacia.

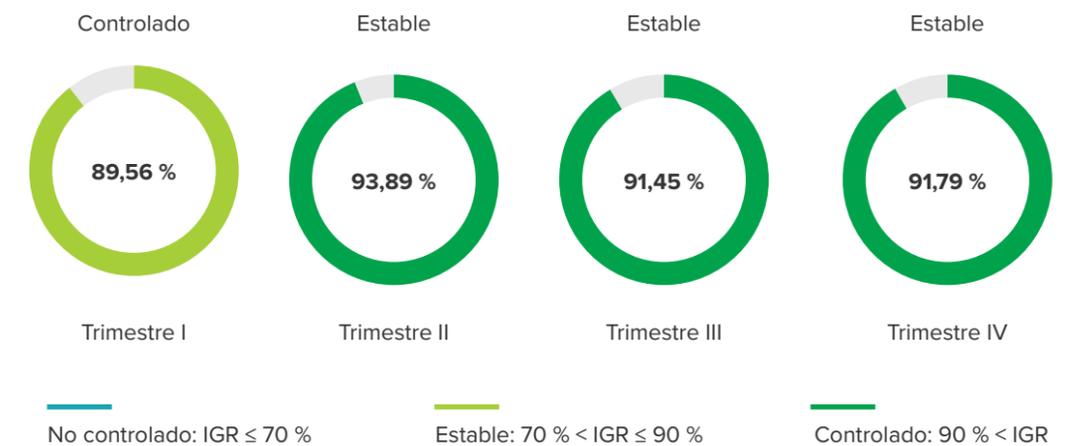
En línea con nuestras políticas, adoptamos el modelo de Gestión Integral de Riesgos del Grupo Energía Bogotá, el cual brinda un enfoque para la mejora continua y gestión eficaz de los riesgos de manera sistemática y transversal para TGI. Basado en la norma ISO 31000:2018, ese modelo establece los marcos de referencia para identificar y evaluar los riesgos relacionados con las actividades de nuestro negocio, y definir e implementar las acciones necesarias para la mitigación de estos.



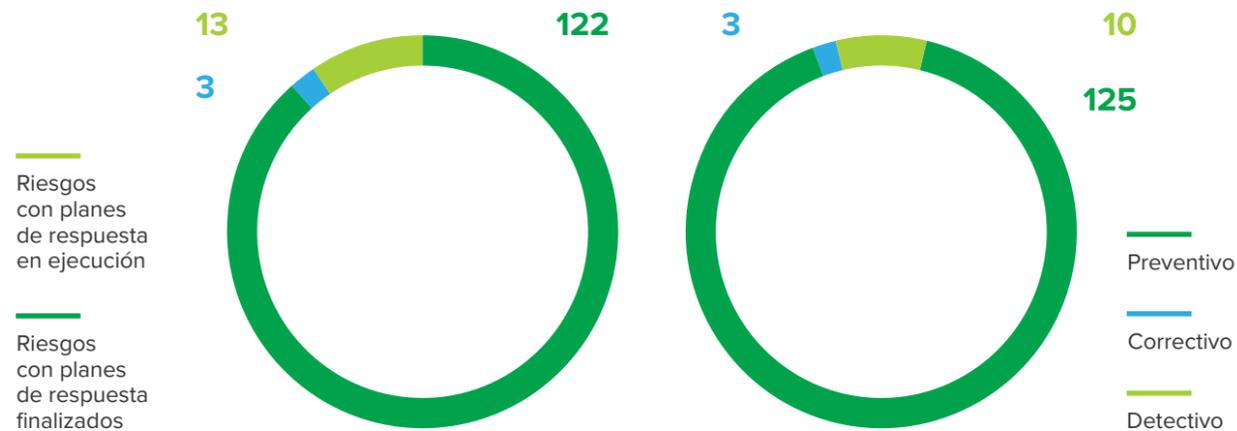
Hemos establecido un indicador que nos permite conocer nuestro desempeño general en relación con la gestión de riesgos, conocer el estado de los riesgos frente a las condiciones actuales de operación y tomar acciones de forma eficiente y oportuna. El indicador se evalúa trimestralmente midiendo cuatro variables:

- Planificación de la gestión de riesgos
- Ejecución de planes de riesgos
- Identificación de riesgos
- Efectividad de planes de respuesta

Desempeño del Indicador de Gestión de Riesgos (IGR) en 2021



Controles de los riesgos en 2021



La implementación de los controles de riesgos fue satisfactoria en un 92 %, y se presentó un balance de riesgos anual en nivel “controlado”. El 8 % restante corresponde a

controles de riesgos que deben reforzarse (caso de materialización del riesgo estratégico ‘cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la empresa’).

Riesgos estratégicos y emergentes

El Procedimiento Corporativo de Gestión de Riesgos establece la metodología para la gestión de riesgos estratégicos y emergentes de TGI. Para todos los riesgos y oportunidades identificados, sin importar su nivel de criticidad o priorización, identificamos y evaluamos los impactos que generan los eventos. Los riesgos estratégicos

identificados se valoran por su impacto y la probabilidad de ocurrencia, para así determinar su perfil de riesgo; los responsables del proceso establecen los controles asociados para prevenir y/o mitigar dichos riesgos, y aseguran su ejecución efectiva. Para la identificación y análisis de riesgos emergentes, se evalúan las tendencias mundiales en el sector y se precisa la correlación con los riesgos estratégicos para el negocio. De esta manera, se evalúan los impactos en caso de materialización y se establecen los controles de mitigación. De los diferentes riesgos identificados, hemos determinado los siguientes riesgos estratégicos y emergentes prioritarios.

Principales riesgos estratégicos y emergentes de TGI

Cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la empresa (estratégicos)

Cambio en la regulación existente o desarrollo de regulación nueva que perjudique los intereses de la compañía.

Acciones de mitigación

Proposición de espacios de trabajo con el ente regulador, sobre cambios regulatorios.

Remisión de observaciones, comentarios, propuestas al regulador de iniciativas regulatorias.

Seguimiento a agremiaciones y entidades gubernamentales del sector.

Seguimiento, análisis y evaluación de impacto general de las iniciativas regulatorias.

Desarrollo del expediente tarifario.

Accidentes laborales con afectaciones a personas, terceros y daños materiales (estratégicos)

Lesiones corporales que sufra un colaborador o contratista con ocasión o por consecuencia del trabajo, que generen un impacto grave sobre su condición de salud o causen un daño a un tercero.

Acciones de mitigación

Implementación del programa de transformación de cultura en seguridad.

Comunicación asertiva de los procedimientos, políticas, estándares y requisitos legales-normativos a los colaboradores, para su respectiva aplicación.

Seguimiento, implementación y cierre de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, derivadas de los accidentes, inspecciones preoperacionales, auditoría, entre otros mecanismos de verificación.

Implementación del programa de infraestructura segura.

Ciberataques (emergentes)

Nuevas tecnologías emergentes, utilizadas para atacar la infraestructura de tecnologías de la información (TI).

Acciones de mitigación

Adopción de mejores prácticas de la industria, diseñando e implementando un plan de prevención para la red TI/TO.

Plan de Continuidad del Negocio, para la recuperación de desastres de la infraestructura de TI.

Fomento de iniciativas, en el territorio nacional (distritos y compresoras), que permitan enfrentar incidentes de seguridad de la información.

Elaboración de campañas de sensibilización, para fomentar la cultura organizacional de seguridad de la información.

Acelerada descarbonización en el sector transporte e industrial (emergentes)

Transición acelerada hacia fuentes no convencionales de energía, donde no podemos prestar nuestros servicios.

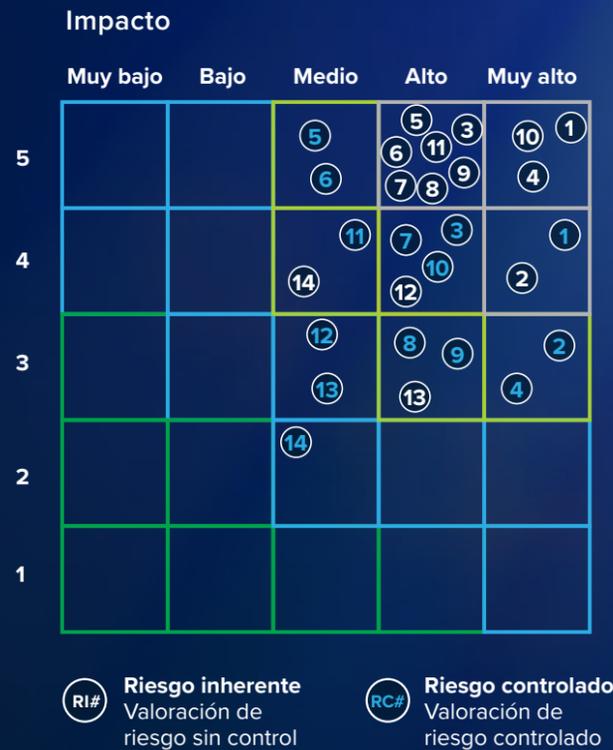
Análisis y evaluación de proyectos para el transporte de nuevos elementos energéticos, como el hidrógeno

Acciones de mitigación

Optimización de la infraestructura y de la operación, para mantener la competitividad en el mercado.

Ejecución de la ruta de descarbonización de TGI.

(Propio) Detalle de riesgos estratégicos



Riesgos estratégicos

- Cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la empresa.
- No alcanzar la promesa de valor de los proyectos de inversión de TGI, debido a desviaciones en alcance, tiempo o costo.
- Accidentes laborales con afectaciones a personas y terceros, y daños materiales.
- No continuidad de las funciones críticas del negocio.
- Incidentes sociales en la ejecución de las operaciones y proyectos de TGI.
- Sanciones por parte de la autoridad ambiental.
- No alcanzar las metas financieras de la empresa.
- Fraude.
- Corrupción.
- No lograr la incorporación de negocios que generen valor.
- Reducción de la contribución de la infraestructura Ballena-Barrancabermeja.
- Pérdida de la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los sistemas de información.
- No contar con el capital humano idóneo y motivado para lograr la estrategia.
- Pérdidas económicas o afectación reputacional por decisiones judiciales desfavorables.

Todos nuestros colaboradores son responsables de informar a las partes involucradas, y a la Gerencia de Planeación y Desempeño, los casos de materialización de riesgos, con el fin de darles el tratamiento oportuno. Así mismo, hemos enfocado nuestra gestión de riesgos en el seguimiento de alertas tempranas de tipo regulatorio, financiero y de nuevos negocios.

(Propio) Número de alertas tempranas

3 ALERTAS TEMPRANAS activadas en 2021, nos permitieron mitigar proactivamente los riesgos expuestos y contener el impacto económico en relación con cambios regulatorios.

Nuestros logros más relevantes en 2021

Producto de la gestión de riesgos, alcanzamos diferentes logros a partir de la implementación de los controles definidos:

- Actualizamos el marco de apetito de riesgos y los niveles de impacto financiero, los cuales fueron aprobados por el Comité de Auditoría y Riesgos y la Junta Directiva de nuestra casa matriz, y se definieron las acciones de mitigación y prevención de todos los riesgos, priorizando su gestión.
- Cumplimos los protocolos para COVID-19 en los frentes de obra de los proyectos en ejecución Cusiana Fase IV, reposición ramales y nueva infraestructura Cogua (cero hallazgos de incumplimiento).
- Logramos cero (0) materializaciones de casos de fraude y corrupción.

Nuestros propósitos en 2022

Nuestra meta en materia de gestión de riesgos es mantener un índice de gestión de riesgos mayor que el 91 %, para garantizar a las partes interesadas que los riesgos se mantienen en un nivel controlado.

Nuestras oportunidades en el 2022

Reconocemos la necesidad de seguir trabajando en fortalecer las competencias en gestión de riesgos a todos nuestros colaboradores. Mantener vigente la matriz de riesgos y su alineación a la estrategia corporativa y a las tendencias del mercado global y local.



Continuidad del negocio

- VALORES**
- Transparencia
 - Equidad
 - Integridad

LÍMITE DE IMPACTOS

- Accionistas
- Clientes (remitentes)
- Colaboradores
- Contratistas y proveedores
- Inversionistas
- Entidades financieras y calificadoras de riesgo
- Entidades gubernamentales

ODS PRIORIZADOS



16.6

LA GESTIÓN DE TGI HA PERMITIDO OBTENER UN DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL Y DEFINIR EL PLAN DE TRABAJO PARA MANTENER UNA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO QUE PERMITA ADAPTARSE A LOS IMPREVISTOS Y EVENTOS DISRUPTIVOS.

En 2021 actualizamos nuestro Plan General de Continuidad del Negocio, el cual enmarca la estructura de gobierno requerida para su ejecución, el análisis de riesgos e impactos y las estrategias de recuperación. De

forma prioritaria se ha realizado la estructuración, adaptación e inicio de la implementación del plan, y nos enfocaremos en fomentar la cultura y la gestión del conocimiento en todos los niveles de la organización.

Colaborador Centro
Operacional Manizales



Plan General de Continuidad del Negocio



- | | | | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>1
EL ANÁLISIS</p> <p>de Impacto al Negocio (BIA, por su sigla en inglés) identifica los tiempos mínimos de recuperación, la priorización en la recuperación de los procesos ante una interrupción y la definición de los procesos críticos sobre los cuales se reevalúan las estrategias implementadas, se proponen mejoras y/o nuevas alternativas para implementar en torno a garantizar la continuidad del negocio.</p> | <p>2
EL ANÁLISIS</p> <p>de Riesgos de Continuidad del Negocio (RIA) busca identificar y valorar aquellas amenazas que eventualmente podrían limitar o interrumpir los procesos del negocio, así como replantear o postular controles o planes de acción para su mitigación.</p> | <p>3
PARA DISEÑAR</p> <p>las estrategias de continuidad, primero se identifican y establecen los distintos escenarios de falla que potencialmente podrían generar una interrupción en la prestación de los servicios de cara al cliente o afectar la viabilidad de la Compañía en el transcurso del tiempo. Así mismo, se estudian y presentan las distintas alternativas de respuesta eficaz y anticipada ante la materialización de alguno de los escenarios de falla definidos.</p> | <p>4
ESTABLECER</p> <p>los planes y procedimientos de recuperación operacional, reputacional y gestión de incidentes específicos que permitan dar continuidad a la operación de los procesos del negocio críticos ante eventos disruptivos.</p> | <p>5
EVALUAR</p> <p>la respuesta coordinada de activación, operación en contingencia y retorno a la operación normal, mediante la ejecución de ejercicios y pruebas de escritorio que simule un escenario hipotético de interrupción.</p> |
|---|---|--|---|---|

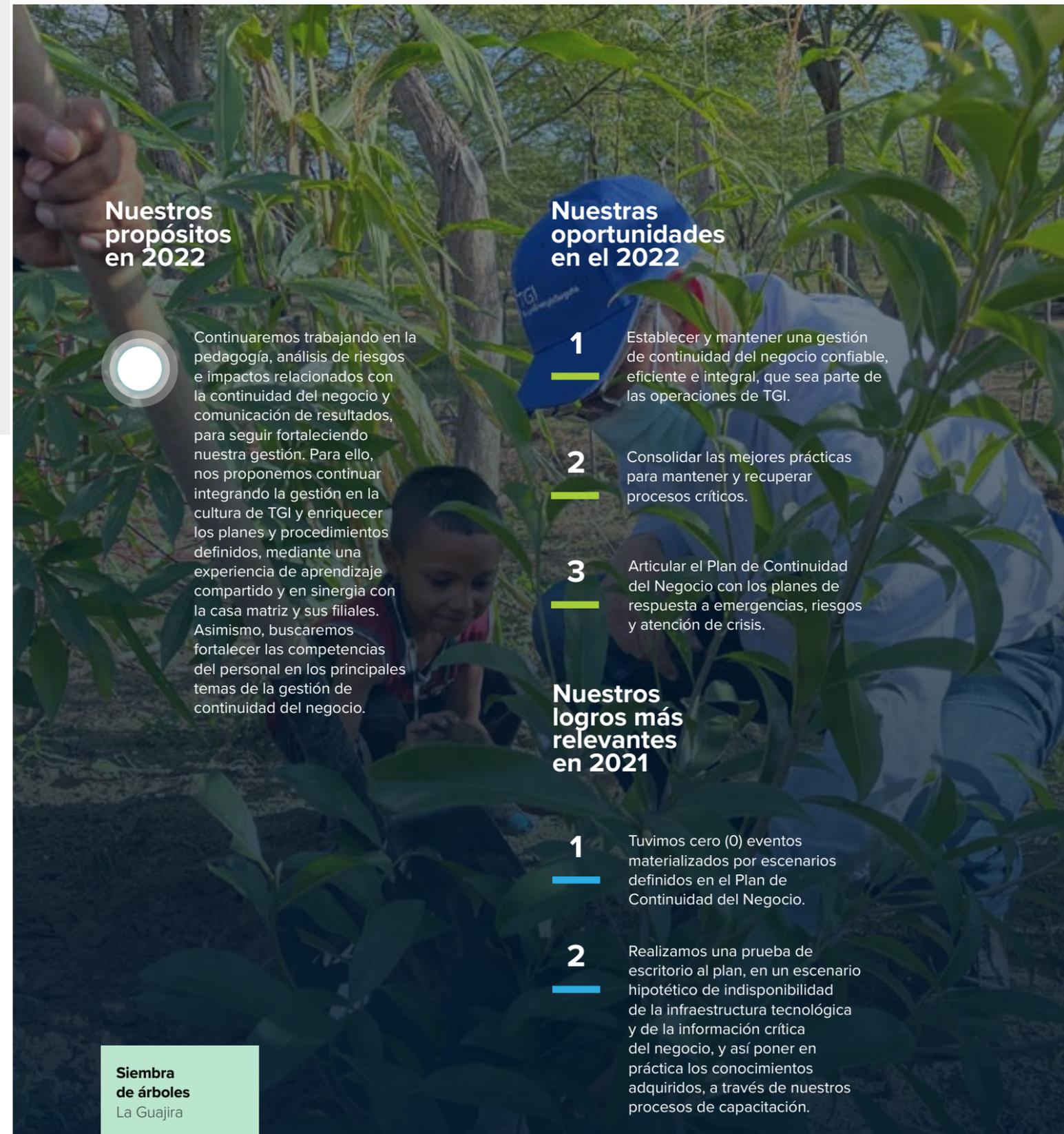


Estación de Compresión de Gas
San Alberto.
Colaboradores

Los elementos anteriormente mencionados nos permiten:



En 2021 capacitamos al **73 %** de los colaboradores y contamos con el **100 %** de participación de nuestro comité de presidencia.



Nuestros propósitos en 2022



Continuaremos trabajando en la pedagogía, análisis de riesgos e impactos relacionados con la continuidad del negocio y comunicación de resultados, para seguir fortaleciendo nuestra gestión. Para ello, nos proponemos continuar integrando la gestión en la cultura de TGI y enriquecer los planes y procedimientos definidos, mediante una experiencia de aprendizaje compartido y en sinergia con la casa matriz y sus filiales. Asimismo, buscaremos fortalecer las competencias del personal en los principales temas de la gestión de continuidad del negocio.

Nuestras oportunidades en el 2022

- 1 Establecer y mantener una gestión de continuidad del negocio confiable, eficiente e integral, que sea parte de las operaciones de TGI.
- 2 Consolidar las mejores prácticas para mantener y recuperar procesos críticos.
- 3 Articular el Plan de Continuidad del Negocio con los planes de respuesta a emergencias, riesgos y atención de crisis.

Nuestros logros más relevantes en 2021

- 1 Tuvimos cero (0) eventos materializados por escenarios definidos en el Plan de Continuidad del Negocio.
- 2 Realizamos una prueba de escritorio al plan, en un escenario hipotético de indisponibilidad de la infraestructura tecnológica y de la información crítica del negocio, y así poner en práctica los conocimientos adquiridos, a través de nuestros procesos de capacitación.

Siembra de árboles
La Guajira

Seguridad de la información y ciberseguridad

- VALORES**
- Primero la vida
 - Integridad
 - Enfoque a resultados
 - Empatía

- LÍMITE DE IMPACTOS**
- Accionistas
 - Clientes (remitentes)
 - Colaboradores
 - Contratistas y proveedores
 - Junta Directiva

ODS PRIORIZADOS



16,10

NUESTRO COMPROMISO, Y EL DE NUESTRA CASA MATRIZ, CON EL CORRECTO TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN PROPIA Y DE TERCEROS, NOS HA LLEVADO A ESTABLECER LA POLÍTICA CORPORATIVA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD, LA CUAL, DESDE 2018, DETERMINA LOS LINEAMIENTOS EN ESTA MATERIA PARA TGI Y DEMÁS FILIALES DEL GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ.

En esta línea, desarrollamos en 2018, bajo el liderazgo del Comité de Auditoría y Riesgos, nuestro Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI), el cual incluye el reglamento de seguridad de la información, los procedimientos internos para la prevención de incidentes, y las acciones que se deben seguir en caso de materialización de riesgos informáticos.

Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información



Como parte de nuestro proceso de transformación, hemos fortalecido la infraestructura digital e involucrado a grandes expertos en seguridad de la información y ciberseguridad. Adicionalmente, contamos con un Profesional II de Tecnología de la Información, quien desempeña el rol de Oficial de Seguridad de la Información de nuestra organización y de reportar a la Alta Dirección nuestro desempeño en seguridad informática. Por su parte, el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva está encargado del monitoreo y seguimiento de la seguridad de la información de TGI.

En el marco del MSPI, contamos con un procedimiento de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información, el cual tiene como objetivo garantizar la atención a incidentes de seguridad que puedan comprometer la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de nuestra organización. Ese procedimiento, de obligatorio cumplimiento por parte de todos nuestros colaboradores, establece

las acciones para garantizar la identificación, análisis, contención, erradicación y actos subsecuentes para una oportuna gestión de incidentes.

Adicionalmente, contamos con un Centro de Operaciones de Seguridad (SOC, por sus siglas en inglés), desde el cual realizamos el monitoreo constante a través de una solución dedicada y capaz de detectar, responder y neutralizar las amenazas informáticas. Su objetivo principal es proporcionar una visión global de la seguridad de las tecnologías de la información.

Para evaluar la robustez de nuestro sistema de seguridad de la información, este año realizamos dos (2) escaneos de vulnerabilidades a nuestra plataforma de tecnología de la información, y así poner a prueba el sistema de protección de TGI. El avance sobre el cierre de los hallazgos identificados en el análisis de vulnerabilidades es revisado cada dos semanas por el área de gestión técnica de vulnerabilidades, para corregir las fallas, dar cierre a hallazgos resueltos y reportar

la información al Comité de Gestión de la Información, para el seguimiento de los hallazgos abiertos. Nuestro porcentaje de avance en la gestión de vulnerabilidades en 2021 fue un 98 % cerradas, un 1 % iniciadas y un 1 % pendientes.

(Propio)
Tuvimos
0
 eventos por ciberataques en 2021.

Como parte del fortalecimiento del MSPI, contamos con un plan de sensibilización que contempla la constante realización de actividades para socializar los buenos hábitos en seguridad de la información, como ejercicios de 'Ethical Hacking' e ingeniería social, envío mensual de piezas de comunicación, capacitaciones y charlas, con el fin de afianzar y socializar los buenos hábitos en seguridad informática y de la información.

Nuestros logros más relevantes en 2021

1 Realizamos dos (2) ejercicios relacionados con 'Ethical Hacking' e Ingeniería Social, enfocados en promover la cultura de la seguridad de la información.

2 Cerramos el 98 % de los hallazgos de auditorías y vulnerabilidades detectadas; como parte de estas actividades, implementamos el cifrado de discos duros del 100 % de equipos de los funcionarios de TGI y el doble factor de autenticación (MFA), a través de la plataforma de Office 365, que cubre el 100 % de funcionarios con línea corporativa asignada.

3 Con las condiciones laborales de trabajo en casa por causa del COVID-19, hemos hecho ajustes técnicos y mejoramiento de la plataforma de VPN, con el fin de ampliar la cantidad de usuarios conectados simultáneamente y así garantizar la protección de la información de nuestra organización.

Estación de Compresión de Gas
Barrancabermeja

Nuestros propósitos en 2022

1 Diseñar y construir el Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) para la infraestructura de SCADA.

2 Continuar con la sensibilización y capacitaciones en temas de seguridad de la información/informática.

3 Continuar cerrando los hallazgos reportados por auditorías.

Nuestras oportunidades en el 2022

Con el fin de continuar fortaleciendo nuestro modelo y asegurar la sostenibilidad de la compañía, continuaremos trabajando para desarrollar iniciativas en el futuro, relacionadas con:

1 Protección de cuentas privilegiadas.

2 Antispam, WAF interno, sandbox, Endpoint Detection & Response - Mitigación Ramsonware y ATP.

3 Protección de aplicaciones en la nube - Cloud Seguro.

4 Construcción y diseño del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) para la infraestructura de OT.

5 Implementación gradual de infraestructura de seguridad en operaciones.

6 Sensibilización y capacitaciones en temas de seguridad de la información/informática, articulados con gestión del talento.

7 Alineación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) con el corporativo (GEB).



Tabla GRI

Centro
Operacional
Manizales

Estándar GRI	Indicador	Ubicación	Omisiones	Verificación externa
GRI 102: Contenidos Generales 2016				
Perfil de la organización				
GRI 102-1	Nombre de la organización	Transportadora de Gas Internacional		
GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Líderes en el transporte y procesamiento de hidrocarburos (midstream) Perfil de la Organización		
GRI 102-3	Ubicación de la sede	Oficina principal: Cra. 9 # 73-44, piso 6 PBX: (1) 3138400 Bogotá D. C., Colombia		
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones	Colombia y Perú Perfil de la Organización		
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica	Transportadora de Gas Internacional S.A ESP		
GRI 102-6	Mercados servidos	Líderes en el transporte y procesamiento de hidrocarburos (midstream) Perfil de la Organización		
GRI 102-7	Tamaño de la organización	Perfil de la Organización Anexos		
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Gestión del capital humano Anexos		
GRI 102-9	Cadena de suministro	Gestión de la cadena de suministro		
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Carta a los grupos de interés Estrategia Corporativa		
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	Gestión de riesgos		
GRI 102-12	Iniciativas externas	Relacionamiento Estratégico y Cumplimiento Regulatorio Anexos		
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones	Relacionamiento Estratégico y Cumplimiento Regulatorio Anexos		

Estrategia		
GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Carta a los grupos de interés
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Gestión de riesgos
Ética e integridad		
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Ética y Transparencia
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ética y Transparencia Anexos
Gobernanza		
GRI 102-18	Estructura de gobernanza	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-19	Delegación de autoridad	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Análisis de Materialidad El resultado de las consultas fue revisado por el Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Talento humano de la Junta Directiva
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-25	Conflictos de intereses	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Gobierno Corporativo Anexos

GRI 102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Gobierno Corporativo Anexos
GRI 102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Acerca de este informe
GRI 102-35	Políticas de remuneración	Gestión del capital humano
GRI 102-36	Proceso para determinar la remuneración	Gestión del capital humano
GRI 102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Gestión del capital humano
Participación de los grupos de interés		
GRI 102-40	Lista de grupos de interés	Análisis de materialidad Anexos"
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva	En 2021, 71% de nuestros colaboradores estuvieron cubiertos por convenios colectivos. En los últimos tres (3) años, el porcentaje de empleados cubiertos por este tipo de acuerdos fue: 72% en 2020, 71% en 2019, y 75% en 2018.
GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Análisis de materialidad
GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Análisis de materialidad
GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Análisis de materialidad

Prácticas para la elaboración de informes		
GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Acerca de este informe
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Los contenidos del informe y la cobertura de temas se definen a partir de la identificación de los temas materiales, proceso explicado en el capítulo Análisis de Materialidad.
GRI 102-47	Lista de temas materiales	Análisis de materialidad Anexos
GRI 102-48	Reexpresión de la información	Gestión de la Cadena de Suministro Anexos
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes	Acerca de este informe
GRI 102-50	Periodo objeto del informe	Acerca de este informe
GRI 102-51	Fecha del último informe	La última edición corresponde a marzo de 2021 y corresponde a la gestión del 2020.
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes	Acerca de este informe
GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Acerca de este informe
GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este informe ✓
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI	
GRI 102-56	Verificación externa	Acerca de este informe

GRI 103: Enfoque de gestión 2016			
GRI 103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		
GRI 103-3	Evaluación del enfoque de gestión		
GRI 201: Desempeño económico 2016			
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Excelencia Financiera Anexos"	✓
GRI 202: Presencia en el mercado 2016			
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Gestión del capital humano Anexos"	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016			
GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Relacionamiento con comunidades Anexos	
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Relacionamiento con comunidades Anexos	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016			
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	En TGI, nos referimos a compras locales como todas aquellas realizadas a proveedores y contratistas del territorio colombiano	X
GRI 205: Anticorrupción 2016			
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Ética y transparencia Anexos	X
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ética y transparencia	X

GRI 206: Competencia desleal 2016			
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Ética y transparencia	X
GRI 302: Energía 2016			
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	Estrategia climática y descarbonización Anexos"	✓
GRI 303: Agua y efluentes 2018			
GRI 303-3	Extracción de agua	Anexos	✓
GRI 303-5	Consumo de agua	Anexos	X
GRI 304: Biodiversidad 2016			
GRI 304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Anexos	X
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Anexos	X
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Anexos	X
GRI 304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Anexos	X

GRI 305: Emisiones 2016			
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Estrategia climática y descarbonización Anexos	✓
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Estrategia climática y descarbonización Anexos	✓
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Estrategia climática y descarbonización Anexos	X
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Estrategia climática y descarbonización Anexos	X
GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Estrategia climática y descarbonización Anexos	X
GRI 306: Residuos 2020			
GRI 306-3	Residuos generados	Anexos	X
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	Anexos	✓
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	Anexos	✓
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016			
GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Desempeño ambiental Anexos	X

GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016			
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		En 2021 se realiza la reexpresión de la información respecto a este indicador. Se presenta como indicador propio ya que la evaluación de proveedores con criterios sociales se hace posterior a la formalización contractual con los proveedores. X
GRI 401: Empleo 2016			
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Gestión del capital humano Anexos"	X
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Gestión del capital humano Anexos"	X
GRI 401-3	Permiso parental	Gestión del capital humano Anexos"	X
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016			
GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	No contamos con plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales, sin embargo, contamos con una metodología y modelo que nos da un marco de referencia para el manejo del cambio en la organización.	X

2 GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018			
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	X
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	X
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	X
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	X
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	X
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	X
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	X
GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	X
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	✓
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	✓

GRI 404: Formación y enseñanza 2016			
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Gestión del capital humano	X
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Gestión del capital humano	X
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Gestión del capital humano Anexos	X
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Gobierno Corporativo Gestión del capital humano	X
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Gestión del capital humano	✓
GRI 406: No discriminación 2016			
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Gestión del capital humano Anexos	X
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016			
GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Derechos Humanos y Multiculturalidad Anexos	X
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016			
GRI 412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Derechos Humanos y Multiculturalidad Anexos	X
GRI 412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Derechos Humanos y Multiculturalidad Anexos	X

GRI 413: Comunidades locales 2016			
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Relacionamiento con comunidades Anexos	X
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	Relacionamiento con comunidades Anexos	X
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016			
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		En 2021 se realiza la reexpresión de la información respecto a este indicador. Se presenta como indicador propio ya que la evaluación de proveedores con criterios sociales se hace posterior a la formalización contractual con los proveedores. X
GRI 415: Política pública 2016			
GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Relacionamiento Estratégico y Cumplimiento Estratégico Anexos	✓
GRI 418: Privacidad del cliente 2016			
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se presentaron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente ni casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.	X

Estándar	Indicador	Ubicación	Omisiones	DJSI	Verificación externa
Modelo corporativo					
Propio	Composición accionaria	Gobierno Corporativo			
Propio	Diversidad órganos de Gobierno	Gobierno Corporativo			✓
Propio	Eventos reportados en el Canal Ético	Ética y Transparencia			
Propio	Medición de cultura ética	Ética y Transparencia			
Propio	Aportes a gremios y contribuciones	Relacionamiento Estratégico y Cumplimiento Regulatorio			
Portafolio sostenible y competitivo					
Propio	Estructura de capital	Excelencia Financiera			
Propio	Ingresos operacionales, utilidad neta y Ebitda	Excelencia Financiera			
Propio	Participación de mercado	Perfil de la Organización			
Propio	Longitud de la infraestructura de transporte	Eficiencia Operacional			
Propio	Capacidad de transporte	Eficiencia Operacional			
Propio	Costos operacionales por KM de gasoducto	Eficiencia Operacional			
Propio	Continuidad del sistema de transporte (%)	Eficiencia Operacional			✓
Propio	Horas de suspensión de contratos por mantenimiento en el año	Eficiencia Operacional			
Propio	Ejecución Plan de Mantenimiento (%)	Eficiencia Operacional			
Propio	Eficiencias implementadas (operación y mantenimiento)	Eficiencia Operacional			

Propio	Índice de pérdidas en transporte de gas (%)	Eficiencia Operacional		
Propio	Evaluación de desempeño (contratistas) en temas ASG	Gestión Cadena de Suministro		
Propio	Proporción de proveedores locales	Gestión Cadena de Suministro		
Propio	Calidad del servicio	Servicios con calidad / Gestión de Clientes		✓
Innovación y pensamiento innovador				
Propio	Porcentaje de inversión en I+D	Innovación, desarrollo tecnológico y negocios disruptivos	1.91	✓
Propio	Iniciativas de innovación desarrolladas	Innovación, desarrollo tecnológico y negocios disruptivos		
Propio	Incremento en porcentaje de EBITDA por nuevas iniciativas de innovación digitalización	Innovación, desarrollo tecnológico y negocios disruptivos		
Propio	MPCD incrementales en demanda (industria, GNV)	Innovación, desarrollo tecnológico y negocios disruptivos Resultado: El volumen incremental en demanda para el año 2021 fue de 12,4 MPCD."		✓
Descarbonización y gestión climática				
Propio	Emisiones fugitivas	Estrategia climática y descarbonización		
Propio	Proyectos de economía circular	Estrategia climática y descarbonización		
Propio	Alianzas estratégicas I+D	Estrategia climática y descarbonización Anexos		✓
Propio	Socializaciones con grupos de interés	Estrategia climática y descarbonización Anexos		

Propio	Simulacros de gestión del riesgo en los centros operacionales	Estrategia climática y descarbonización Anexos		
Propio	Incentivos relacionados con la gestión del cambio climático	Estrategia climática y descarbonización Anexos	2.5.2	
Gestión del entorno				
Propio	Tipo de contribución social	Relacionamiento con comunidades Anexos	3.6.2; 3.6.3	
Propio	Otras inversiones sociales	Relacionamiento con comunidades Anexos		
Propio	Inversión social	Relacionamiento con comunidades Anexos		✓
Propio	Jornadas de diálogo entre comunidad y la organización	Relacionamiento con comunidades		
Propio	Número total de vías de hecho que afectaron la operación	Relacionamiento con comunidades Anexos		
Propio	Fortalecimiento institucional	Relacionamiento con comunidades Anexos		
Propio	Número de personas reasentadas física y económicamente y que fueron compensadas por tipo de proyecto	Relacionamiento con comunidades Anexos		
Propio	Número de servidumbres forzosas	Relacionamiento con comunidades Anexos		
Propio	Quejas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas	Relacionamiento con comunidades Anexos		
Propio	Debida diligencia en DD.HH.	Derechos Humanos		✓
Propio	Formación en DD.HH. y género para comunidades locales.	Derechos Humanos Anexos		
Propio	Contratación población local con enfoque de género	Derechos Humanos Anexos		

Talento y cultura			
Propio	Inversión en formación	Anexos	3.4.1
Propio	Casos de acoso en la planta de trabajo	Gestión del capital humano	
Propio	Contratación	Gestión del capital humano Anexos	3.5.1
Propio	Uso de los beneficios	Gestión del capital humano	
EU15	Población próxima a pensionarse	Gestión del capital humano	
Propio	Compromiso de los empleados	Gestión del capital humano	3.5.7
Propio	Clima laboral de los empleados	Gestión del capital humano	
EU17	Días trabajados por contratistas y subcontratistas involucrados en actividades de construcción, operación y mantenimiento	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	
Propio	Casos positivos y recuperados Covid	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Propio	Muertes por Covid	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Propio	Vacunación Covid empleados	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Propio	Vacunación Covid familiares	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Propio	Porcentaje población regreso a las oficinas	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Propio	Días de afectación a la operación por temas asociados a Covid	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Propio	Inspecciones de puestos de trabajo realizadas	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Anexos	
Propio	Nuevas formas de trabajo	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Propio	Población expuesta o con afectación al bienestar emocional	Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Propio	Índice severidad	Anexos	

Gestión de riesgos		
Propio	Riesgos estratégicos	Riesgos Estratégicos y Emergentes
Propio	Riesgos emergentes	Riesgos Estratégicos y Emergentes Anexos
Propio	Riesgos estratégicos materializados	Riesgos Estratégicos y Emergentes Anexos
Propio	Número de alertas tempranas	Riesgos Estratégicos y Emergentes
Propio	Número de eventos por ciberataques	Seguridad de la Información y Ciberseguridad

PREGUNTAS DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX - INFORME SOSTENIBILIDAD 2021

Dimensión	Capítulo	Pregunta	Ubicación IS21	
1 Governance & Economic Dimension	1.1 Gobierno Corporativo	1.1.1 Estructura de la Junta	Gobierno Corporativo Anexos	
		1.1.2 Presidente no ejecutivo / director principal	Gobierno Corporativo Anexos	
		1.1.3 Política de diversidad de la Junta	Gobierno Corporativo Anexos	
		1.1.4 Diversidad de género en la Junta	Gobierno Corporativo Anexos	
		1.1.5 Efectividad de la Junta	Gobierno Corporativo Anexos	
		1.1.6 Permanencia promedio en la Junta	Gobierno Corporativo Anexos	
		1.1.7 Experiencia en la industria de la Junta	Gobierno Corporativo Anexos	
		1.1.12 Propiedad del Gobierno	Gobierno Corporativo Anexos	
	1.2 Materialidad	1.2.1 Asuntos materiales	Análisis de materialidad	
		1.2.2 Divulgación de materialidad	Análisis de materialidad	
		1.3 Gestión de riesgos y crisis	1.3.1 Gobernanza del riesgo	Gestión de Riesgos
			1.3.3 Riesgos emergentes	Gestión de Riesgos
	1.4 Código de conducta empresarial	1.3.4 Cultura del riesgo	Gestión de Riesgos	
		1.4.1 Códigos de conducta	Ética y Transparencia	
		1.4.3 Corrupción y soborno	Ética y Transparencia	
	1.7 Gestión de la cadena de suministro	1.4.7 Reporte de infracciones	Ética y Transparencia	
		1.7.1 Código de conducta de proveedores	Gestión Responsable de la Cadena de Suministro	
		1.7.6 Transparencia y Reporte de la cadena de suministro	Gestión de la Cadena de Suministro Anexos	
	1.8 Seguridad de la información / Ciberseguridad	1.8.1 Gobierno de seguridad de la información y ciberseguridad	Ciberseguridad y Seguridad de la Información	
		1.8.2 Mediciones de seguridad de la información y ciberseguridad	Ciberseguridad y Seguridad de la Información	
		1.8.3 Procesos e infraestructura seguridad de la información y ciberseguridad	Ciberseguridad y Seguridad de la Información	
		1.8.4 Infracciones en seguridad de la información y ciberseguridad	Ciberseguridad y Seguridad de la Información	

1.11 Protección de privacidad	1.11.1 Política de Privacidad: Sistemas / Procedimientos	Ciberseguridad y Seguridad de la Información
	1.11.2 Información de privacidad del cliente	Ciberseguridad y Seguridad de la Información
	1.11.3 Violaciones de la privacidad del cliente: quejas	Ciberseguridad y Seguridad de la Información
2.1 Reporte ambiental	2.2.3 Violaciones ambientales	Desempeño ambiental Anexos
	2.2.4 Disponibilidad pública de los resultados de la EIA/SIA	Desempeño ambiental Anexos
2.3 Ecoeficiencia	2.3.1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Estrategia climática y descarbonización Anexos
	2.3.2 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 2)	Estrategia climática y descarbonización Anexos
	2.3.3 Consumo de energía	Estrategia climática y descarbonización Anexos
2.4 Biodiversidad	2.3.4 Consumo de agua	Desempeño ambiental Anexos
	2.3.5 Disposición de residuos	Desempeño ambiental Anexos
	2.4.1 Compromiso en Biodiversidad	Desempeño ambiental Anexos
2.5 Estrategia climática	2.4.2 Exposición y evaluación de la biodiversidad	Desempeño ambiental Anexos
	2.5.2 Incentivos de gestión relacionados con el clima	Anexos
2.6 Transmisión y distribución	2.5.11 Fuentes de emisión GEI más relevantes alcance 3	Estrategia climática y descarbonización Anexos
	2.6.1 Pérdidas de transmisión y distribución de electricidad	Eficiencia operacional
	2.6.3 Tasa de fuga de gas	Eficiencia operacional

3.2 Indicadores de prácticas laborales	3.2.1 Discriminación y Acoso	Anexos
	3.2.2 Desglose de la fuerza laboral: género	"Gestión del Capital Humano Anexos"
	3.2.3 Desglose de la fuerza laboral: Raza / Etnicidad y Nacionalidad	Anexos
	3.2.4 Desglose de la fuerza laboral: otras minorías	Gestión del Capital Humano Anexos
	3.2.5 Índice salarial de género	Gestión del Capital Humano Anexos
	3.2.6 Libertad de Asociación	Tabla GRI
3.3 Derechos Humanos	3.3.1 Compromiso en Derechos Humanos	Derechos Humanos Anexos
	3.3.2 Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos	Derechos Humanos Anexos
	3.3.4 Mitigación y remediación de derechos humanos	Derechos Humanos Anexos
3.4 Desarrollo de capital humano	3.4.1 Capacitación y desarrollo	Gestión del Capital Humano Anexos
3.5 Atracción y retención del talento	3.5.1 Contratación	Gestión del Capital Humano Anexos
	3.5.6 Tasa de rotación de empleados	Anexos
	3.5.7 Tendencia de compromisos con los empleados	Anexos
3.6 Ciudadanía corporativa y filantropía	3.6.1 Estrategia de ciudadanía corporativa	Relacionamiento comunitario
	3.6.2. Tipo de Actividades Filantrópicas	Anexos
	3.6.3 Contribuciones filantrópicas	Relacionamiento comunitario
3.7 Salud y seguridad ocupacional	3.7.1 Fatalidades	Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo Anexos
	3.7.3 Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) - Contratistas	Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo Anexos
	3.7.2 Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) - Empleados	Bienestar, Salud y Seguridad en el Trabajo Anexos

ODS	Descripción	Metas	Ubicación
5	Igualdad de género	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	Gestión del Capital Humano
		5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	Gestión del Capital Humano
7	Energía asequible y no contaminante	7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas	Estrategia climática y descarbonización
		7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética	Eficiencia operacional
8	Trabajo decente y crecimiento económico	8.1 Mantener el crecimiento económico per capita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados	Excelencia financiera
		8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra	Gestión del Capital Humano Gestión de la Cadena de Suministro
		8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados	Desempeño ambiental
		8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	Gestión del Capital Humano
		8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	Derechos Humanos
		8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	Gestión del Capital Humano Gestión de la Cadena de Suministro

9	Industria, innovación e infraestructura	9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos	Relacionamiento con comunidades
		9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados	Excelencia financiera Gestión del Capital Humano Gestión de la Cadena de Suministro
		9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas	Relacionamiento con comunidades Eficiencia Operacional
11	Ciudades y comunidades sostenibles	11.2 De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad	Relacionamiento con comunidades
13	Acción por el clima	13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países	Estrategia climática y descarbonización
15	Vida de ecosistemas terrestres	15.3 De aquí a 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con efecto neutro en la degradación del suelo	Desempeño ambiental
		15.5 Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de biodiversidad y, de aquí a 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción	Desempeño ambiental
16	Paz, justicia e instituciones sólidas	16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas	Ética y Transparencia Gestión de la Cadena de Suministro Gestión de riesgos
		16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	Gobierno Corporativo
		16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades	Gestión del talento humano Derechos Humanos
		16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales	Ciberseguridad y Seguridad de la Información

Glosario Informe Sostenibilidad 2021 - Transportadora de Gas Internacional

Indicador propio / Término	Criterio / Definición
porcentaje de ingresos destinados a I+D	<p>El indicador presenta el valor total de gastos en I+D y el porcentaje del total de gastos en relación con el total de las ventas en el año.</p> <p>Se entiende por inversión en I+D aquella que promueve la innovación, la investigación y el avance del pilar de transformación, por medio de iniciativas en digitalización, analítica de datos, innovación asociada a, pero no limitada a, aumentos de eficiencia operacional y de procesos, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, ecoeficiencia, e innovación disruptiva asociada con el desarrollo de nuevas fuentes de energía y del negocio a largo plazo.</p> <p>El indicador se calcula por medio de la siguiente fórmula:</p> $\% \text{ Inversión en I+D} = (\text{Sumatoria de valores de inversión en I + D + i de las iniciativas desarrolladas o aprobadas en el pilar de transformación o en otras instancias de la compañía con recursos aprobados y comprometidos}) / (\text{Ingresos presupuestados de la compañía para el año 2021})$ <p>Se entiende por I + D, todas las iniciativas desarrolladas para temas de innovación, investigación, digitalización y desarrollos propios de la compañía."</p>
MPCD incrementales en demanda	<p>El indicador presenta la sumatoria del volumen total de la demanda incremental incorporada para las unidades de negocio.</p> <p>Se consideran las siguientes unidades de movilidad e industrias.</p>
Alianzas estratégicas I+D	<p>El indicador presenta el total de recursos monetarios invertidos en I+D por medio de alianzas con diferentes organizaciones, como ministerios y universidades, formalizadas en el año objeto de reporte.</p> <p>Se entiende por alianzas estratégicas en I+D aquellas alianzas que promueven la innovación y el avance del pilar de transformación, por medio de la colaboración con entidades y organizaciones especializadas y con experiencia en problemáticas definidas e identificadas por la organización. Estas alianzas son gestionadas a través de convenios marcos, bajo los cuales se estructuran los convenios específicos y/o contratos que definen las actividades puntuales que serán desarrolladas.</p> <p>El objetivo de dichas alianzas será desarrollar proyectos e iniciativas que deriven en resultados que puedan ser usados a nivel de compañía para la resolución de problemas, o el aprovechamiento de oportunidades al generar nuevas unidades de negocios o estructurar nuevos negocios y mejorar la eficiencia, los resultados y el desempeño de las operaciones y negocios de la organización.</p> <p>Ejemplos de temáticas y frentes de acción están relacionados a iniciativas en digitalización, analítica de datos, innovación asociada a, pero no limitada a, aumentos de eficiencia operacional y de procesos, reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, ecoeficiencia, e innovación disruptiva asociada con el desarrollo de nuevas fuentes de energía y del negocio a largo plazo.</p>

<p>Calidad del servicio</p>	<p>Indicador es una representación de la satisfacción del cliente con la calidad del servicio prestado por TGI.</p> <p>TGI contrata a un tercero, en este caso el Centro Nacional de Consultoría, para hacer la evaluación de relación de TGI con los clientes. El Centro Nacional de Consultoría emite un informe con información cualitativa y una calificación promedio de la calidad general del servicio.</p>
<p>Continuidad del sistema de transporte (%)</p>	<p>El propósito es medir la continuidad en la prestación del servicio de transporte de gas natural, por causas afines a la gestión interna.</p> <p>Variables: HDi = Horas de servicio disponibles por nodo (24 horas) HSI = Horas de servicio suspendido por nodo por causas a la gestión interna (no se tendrá en cuenta fuerzas mayores, trabajos de proyectos, cierres de city gates a causa del remitente).</p> <p>Formula :</p> $CONT(\%) = \frac{\sum HDi - \sum HSi}{\sum HDi} \times 100$
<p>Diversidad de los órganos de gobierno.</p>	<p>El indicador está compuesto por la siguiente información: 1) No. de mujeres en la Junta Directiva (Los representantes de los colaboradores no están incluidos en el número total de mujeres en la Junta Directiva)</p>
<p>Debida diligencia en DD.HH.</p>	<p>El propósito de este indicador es evaluar si se tiene la debida diligencia como un proceso para identificar proactiva y sistemáticamente los impactos potenciales sobre los derechos humanos y dónde podrían ocurrir. La medición de este indicador se basa en: Identificación de riesgos en las operaciones Identificación de impactos actuales o potenciales Grupos que están cubiertos por la Debida Diligencia</p>
<p>Inversiones sociales</p>	<p>Este indicador está conformado por tres (3) categorías: (i) donaciones caritativas, (ii) inversión en la comunidad, e (iii) iniciativas comerciales. A continuación, se define cada una de estas categorías</p> <ul style="list-style-type: none"> -Donaciones caritativas: refiere al apoyo puntual u ocasional a buenas causas en respuesta a las necesidades y peticiones de organizaciones benéficas y comunitarias, a las solicitudes de los empleados o como reacción a acontecimientos externos, como las situaciones de ayuda de emergencia. Suele considerarse como filantropía tradicional o concesión de subvenciones. -Inversión en la comunidad: refiere a la participación estratégica a largo plazo en, y en asociación con, organizaciones comunitarias para abordar una serie limitada de cuestiones sociales elegidas por el Grupo para proteger sus intereses corporativos de largo plazo y mejorar su reputación. -Iniciativas comerciales: son aquellas actividades relacionadas con el Grupo en la comunidad, generalmente emprendidas por los departamentos comerciales para apoyar directamente el éxito de la organización, promoviendo su identidad corporativa y de marca y otras políticas, en asociación con organizaciones benéficas y comunitarias. Sólo debe considerarse la contribución a las organizaciones benéficas o comunitarias, no el costo total de la campaña de marketing o similar. <p>Donaciones caritativas + Inversión en la comunidad + Iniciativas comerciales = Inversiones sociales</p>
<p>Operaciones significativas</p>	<p>Operaciones en Colombia</p>



Anexos

Resguardo
Suratena
Risaralda

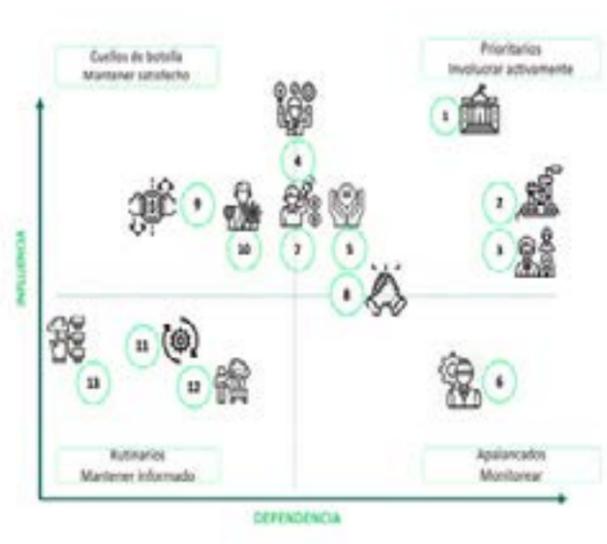
Perfil de la Organización

(102-7) Tamaño de la compañía

Tamaño de la compañía	2018	2019	2020	2021
Número total de empleados	424	447	457	462

Análisis de Materialidad

(102-40) Priorización de grupos de interés por dependencia e influencia



- Entidades gubernamentales y entes de control
- Clientes (remitentes)
- Colaboradores
- Junta directiva
- Comunidades y actores del territorio
- Contratistas y proveedores
- Inversionistas
- Socios y aliados estratégicos
- Entidades financieras y calificadoras de riesgo
- Accionistas
- Gremios y asociaciones
- Consumidores finales
- Medios de comunicación y líderes de opinión

(102-47) Descripción de los temas materiales.

Tema material	Descriptorios
Eficiencia operacional	<ul style="list-style-type: none"> Inspección y mantenimiento. Gestión de contratos. Gestión de activos (inversiones, tiempo-y recursos). Excelencia financiera. Gestión del riesgo y atención de desastres. Gestión de emergencias.
Relacionamiento estratégico y gestión regulatoria	<ul style="list-style-type: none"> Alianzas para la competitividad del sector. Trabajo colaborativo con entidades público-privadas. Incidencia pública y cabildeo. Gestión gremial. Anticipación a cambios regulatorios.
Innovación	<ul style="list-style-type: none"> Nuevos negocios disruptivos. Desarrollo tecnológico. Soluciones para la eficiencia en la operación. Pensamiento innovador en la cultura corporativa. Descarbonización y resiliencia climática del negocio /Iniciativas para el uso de energías limpias.
Gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas efectivas para la toma de decisiones. Lineamientos de diversidad en órganos de gobierno. Capacitación y evaluación de órganos de gobierno. Despolitización en la toma de decisiones.
Estrategia climática	<ul style="list-style-type: none"> Medición y seguimiento a la huella de carbono. Mitigación del cambio climático. Compensación de emisiones de GEI. Adaptación al cambio climático: análisis de riesgos y oportunidades. Eficiencia operacional a través de herramientas tecnológicas. Involucramiento de los grupos de interés en los temas de huella de carbono. Monitoreos climáticos y transformación digital. Educación formación sensibilización de los grupos de interés.
Relacionamiento con comunidades	<ul style="list-style-type: none"> Relacionamiento genuino con comunidades. Respeto por los valores sociales y culturales del territorio. Comunicaciones y manejo de crisis en el territorio. Identificación y gestión de impactos en el territorio.
Gestión del capital humano	<ul style="list-style-type: none"> Apropiación de la cultura corporativa. Desarrollo personal y profesional (know how). Evaluación de desempeño. Clima laboral, Beneficios y calidad de vida. Atracción y retención del talento. Diversidad e inclusión. Negociación colectiva. Involucramiento de colaboradores en los temas de sostenibilidad.
Servicios con calidad y gestión de clientes	<ul style="list-style-type: none"> Cultura de servicio al cliente. Transparencia y eficiencia en las interacciones. Seguimiento de la satisfacción del cliente.

Gobierno Corporativo

(102-18) El Gobierno Corporativo en TGI está compuesto de la siguiente manera:

- Asamblea General de Accionistas: en la que el accionista mayoritario (99,9%) es el Grupo Energía Bogotá (GEB).
- Junta Directiva: es el máximo órgano de administración de TGI, y por disposición estatutaria tiene atribuciones suficientes para adoptar las determinaciones necesarias para que la empresa cumpla sus fines. Esta compuesta por siete (7) miembros con tres (3) suplentes numéricos, elegidos en Asamblea General de Accionistas para periodos de dos años con posibilidad de reelección.
- En 2021, la Junta estuvo integrada por tres mujeres y cuatro hombres. A su vez, de los siete miembros principales dos son colaboradores del GEB (Álvaro Villasante y Mario Martín Mejía del Carpio) y cinco independientes (Ana Fernanda Manguashca, José Fernando Montoya, Héctor José Fajardo Olarte, Tatyana María Orozco y Mónica Cheng).
- Comités de Junta Directiva, comités de la administración y foros estratégicos: cuyo objeto es asesorar la gestión de la Junta Directiva y del Presidente, respectivamente. Los comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales:
 - Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Talento Humano.
 - Comité Financiero y de Inversiones.
 - Comité Operativo.
 - Comité de Auditoría y Riesgos.

Para mayor información remitirse al Informe de Gobierno Corporativo 2021

(102-19) En la Junta Directiva se ha delegado el más amplio mandato para administrar la sociedad. En ese sentido los Estatutos han establecido en su artículo 52 las funciones de la Junta Directiva, dentro de las cuáles estableció delegar, en cualquier persona u órgano, sus decisiones salvo las funciones previstas en los siguientes numerales del citado artículo: 1, 2, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 20, 26, 27, 33, 34, 35 y 36.

(102-24) La Junta Directiva es elegida mediante el procedimiento de cociente electoral por la Asamblea General de Accionistas. Dicho órgano de gobierno, de acuerdo con el artículo 19, numeral 16 de la Ley 142 de 1994, se integrará expresando de manera proporcional la propiedad accionaria. *Para mayor información remitirse al Informe de Gobierno Corporativo 2021.*

(GRI 102-25) En TGI contamos con una Política de Administración de Conflicto de intereses, en adelante “la Política” en la cual se establecen los lineamientos generales para el conocimiento, la administración y la resolución de los conflictos de intereses de los Administradores y los Colaboradores de la empresa. Las situaciones que pueden llegar a configurar un conflicto de intereses a través del diligenciamiento de la Declaración de Adhesión al Código de Ética, en la cual informan o manifiestan su pertenencia a Juntas Directivas, relacionamiento con proveedores y clientes, si son accionistas de empresas y la existencia de sanciones o multas, entre otras situaciones; esta información es presentada por la Dirección de Cumplimiento a consideración de las instancias correspondientes. Para el caso de miembros de la Junta

Directiva, son llevadas al comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva con el fin de que se adopten las medidas necesarias para gestionar la situación reportada.

(102-26) Dentro de las funciones de la Presidente de TGI se encuentran contempladas en el artículo 59 de los Estatutos:

La Junta Directiva debe reunirse por lo menos una vez al año para tratar, entre otros asuntos, la definición o seguimiento de la estrategia de la sociedad. En ejercicio de sus funciones debe aprobar y hacer seguimiento al plan estratégico, al plan de negocios y en general, a los planes de desarrollo de la sociedad y las directrices para su ejecución.

La Junta aprobó en sesión 198 del 27 de enero de 2021 una estrategia corporativa que es constantemente revisada. Todos los años se eleva a la Junta Directiva la propuesta del mapa estratégico y se realizan mensualmente seguimientos a los pilares estratégicos.

(102-27) En 2021 realizamos el proceso de inducción a los miembros de la Junta Directiva que fueron nombrados por primera vez, el cual permitió poner a disposición de los nuevos miembros los asuntos más relevantes de la compañía. Asimismo, para desarrollar y potenciar el conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno, se puso a su disposición la información necesaria para que adquirieran los conocimientos suficientes respecto de la sociedad y del sector, así como la información relacionada con las responsabilidades, obligaciones y funciones del cargo. Adicionalmente promovimos capacitaciones para los miembros de la Junta con el fin de fortalecer su conocimiento sobre el sector, el negocio y temas económicos, ambientales y sociales y en las que hubo diferentes presentaciones que incluyeron asuntos del negocio, el Plan Estratégico Corporativo, entre otros. Igualmente, la Junta Directiva contó con la asesoría y apoyo de asesores externos.

(102-28) Anualmente, la Junta Directiva de TGI lleva a cabo una autoevaluación respecto de sus funciones y trabajo como órgano colegiado identificando el grado de cumplimiento de estas. Adicionalmente se realiza la evaluación de sus comités y la de sus miembros individualmente considerados con el apoyo de un asesor externo e independiente, por lo que en el 2021 se realizó con la firma Governance Consultants. Anualmente se deberá presentar a la Asamblea General de Accionistas las conclusiones de la autoevaluación de la Junta Directiva. *Para mayor información remitirse al Informe de Gobierno Corporativo 2021*

(102-28) Se llevan a cabo también para este frente, las auditorías propias de TGI (auditoría interna) y la del revisor fiscal. Adicionalmente, de manera semestral se presenta ante el Comité de Gobierno Corporativo la evaluación de cumplimiento de las normas de gobierno corporativo por parte de la Junta Directiva y sus Comités.

(102-29) La Junta Directiva a través del Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Talento humano conocerá de las recomendaciones que este comité realice sobre asuntos de medio ambiente y de gestión social. Dentro de las funciones de la Junta Directiva se encuentran las siguientes en el artículo 52 de los Estatutos, numerales 4,9,11,13,17,19,21, 25, 26,33 y 36, entre otras:

- Recibir, evaluar, aprobar o improbar los informes que le presente el Presidente de la sociedad sobre el desarrollo de su gestión.

- Aprobar y hacer seguimiento al plan estratégico, al plan de negocios y, en general, a los planes de desarrollo de la sociedad y las directrices para su ejecución.
- Aprobar las políticas de personal, los parámetros de remuneración a propuesta del Presidente y el presupuesto anual para la planta de personal.
- Adoptar las medidas específicas respecto del gobierno de la empresa, su conducta y su información, con el fin de asegurar el respeto de los derechos de quienes inviertan en sus acciones o en cualquier otro valor que emita, y la adecuada administración de sus asuntos y el conocimiento público de su gestión y presentar a la Asamblea General de Accionistas, con el Presidente, un informe, relacionado con los asuntos anteriores.
- Aprobar las decisiones de inversión, desinversión y/o proyectos en los que participe la sociedad que superen los setenta mil (70.000) SMMLV, así como las decisiones que de conformidad con lo señalado en el acuerdo de Grupo Empresarial y el Modelo de

Ética y Transparencia

(Propio) Medición de Cultura Ética

Para el año 2021 el Grupo Energía Bogotá S.A ESP con el apoyo de la firma Ethisphere realizó la evaluación de Cultura Ética para todas sus filiales, la cual incluyó los ocho pilares de la Cultura Ética establecidos por Ethisphere:

- Conocimiento del programa y de los recursos,
- Percepción de la función,
- Observación y denuncia de conductas inadecuadas,
- Presión,
- Justicia Organizativa.
- Percepciones sobre el Gerente.
- Percepciones de liderazgo,
- Percepciones sobre sus compañeros de trabajo y el medio ambiente.

En la medición participaron el 98.3% de los colaboradores. Como resultado de la medición se obtuvo Cociente de Cultura de 84.6, identificando algunas oportunidades de mejora para fortalecer el clima de transparencia e integridad de la compañía.

(Propio) Eventos reportados en el canal ético

Evento	Cantidad	Abiertas en proceso de verificación	Cerradas
Corrupción			
Manipulación de procesos contractuales y/o celebración indebida de contratos	1	0	1
Uso inapropiado de los activos de la empresa	1	0	1
Alteración inadecuada de proceso contractual	1	0	1
Malversación de Activos - Robo o desviación de los dineros o activos de la Empresa	1	0	1
Corrupción, soborno, conflictos de intereses	1	0	1
Situación laboral	2	1	1

Otros	1	0	1
Dilemas Éticos	4	0	4
Total	12	1	11

Relacionamiento Estratégico y Cumplimiento Regulatorio

(Propio) Aportes a gremios y contribuciones

Tema	2018	2019	2020	2021
ANDESCO	68878000	77077000	89582000	81970000
ANDI	0	60847600	211444800	181983000
NATURGAS	135466000	140520000	176733000	330644034
CIEV	1656233	7022424	7443768	7563616
Contribuciones totales y otros gastos	206000233	285467024	485203568	602160650

(Propio) Requisitos informe de gestión

- En 2021 en TGI cumplimos con las normas de propiedad intelectual y derechos de autor, aplicables en la legislación colombiana.
- Dejamos constancia de que, en 2021 no entorpecimos la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores.
- No hubo operaciones celebradas con socios ni con los administradores en 2021

Excelencia financiera

(201-1) (102-7) (Propio)

Desempeño Económico	2020	2021
	COP millones	COP millones
Valor económico generado (VEG)	\$ 1.709.312.021.649,94	\$ 1.475.848.850.302,77
Ingresos operacionales	\$ 1.683.317.895.804,07	\$ 1.440.089.326.715,16
Ingresos financieros (intereses, dividendos de acciones, entre otros)	\$ 14.206.421.374,97	\$ 15.208.525.247,81
Ingreso Método de Participación Patrimonial	\$ 11.779.849.358,98	\$ 20.550.998.339,80
Otros ingresos no operacionales	\$ 7.855.111,92	\$ -
Valor económico distribuido (VED)	\$ 1.248.810.753.088,85	\$ 1.211.034.706.893,74

Costos operacionales (alquiler de inmuebles, cuotas de licencias, regalías, pagos a contratistas, entre otros)	\$ 211.766.036.727,75	\$ 158.753.515.808,18
Salarios, prestaciones sociales y otros beneficios (salarios, contribuciones a pensiones, seguros, indemnizaciones, otros pagos al gobierno en nombre de los empleados, entre otros)	\$ 89.305.556.413,34	\$ 87.724.861.147,36
Dividendos a los accionistas (proyecto de distribución de utilidades)	\$ 371.692.971.833,00	\$ 489.412.298.313,00
Pago de intereses	\$ 258.107.004.694,49	\$ 251.217.119.200,94
Pagos al gobierno, por país (impuestos, multas, sanciones, permisos, entre otros)	\$ 313.569.399.884,24	\$ 221.802.710.759,55
Inversiones en la comunidad: Inversiones sociales + donaciones caritativas	\$ 4.369.783.536,02	\$ 2.124.201.664,71
Valor económico retenido	\$ 460.501.268.561,09	\$ 264.814.143.409,03
EBITDA	\$ 1.298.339.398.482,54	\$ 1.125.747.979.366,76
Utilidad neta	\$ 568.684.114.332,84	\$ 375.861.109.399,95

(Propio) Estructura de Capital

Información requerida	2019		2020		2021	
	COP	USD	COP	USD	COP	USD
Activos	8.234.127.203.860	2.512.595.496	8.822.128.282.195	2.570.175.756	10.067.825.805.943	2.528.867.417
Pasivos	5.350.201.822.119	1.632.582.625	5.672.771.740.096	1.652.664.746	6.805.338.224.982	1.709.385.763
Patrimonio	2.883.925.381.740	880.012.872	3.149.356.542.100	917.511.010	3.262.487.580.962	819.481.653
TRM	3277,14		3432,5		3981,16	

Gestión cadena suministro

(Propio) Valor total del gasto en proveedores.

	Monto del gasto en proveedores (millones de USD)
2018	83.54
2019	120.06
2020	40.87
2021	50.28

(Propio) Evaluación de nuevos proveedores en criterios ambientales y sociales¹ (204-1) Proporción del gasto en proveedores locales

Información requerida	Respuesta			
	2018	2019	2020	2021
Número total de nuevos proveedores	41	48	61	22
Número de nuevos proveedores que han sido evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales y sociales.	21	14	43	13
El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios ambientales y sociales.	51.22	29.17	70.49	59.09
El porcentaje del presupuesto de adquisiciones de ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación	74.72	96.84	96.88	94.75

(Propio) Proporción de proveedores locales

	Proporción de proveedores locales (%)
2018	93.51
2019	96.49
2020	97.20
2021	95.12

(102-48) En años anteriores, la información del indicador de evaluación de nuevos proveedores con criterios ambientales y sociales se ha reportado bajo los indicadores GRI 308-1 y 414-1 como una evaluación de nuevos proveedores en criterios socioambientales previo a entablar una nueva relación con los proveedores cuando en realidad consistía en una evaluación del desempeño socioambiental de nuevos proveedores. Esta información ha sido reexpresada en este informe como un indicador propio, el cual muestra el porcentaje de proveedores evaluados con criterios ambientales y sociales.

Eficiencia operacional

(Propio) Disponibilidad

	Disponibilidad (%)
2018	98

¹ Se presenta una disminución significativa en la proporción de nuevos proveedores evaluados con criterios ambientales y sociales debido a la duración de los contratos, por lo que para algunos de ellos en el año 2021, el periodo de evaluación aún no se cumplía, por lo tanto se evaluarán en 2022.

2019	98.2
2020	98
2021	97.8

Estrategia climática y descarbonización

(GRI 302-1)

Descripción	Resultado 2021
Consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización	2.431.926,86 GJ
ACPM	8.172,00
Gasolina	903,00
GNV	2.245,62
Gas natural	2.420.606,24
Consumo total de combustibles procedentes de fuentes renovables dentro de la organización	-
Consumo total de otras fuentes de energía	11.134,21 GJ
Electricidad	11.134,21
Calefacción	-
Refrigeración	-
Vapor	-
Venta total de otras fuentes de energía	-
Electricidad	-
Calefacción	-
Refrigeración	-
Vapor	-
Consumo total de energía dentro de la organización	2.443.061,07 GJ
Estándares, metodologías, supuestos y herramientas de cálculo	<p>Para calcular los consumos recolectamos la información de nuestros centros operacionales y realizamos las conversiones necesarias para reportar los datos en Gigajulios.</p> <p>Puntualmente, para el consumo de energía eléctrica se registra la información contenida en las facturas emitidas por las empresas de servicios públicos y se realiza la conversión de KWh a Gigajulios.</p>
Fuente de los factores de conversión utilizados	<p>1 BTU = 1.055,06 Joules 1 Watt hora = 3.600 Joules 1 Gal = 0,2641 L</p> <p>1 pie cúbico = 1.03 MBTU de gas natural</p> <p>Combustibles*: • http://www.upme.gov.co/calculadora_emisiones/aplicacion/calculadora.html</p>

- Prospectiva Gas Natural y Gas LP 2015-2029

*Se emplearon para los cálculos los valores de poder calorífico correspondientes al LHV (lower heating value).

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

Descripción	Resultado 2021
Emisiones directas de GEI (alcance 1)	219.412,20 Ton CO2 eq
Emisiones biogénicas de CO2 (alcance 1)	52,57
Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	414,43 Ton CO2 eq
Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2, en función de la ubicación)	414,43
Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	138,00 Ton CO2 eq
Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	138,00
Otras emisiones biogénicas de CO2 (alcance 3)	-
Gases incluidos en el cálculo	CO2, CH4, N2O
Año base	El año base para TGI corresponde al cálculo de la huella de carbono para el año 2019, comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre, con unas emisiones de 158.178,3 Ton CO2 eq. La selección del año base se realiza teniendo en cuenta que es el periodo a partir del cual se establece una metodología para consolidar datos representativos y verificables de la actividad de la organización.
Factores de emisión y tasas del potencial de calentamiento global (PCG)	<p>Para los distintos alcances, empleamos los factores y valores de PCG establecidos por:</p> <p>Alcance 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IPCC Fifth Assessment Report, 2014 (AR5) • UPME, 2016 <p>Alcance 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Minas y Energía, la Unidad de Planeación Minero-Energética y XM (Factor de emisión de la matriz energética colombiana) <p>Alcance 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vuelos (ICAO http://www.icao.int/ENVIRONMENTAL-PROTECTION/CarbonOffset/Pages/default.aspx) <ul style="list-style-type: none"> • Insumos de impresión (Ecoinvent 3,3) • Residuos (WARM, Waste Reduction Model)
Enfoque de consolidación	Consolidamos las emisiones reportadas por medio del enfoque de control operacional.

Estándares, metodologías, supuestos y herramientas de cálculo	<p>Nos basamos en la norma ISO 14064 para la elaboración de nuestros cálculos de huella, asociados con las emisiones de la compañía.</p> <p>En el caso de los cálculos asociados al gas natural de nuestras operaciones, ajustamos su composición (y por ende el cálculo de las emisiones resultantes) de acuerdo con las características del gas transportado, considerando un porcentaje de metano del 84,74%.</p> <p>Para el cálculo de las otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) se consideraron las siguientes categorías y actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Consumo de papel y tóner ● Vuelos corporativos ● Residuos
--	---

(GRI 305-4) Intensidad de las emisiones de GEI

Descripción	Resultado 2021
Ratio de intensidad de las emisiones de GEI	1,24 Ton CO2 eq / MPC de gas transportado
Parámetros de cálculo	Para el cálculo de la intensidad de emisiones consideramos emplear como parámetro de comparación los Millones de Pies Cúbico (MPC) de gas natural transportados por TGI en el año.
Tipo de emisiones y gases incluidos	<p>Emisiones incluidas en el ratio global: Alcance 1 (Emisiones directas a partir de combustión estacionaria + Emisiones directas a partir de la combustión móvil + Emisiones fugitivas + venteos por mantenimientos y contingencias).</p> <p>El porcentaje de aporte que tiene el Alcance 1 sobre el total de la Huella de Carbono de TGI, es de más del 99%; razón por la cual el indicador de intensidad de emisión solo se centra en las fuentes identificadas para este alcance.</p> <p>La fuente de emisión que más impacta este indicador, es la correspondiente a venteos, ya que el volumen de liberación de metano depende de la cantidad y magnitud de los mantenimientos y/o nuevas conexiones que requiere el sistema de transporte de gas natural y los eventos de ruptura que se presenten durante la vigencia.</p> <p>Los gases incluidos son CO2, CH4 y N2O.</p>

(GRI 305-5) Reducción de emisiones GEI

Descripción	Resultado 2021
Ratio de intensidad de las emisiones de GEI	72.000 Ton CO2 eq
Gases incluidos en el cálculo	CH4
Año base	2019
Alcances de las reducciones	<p>Alcance 1</p> <p>La información reportada hace referencia a los bonos de carbono adquiridos para compensar las contingencias presentadas en el año. Dichas contingencias tuvieron un impacto de liberación de CH4 al ambiente equivalente a 72.000 Ton CO2 eq.</p>
Estándares, metodologías, suposiciones y herramientas de cálculo utilizadas	Se calculó el impacto de las contingencias presentadas en el año haciendo uso de la herramienta Carbono Corporativo, la cual está basada en las metodologías del GHG Protocol y la ISO 14064.

(Propio) Simulacros de gestión del riesgo en los centros operacionales

Datos del indicador	2018	2019	2020	2021
Número de centros operacionales donde se efectuaron simulacros	21	23	24	24
Número de centros operacionales	23	23	23	23
Ratio de cobertura	0,91	1,00	1,04	1,04

(Propio) Incentivos relacionados con la gestión del cambio climático

Buscamos motivar a nuestros colaboradores a contribuir con la disminución de la huella de carbono, asociando un incentivo económico al cumplimiento de la meta corporativa para la gestión del cambio climático.

Categorías laborales beneficiadas	Tipo de incentivo	Indicador medido para acceder al incentivo
Colaboradores en general	Monetario	100 - (Huella de Carbono 2021/ Huella de Carbono 2019)*100
Gerencia media	Monetario	Meta de reducción del 3%
Alta gerencia	Monetario	

(Propio) Alianzas estratégicas I+D

Datos del indicador	2019	2020	2021
Número de alianzas formalizadas en el año	1	2	1
Recursos invertidos (COP)	\$ 52.452.000	\$ 93.248.000	\$ 188.268.600

Las alianzas se centran en el desarrollo de proyectos e iniciativas relacionadas con la producción, almacenamiento y transporte de energéticos como el biogás y el hidrógeno. Actualmente, tenemos alianzas con el Ministerio de ciencia, tecnología e innovación y universidades como la Universidad Antonio Nariño y la Universidad del Valle. Los valores reportados solo hacen alusión al dinero que TGI ha invertido en Investigación y Desarrollo (soportado en contratos y convenios); no se tiene en cuenta lo que se ha aportado en especie (horas hombre de personal de TGI SA ESP involucrado en los proyectos).

Relacionamiento con comunidades

(203-1) Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados
(Propio) Otras inversiones sociales

Inversiones sociales TGI 2021								
Programa	Estado del proyecto	Duración	Recursos invertidos COP	Recursos invertidos USD	Impactos actuales o previstos en las comunidades y las economías locales	Personas impactadas	Tipo de inversión	Clasificación de la inversión/servicio
Redes de progreso: Convenio 751335: Gasificación rural municipios Jesús María y Florián	Ejecutado	12 meses	728'623.188	194.658	Ampliación en la cobertura de acceso a servicio público de gas domiciliario.	2.473	Voluntaria	Convenio
Redes de progreso: Convenio 751360: Gasificación rural municipio Miraflores	Ejecutado	6 meses	220'415.711	58.886		109	Voluntaria	Convenio
Redes de progreso: Convenio 6500002854: Construcción box culver y salón comunal - municipio Puente Nacional	Ejecutado	14 meses y 20 días	40'000.000	10.686	Mejoramiento en las condiciones de movilidad y de reunión para las comunidades.	680	Voluntaria	Convenio
Redes de progreso: Contrato 6500003177: Mantenimiento vía aledaña a ECG Puente Guillermo, municipio Puente Nacional.	Ejecutado	2 meses	81'571.881	21.793		120	Voluntaria	Contrato
Redes de progreso: Convenio 6500003113: Mantenimiento vía municipio de Mariquita	Ejecutado	4 meses	7'500.000	2.004		300	Voluntaria	Convenio
Redes de progreso: Convenio 6500002867: Construcción Acueducto resguardo Suratena, municipio Marsella	Ejecutado	17 meses	40'000.000	10.686	Mejoramiento condiciones de salubridad de la comunidad	210	Voluntaria	Convenio
Redes de progreso: Contrato 6500003501: Instalación de 8 paneles solares - Manaure	Ejecutado	3 meses	73'125.000	19.536	Generación de energía limpia para comunidades que no disponen de este insumo.	496	Voluntaria	Contrato
Redes de progreso: Contrato 6500003199: Instalación 7 paneles solares - Municipio Manaure	Ejecutado	3 meses	80'731.590	21.568		779	Voluntaria	Contrato
Redes que Empoderan Contrato 751311: Fortalecimiento líderes comunales	Ejecutado	3 meses	214'896.100	57.411	Fortalecimiento de competencias en liderazgo, formulación de proyectos y gestión comunal	96	Voluntaria	Contrato
Redes de Competitividad Convenio 6500003094: Programa agroforestal municipio Sabanalarga	Ejecutado	5 meses	25'880.000	6.914	Mejora en insumos para producción agrícola y protección ambiental	3.425	Voluntaria	Convenio

Redes de Competitividad Convenio 6500003183: suministro plántulas de cítricos municipio Tununguá	Ejecutado	3 meses	59'918.288	16.008	Mejora en la disponibilidad de insumos para la producción agrícola del municipio	248	Voluntaria	Convenio
Redes de Competitividad Contrato 6500003149 y compra Easy: suministro insumos y materiales para comunidades étnicas en el departamento de La Guajira	Ejecutado	1 mes	173'469.570	46.344	Disponibilidad de insumos para proyectos productivos y apoyo a la seguridad alimentaria	2.326	Voluntaria	Contrato
Redes de Competitividad Convenio 751379: proyectos sociales municipio de Miraflores	En ejecución	7 meses	26'675.400	7.127	Mejora en condiciones de salud a través de construcción de estufas ecoeficientes	229	Voluntaria	Convenio
Redes de Competitividad Proyecto productivo: Jorge Eduardo Sarmiento Camacho	Ejecutado	1 mes	21'945.075	5.863		4	Obligatoria	Acuerdo reconocimiento factores sociales
Redes de Competitividad Proyecto productivo: María del Rosario Calderón	Ejecutado	1 mes	21'945.075	5.863		4	Obligatoria	Acuerdo reconocimiento factores sociales
Redes de Competitividad Proyecto productivo: Luis Alejandro Sandoval	Ejecutado	1 mes	19'750.567	5.277		4	Obligatoria	Acuerdo reconocimiento factores sociales
Redes de Competitividad Proyecto productivo: Jairo Antonio Romero	Ejecutado	1 mes	19'750.567	5.277	Mejora en condiciones productivas de familia asociada al proyecto Cusiana fase IV	4	Obligatoria	Acuerdo reconocimiento factores sociales
Redes de Competitividad Proyecto productivo: Rafael Humberto Alfonso	Ejecutado	1 mes	19'750.567	5.277		4	Obligatoria	Acuerdo reconocimiento factores sociales
Redes de Competitividad Proyecto productivo: Clemente Sánchez Barbosa	Ejecutado	1 mes	20'702.900	5.531		4	Obligatoria	Acuerdo reconocimiento factores sociales
Redes de Competitividad Proyecto productivo: Luis Mario Delgado	Ejecutado	1 mes	20'702.900	5.531		4	Obligatoria	Acuerdo reconocimiento factores sociales

(203-2) Impactos económicos indirectos significativos

TGI 2021	
Impactos económicos indirectos significativos (positivos y negativos) identificados por la organización	<p>1. Proyecto de gasificación rural municipios Jesús María y Florian - Santander Potenciar las capacidades de las comunidades presentes en las zonas de influencia es uno de nuestros mayores propósitos, con miras hacia una economía sostenible que propenda por la diversificación de las dinámicas de desarrollo locales, la generación de nuevos empleos y el mejoramiento de la calidad de vida, siempre sobre la base de la transparencia, la integridad y el liderazgo. En el marco de este propósito realizamos una inversión social voluntaria en las comunidades de los municipios de Jesús María y Florian en el Departamento de Santander. El proyecto social buscó la ampliación de la cobertura del servicio de gas natural domiciliario para la zona rural, alcanzando una cobertura de 2.473 personas en 13 veredas.</p> <p>Este proyecto ha sido uno de los grandes retos que la compañía se propuso alcanzar en 2021, pues se enmarca en nuestro propósito superior de Mejorar Vidas con Energía Sostenible y Competitiva.</p> <p>2. Programa de fortalecimiento de líderes comunitarios En 2021 logramos ampliar la cobertura de nuestro programa de fortalecimiento de líderes comunitarios, llegando a 300 líderes representantes de 100 veredas y 49 municipios en los siguientes departamentos: Antioquia, Boyacá, Bolívar, Casanare, Caldas, Cesar, Cundinamarca, Distrito Capital, La Guajira, Meta, Norte de Santander, Quindío, Santander, Tolima y Valle del Cauca.</p> <p>Este proyecto hace parte del programa REDES que Empoderan, desde el cual aportamos al desarrollo de capacidades para un liderazgo transformador en los territorios.</p>
Importancia de los impactos económicos indirectos en el contexto de benchmarks externos y de las prioridades de los grupos de interés, como los estándares, protocolos y agendas políticas nacionales e internacionales	<p>Hemos venido trabajando en varios procesos relacionados con la cadena de suministro, mediante la cual se fomenta la participación laboral e integración de la población local en los territorios. Este es parte de nuestro compromiso por impulsar y dinamizar las economías regionales y locales, generar una transformación territorial enfocada en mejorar la calidad de vida de las comunidades y fortalecer el entorno social y económico mediante el desarrollo de oportunidades laborales teniendo como actor protagónico la mujer rural.</p> <p>Estas son las principales actividades y resultados que durante 2021 se gestionaron como parte de los impactos económicos indirectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Lineamientos para la contratación de Mano de Obra local y la contratación de bienes y servicios: el Manual HSEQ y Social para contratistas y proveedores nos ha permitido asegurar que, a través de los contratos comerciales existentes, tanto proveedores como contratistas locales aseguren dentro de sus procesos la estrategia de empleo local y regional, brindando participación laboral a las comunidades y fomentando la contratación de bienes y servicios de empresas de nuestra área de influencia. Los lineamientos que establece el Manual HSEQ y social incluyen formación y capacitación a comunidades y empresas del territorio en temas como Derechos Humanos, Igualdad de Género y trabajo decente. Espacios de inducción y acompañamiento a proveedores y contratistas: durante 2021 realizamos 203 espacios de inducción y de socialización a nuestros proveedores y contratistas, en los que resaltamos los lineamientos del Manual HSEQ y Social para contratistas y se brindó apoyo y acompañamiento por parte de los profesionales sociales para asegurar los procesos y actividades a desarrollar en relación con la contratación local y de bienes y servicios en las regiones. Indicadores de participación laboral en los territorios: en 2021, nuestros proveedores y contratistas contrataron 1.943 personas de las regiones y áreas de influencia en donde tenemos presencia.

(413-1) Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	2018	2019	2020	2021
Porcentaje de operaciones con programas de participación de las comunidades locales, evaluación de impactos y/o programas de desarrollo, incluidos:	0	0	100%	100%
Evaluaciones del impacto social, incluidas las evaluaciones de impacto del género en función de los procesos participativos	0	0	0	10

Evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso	0	0	0	0
Contenido público sobre los resultados de las evaluaciones del impacto ambiental y social	0	0	0	1
Programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales	0	0	6	6
Planes de participación de los grupos de interés en función del mapeo de los grupos de interés	0	0	25	45
Comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables	0	0	0	0
Consejos de trabajo, comités de salud y seguridad en el trabajo y otros organismos de representación de los trabajadores para tratar los impactos	12	12	12	12
Procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales.	0	0	135	159
Número total de centros de operación.	0	0	24	24

(413-2) Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales

TGI 2021		
Centros de operaciones con impactos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales	Tipo de impacto	Medidas de gestión
<ul style="list-style-type: none"> Centro Operacional de Gas Paipa Centro Operacional de Gas Valledupar Centro Operacional de Gas Barrancabermeja Centro Operacional de Gas la Sabana Centro Operacional de Gas Gualanday Centro Operacional de Gas Manizales Centro Operacional de Gas Villavicencio Centro Operacional de Gas Buga Estación Compresora de Gas Puente Guillermo Estación Compresora de Gas Miraflores Estación Compresora de Gas Mariquita Estación Compresora de Gas Hatonuevo 	Generación de expectativas por actividades de mantenimiento en la infraestructura	Comunicación clara y transparente, mediante espacios de socialización e información respecto al proyecto o actividad y sus diferentes etapas.
<ul style="list-style-type: none"> Estación Compresora de Gas Mariquita Estación Compresora de Gas Puente Guillermo 	Uso de infraestructura vial	Desarrollo de proyectos sociales enfocados en el mantenimiento o adecuación de la infraestructura vial, en atención de las afectaciones generadas por la movilización de vehículos de la compañía.
Estación Compresora de Gas Hatonuevo	Generación de ruido	Cambio de tecnología que genere menos ruido, así como instalación de cercas vivas que atenúan el ruido generado por la operación
<ul style="list-style-type: none"> Centro Operacional de Gas Buga Estación Compresora de Gas Mariquita Centro Operacional de Gas Villavicencio Estación Compresora de Gas Villavicencio 	Generación de residuos	Como estrategia en la gestión integral de residuos sólidos aprovechables de carácter no peligroso (papel, metal, cartón, plástico, vidrio), suscribimos un acuerdo con la fundación Recicla - Vida Integral, con el fin de reducir los residuos dispuestos en rellenos sanitarios y fortalecer el modelo de economía circular mediante la recolección, transporte y aprovechamiento de los residuos mencionados.
<ul style="list-style-type: none"> Sede administrativa en Bogotá Estación Compresora de Gas La Sabana Estación Compresora de Gas Mariquita Estación Compresora de Gas Padua Estación Compresora de Gas Miraflores 	Uso y aprovechamiento de recursos	Contamos con un proceso de automatización operativa en las estaciones compresoras de gas, relacionado con los arranques de los motores compresores y su purga controlada electrónicamente. Lo anterior permite que se ventee menos gas al sistema de alivio en cada arranque.

<ul style="list-style-type: none"> Estación Compresora de Gas Hatonuevo Estación Compresora de Gas Miraflores Estación Compresora de Gas Puente Guillermo Estación Compresora de Gas Vasconia HUB Vasconia Centro Operacional de Gas Cogua 	Uso y aprovechamiento de recursos	Recolectamos agua lluvia para el uso en actividades domésticas, con lo cual evitamos el uso del recurso agua tomada de fuentes hídricas superficiales o subterráneas.
--	-----------------------------------	---

(Propio) Número de personas reasentadas física y económicamente y que fueron compensadas por tipo de proyecto

Personas reasentadas física y económicamente y que fueron compensadas por tipo de proyecto	2018	2019	2020	2021
Número de personas física y económicamente reasentadas, desglosadas por tipo de proyecto.	0	0	24	0
Número de personas compensadas, incluyendo aquellas que puedan verse afectadas positivamente (por ejemplo, acceso a electricidad, nuevas oportunidades de trabajo).	0	0	24	0
Descripción de la compensación	NA	NA	Se realizó reconocimiento de factores sociales de acuerdo a lo establecido en el Manual de Reasentamiento involuntario y reubicaciones y a las condiciones de cada unidad social.	NA
Valor de la compensación	0	0	COP 482'050.907	0

(Propio) Número de servidumbres forzosas

Servidumbres forzosas	2018	2019	2020	2021
Número de servidumbres forzosas.	78	101	48	29
Número de personas compensadas por servidumbres forzosas	192	225	109	56
Descripción de la compensación	Indemnización por uso y goce de franja de servidumbre de gasoducto y tránsito.	Indemnización por uso y goce de franja de servidumbre de gasoducto y tránsito.	Indemnización por uso y goce de franja de servidumbre de gasoducto y tránsito.	Indemnización por uso y goce de franja de servidumbre de gasoducto y tránsito.
Valor de la compensación (COP)	1.172'692.885	1.468'793.116	791'321.621	424'260.175

(Propio) Número total de vías de hecho que afectaron la operación

Vías de hecho que afectaron la operación	2018	2019	2020	2021
Número total de días de paros	4	6	5	1
Número de proyectos con paros	4	3	2	1

Ubicación de proyectos con paros	Villavicencio (Meta) Paratebuena (Cundinamarca) Puente Nacional (Santander) Manaure (La Guajira)	Norean (Cesar) Puente Nacional (Santander) Curumani (Cesar)	Florian (Santander) Jesús María (Santander) Puente Nacional (Santander)	Miraflores (Boyacá)
Número de PQRS resueltas en tiempos establecidos	137	169	135	159
Número de PQRS resueltas en tiempos no establecidos	206	154	41	11
Número de Derechos de Petición resueltos en tiempos establecidos	137	169	135	159
Número de Derechos de Petición resueltos en tiempos no establecidos	206	154	41	11

(Propio) Quejas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas

No contamos con información para 2018.

Quejas sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas	2019	2020	2021
Número total de quejas que se han presentado sobre impactos comunitarios relacionados con la conducta de los contratistas	16	16	13
Número de quejas resueltas	16	16	13

(Propio) Fortalecimiento institucional

Tipo de reunión/objetivo	Número de reuniones realizadas en 2021	Funcionarios de autoridades locales involucrados en 2021	Principales resultados 2021
<ul style="list-style-type: none"> Socialización del plan de gestión del riesgo de desastres y principios de la sana convivencia con el gasoducto Actualización de fichas municipales y directorio de relacionados Desarrollo de talleres de sensibilización ambiental / valores sociales Alianzas interinstitucionales para el desarrollo de proyectos en los territorios 	560	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldes Secretarios municipales Representantes del Consejo Municipal de Gestión del Riesgo Personería Municipal 	Durante 2021 desarrollamos, de manera permanente, una adecuada integración al entorno comunitario local y regional, mediante el relacionamiento proactivo y la articulación con las autoridades municipales y departamentales, con quienes se enmarcan iniciativas para el desarrollo de los territorios, el respeto por el medio ambiente y la participación ciudadana.
<ul style="list-style-type: none"> Presentación de protocolos de bioseguridad Reconocimiento de controles departamentales y municipales para la atención de la pandemia por COVID-19 Fortalecimiento de relacionamiento con las autoridades Actualización del directorio de autoridades locales Alianzas interinstitucionales para el desarrollo de proyectos en los territorios 	130	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldes Secretarios municipales Representantes del Consejo Municipal de Gestión del Riesgo Personería Municipal 	Dada la situación de pandemia que se vivió en 2020, gran parte de las actividades de gestión social se vieron impactadas por las restricciones. Sin embargo, esto nos permitió desarrollar nuevas alternativas, como las reuniones virtuales, manteniendo espacios de interacción, comunicación y fortalecimiento institucional con las autoridades territoriales y demás actores.

(Propio) Total de inversión social

Esta inversión no incluye las donaciones caritativas realizadas, las cuales ascienden a 51'192.059COP. No contamos con información desagregada para el período 2019-2020.

Total de inversión social	2018	2021
Valor de la inversión obligatoria (COP)	0	144'547.651
Valor de la inversión voluntaria (COP)	3.575'821.590	1.772'806.730

(Propio) Tipo de contribución social

No contamos con información desagregada para el período 2018-2019.

Tipo de contribución social	2020	2021
Inversión social estratégica	0	500'839.358
Actividades propias de consulta previa	0	0
Implementación PMA - Componente social	0	144'547.651
Proyectos de creación de valor compartido	2.472'023.253	1.271'967.372
Ayudas Humanitarias	1.688'390.824	0
Total	4.160'414.077	1.917'354.381

Propio – inversiones sociales

Montos por tipo de contribución	2018		2019		2020		2021	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Total donaciones caritativas	0	0%	128'000.000	2,4%	1.688'390.824	40,6%	51'192.059	2,6%
Iniciativas comerciales	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total de inversión en la comunidad	3.575'821.590	100%	5.264'000.000	97,6%	2.472'023.253	59,4%	1.917'354.381	97,4%
Total	3.575'821.590	100%	5.392'000.000	100%	4.160'414.077	100%	1.968'546.440	100%

Porcentajes de contribuciones por categoría	2020	2021
Contribución en dinero	44%	0%
Contribución en especie	30%	2%
Contribución en horas pagadas de voluntariado de empleados	0%	0,21%

Contribución en gastos administrativos en inversión social por contribución en especie	26%	98%
Total	100%	100%

(Propio) Retorno de nuestra inversión social (SROI)

No contamos con información para el período 2018-2019.

Retorno de nuestra inversión social (SROI)	2020	2021
Población total beneficiada	28.313	11.537
Inversión total en USD	1'110.628	512.240
Beneficio neto en USD	1'194.981	142.868,80
SROI	1,97	0,72

Derechos Humanos y Multiculturalidad

(Propio) Formación en DDHH y género para comunidades locales.

En 2021 no se realizaron capacitaciones en DDHH para la comunidad. El plan de formación en el tema, se realizó exclusivamente para colaboradores y contratistas.

(Propio) Contratación población local con enfoque de género

En 2021 proveedores y contratistas de TGI contrataron 1.943 personas de las regiones y áreas de influencia en donde tenemos presencia

% DE CONTRATACIÓN MANO DE OBRA FORMADA DESAGREGADA POR GÉNERO	52%
MANO DE OBRA FORMADA (hombres)	41%
MANO DE OBRA FORMADA (mujeres)	11%

% DE CONTRATACIÓN MANO DE OBRA NO FORMADA DESAGREGADA POR GÉNERO	48%
MANO DE OBRA NO FORMADA (hombres)	42%
MANO DE OBRA NO FORMADA (mujeres)	6%

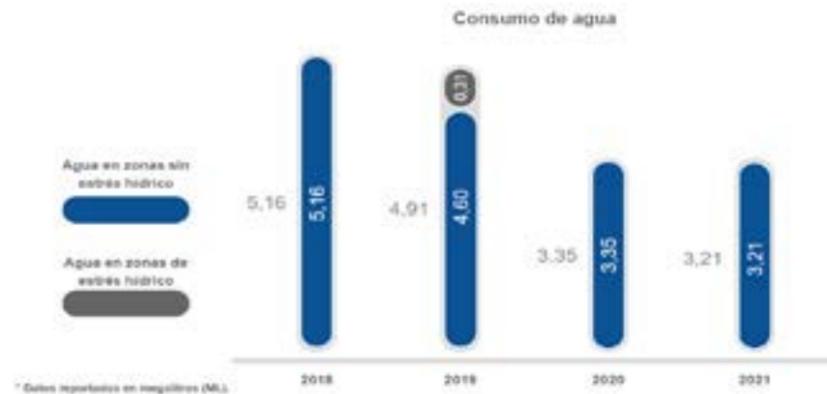
MANO DE OBRA - HOMBRES	83%
MANO DE OBRA - MUJERES	17%

Desempeño ambiental

(303-3) Extracción de agua



(303-5) Consumo de agua



(304-1) Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas

En 2021 contamos con instalaciones de oficinas y para extracción en cuyas inmediaciones se encuentran ubicadas “áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas”. Estas tierras no son propiedad de, ni están gestionadas por la organización, sin embargo, se detallan los aspectos relacionados con el valor de la biodiversidad de dichas áreas a continuación:

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	<p>GASODUCTO CENTRO ORIENTE (Tamaño del centro de operaciones: 769,53 Ha) LAM 0069 (Distrito I), CO Barrancabermeja, CO Dina, CO Cogua, CO Vasconia, CO Gualanday, CO Mariquita, CO Sebastopol, ECG Barrancabermeja, ECG San Alberto; Distrito I: Barrancabermeja – Mariquita y Vasconia – Río Minero; Distrito II: Mariquita – Neiva; Distrito III: Río Minero – Cogua</p>
Ubicación geográfica	Santander (La Belleza, Florián y Albania; Boyacá (Tununguá, Briceño, Chiquinquirá y Caldas); Cundinamarca (Simijaca, Susa, Fúquene, Capellanía, Guatancuy, Ubaté, Cucunubá, Sutatausa, Tausa, Nemocón y Cogua); Tolima (Puerto Salgar, Mariquita y Honda).
Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Bosque seco tropical, con predominancia de ecosistemas transformados 68%, seguido por ecosistemas naturales en un 29% y con un 3% de ecosistemas seminaturales. La cobertura natural presenta arbustales, bosques y herbazales, con predominancia del Bosque fragmentado con vegetación secundaria y del Bosque de galería y/o ripario.
Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)	<p>Reserva Forestal Nacional: Río Magdalena. Categoría SINAP: Cuchilla del Minero, Parque el Higuero, Quebradas El Peñón y San Juan Seco de la Vertiente Oriental del Río Magdalena, El Robledal, Juaitoque, - Laguna de Pantano Redondo y el Nacimiento Río Susagua, Nacimiento Quebradas Honda y Calderitas, Páramo de Guargua y Laguna Verde, Páramo Guerrero, Páramos de Telecom y Merchán. CAS: DRMI del Humedal San Silvestre, Del Río Minero, CORPOBOYACÁ: de la Serranía de las Quinchas CORPOCALDAS: Cuchilla Bellavista, Madre Vieja de Guarinocito CORTOLIMA: Las Damas; Olla grande, La Esmeralda y el Nahi; Puracé Porvenir Las Violetas; Vallecita.</p>
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	<p>GASODUCTO BALLENA - BARRANCABERMEJA (Tamaño del centro de operaciones: 770,85 Ha) LAM 00034 (Distrito I), CO Valledupar, CO Barrancabermeja, ECG Hato Nuevo, ECG Jagua del Pilar, ECG Casacará, ECG Curumaní</p>
Ubicación geográfica	La Guajira (Manaure, Maicao, Riohacha, Albania, Hatonuevo, Barrancas, Fonseca, Distracción, San Juan del Cesar, El Molino, Villanueva, Urumita, La Jagua del Pilar); Magdalena (El Banco); Norte de Santander (La Esperanza); Santander (Rionegro, Sabana de Torres, Puerto Wilches, Barrancabermeja); Cesar (La paz, San Diego, Agustín Codazzi, Becerril, La Jagua de Ibirico, Chiriguana, Curumaní, Chimichagua, Pailitas, Tamalameque, Pelaya, La Gloria, Gamarra, Aguachica, Río de Oro, San Martín, San Alberto, Valledupar)
Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Predominancia de ecosistemas transformados 59%, seguido por ecosistemas naturales en un 38% y con un 3% de ecosistemas seminaturales. La cobertura natural presenta arbustales, bosques y herbazales, con predominancia de Arbustal denso, Arbustal abierto esclerófilo y Bosque de galería y/o ripario.
Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)	<p>Reserva Forestal Nacional: Río Magdalena, Serranía de los Motilones, Sierra Nevada de Santa Marta CATEGORÍA SINAP: Cuenca Alta del Caño Alonso CAS: DRMI del Humedal San Silvestre CDMB: Complejo Ciénagas Papayal CORPOGUAJIRA: Bañaderos Cuenca Alta del Río Camarones, Cuenca Baja del Río Ranchería PNN: La Esperanza, La Nacional</p>

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	GASODUCTO DE OCCIDENTE Y 47 RAMALES DE DISTRIBUCIÓN, MARIQUITA –CALI. (Tamaño del centro de operaciones: 754,32 Ha) LAM 0299, CO Manizales, CO Buga, ECG Mariquita
Ubicación geográfica	Tolima (Mariquita, Fresno y Herveo); Caldas (Manzana, Marulanda, Neira, Manizales, Villamaría, Palestina, Belalcázar, Chinchiná); Risaralda (Santa Rosa de Cabal, Dosquebradas, Marsella, La Celia, Balboa, Pereira); Quindío (Filandia, Quimbaya, Salento, Circasia, Montenegro); Armenia (La Tebaida y Calarcá); Valle del Cauca (Ansermanuevo, Cartago, Obando, La Unión, La Victoria, Roldanillo, Zarzal, Caicedonia, Bugalagrande, Sevilla, Guadalajara de Buga, Tuluá, San Pedro, Andalucía, Guacarí, Ginebra, El Cerrito, Yumbo, Palmira, Cali, Candelaria, Pradera y Jamundi)
Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Predominancia de ecosistemas transformados 82%, seguido por ecosistemas naturales en un 16% y con un 2% de ecosistemas seminaturales. La cobertura natural presenta arbustales, bosques y herbazales, con predominancia del Bosque de galería y/o ripario y Bosque fragmentado con vegetación secundaria.
Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)	Reserva Forestal Nacional: Central, Pacífico CATEGORÍA SINAP: El Cerro Dapa Carisucio, Quebrada Guadualito y el Negrito, Quebrada La Nona, Quebradas La Valenzuela, Quebradas El Peñón y San Juan, Río Blanco y Quebrada Olivares, Río Guabas, Río Meléndez, Río Zabaletas y Cerritos CVC: De Bitaco, El Vínculo, La Albania, Laguna del Sonso o del Chircal, Mateguadua, Pance, Rut Nativos CARDER: Alto del Nudo, Alto del Rey, Barbas Bremen, Campoalegre, Guasimo, La Marcada CORPOCALDAS: Cerro Guadalupe, Cuchilla de Bellavista, Guacas Rosario, La Marina, Planalto
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	GASODUCTO PORVENIR LA BELLEZA (Tamaño del centro de operaciones: 185,29 Ha) LAM 00054, ECG Villavicencio
Ubicación geográfica	Boyacá (Miraflores, Jenesano, Monquirá, Páez, Ramiriquí, Sáchica, Samacá, Santa Sofía, Sutamarchán, Ventaquemada, Villa de Leiva, Zetaquirá); Santander (Albania, Puente Nacional, La Belleza y Florián); Casanare (Monterrey y Sabanalarga)
Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Predominancia de ecosistemas transformados 67%, seguido por ecosistemas naturales en un 29% y con un 4% de ecosistemas seminaturales. La cobertura natural presenta bosques y herbazales, con predominancia del Bosque fragmentado con vegetación secundaria y el bosque de galería y/o ripario
Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)	CATEGORÍA SINAP: Cuenca Alta del Caño Alonso CAR: Cuchilla de Sucunuca, El Malmo, Parque Higuero, Sierra El Peligro CORPOBOYACA: Cortadera, Páramo de Rabanal CORPOCHIVOR: Páramo de Mamapacha y Bijagual, Páramo Rabanal CORPORINOQUIA: San Miguel de los Farallones
Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	GASODUCTO DE LA SABANA (Tamaño del centro de operaciones: 12 Ha) LAV 003-12, CO Cota, ECG de la Sabana

zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	
Ubicación geográfica	Cundinamarca (Cajicá y Chía)
Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Predominancia de ecosistemas transformados 94% y 6% de ecosistemas naturales. La cobertura natural corresponde a bosque denso alto de tierra firme y zonas pantanosas, con predominio de la cobertura boscosa.
Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)	CATEGORÍA SINAP: Bosque oriental de Bogotá CAR: Cerro de juajica, Cuchilla el Chuscal, Humedales de Gualí, Tres Esquinas y Laguna del Funzhé, Nacimiento Quebradas Honda y Calderitas, Páramo de Guargua y Laguna Verde, Páramo de Guerrero, Cerro Pionono, Quebrada Paramillo y Queseros, Sector Salto del tequendama y cerro Manjui, Tibaitatá CORPOGUAVIO: Cerros Piononos y las Águilas

Centros de operación en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	GASODUCTO APIAY -VILLAVICENCIO - BOGOTÁ (Tamaño del centro de operaciones: 122 Ha) LAM 0951, CO Villavicencio, ECG Villavicencio
Ubicación geográfica	Cundinamarca (Bogotá, Chipaque, Une, Cáqueza, Fosca, Quetame y Guayabetal); Meta (Villavicencio)
Valor de la biodiversidad, caracterizada por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce)	Predominancia de ecosistemas transformados 57%, seguido por ecosistemas naturales en un 40% y con un 3% de ecosistemas seminaturales. La cobertura natural presenta bosques y herbazales, con predominancia del bosque de galería y/o ripario.
Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales)	CATEGORÍA SINAP: Bosque oriental de Bogotá, Cerro Vanguardia, Cuenca Alta del Caño Vanguardia, Páramo atravesado, Quebrada Honda y caños Parrado y Buque CORMACARENA: Kirpas Pinilla La Cuerera, Parque ecológico Humedal Calatrava, Parque ecológico Humedal Caracolí, Parque ecológico Humedal Charco Oasis, Parque ecológico Humedal Coroncoro, Parque ecológico Humedal CORPORINOQUIA: El Tinoje, San Miguel

(304-2) Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

Hemos impactado 20 hectáreas localizadas en ecosistemas estratégicos para la biodiversidad que se superponen con la infraestructura de TGI en 2021. Los impactos son de carácter permanente y se describen a continuación:

Reversibilidad o irreversibilidad de los impactos	Naturaleza del impacto	Impactos significativos en la biodiversidad	Especies afectadas
Impactos irreversibles	Construcción	Alteración de la cobertura vegetal	Flora arbórea
		Cambio en la composición y estructura de las especies de fauna terrestre	Fauna

	Compensación biótica	Cambio en la composición de las especies de flora	Flora arbórea, terrestre y fauna
Impactos reversibles	Construcción	Intervención de las especies de flora amenazadas o en veda	Flora arbórea y terrestre
	Construcción y Operación	Modificación del hábitat de la fauna terrestre	Fauna
		Cambio en la composición de las especies de flora	Flora arbórea y terrestre

(304-3) Hábitats protegidos o restaurados

Ubicación	Tamaño del área (ha)	Colaboración con terceros	Descripción	Estándares o metodologías
Cundinamarca / Cajicá	2.99	No	Área reforestada con mantenimientos que contribuyen a garantizar el crecimiento y desarrollo de las plantas.	Cumplimiento de medidas compensatorias: <ul style="list-style-type: none"> Densidad de siembra en área. Prendimiento y desarrollo de los árboles
Boyacá / Miraflores - Páez y Zetaquirá	276,88	Alcaldía de Miraflores, Alcaldía de Zetaquirá, Alcaldía de Páez, Corpoboyacá	Áreas adquiridas para la conservación del recurso hídrico en proceso de aprobación de la medida por parte de la Corporación.	Cumplimiento de medidas compensatorias: <ul style="list-style-type: none"> Hectáreas requeridas para adquirir en cumplimiento de la obligación

(304-4) Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones



Una vez identificadas las especies que aparecen en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), se establecen medidas de manejo detalladas en las áreas de las operaciones donde se encuentran ubicadas. En ese sentido, estas medidas de manejo deben ser de cumplimiento por parte de TGI cuando se realicen actividades de mantenimiento o constructivas, con el objetivo de mantener el cuidado del hábitat de las especies identificadas.

(306-3) Residuos generados

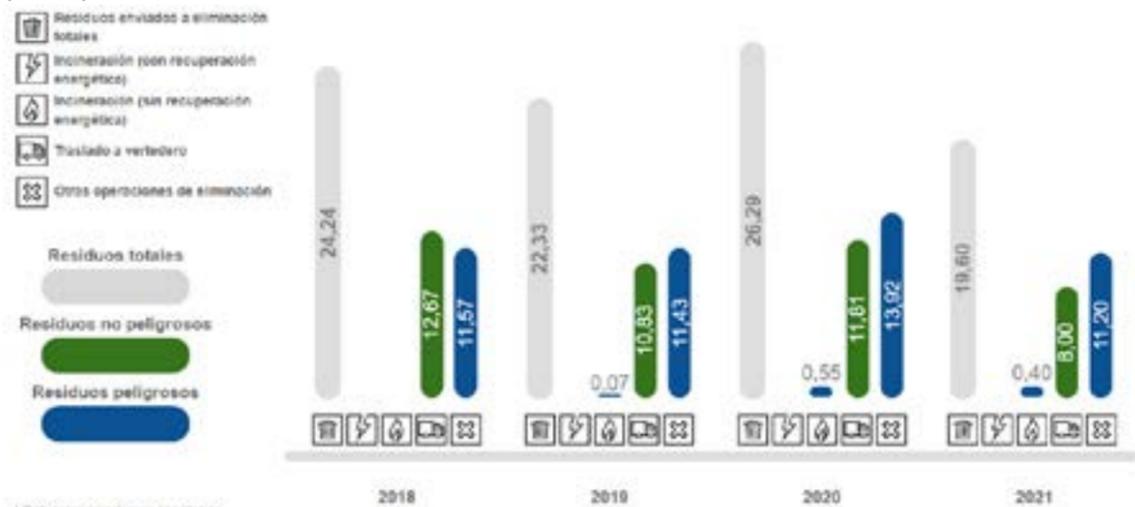
Los principales tipos de residuos generados en 2021 fueron cartón, papel, plástico, metal, alimentos y otros residuos ordinarios. Entre los residuos peligrosos se encuentran aceites, aguas residuales, elementos de protección personal, baterías, grasas y elementos como filtros, madera, plásticos y demás materiales contaminados. La información de los residuos generados, no destinados y destinados a eliminación se recopila por medio de la información y las actas entregadas por los contratistas o terceros encargados de su gestión. Adicionalmente, para los casos que aplican, nuestras estaciones llevan consolidados de generación de residuos, los cuales se consolidan para su reporte.



(306-4) Residuos no destinados a eliminación



(306-5) Residuos destinados a eliminación



* Datos reportados en toneladas
 ** Todos los residuos son gestionados fuera de las instalaciones.

(307-1) Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental



TGI no ha sido sancionada por ninguna de las autoridades ambientales. A 31 de diciembre de 2021 TGI cuenta con 27 casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios con las AA: ANLA (14), Corporinoquia (4), Corpocesar (4), Cas (2), Corpoboyacá (1), CVC (1) y CRQ (1).

Gestión del capital humano

(102-8) Información sobre empleados y otros trabajadores

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

Todos nuestros empleados están ubicados en Colombia.

Indicadores laborales generales	2018	2019	2020	2021
Mujeres	96	112	117	122
Hombres	328	335	340	340

Número total de empleados	424	447	457	462
Porcentaje de Mujeres	21,40	25,06	25,60	26,41
Porcentaje de Hombres	72,80	74,94	74,40	73,59

Empleados por tipo de contrato	2018		2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de empleados a término indefinido	96	328	106	333	113	337	119	336
Número de empleados a término fijo	0	0	6	2	4	3	3	4

Empleados en la organización por categoría laboral	2018	2019	2020	2021
Alta Gerencia (mujeres)	5	7	3	10
Alta Gerencia (hombres)	10	9	3	12
Alta Gerencia (total)	15	16	6	22
Gerencia Media (mujeres)	7	13	18	14
Gerencia Media (hombres)	16	27	33	27
Gerencia Media (total)	23	40	51	41
Asesores (mujeres)	1	1	1	1
Asesores (hombres)	6	7	7	6
Asesores (total)	7	8	8	7
Profesional (mujeres)	61	68	72	74
Profesional (hombres)	133	126	132	132
Profesional (total)	194	194	204	206
Soporte/apoyo (mujeres)	22	23	23	23
Soporte/apoyo (hombres)	163	166	165	163
Soporte/apoyo (total)	185	189	188	186
Total	424	447	457	462
Porcentaje Alta Gerencia (mujeres)	1,18	1,57	0,66	2,16
Porcentaje Alta Gerencia (hombres)	2,36	2,01	0,66	2,60
Porcentaje Alta Gerencia (total)	3,54	3,58	1,31	4,76
Porcentaje Gerencia Media (mujeres)	1,65	2,91	3,94	3,03

Porcentaje Gerencia Media (hombres)	3,77	6,04	7,22	5,84
Porcentaje Gerencia Media (total)	5,42	8,95	11,16	8,87
Porcentaje Asesores (mujeres)	0,24	0,22	0,22	0,22
Porcentaje Asesores (hombres)	1,42	1,57	1,53	1,30
Porcentaje Asesores (total)	1,65	1,79	1,75	1,52
Porcentaje Profesional (mujeres)	14,39	15,21	15,75	16,02
Porcentaje Profesional (hombres)	31,37	28,19	28,88	28,57
Porcentaje Profesional (total)	45,75	43,40	44,64	44,59
Porcentaje Soporte/apoyo (mujeres)	5,19	5,15	5,03	4,98
Porcentaje Soporte/apoyo (hombres)	38,44	37,14	36,11	35,28
Porcentaje Soporte/apoyo (total)	43,63	42,28	41,14	40,26
Total	100	100	100	100

Empleados en la organización por edad	2018	2019	2020	2021
Menores de 30 años (mujeres)	13	12	10	12
Menores de 30 años (hombres)	18	13	16	19
Menores de 30 años (total)	31	25	26	31
Entre 31 y 40 años (mujeres)	40	42	47	46
Entre 31 y 40 años (hombres)	130	114	101	95
Entre 31 y 40 años (total)	170	156	148	141
Entre 41 y 50 años (mujeres)	31	43	40	44
Entre 41 y 50 años (hombres)	118	128	133	133
Entre 41 y 50 años (total)	149	171	173	177
Entre 51 y 60 años (mujeres)	11	12	17	17
Entre 51 y 60 años (hombres)	56	70	78	83
Entre 51 y 60 años (total)	67	82	95	100
Mayores de 61 años (mujeres)	1	3	3	3
Mayores de 61 años (hombres)	6	10	12	10
Mayores de 61 años (total)	7	13	15	13
Total	424	447	457	462
Porcentaje Menores de 30 años (mujeres)	3,06	2,68	2,19	2,60

Porcentaje Menores de 30 años (hombres)	4,24	2,91	3,50	4,11
Porcentaje Menores de 30 años (total)	7,13	5,59	5,69	6,71
Porcentaje Entre 31 y 40 años (mujeres)	9,43	9,40	10,28	9,96
Porcentaje Entre 31 y 40 años (hombres)	30,66	25,50	22,10	20,56
Porcentaje Entre 31 y 40 años (total)	40,09	34,90	32,39	30,52
Porcentaje Entre 41 y 50 años (mujeres)	7,30	9,62	8,75	9,52
Porcentaje Entre 41 y 50 años (hombres)	27,83	28,64	29,10	28,79
Porcentaje Entre 41 y 50 años (total)	35,14	38,26	37,86	38,31
Porcentaje Entre 51 y 60 años (mujeres)	2,59	2,68	3,72	3,68
Porcentaje Entre 51 y 60 años (hombres)	13,20	15,66	17,07	17,97
Porcentaje Entre 51 y 60 años (total)	15,80	18,34	20,79	21,65
Porcentaje Mayores de 61 años (mujeres)	0,23	0,67	0,66	0,65
Porcentaje Mayores de 61 años (hombres)	1,41	2,24	2,63	2,16
Porcentaje Mayores de 61 años (total)	1,65	2,91	3,28	2,81
Total	100	100	100	100

Diversidad	2021	
	Número	Porcentaje
Situación de discapacidad	ND	ND
Comunidad LGBTQ+	ND	ND
Indígenas	ND	ND
Negritudes, Palenqueros, Raizales	ND	ND
Row / Gitanos	ND	ND
Nacionalidad extranjera	1	0,2
Otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).	NA	NA
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como% del total de puestos STEM)	103	13,6
Proporción de mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como% de todos los gerentes (es decir, excluidas las funciones de apoyo como RR.HH., TI, Legal, etc.)	0	0

(202-2) Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local (102-48)

Se reexpresa la definición de "Altos ejecutivos" y "ubicaciones con operaciones significativas" correspondientes a los años 2018 a 2020. Para 2021, entendemos por "local" todo el territorio colombiano, del mismo modo que las ubicaciones con operaciones significativas son aquellas que se realizan en Colombia. "Altos ejecutivos" hace referencia únicamente a la categoría laboral de "Alta Gerencia".

Directivos procedentes de la comunidad local	2018	2019	2020	2021
Número total de altos ejecutivos	40	56	56	22
Número de directivos procedentes de la comunidad local	14	49	42	22
Porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas contratados en la comunidad local.	35	88	75	100

(401-1) Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal²

Información requerida	2021	2020	2019	2018
Tasa de rotación de personal	5,2	2,2	7,4	2,6
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	3,5	1,3	3,6	0,9
Tasa de rotación de personal Alta Gerencia (mujeres)	4,2	0,0	3,0	9,1
Tasa de rotación de personal Alta Gerencia (hombres)	12,5	10,0	9,1	18,2
Tasa de rotación de personal Alta Gerencia (total)	16,7	10,0	12,1	27,3
Tasa de rotación de personal Gerencia Media (mujeres)	4,2	0,0	3,0	9,1
Tasa de rotación de personal Gerencia Media (hombres)	16,7	40,0	9,1	9,1
Tasa de rotación de personal Gerencia Media (total)	20,8	40,0	12,1	18,2
Tasa de rotación de personal Asesor (mujeres)	4,2	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal Asesor (hombres)	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal Asesor (total)	4,2	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal Profesional (mujeres)	12,5	10,0	24,2	18,2
Tasa de rotación de personal Profesional (hombres)	29,2	20,0	33,3	36,4
Tasa de rotación de personal Profesional (total)	41,7	30,0	57,6	54,5
Tasa de rotación de personal Soporte/apoyo (mujeres)	0,0	10,0	12,1	0,0
Tasa de rotación de personal Soporte/apoyo (hombres)	16,7	10,0	6,1	0,0
Tasa de rotación de personal Soporte/apoyo (total)	16,7	20,0	18,2	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Alta Gerencia (mujeres)	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Alta Gerencia (hombres)	6,3	16,7	18,8	25,0

² Esta información refiere a nuevas contrataciones y retiros a nivel nacional (Colombia).

Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Alta Gerencia (total)	6,3	16,7	18,8	25,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Gerencia Media (mujeres)	6,3	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Gerencia Media (hombres)	18,8	33,3	6,3	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Gerencia Media (total)	25,0	33,3	6,3	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Asesor (mujeres)	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Asesor (hombres)	6,3	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Asesor (total)	6,3	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Profesional (mujeres)	12,5	0,0	18,8	25,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Profesional (hombres)	37,5	33,3	31,3	50,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Profesional (total)	50,0	33,3	50,0	75,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Soporte/apoyo (mujeres)	0,0	0,0	6,3	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Soporte/apoyo (hombres)	12,5	16,7	18,8	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Soporte/apoyo (total)	12,5	16,7	25,0	0,0
Tasa de rotación de personal Menores de 30 años (mujeres)	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal Menores de 30 años (hombres)	4,2	10,0	6,1	9,1
Tasa de rotación de personal Menores de 30 años (total)	4,2	10,0	6,1	9,1
Tasa de rotación de personal Entre 31 y 40 años (mujeres)	8,3	0,0	15,2	27,3
Tasa de rotación de personal Entre 31 y 40 años (hombres)	37,5	10,0	18,2	18,2
Tasa de rotación de personal Entre 31 y 40 años (total)	45,8	10,0	33,3	45,5
Tasa de rotación de personal Entre 41 y 50 años (mujeres)	4,2	10,0	18,2	0,0
Tasa de rotación de personal Entre 41 y 50 años (hombres)	8,3	60,0	24,2	18,2

Tasa de rotación de personal Entre 41 y 50 años (total)	12,5	70,0	42,4	18,2
Tasa de rotación de personal Entre 51 y 60 años (mujeres)	8,3	10,0	3,0	9,1
Tasa de rotación de personal Entre 51 y 60 años (hombres)	12,5	0,0	12,1	9,1
Tasa de rotación de personal Entre 51 y 60 años (total)	20,8	10,0	15,2	18,2
Tasa de rotación de personal Mayores de 61 años (mujeres)	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal Mayores de 61 años (hombres)	16,7	0,0	3,0	9,1
Tasa de rotación de personal Mayores de 61 años (total)	16,7	0,0	3,0	9,1
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Menores de 30 años (mujeres)	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Menores de 30 años (hombres)	0,0	16,7	12,5	25,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Menores de 30 años (total)	0,0	16,7	12,5	25,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 31 y 40 años (mujeres)	6,3	0,0	18,8	25,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 31 y 40 años (hombres)	50,0	16,7	12,5	50,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 31 y 40 años (total)	56,3	16,7	31,3	75,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 41 y 50 años (mujeres)	6,3	0,0	6,3	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 41 y 50 años (hombres)	6,3	66,7	31,3	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 41 y 50 años (total)	12,5	66,7	37,5	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 51 y 60 años (mujeres)	6,3	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 51 y 60 años (hombres)	6,3	0,0	12,5	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Entre 51 y 60 años (total)	12,5	0,0	12,5	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Mayores de 61 años (mujeres)	0,0	0,0	0,0	0,0
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Mayores de 61 años (hombres)	18,8	0,0	6,3	0,0

Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria Mayores de 61 años (total)	18,8	0,0	6,3	0,0
---	------	-----	-----	-----

(Propio) Contratación

Contrataciones y Costos	2018	2019	2020	2021
Número total de nuevas contrataciones	19	56	11	25
Vacantes cubiertas por candidatos internos	11	17	9	11
Porcentaje de contrataciones internas	20	20	20	33
Vacantes cubiertas por mujeres	5	27	4	10
Vacantes cubiertas por hombres	14	29	7	15
Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por mujeres	26,31	48,21	36,36	40
Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por hombres	73,68	51,78	63,63	60
Coste medio de contratación	ND	ND	ND	Los costos se aplican por selección de empleados externos, los cuales se realizan para una población específica de acuerdo al procedimiento de selección.

(Propio) Inversión en formación

Inversión en formación	2019	2020	2021
Meta proyectada	905.999.999,00	921.000.000,00	570.000.000,00
Recursos invertidos en formación y desarrollo (COP)	1.015.833.601,0	1.026.461.197,00	531.917.896,00

Monto promedio gastado por colaborador en formación y desarrollo	2019	2020	2021
Alta Gerencia (mujeres)	11.580.463,33	3.982.032,73	3.242.527,54
Alta Gerencia (hombres)	4.828.094,54	4.819.855,53	5.383.338,14
Alta Gerencia (total)	6.960.421,53	4.447.489,84	4.312.932,84
Gerencia Media (mujeres)	4.662.610,50	2.950.876,29	2.672.374,38
Gerencia Media (hombres)	2.349.770,56	2.894.673,32	2.160.576,54
Gerencia Media (total)	3.010.581,97	2.911.534,21	2.339.705,78
Asesores (mujeres)	3.419.549,27	642.298,81	2.052.174,27
Asesores (hombres)	1.873.167,15	1.423.516,94	1.450.045,12

Asesores (total)	2.156.041,93	1.225.461,64	1.596.717,60
Profesional (mujeres)	2.193.009,02	2.185.735,79	1.090.325,33
Profesional (hombres)	1.795.676,12	4.069.102,86	1.194.815,59
Profesional (total)	1.959.986,71	3.323.885,67	1.153.338,54
Soporte/apoyo (mujeres)	233.016,94	442.503,45	319.852,53
Soporte/apoyo (hombres)	1.682.247,68	1.088.770,20	421.238,29
Soporte/apoyo (total)	1.531.460,66	1.013.543,38	408.768,38
Menores de 30 años (mujeres)	2.661.058,83	534.243,78	650.671,00
Menores de 30 años (hombres)	1.956.084,53	912.504,74	1.037.125,09
Menores de 30 años (total)	2.200.114,09	776.330,79	888.488,90
Entre 31 y 40 años (mujeres)	2.210.779,69	2.091.678,18	1.331.399,38
Entre 31 y 40 años (hombres)	2.044.230,87	2.062.135,87	1.232.534,73
Entre 31 y 40 años (total)	2.087.949,93	2.071.304,17	1.263.830,01
Entre 41 y 50 años (mujeres)	3.785.060,81	2.130.863,38	1.821.019,08
Entre 41 y 50 años (hombres)	1.837.523,98	2.539.615,85	1.113.767,09
Entre 41 y 50 años (total)	2.298.479,44	2.441.034,37	1.289.581,15
Entre 51 y 60 años (mujeres)	2.348.227,71	1.371.255,22	1.478.396,28
Entre 51 y 60 años (hombres)	1.969.262,64	2.004.082,46	886.651,60
Entre 51 y 60 años (total)	2.019.791,32	1.902.830,10	987.248,20
Mayores de 61 años (mujeres)	125.162,07	214.224,90	593.290,04
Mayores de 61 años (hombres)	373.678,45	864.664,72	398.569,18
Mayores de 61 años (total)	318.452,59	711.620,06	440.295,08

(404-3) Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Durante el período 2018-2021 el 100% de nuestros colaboradores, tanto hombres como mujeres y de todas las categorías laborales, recibió evaluación sobre su desempeño y desarrollo profesional del año en cuestión³.

(406-1) Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Tanto en 2021 como en 2020 se presentaron cero (0) casos de discriminación en nuestra planta de trabajo.

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

En cuanto a prestaciones sociales obligatorias para los empleados a jornada completa, ofrecemos:

- Seguridad social
- Fondo de pensiones
- Otras, como: fondo de cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicio y vacaciones.

Por otro lado, respecto a prestaciones sociales voluntarias para los empleados a jornada completa, ofrecemos:

- Seguro de vida
- Seguro médico
- Auxilio para matrimonio
- Auxilio de alimentación
- Prima de vacaciones
- Jornadas flexibles
- Otras, como: bonificación por resultados, prima extralegal pagadera en julio, horas de disponibilidad y crédito de vivienda.

(401-3) Permiso parental

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad	2018		2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Empleados que han tenido derecho a permiso parental	2	3	5	12	3	10	5	5
Empleados que se han acogido al permiso parental	2	3	5	12	3	10	5	5
Empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	2	3	5	12	3	10	5	5
Empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	2	3	5	12	3	10	5	5
Tasa de regreso al trabajo de empleados que se acogieron al permiso parental	100	100	100	100	100	100	100	100
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100	100	100	100	100	100	100	100

³ El porcentaje de colaboradores que recibe evaluación sobre su desempeño se calcula sobre la población vinculada a nuestra Organización hasta el 30 de junio de cada año.

(Propio) Índice de compromiso

Valoración femenino	Valoración masculino
84%	85%

Cultura de seguridad y salud en el trabajo

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(403-2) En TGI contamos con la metodología GTC-045 para realizar la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos. Además, existe el mecanismo de reporte de actos y condiciones inseguras, instrumentos que se encuentran integradas en las herramientas digitales implementadas en 2021 y que permiten procesar la información y tomar acciones frente a los aspectos de riesgo identificados..

En el mecanismo de reporte figuran herramientas (como el manual HSE y Social, el comité SST y el COPASST) que propenden por unas condiciones de trabajo confiables y seguras para nuestros colaboradores y contratistas.. Cabe aclarar que la totalidad de los colaboradores, en el proceso de selección de personal e ingreso, se les socializa sus labores, riesgos y se les entrega el Manual de Competencias, donde se describen sus roles y respectivos riesgos en el trabajo.

Por otro lado, en TGI implementamos un procedimiento de gestión de incidentes, accidentes y enfermedad laboral,, que aplica para todos los eventos que sobrevengan por ocasión del trabajo de personal propio, contratistas y visitantes que se encuentren en los lugares donde se realizan labores. Cada incidente, accidentes o enfermedad laboral se valora teniendo en cuenta nuestra matriz de riesgos y peligros.

Los incidentes valorados como altos y extremos tendrán participación del nivel central de la organización, y se analiza su causalidad bajo la metodología de *TapRoot*®, con el fin de formular acciones correctivas que permitan eliminar las causas que originaron el incidente y evitar su ocurrencia.

Finalmente, gestionamos el cambio de la matriz de peligros y riesgos del centro de trabajo donde ocurrió el incidente y revisamos la valoración del riesgo en la actividad que se realizaba, respecto a la probabilidad y consecuencia.

Servicios de salud en el trabajo

(403-3) En TGI contamos con un programa de medicina preventiva y del trabajo, para lo cual contamos con una empresa contratista que presta los servicios de exámenes médicos, vacunación, exámenes de reintegro o post incapacidad, valoraciones especiales, asesorías. Además, contamos con varios profesionales de la salud tanto de la ARL como de la medicina complementaria para realizar seguimientos a los casos.

(403-4) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): conformado por ocho (8) personas: cuatro (4) representantes de la empresa y cuatro (4) representantes de los trabajadores. Este comité se encarga de promover y vigilar las normas de SST. Adicionalmente, cada centro de

trabajo operativo tiene un representante vigía SST, siendo en total 23 vigías más ocho (8) personas del COPASST principal.

- Comité de Convivencia: conformado por ocho (8) personas: cuatro (4) representantes de la empresa y cuatro (4) representantes de los trabajadores. Este comité busca prevenir el acoso laboral (cuyas quejas pueden ser interpuestas por nuestros colaboradores, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.
- Correo electrónico: a través de correo electrónico nuestros colaboradores pueden participar y consultar acerca del SG-SST, al equipo SST de los diferentes centros de trabajo.
- Inducciones y reinucciones del SG-SST: en las inducciones HSE y reinucciones realizadas anualmente existe un espacio para llevar a cabo el proceso de participación de consulta del SG-SST.
- También conformamos un comité adicional de SST, que lo integra la Alta Dirección y las áreas estratégicas de la compañía, con el fin de analizar y gestionar aspectos relevantes en SST.

Formación de trabajadores sobre Salud y Seguridad en el Trabajo

(403-5) Algunos de los cursos de formación sobre salud y seguridad en el trabajo que ofrecemos son:

- Curso 50 horas SG-SST
- Cursos en temas COVID19
- Trabajo en casa y aislamiento
- Sistema Comando de Incidentes
- Curso Auditor Líder ISO 45001
- Riesgo Eléctrico
- Espacios Confinados
- Manejo Defensivo y buenas prácticas para actores viales y normatividad en seguridad vial
- Metodología para la investigación de accidentes *TapRoot*
- Riesgo Químico
- Inspector de equipos TSA

Fomento de la salud de los trabajadores

(403-6) Nuestros trabajadores cuentan con la afiliación a una entidad promotora de salud (EPS), cuya función básica es organizar y garantizar la prestación del plan obligatorio de salud POS. Cuando se presenta incapacidad de trabajar por enfermedad, accidentes o por maternidad, el POST establece un listado de medicamentos, procedimientos y servicios que brinda a sus afiliados.

También contamos con la afiliación a una administradora de riesgos profesionales (ARL). La ARL da asesoría en programas de prevención, atención médica y rehabilitación, el pago de incapacidades, pensiones de invalidez y cualquier otra condición que se pueda presentar como consecuencia de un accidente laboral o de alguna condición específica del trabajo. En los casos más serios, en los que la persona obtiene una pensión por invalidez y es a causa de un accidente o una enfermedad laboral, es la ARL quien asume los costos de su pensión.

Dentro de los programas de salud no relacionados con el trabajo que tenemos se destacan:

- Programa de prevención en la salud pública.

- Prevención de hábitos y estilos de vida saludable.

Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

(403-7) En TGI contamos con una política de gestión de riesgos, por medio de la cual se describe el compromiso y el marco general de actuación para la gestión integral de riesgos estratégicos, operativos y de proyectos.

Conócela aquí: <https://www.tgi.com.co/web/index.php/nosotros/gobierno-corporativo/politicas>

Adicionalmente, dentro de nuestro manual HSE y Social, se describe lo siguiente:

“El contratista debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros), para realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo”.

(403-8) Todos nuestros colaboradores y contratistas están cubiertos por el SG-SST, el cual está sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero. Precisamente, realizamos auditorías internas y externas de manera periódica a nuestro SG-SST, el cual se encuentra certificado bajo la norma ISO 45001:2018. Adicionalmente, nuestros colaboradores y contratistas se involucran en actividades, acciones y programas de prevención y promoción.

(403-9) Lesiones por accidente laboral

En los años 2018, 2019, 2020 y 2021 se presentaron cero (0) fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral, así como cero (0) lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) en nuestros empleados. Igualmente, en este mismo período de tiempo (2018-2021), se presentaron cero (0) fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral y cero (0) lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) en nuestros contratistas.

Por lo anterior, tanto la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral como la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) de empleados y contratistas es cero (0) para el período 2018-2021.

A continuación, se presenta la tasa de lesiones por accidente laboral registrables:

Tasa de lesiones por accidente laboral registrable (LTIFR, días por fuera de trabajo)							
2018		2019		2020		2021	
Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
4,56	3,66	0	1,25	0	0,68	2,13	0,93

Es importante mencionar que el número de lesiones por accidente laboral registrables se obtienen a través de la metodología del estándar OSHA 300 y que las tasas son calculadas por cada 1'000.000 de horas trabajadas.

Las principales lesiones por accidente laboral presentadas en 2021 fueron:

- Vial: contusión o golpes , Locativos: caídas a nivel de piso generando golpes o contusiones, Biológicos: picaduras por avispas, Mecánicos: golpes, lesiones, heridas, Ergonómicos: esfuerzos o manejo de cargas generando dolor osteomuscular..

Como parte de nuestro SG-SST, hemos establecido controles para gestionar los peligros laborales que podrían representar un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, los principales riesgos identificados son:

- Trabajo en alturas (caída)
- Espacios confinados (asfixia y atmósferas explosivas)
- Vial (desplazamientos en carreteras nacionales, vías angostas en municipios o veredas)
- Riesgo eléctrico
- Izaje de cargas.

(403-10) Dolencias y enfermedades laborales

En los años 2018, 2019, 2020 y 2021 se presentaron cero (0) fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral y cero (0) casos de dolencias y enfermedades laborales registrables asociados a nuestros empleados. Igualmente, en este mismo período de tiempo (2018-2021), se presentaron cero (0) fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral y cero (0) casos de dolencias y enfermedades laborales registrables en nuestros contratistas.

A su vez, como parte de nuestro SG-SST, hemos establecido controles para gestionar los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad, los principales riesgos identificados son:

- Riesgos naturales: riesgos de terrenos irregulares e inestables, exposición a elementos, encontrada a campo abierto.
- Adopción de posturas inadecuadas, capacidades físicas.
- Trabajo en alturas: caídas superiores a 1,5 o caídas al mismo nivel.
- Vial: desplazamientos en carreteras nacionales, vías angostas en municipios o veredas.
- Riesgo biológico: picaduras de alacranes, abejas.
- Exposición a factores del ambiente: lluvia, sol, rayos, inundaciones.

Algunos de nuestros controles son definidos de acuerdo con la jerarquía de control, para los peligros identificados; algunas de las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos son:

- Realización de exámenes médicos ocupacionales: ingreso, periódicos y egreso.
- Sistemas de vigilancia epidemiológica: auditivo, osteomuscular, psicosocial.
- Proyecto de transformación de cultura en seguridad y salud en el trabajo.
- Proyecto de infraestructura segura.
- Seguimiento y cumplimiento a los requisitos legales a través del listado de cumplimiento SST que obedece a la Resolución 0312 de 2019.
- Manual HSEQ y Social para Contratistas
- Visitas o intervenciones gerenciales de los interventores o líderes de los proyectos, cuando ocurre un accidente de trabajo.
- Auditorías a requisitos legales SST y procedimiento internos de la organización.

Número de horas trabajadas							
2018		2019		2020		2021	
Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
876.589,00	3.282.032,30	909.904,30	4.801.614,10	950.409,00	4.398.041,10	939.134,90	3.230.884,70

(Propio) Índice de severidad de empleados y contratistas

Índice de severidad de empleados y contratistas	
2018	44,0
2019	16,81
2020	32,72
2021	30,7

(Propio) Cobertura Inspecciones de puestos de trabajo realizadas

Inspecciones de puestos de trabajo realizadas	2018	2019	2020	2021
Cobertura	100%	94%	95%	93%
Meta esperada	80%	80%	80%	80%

(Propio) Días trabajados por contratistas y subcontratistas involucrados en actividades de construcción, operación y mantenimiento

Nuestros contratistas y subcontratistas realizan, principalmente, los siguientes trabajos:

- Directores, supervisores y ayudantes de obra
- Ingenieros residentes y de servicio
- Obreros
- Consultores
- Capataces
- Técnicos
- Auxiliares

Días trabajados por contratistas y subcontratistas	
Construcción	138.040,25
Operación y Mantenimiento	153.585,21
Gestión Administrativa	107.512,21
Otras áreas	4.722,25

Riesgos estratégicos y emergentes

(Propio) Detalle de riesgos emergentes

Tendencia global o de la industria	Riesgo emergente	Correlación con riesgos estratégicos	Posibles impactos (positivos y negativos)	Oportunidades	Acciones de mitigación
Desarrollos tecnológicos y entorno virtual por la postpandemia.	Ciberataques.	Pérdida de la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los sistemas de información. No continuidad de las funciones críticas del negocio.	1. Sabotaje mediante ingeniería social, toma de control mediante accesos no controlados en entornos vulnerables: Países, Estados, Bancos, Empresas. 2. Amenazas cibernéticas que impactan la Continuidad Operativa del negocio.	Análisis periódico de la tendencia a nivel mundial. Conocer las mejores prácticas de ciberseguridad de las empresas del sector.	1. Adoptar las mejores prácticas de la industria diseñando e implementando un plan de prevención para la red TI/TO. 2. Plan de Continuidad de Negocio para la recuperación de desastres de la infraestructura de TI. 3. Fomentar en el territorio Nacional (Distritos y Compresoras) iniciativas que permitan enfrentar incidentes de seguridad de la información. 4. Campañas de sensibilización para fomentar la cultura organizacional de seguridad de la información.

Desarrollos tecnológicos y entorno virtual por la postpandemia.	Ciberataques.	Pérdida de la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los sistemas de información. No continuidad de las funciones críticas del negocio.	1. Sabotaje mediante ingeniería social, toma de control mediante accesos no controlados en entornos vulnerables: Países, Estados, Bancos, Empresas. 2. Amenazas cibernéticas que impactan la Continuidad Operativa del negocio.	Análisis periódico de la tendencia a nivel mundial. Conocer las mejores prácticas de ciberseguridad de las empresas del sector.	1. Adoptar las mejores prácticas de la industria diseñando e implementando un plan de prevención para la red TI/TO. 2. Plan de Continuidad de Negocio para la recuperación de desastres de la infraestructura de TI. 3. Fomentar en el territorio Nacional (Distritos y Compresoras) iniciativas que permitan enfrentar incidentes de seguridad de la información. 4. Campañas de sensibilización para fomentar la cultura organizacional de seguridad de la información.
Cambio climático, emisiones de gases efecto invernadero, transición energética.	Acelerada descarbonización en el sector transporte industrial.	N.A.	1. Impactos al medio ambiente: Pérdida de la biodiversidad, calentamiento global. 2. Auge acelerado de las energías renovables en la oferta y demanda.	Posicionamiento del gas como el combustible de transición. Enfoque en el Hidrógeno Verde.	1. Análisis y evaluación de proyectos para el transporte de nuevos elementos energéticos como el hidrógeno. 2. Optimización de la infraestructura y de la operación para mantener la competitividad en el mercado.
Cambios Económicos, Regulatorios y Gubernamentales.	Cambios regulatorios, políticos, legales, tributarios.	Cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la Organización.	Pérdida económica cuando haya devaluación del peso y viceversa.	Relacionamiento genuino con entes gubernamentales y gremios del sector.	1. Gestión regulatoria con entes gubernamentales (Presidencia, MME, CREG, DNP, MHC) para contar con un periodo de transición para la aplicación de la Resolución Creg 175/2021. 2. Definición e implementación del plan de acción y estrategia en conjunto con GEB para modificar el riesgo cambiario operativamente. 3. Implementación de coberturas financieras y contables.

(Propio) Riesgos estratégicos materializados en el 2021

Riesgo Materializado	Análisis de causas	Acciones tomadas
Incidentes sociales con afectación a las operaciones y proyectos de TGI.	1. Incumplimiento de los compromisos adquiridos de Inversión Social con comunidades lo cual atenúa la condición de inseguridad debido a las acciones condicionantes por parte de la comunidad para la continuidad de la operación y mantenimiento en la válvula 1 en Manaure (La Guajira). 2. El bloqueo en la ECG Paratebueno (6 al 11 de mayo/21), por no cumplir estrictamente la aplicación de los lineamientos del manual HSEQ social con contratistas en el cambio del prestador del servicio de transporte.	1. Activación oportuna del control "Aplicación de garantías, cláusulas de incumplimiento" desde el área de seguros. 2. Reuniones SGS – Comunidad – Personería Municipal – Contratista para consolidar acuerdos y levantar el bloqueo. 3. Formulación de los procesos contractuales con las realidades sociales de cada territorio. 4. Incluir en los contratos sensibles para las comunidades (Transporte, Seguridad Física y Servicios Generales) una etapa pre-operativa, que permita realizar un periodo de transición ordenado y un proceso informativo con comunidades del Área de Influencia Directa. 5. Revisión de los controles de riesgos y actualización, asegurando su adecuación y suficiencia.

<p>No continuidad de las funciones críticas del negocio.</p>	<p>EMERGENCIA: PK 8+600 RAMAL ACACIAS</p> <p>1. Falla por rotura, debido a fuerzas externas generadas por impactos imprevisibles de aluviones (aumento progresivo de intensidad de lluvias) transportados por el caudal del río Guayuriba que superaron la resistencia del material de la tubería.</p> <p>EMERGENCIA: PK 11+ 700 LOOP CUSIANA - PORVENIR</p> <p>2. Falla por rotura circunferencial completa, debido a fuerzas externas ocasionadas por el movimiento del terreno de la zona, detonado por las condiciones climáticas atípicas que actuaron de manera rápida e imprevisible.</p>	<p>1. Esquema de trabajo en la zona a intervenir. 2. Movilización de maquinaria. 3. Trabajos para manejo de aguas. 4. Adecuaciones al derecho de vía para el paso de equipos y materiales. 5. Trabajos de reparación y obras civiles. 6. Obras de geotecnia implementadas. 7. Adecuaciones de las zonas después de la reparación. 8. Revisión de los controles de riesgos y actualización, asegurando su adecuación y suficiencia.</p> <p>Para determina la causa raíz, se procedió a:</p> <p>1. Levantamiento de la información y recolección y embalaje de probeta. 2. Desarrollo de análisis de fallas en laboratorio de la Corporación para la Investigación de la Corrosión. 3. Análisis de Causa Raíz, desarrollo de un taller multidisciplinario con personal externo e interno.</p>
<p>Cambios regulatorios desfavorables a los intereses de la empresa.</p>	<p>Entrada en rigor de la Resolución CREG 175 de 2021 establece los criterios generales para la remuneración del servicio de transporte de gas natural y el esquema general de cargos del Sistema Nacional de Transporte.</p>	<p>1. Estructuración del expediente tarifario para lograr el reconocimiento de los costos financieros por el riesgo cambiario generado por la resolución CREG 175 de 2021. 2. Revisión y gestión ante la CREG por los impactos de vida útil normativa. 3. Acciones tributarias. 4. Acciones Judiciales.</p>

Informe de
Sostenibilidad

2021



TGI
Grupo Energía Bogotá

