



Grupo Energía Bogotá

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. El Grupo Energía Bogotá.....	5
2. Antecedentes y Justificación.....	6
3. Marco Conceptual.....	8
4. Contexto.....	9
5. Retos ambientales sociales y de gobierno (ESG).....	11
6. Asuntos Materiales y Grupos de Interés.....	13
7. La Estrategia.....	16
7.1 Objetivos.....	16
7.2 Alcance.....	18
7.3 Principios y criterios de actuación.....	19
7.3.1 Protección de la vida y la integridad.....	20
7.3.2 Respeto por los Derechos Humanos.....	21
7.3.3 Transparencia en el relacionamiento.....	23
7.3.4 Valores éticos y cumplimiento.....	25
7.3.5 Actuación en grupo, con visión de largo plazo.....	26
7.3.6 Construcción de prosperidad compartida.....	27
7.3.7 Planificación de la sostenibilidad.....	29
7.3.8 Excelencia operativa y desempeño ambiental.....	30
7.3.9 Actuación social y ambiental oportuna.....	30
7.3.10 Derechos y obligaciones.....	31
7.4 Responsables.....	31
7.5 Lineamientos tácticos.....	33
7.5.1 Desempeño ambiental.....	33
7.5.2 Desempeño Social.....	39
7.5.3 Gobierno Corporativo.....	45
7.5.4 Innovación.....	47
7.5.5 Incentivos económicos.....	49
7.5.6 Asuntos financieros.....	49
7.5.7 Comunicaciones.....	51
8. La condición necesaria.....	53
9. Anexo.....	54

INTRODUCCIÓN

El propósito superior del Grupo Energía Bogotá (GEB) es “Mejorar vidas con energía sostenible y competitiva”. Nuestro negocio es entonces, en esencia, la construcción de sociedades sostenibles mediante negocios competitivos en el sector de la energía que maximicen la generación de valor para sus accionistas y el bienestar de las comunidades en los entornos donde operamos. Para alcanzar ese propósito superior, el GEB se ha propuesto gestionar sus operaciones “...con base en los principios sociales, medioambientales y de Gobierno Corporativo”; y espera, como parte de su visión estratégica, ser reconocido como “...una empresa ética, responsable social y ambientalmente, sostenible y líder en la transición energética e innovación...”. Claramente la sostenibilidad es nuestro mandato.

Ahora bien, los negocios del GEB y de sus filiales, además de generar bienestar y equidad social mediante la generación, transporte y distribución de energías renovables, Fuentes no Convencionales de Energía (FN CER) y gas natural, contribuyen a la mitigación del cambio climático y a la transición energética. Sin embargo, para nosotros es claro que el valor de las empresas del Grupo y su crecimiento no solo depende de nuestra capacidad para generar los beneficios sociales y ambientales inherentes a nuestros negocios. Depende también de nuestra capacidad para desarrollar las operaciones y proyectos de manera sostenible. Esto es, para generar impactos sociales, económicos y ambientales positivos en el entorno de nuestros proyectos y operaciones, para proteger la vida, y para hacer un manejo eficaz, eficiente, transparente, íntegro, innovador y empático de los asuntos empresariales.

Aunque el acceso a las energías limpias y a gas natural acelera el mejoramiento de las condiciones de bienestar social y contribuye a la mitigación del cambio climático global, la generación o extracción de esa energía, y su transporte y distribución son procesos complejos que pueden también generar externalidades negativas al ambiente y a las comunidades. Esta Estrategia de Sostenibilidad resulta entonces necesaria no solo para prevenir y mitigar esos potenciales impactos sino, más aún, para aprovechar nuestra presencia en los territorios y generar beneficios ambientales y sociales en el ámbito local y regional.

El objetivo de la Política de Sostenibilidad del GEB, adoptada en el 2019, es “... adelantar las operaciones del negocio con excelencia y generación de valor, en el marco del respeto por los Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la confianza de nuestros grupos de interés”. La Estrategia de Sostenibilidad que en este documento se presenta, además de desarrollar ese objetivo de política, asume los valores adoptados por el Grupo: Primero la vida, Integridad, Trabajo en equipo con responsabilidad individual, Enfoque a resultados y Empatía.

Esta estrategia incluye, una serie de principios o criterios de actuación que deben guiar las decisiones y el comportamiento de todas las personas que, de una u otra forma, participan en el desarrollo de los procesos necesarios para llevar electricidad y gas a los sitios y a las personas que los necesitan. Incluye también una serie de lineamientos tácticos que, de manera más específica, pero reconociendo la diversidad de las condiciones de los entornos en que opera el Grupo Energía Bogotá, indican la manera de alcanzar los objetivos de esta estrategia.

Finalmente, para que los objetivos de esta estrategia efectivamente se alcancen, su adopción formal por parte de las instancias de gobierno del Grupo Energía Bogotá no es suficiente. Resultan necesarios la convicción y el legítimo compromiso de todos sus empleados, en todas sus filiales, y el de sus contratistas. El proceso mediante el cual esto se logra debe ser permanente, y requiere de la colaboración y del cuidado de todos.



1. El Grupo Energía Bogotá

El Grupo Energía Bogotá S.A. ESP (GEB), es una empresa de servicios públicos, constituida como sociedad anónima por acciones. Su principal accionista es el Distrito Capital de Bogotá (65.7%), y cuenta con varios accionistas privados, entre ellos AFPs, fondos de inversión y fondos de capital privado, y la Corporación Financiera Colombiana.

Con 125 años de historia, el GEB es una multilatina con presencia en toda la cadena de valor de la energía -generación, transmisión y distribución de electricidad y transporte y distribución de gas natural- a través de empresas propias y de su participación en grandes compañías en Colombia, Perú, Brasil y Guatemala.

En Colombia, el GEB, a través de su sucursal de Transmisión, tiene más del 20% del mercado de transmisión, más de 1.650 kilómetros de líneas en operación y 2.420 kilómetros en proceso de construcción¹. Su filial Transportadora de Gas Internacional (TGI) tiene una participación del 54% del mercado nacional y 4.028 kilómetros de gasoductos. En generación, a través de su participación en Emgesa, el Grupo tiene el 20% de este mercado, y en distribución, a través de Codensa (en Bogotá) y Emsa (en el Departamento del Meta), tiene el 20,5% del mercado nacional.

En Perú el GEB tiene, a través de su participación en ISA REP e ISA Transmantaro, el 67,8% del mercado de transmisión. Con la adquisición del Grupo Dunas (Electro Dunas, Cantalloc y Perú Power) incursionó en el negocio de distribución de energía eléctrica donde tiene una participación del 3,22% del mercado nacional. Adicionalmente, con sus empresas Cálidda y Contugas, es líder en la distribución de gas natural.

En Brasil, a través de la empresa Gebbras, el GEB opera 1.094 kilómetros de líneas de transmisión; y en el 2020 adquirió, en asocio con la española Red Eléctrica Internacional, la empresa Argo Energía con lo cual consolidará una operación de 1.470 kilómetros de líneas de transmisión adicionales.

¹ A febrero del 2021

En Guatemala, a través de sus empresas Transportadora de Energía de Centroamérica (TRECOSA), el GEB tiene una participación del 19,43% del mercado nacional. Trecosa se encuentra actualmente desarrollando el Plan de Expansión del Sistema de Transmisión de Energía (PET)². Este Plan permitirá la incorporación de varias plantas de generación de energía hidráulica, solar, geotérmica, carbón, biomasa lo que resulta ser clave para el desarrollo, crecimiento y competitividad en Guatemala. Además, contribuirá a la reducción de interrupciones como consecuencia de fallas de transporte. EEbis, por su parte, culminó en el 2018 la construcción del Anillo Pacífico Sur (APS) que incluye 96 kilómetros de líneas de transmisión y siete subestaciones que permiten transportar la energía renovable generada por varios ingenios azucareros³ y ponerla a disposición del Sistema Nacional Interconectado. Este es el primer proyecto de este tipo realizado por iniciativa privada en Guatemala.

2. Antecedentes y Justificación

La Política de Sostenibilidad del Grupo Energía Bogotá está, en esencia, constituida por una serie de compromisos, entre los que se destacan: proteger la seguridad y la salud de todos sus empleados, dar cumplimiento a la legislación ambiental, social, de seguridad y salud en el trabajo, gestionar sus operaciones bajo el principio de precaución, mantener un relacionamiento genuino que conduzca al fortalecimiento de la confianza con sus grupos de interés, promover el diálogo en un marco de respeto a la diversidad, contribuir al desarrollo cultural y social, y al crecimiento económico, gestionar alianzas con aliados comprometidos con la competitividad, la equidad y construcción de valores públicos, promover la investigación, el desarrollo y la innovación, incorporar buenas prácticas y proteger el medio ambiente, prestar servicios que satisfagan las demandas de los clientes y mejorar la eficacia de sus sistemas de gestión. De manera complementaria, el GEB adoptó un modelo de sostenibilidad conformado, principalmente, por una serie de lineamientos generales para desarrollar la gestión ambiental y social del GEB y sus filiales.

² El Plan incluye la construcción de 783 kilómetros de líneas de transmisión y 22 subestaciones.

³ Magdalena, Madre Tierra, Pantaleón, La Unión y Santa Ana.

Ese modelo se basó en 6 líneas estratégicas⁴, y definió los términos generales del relacionamiento⁵ y la innovación⁶.

Esta estrategia recoge, complementa y desarrolla los lineamientos generales de política y del Modelo de Sostenibilidad antes indicados. Esto, para contar con un instrumento que oriente las posturas, las decisiones y las actuaciones de los empleados y proveedores del GEB y sus filiales de manera tal que su trabajo contribuya al Propósito Superior y al logro del objetivo de la Política de Sostenibilidad antes indicados. Consecuentemente, incluye una serie de Principios y Criterios de Actuación, y los Lineamientos Tácticos. Adicionalmente, describe el marco conceptual y legal del desarrollo sostenible, y las características generales de los contextos en los que esta estrategia se desarrolla. Presenta, en términos generales, los asuntos materiales que son sus pilares, y los grupos de interés para los cuales esos asuntos son prioritarios. Describe el papel de la innovación como componente fundamental de la estrategia de sostenibilidad, y destaca los beneficios reputacionales y económicos del alto desempeño ambiental y social, de la ética y el cumplimiento, y de la transparencia y eficacia del Gobierno Corporativo. Finalmente, identifica algunos asuntos para asegurar que la Estrategia Financiera del Grupo contribuya a los objetivos de esta estrategia de sostenibilidad.

Esta estrategia es necesaria porque, como se indicó antes, a pesar de que los negocios del GEB, en sí mismos, generan bienestar social y contribuyen a la mitigación del cambio climático, en todo caso sus proyectos y operaciones pueden también generar externalidades negativas sobre el ambiente y las comunidades. Para controlar esas externalidades y, más aún, para asegurar que nuestra presencia en los territorios genere saldos ambientales y sociales positivos en el ámbito local, esta estrategia de sostenibilidad contiene los criterios de actuación y lineamientos tácticos que deben guiar nuestra gestión del entorno. Finalmente, esta estrategia reconoce que sus objetivos se alcanzarán sólo en la medida en que al interior del Grupo y sus filiales se consolide, entre sus empleados y contratistas, una cultura de sostenibilidad.

⁴ Transformación cultural en seguridad y salud en el trabajo, conexiones de progreso a través de la energía, promoción de la agenda regulatoria, promoción de energías renovables, transformación de territorios, y resiliencia climática.

⁵ Diálogo social, relacionamiento intercultural, fortalecimiento institucional, empoderamiento comunitario, promoción de liderazgo social, rendición de cuentas, inversión social, y voluntariado.

⁶ Proactividad regulatoria, nuevos negocios de baja emisión, digitalización, financiamiento verde, corredores verdes, patrimonio arqueológico, y alianzas estratégicas multilaterales.

3. Marco Conceptual

La idea de que el desarrollo económico social y cultural de los países es sostenible cuando “...satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones”⁷ no es nueva, pero tampoco ha perdido vigencia. Un modelo de desarrollo es entonces sostenible siempre y cuando la acumulación de capital humano y de bienes de capital no se logren mediante el deterioro o la depreciación del capital natural, económico, social o cultural, sino a partir de su reconocimiento, protección y aumento.

La Constitución Política de Colombia acogió el concepto del desarrollo sostenible desde 1991, y lo convirtió en mandato constitucional: “El Estado planificará el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución.”⁸ De manera similar la Constitución Política de Guatemala⁹ asignó al Estado la obligación de “propiciar” una forma de desarrollo que “...mantenga el equilibrio ecológico”; la de Brasil le asignó al Estado la función de “proteger el medio ambiente y combatir la polución en cualquiera de sus formas”¹⁰. La del Perú, por su parte, incluye entre los derechos fundamentales¹¹, el derecho “...a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida”. Una amplia jurisprudencia desarrolla estos preceptos constitucionales, y le ha dado contenido a la luz de los tratados internacionales sobre derechos humanos.

El concepto de responsabilidad social empresarial, relativamente voluntario, ha evolucionado hacia uno de compromiso explícito con la corresponsabilidad en la creación de las condiciones propicias para el bienestar económico, social y cultural. Un paso importante en este sentido fue la adopción por parte de las Naciones Unidas en 2011 de los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos. Estos proponen acciones para asegurar el respeto, la protección y la remediación de los derechos humanos en las operaciones de las empresas, particularmente aquellas que participan en mercados internacionales y en el desarrollo y prestación de servicios esenciales para

7 ONU. (1987). Nuestro futuro común. New York.

8 Artículo 80

9 Artículo 97

10 Artículo 23

11 Artículo 2

el Estado. Adicionalmente, el 25 de septiembre de 2015 las Naciones Unidas adoptaron de una agenda explícita mediante 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹² cuya materialización depende de la intervención coordinada y conjunta de las empresas, el Estado y la sociedad civil.

4. Contexto

La presencia del Grupo Energía Bogotá y de sus filiales en los territorios puede afectar en distintas direcciones los entornos regionales y locales. Tenemos la responsabilidad y la capacidad de buscar que nuestra presencia genere procesos virtuosos en los cuales tanto los grupos locales de interés como el GEB y sus accionistas se beneficien simultáneamente. El GEB sólo considera exitosos sus negocios en la medida en que estos, además de contribuir al desarrollo empresarial, nacional y regional, y al mejoramiento de las condiciones ambientales globales, contribuyan también a la prosperidad y el bienestar de las comunidades en el entorno de sus operaciones y proyectos.

La contribución del GEB al desarrollo sostenible es, de hecho, significativa si se tiene presente que es un actor clave para la gestión de los retos energéticos y climáticos y que, a través del mayor acceso a la energía, contribuye a mejorar la productividad y el bienestar social. Pero, esto no es suficiente y, adicionalmente, para el GEB es prioritaria también la creación de condiciones de bienestar para las comunidades de las regiones donde se desarrollan sus proyectos y actividades. Esto, por cuanto entendemos que el crecimiento del Grupo Empresarial, el bienestar de las comunidades y el mejoramiento de su entorno ambiental son asuntos inseparables e interdependientes.

Ahora bien, las realidades sociales de los entornos locales en los que operan el GEB y sus filiales ofrecen oportunidades para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Para aprovechar esas oportunidades es necesario entender el contexto de cada territorio, dimensionar la contribución

¹² 1: Fin de la pobreza; 2: Hambre cero; 3: Salud y bienestar; 4: Educación de calidad; 5: Igualdad de género; 6: Agua limpia y saneamiento; 7: Energía asequible y no contaminante; 8: Trabajo decente y crecimiento económico; 9: Industria, innovación, infraestructura; 10: Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos; 11: Ciudades y comunidades sostenibles; 12: Producción y consumos responsables; 13: Acción por el clima; 14: Vida submarina; 15: Vida de ecosistemas terrestres; 16: Paz, justicia e instituciones sólidas; 17: Alianzas para lograr los objetivos.

posible e identificar, entre las organizaciones públicas y privadas que hacen presencia en los mismos territorios, aliados con interés, capacidad y ventajas para enfrentar de manera coordinada los retos observados. Se hace necesaria la construcción de agendas que busquen objetivos comunes en materia de desarrollo económico, bienestar social y conservación ambiental. Otro asunto clave es la identificación de las interrelaciones que existen entre los distintos retos del desarrollo regional sostenible.

De otra parte, en el ámbito internacional, en diciembre del 2020, el Gobierno de Colombia publicó su Contribución Nacionalmente Determinada¹³ (NDC por sus siglas en inglés¹⁴) ante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático. Este compromiso está integrado por nueve elementos transversales¹⁵, e incluye una reducción del 51% de las emisiones de gases con efecto invernadero (GEI) del país con relación al escenario de referencia¹⁶ (business as usual) en el año 2030, y la carbono-neutralidad en el año 2050. Los países en los que hacemos presencia hicieron sus propios compromisos. Perú se comprometió a reducir sus emisiones en 30% para el año 2030 con respecto al escenario de referencia, más un 10% adicional condicionado a la cooperación internacional. Brasil se comprometió a reducir sus emisiones en 37% para el año 2025 y en 43% en el 2030, con respecto a las del año 2005; y Guatemala, por su parte, se comprometió a reducir sus emisiones en 11,2% con respecto al escenario de referencia en el año 2030, y en un 22,6% condicionado a la cooperación internacional.

La crisis climática global, la premura de la transición energética, los cambios en las preferencias sociales, las preocupantes cifras de pobreza, y la falta de acceso a recursos básicos de millones de personas plantean desafíos y oportunidades cuya identificación y comprensión oportuna son cruciales para asegurar la sostenibilidad de los negocios. El GEB y sus filiales no ignoran estas tendencias, y están llamados a reaccionar y a adaptarse a ellas. La

¹³ Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia. Aprobada por en la novena sesión de la Comisión Intersectorial de Cambio Climático el 10 de Diciembre del 2020.

¹⁴ Nationally Determined Contribution

¹⁵ Seguridad alimentaria y erradicación de la pobreza, transición justa de la fuerza laboral, derechos humanos, equidad intergeneracional e inclusión territorial, enfoque diferencial con comunidades étnicas y vulnerables, igualdad de género y empoderamiento de la mujer, protección del agua, los ecosistemas y biodiversidad, economía circular, e implementación en el contexto el Covid 19,

¹⁶ Proyectado desde el 2010

acción adecuada y oportuna frente a las oportunidades y desafíos de entorno asegura la sostenibilidad ambiental, social y económica de los negocios del GEB. En este sentido, resulta estratégica la consolidación de una cultura y de procesos sostenidos de innovación.

En todo caso, para la puesta en marcha de esta estrategia de sostenibilidad es necesario tener presente la volatilidad de las condiciones de los entornos locales y globales. Por lo anterior, sus criterios de actuación y lineamientos tácticos deben ser aplicados de manera flexible y oportuna frente a cambios sobrevinientes.

5. Retos ambientales sociales y de gobierno (ESG¹⁷)

En esta sección se presentan de manera general los retos sociales, ambientales y de gobierno que enfrentan el GEB y sus filiales. Sin embargo, dada la diversidad de los entornos locales, se hace necesaria, en cada caso, la identificación y priorización, con mayor precisión, de estos retos.

Desempeño ambiental: Para el GEB es prioritario contribuir a la mitigación de cambio climático, a la protección y restauración de los ecosistemas locales y al mejoramiento de la calidad del aire, especialmente a nivel urbano. De hecho, la contribución del GEB y sus filiales en la transición energética y en la mitigación del cambio climático es significativo. Por una parte, transportan y distribuyen gas natural hacia consumidores industriales, domésticos y del transporte. En ausencia de estos servicios, el consumo de combustibles generadores de altas emisiones de CO₂ y de contaminantes de interés sanitario (PM₁₀, PM_{2,5}) como la leña, el carbón o los combustibles líquidos sería mayor. Por otra, generan, transportan y distribuyen electricidad, generada, en buena parte, mediante energéticos renovables. Esa energía eléctrica también desplaza el consumo de energéticos cuyo consumo generaría altos impactos ambientales globales y locales. Pero además de lo anterior, al GEB le interesa también reducir las emisiones de sus propios proyectos y operaciones.

¹⁷ Environment Social and Governance -ESG

Ahora bien, la excelencia operativa es una condición necesaria para enfrentar con éxito los retos ambientales, globales y locales. Para alcanzar simultáneamente niveles superiores de desempeño operativo y ambiental, los procesos industriales y los de gestión ambiental se deben sincronizar. Las actividades propias de esos procesos se deben complementar y reforzar mutuamente desde las primeras fases de planeación de los proyectos, y a lo largo de todas sus fases de desarrollo.

Desempeño Social: El logro de las metas de los negocios del GEB contribuye a la creación de condiciones de bienestar para la sociedad en su conjunto. Sin embargo, el compromiso con el bienestar de las comunidades en el entorno de nuestros proyectos y operaciones es aún mayor. Entendemos que en la búsqueda de nuestro propósito superior (“Mejorar vidas con energía sostenible y competitiva”), las comunidades del entorno local deben ser prioritarias; y que el crecimiento del Grupo será más dinámico en la medida en que contribuyamos a su bienestar.

Por lo anterior, el GEB adopta estrategias y mecanismos virtuosos de relacionamiento y comunicación con los grupos locales de interés, y desarrolla iniciativas para promover la prosperidad y la transformación positiva de sus territorios. El respeto de los derechos humanos y de la diversidad, la protección de la integridad de las personas -empleados, contratistas, comunidades locales, etc., y su bienestar, determinarán el ritmo de crecimiento del GEB. Mientras la excelencia en la gestión de los asuntos sociales en el ámbito local acelera el crecimiento del Grupo, su insuficiencia lo retrasa.

Gobierno Corporativo: El modelo de Gobierno Corporativo busca, en esencia, conservar y fortalecer la confianza de los distintos grupos de interés. El funcionamiento ordenado y transparente de los diferentes órganos de administración del GEB, asegura la responsabilidad, razonabilidad y coherencia estratégica de las decisiones. Crea condiciones favorables para una operación eficiente, permite un relacionamiento transparente con los grupos de interés, y garantiza que las actividades, decisiones y operaciones se adelanten en el mejor interés de sus accionistas. El modelo de Gobierno Corporativo debe estar guiado por la certeza y por el cumplimiento de los procesos y la debida documentación y soporte de las decisiones.

El modelo de Gobierno Corporativo, el Programa de Ética y Cumplimiento y su alineación con los objetivos estratégicos están entre las más valiosas fortalezas del GEB. Es un modelo basado en el marco legal aplicable que se complementa con prácticas que fortalecen la integridad, la diversidad y la transparencia, que aumenta la eficiencia, y fortalece las relaciones de confianza con los grupos de interés. La promoción de la meritocracia y la diversidad en los órganos y posiciones de dirección del Grupo, y la generación de oportunidades de liderazgo a mujeres y personas diversas contribuyen a la equidad, a la innovación y a la productividad.

Ahora bien, el modelo de gobierno corporativo del GEB debe estar en permanente evolución para adaptarse a las dinámicas de los entornos, y a sus particularidades jurídicas, sociales, institucionales; buscando, en todo caso, la armonía y complementariedad de las actuaciones de la matriz y sus filiales y subsidiarias.

6. Asuntos Materiales y Grupos de Interés

El ejercicio de materialidad informa sobre los asuntos sociales, ambientales y de gobierno que son estratégicos, y sobre sus potenciales implicaciones para el desempeño de los negocios. Es una oportunidad para construir una lista de prioridades, y compilar información que permita evaluar y aprovechar, con perspectiva de sostenibilidad, los riesgos, oportunidades y tendencias del entorno. En últimas, busca que los propósitos de la sostenibilidad sean parte tanto de la rutina como de los objetivos estratégicos de los negocios.

El ejercicio de materialidad implica la identificación de los grupos de interés (stakeholders) y de los asuntos materiales. Los grupos de interés son las personas y organizaciones a las cuales les interesa la sostenibilidad de las operaciones de la empresa, cuyas acciones pueden tener efectos sobre su desempeño, o que pueden verse afectadas por sus decisiones o actividades¹⁸. Los asuntos materiales son aquellos que son considerados importantes por esos grupos de interés y que, dada la magnitud de sus implicaciones económicas, sociales y ambientales, determinan el norte, las prioridades y el

¹⁸ Ejemplos: comunidades en el área de influencia de los proyectos y operaciones, accionistas, socios, proveedores, contratistas y trabajadores, autoridades ambientales y de gobierno, agencias de financiación, etc.

alcance de la gestión de sostenibilidad. Los asuntos materiales orientan de manera transversal los objetivos, metas y acciones del Grupo, de sus filiales, y de los equipos de trabajo.

Dada la diversidad de los entornos de las operaciones del GEB y de sus filiales, tanto los grupos de interés como los asuntos materiales son diferentes, y deben ser identificados localmente. Sin embargo, en términos generales, con base en el análisis de la cadena de valor y del entorno de las operaciones del GEB y de sus filiales, se puede indicar que los grupos de interés incluyen, por lo menos los siguientes: clientes, accionistas e inversionistas, autoridades estatales, comunidades, proveedores y empleados. Complementariamente, en términos generales, entre los asuntos que serían materiales para esos grupos de interés estarán: el cambio climático, la transición energética, la transparencia en el manejo de los asuntos de gobierno, la contribución al bienestar de las comunidades locales, la protección de los ecosistemas y el ambiente los ámbitos regionales locales, el respeto por los derechos humanos, y la innovación tecnológica, entre otros. Vale la pena anotar que en algunos casos los grupos de interés coincidirán en sus intereses (asuntos materiales), y ocasionalmente sus intereses podrían estar en contradicción.

En términos generales, las autoridades del gobierno nacional, y los gobiernos, las comunidades y las organizaciones sociales locales esperan que la presencia del GEB en los territorios deje un legado social y ambiental positivo, y valoran su contribución a la reducción de las brechas sociales. A los accionistas, por su parte, les interesa, principal pero no exclusivamente, el desempeño financiero del GEB. Los accionistas estatales esperan un nivel de desempeño financiero que facilite, mediante la generación de impuestos y dividendos, la financiación de la inversión pública. Los accionistas -estatales y privados- también esperan altos estándares éticos y niveles altos de desempeño operativo, social y ambiental, y capacidad de innovación. Estos asuntos son garantía de transparencia, eficiencia, calidad técnica, sostenibilidad y equidad en los procesos de decisión y en sus actuaciones, por lo tanto, también son del interés de los mercados accionarios y de las entidades financieras.

La contribución del GEB y de sus filiales a la mitigación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es un asunto de interés para un amplio rango de grupos sociales. Entre ellos los gobiernos que han asumido compromisos internacionales de metas de reducción de las emisiones, los

mercados accionarios en los que el GEB y sus filiales participan, las entidades financieras, los gobiernos locales, diversas organizaciones sociales, y la población general, principalmente los jóvenes.

Los clientes, por su parte, normalmente priorizan la disponibilidad y confiabilidad de los servicios que contratan; y esperan tener acceso a información oportuna y transparente sobre las condiciones de esos servicios, y sobre su uso seguro. Los proveedores se beneficiarían de la transparencia en los procesos de evaluación y selección de sus propuestas, y en los de seguimiento y evaluación de sus aportes. A los empleados del Grupo, por su parte, les interesa desempeñarse en un ambiente laboral que ofrezca equidad y transparencia en el acceso al desarrollo de sus capacidades, una justa remuneración, respeto, y una cultura corporativa que les permita contribuir al alto desempeño operativo, social, ambiental y financiero. Esto, por una parte, porque le da un significado superior a su trabajo y se constituye en motivo de orgullo personal. Por otra, porque de la viabilidad y competitividad del Grupo y de sus filiales dependen su crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Para desarrollar el ejercicio de materialidad el GEB y sus filiales deben, teniendo en cuenta sus particulares realidades de entorno y sus retos sociales, ambientales y de gobierno, pre identificar los asuntos materiales específicos. Complementariamente, deben identificar aquellos grupos de interés que pudieran afectar su desempeño, o verse afectados por sus decisiones y acciones. Los grupos de interés identificados deben ser clasificados teniendo presente su influencia sobre la estrategia de crecimiento. De manera similar, los asuntos materiales preidentificados deben ser priorizados teniendo presentes sus efectos sobre los distintos grupos de interés, dando prioridad a los grupos sociales más vulnerables. El ejercicio de priorización de los asuntos materiales, dada su importancia estratégica, debe ser avalado por la alta dirección de cada empresa. Posteriormente, debe ser puesto a consideración de un grupo de personas representativas de los grupos de interés que lo evalúen, mediante procesos formales y estructurados¹⁹.

La identificación de grupos de interés y de los correspondientes asuntos materiales debe conducir a la identificación de objetivos y metas. En el anexo

¹⁹ Idealmente mediante encuestas ágiles que aporten información cuantitativa fácil de compilar y de interpretar, e información cualitativa que facilite la interpretación de los datos.

de este documento se presentan los indicadores mínimos que se deben utilizar para hacer seguimiento a esta estrategia y a las correspondientes estrategias de sostenibilidad de las filiales. En el caso de los indicadores relativos a la reducción de las emisiones de GEI, estos se deben construir mediante la utilización de metodologías y protocolos internacionalmente reconocidas como el GHG Protocol Corporate Standard. La gestión de los asuntos identificados como materiales para los grupos locales de interés en las distintas filiales y operaciones debe ser periódicamente evaluada mediante indicadores más específicos que reconozcan las particularidades de los distintos grupos de interés y asuntos materiales. El ejercicio de materialidad solo se debe repetir cuando se identifiquen cambios significativos en el entorno o en las tendencias relevantes.

7. La Estrategia

Teniendo presentes el propósito superior²⁰ la visión²¹, la misión²², los valores²³ del GEB, sus retos ambientales sociales y de gobierno, y los principales asuntos materiales y grupos de interés, en esta sección se presentan los objetivos de esta estrategia de sostenibilidad, su alcance, y los principios y criterios de actuación que deben guiar las decisiones y el comportamiento de los empleados del GEB de sus filiales y contratistas. Se presentan también la distribución de responsabilidades, y los lineamientos tácticos para la implementación de las acciones necesarias.

7.1 Objetivos

Objetivo General

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.

²⁰ “Mejorar vidas con energía sostenible y competitiva”

²¹ “Ser reconocidos como una empresa ética, responsable social y ambientalmente, sostenible y líder en la transición energética e innovación, logrando duplicar su EBITDA hasta 10 billones de pesos en 2030”

²² “Gestionar sistemas de transmisión, transporte y distribución, así como inversiones en el sector energético de manera ética, sostenible, confiable y competitiva”

²³ “Primero la vida, Integridad, Trabajo en equipo con responsabilidad individual, Enfoque a resultados y Empatía”



Objetivos Específicos

- En el ámbito local y regional, prevenir, mitigar, controlar y compensar los impactos ambientales asociados a las actividades del GEB, restaurar los ecosistemas degradados, y contribuir al mejoramiento de la calidad del aire urbano. En el ámbito global, contribuir a la mitigación del cambio climático.
- Prevenir, mitigar, controlar y compensar los impactos sociales en las áreas de influencia de los proyectos y operaciones del GEB, garantizar la protección de los derechos humanos, y contribuir a la prosperidad y al bienestar social en el ámbito local.
- Fortalecer el Gobierno Corporativo, asegurar altos estándares éticos y de cumplimiento, y la integridad, transparencia y construcción de confianza con los grupos de interés.
- Vigilar y aprovechar los cambios tecnológicos, y fortalecer la capacidad de innovación para aprovechar las oportunidades y para mitigar los riesgos que generan las tendencias y los cambios locales y globales en el entorno.

La intersección de estos cuatro objetivos específicos debe conducir a la sostenibilidad de las operaciones, proyectos y actividades del GEB y de sus filiales, a la generación de valor para los accionistas del Grupo, a la mayor eficiencia en el uso de los recursos energéticos, a la mitigación y adaptación al cambio climático, y al mejoramiento de las condiciones de bienestar social. Paralelamente, debe contribuir al logro de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: Igualdad de género (5); Acceso a energía asequible y no contaminante (7); Trabajo decente y crecimiento económico (8); Industria, innovación, infraestructura (9); Ciudades y comunidades sostenibles (11); Acción por el Clima (13); Vida de ecosistemas terrestres (15); y Paz, justicia e instituciones sólidas (16).

7.2 Alcance

Esta estrategia de sostenibilidad está dirigida al Grupo Energía Bogotá incluyendo la Sucursal de Transmisión y a todas sus filiales. El GEB promoverá la aplicación de esta estrategia, incluso en el caso de las filiales que no controla.

De hecho, el acuerdo suscrito recientemente con ENEL estipula²⁴ que la Compañía Resultante "...propenderá por integrar en su plan estratégico los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, incluyendo, pero sin limitarse a la calidad de la educación, la energía limpia y asequible, el trabajo decente, el crecimiento económico, y la acción climática"; y que sus instrumentos de gobierno corporativo "...incorporarán de manera transversal principios de ética, transparencia, inclusión, seguridad y respeto por el medio ambiente y los derechos humanos, atendiendo especialmente a la responsabilidad debida con los derechos de las comunidades impactadas de cualquier forma por los proyectos u operaciones...".

En cuanto a la equidad de género, el acuerdo indica que la nueva sociedad, sus filiales y subsidiarias tendrán una cultura organizacional que asegure la igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación entre la vida personal y familiar, la prevención y sanción del acoso laboral y sexual, la generación de un ambiente laboral y de salud adecuado para las mujeres, y políticas justas de reclutamiento y remuneración. La nueva sociedad, en armonía con lo dispuesto en esta estrategia, elaborará un informe de sostenibilidad siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

Adicionalmente, esta estrategia se constituye en un marco de referencia para otros grupos de interés, principalmente proveedores y clientes; y es complementaria y se articula con los demás procesos de gestión adoptados por el GEB. Su éxito requiere del compromiso legítimo con la aplicación juiciosa de los principios y criterios de actuación aquí descritos. En aquellos casos en los que las filiales no controladas adopten estándares de desempeño social y ambiental más altos que los previstos en esta estrategia, el GEB y sus filiales controladas procurarán actuar de acuerdo con ellos.

²⁴ Article 98

La implementación de esta estrategia, si bien es cierto que es liderada y coordinada por la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del Corporativo, no es responsabilidad de una dependencia en particular. Es responsabilidad y compromiso transversal que recae en cada una de los colaboradores, contratistas y proveedores del Grupo, y requiere de una fluida comunicación y coordinación para su materialización efectiva.

Ahora bien, para asegurar la sincronización entre los objetivos de crecimiento del GEB y los objetivos de esta estrategia de sostenibilidad, los procesos que se definan para el desarrollo de las distintas operaciones y negocios y para la implementación de esta estrategia deben ser coordinados y deben contribuir, sinérgicamente, tanto a los objetivos sociales, ambientales y de gobierno de esta estrategia, como a los de las operaciones y negocios del GEB. Con este fin, por una parte, los procesos para el desarrollo de las distintas actividades y proyectos del GEB deben incluir intervenciones oportunas que aseguren su viabilidad ambiental y social y, por otra, el proceso de sostenibilidad debe incluir intervenciones dirigidas a asegurar los objetivos de las operaciones y negocios. En todo caso, debe tenerse presente que, de hecho, los objetivos empresariales no se podrían alcanzar sin el logro de los objetivos de esta estrategia de sostenibilidad, y viceversa. Por lo tanto, la búsqueda de los objetivos empresariales tiene que estar en sincronía con los de esta estrategia de sostenibilidad, y deberán evolucionar paralelamente.

7.3 Principios y criterios de actuación

Para asegurar la materialización de los objetivos antes presentados, todas las organizaciones, dependencias y personas a las cuales está dirigida esta estrategia deben adoptar los principios y criterios de actuación que a continuación se listan:

1. Protección de la vida
2. Respeto por los Derechos Humanos
3. Transparencia en el relacionamiento
4. Valores éticos y cumplimiento

5. Actuación en grupo, con visión de largo plazo
6. Construcción de prosperidad compartida
7. Planificación de la sostenibilidad
8. Excelencia operativa y desempeño ambiental
9. Actuación social y ambiental oportuna
10. Derechos y obligaciones

A continuación, se describe cada uno de estos diez principios y criterios de actuación.

7.3.1 Protección de la vida y la integridad

En armonía con uno de nuestros valores culturales ¡Primero la Vida!, el GEB, sus filiales, contratistas y empleados ponen la vida y la integridad de las personas por encima de cualquier otra consideración. Hacen todo lo posible por prevenir daños y por proteger a sus compañeros, a los miembros de la comunidad y a todas las personas con las que interactúan. La salud en el trabajo y el trabajo seguro, además de ser obligaciones estatutarias y un derecho humano fundamental²⁵, son factores determinantes del éxito empresarial²⁶.

Este principio de actuación obliga a todos los empleados del GEB y de sus filiales a promover y a consolidar una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Todos los trabajadores deben asumir un papel de liderazgo, y las decisiones y actuaciones de los niveles directivos deben ser un testimonio y un ejemplo de su compromiso con este propósito. Todas las decisiones deben guiarse por el principio de precaución y, en caso de presentarse daños a la integridad de las personas, éstos deben ser reparados.

²⁵ Tomado de internet 09 de mayo de 2021: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

²⁶ Tomado de internet 09 de mayo de 2021: <https://www.internationalsosfoundation.org/-/media/international-sos-foundation/files/resources/europe/spain/el-rendimiento-de-la-prevenci%C3%B3n--los-costos-y-beneficios-de-las-inversiones-en-la-seguridad-y-salud.pdf?la=en>

Para que todos nuestros empleados regresen diariamente sanos y salvos a sus hogares, se debe mantener un proceso continuo para identificar y dar a conocer los riesgos inherentes a cada actividad, las correspondientes medidas de prevención y los comportamientos más seguros. La meta de cero accidentes incapacitantes y fatales es la única deseable.

7.3.2 Respeto por los Derechos Humanos

Los derechos humanos son inherentes a todas las personas; y todas las personas tienen derecho a una vida digna, en condiciones de libertad, igualdad y no discriminación. Si bien, es el Estado el primer llamado a garantizar su primacía y materialización, esta es también una corresponsabilidad de las personas y las empresas. En el caso del GEB, donde el Estado permite la participación del sector privado en la prestación de servicios públicos, la protección de los derechos humanos tiene una significancia mayor.

Las políticas, normas internas y procesos del GEB y las de sus filiales se establecen en el marco de garantía de los derechos fundamentales, la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de la ONU y demás pactos y tratados vinculantes sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad de los países en los que el GEB hace presencia. De particular relevancia para el Grupo son aquellos derechos relacionados con las condiciones laborales dignas, la protección del medio ambiente, el respeto por la diversidad y la igualdad, el respeto por el monopolio legítimo de la fuerza del Estado y la priorización de la vida y la dignidad.

Así mismo, el GEB reconoce la pertinencia de los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, y su llamado a i.) asumir públicamente un compromiso de respeto a los derechos humanos, ii.) identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre daños causados a los derechos humanos, iii.) contar con procesos que permitan remediar toda consecuencia negativa para los derechos humanos. De la misma manera, reconoce la importancia de los desarrollos que se han dado en el marco de la OCDE en este tema, a través de las guías para empresas multinacionales y los principios que ha adoptado esta organización sobre responsabilidad empresarial y derechos humanos²⁷.

²⁷ <https://www.oecd.org/industry/inv/responsible-business-conduct-and-human-rights.htm>



De acuerdo con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos²⁸, todos los empleados del Grupo y de sus filiales, contratistas y proveedores, deben comprometerse con la identificación, prevención, mitigación y reparación de las consecuencias negativas de las actividades propias de los negocios sobre los derechos humanos. En concordancia con esos principios, el GEB y todas sus filiales deben incluir en sus procesos de selección de proveedores y contratistas medidas para asegurar que sus trabajadores desarrollen sus actividades laborales en condiciones de dignidad. Deben garantizar igualmente a sus trabajadores los derechos a la libertad de expresión, y de asociación, a la negociación colectiva, a la fundación y afiliación a sindicatos, a la huelga, a la equidad en la remuneración, a la salud, y a un nivel adecuado de vida.

El GEB y sus filiales se comprometen a actuar en concordancia con lo establecido en el Convenio 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT sobre pueblos indígenas y tribales, y en la normatividad y jurisprudencia nacional relevante. En ese orden de ideas, se comprometen a proteger los derechos constitucionales de las comunidades y de los grupos étnicos; entre estos los derechos a la salud, los derechos territoriales y a la vivienda, los derechos culturales, políticos y económicos, los derechos de expresión, y el derecho a la protesta pacífica. El GEB y sus filiales deben exigir su cumplimiento por parte de sus contratistas o proveedores.

El GEB rechaza el tráfico de personas y el trabajo forzado, ilegal o abusivo de menores de edad o en régimen de esclavitud en la operaciones y contrataciones propias o de terceros que trabajan para la Empresa. En sus operaciones y contrataciones, está comprometido a actuar conforme a los más estrictos estándares ambientales, de seguridad y salud en línea con su valor Primero la Vida. Es una organización libre de violencia. Las amenazas, lesiones físicas o el daño intencional a personas o bienes no tienen cabida en la organización. No son tolerados. El GEB exige a sus contratistas y proveedores la aplicación de estos mismos estándares.

En cualquier caso, las contrataciones relacionadas con la seguridad de los bienes o personas de la Empresa se deben ceñir estrictamente al marco

²⁸ Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, 2011. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Nueva York y Ginebra.

legal, constitucional e institucional aplicable y deben respetar y garantizar el monopolio de la fuerza por parte del Estado. Para toda contratación con la Empresa, las personas naturales o jurídicas deben adjuntar, si es aplicable, su Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad. En todo caso, deberán suscribir, como parte integral del Contrato, la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo, y se comprometerán a respetarla. La evidencia de su violación constituirá causal de terminación unilateral justificada de cualquier relación con contratistas.

Complementariamente, el GEB cuenta con una política dirigida a promover y mantener un ambiente laboral y una cultura corporativa con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación, y garantizando la igualdad, equidad e inclusión de todos los empleados y grupos de interés. No discrimina ni tolera ninguna forma de discriminación y exclusión. Valora el hecho de que la diversidad enriquece la organización, aumenta la creatividad y la productividad, y abre puertas a nuevas visiones y oportunidades. Sus empleados rechazan todas las formas de exclusión y discriminación, y las denuncian, y se abstienen de comentarios insultantes u ofensivos. El GEB y sus filiales deben, además, generar espacios en los que los trabajadores sean escuchados y reconocidos, y puedan aportar a la construcción conjunta de valor.

7.3.3 Transparencia en el relacionamiento

Como en la física, en los contextos sociales y organizacionales, el concepto de transparencia alude al atributo de permitir ver lo que ocurre por dentro. La transparencia implica apertura, integridad y comunicación. Pero la transparencia no solo alude al ejercicio de revelar información sobre el manejo de los asuntos financieros, ambientales, sociales, operativos, etc., también alude a la apertura de las relaciones y a la comunicación entre las personas de la organización, y con los distintos grupos de interés. En aras de la transparencia, el GEB y sus empresas filiales garantizarán la participación oportuna con sus grupos de interés mediante medios de información y canales de comunicación idóneos.

En la medida en que, en general, la confianza de la gente en las instituciones estatales y las empresas ha declinado, en esa medida la importancia de la transparencia para el GEB y para sus filiales es cada vez mayor. La transparencia

y la ausencia de información oculta nos hacen más competitivos, nos otorgan ventajas sobre otros competidores y nos convierten en socios o en objetos de inversión confiables, seguros y atractivos. Así como la transparencia, al permitir la construcción de la confianza necesaria para el mantenimiento de relaciones sostenidas y de largo plazo, puede ser la clave del éxito de los negocios, su pérdida podría traer consecuencias devastadoras.

El GEB y sus filiales desarrollan sus actividades en entornos sociales e institucionales en los que confluye una amplia diversidad de actores, intereses y visiones. En ocasiones los intereses de algunos actores locales están alineados con los del GEB, en ocasiones no lo están. El fluido desarrollo de los proyectos y operaciones del GEB y de sus filiales depende, en buena medida, de nuestra capacidad para construir, mediante la transparencia, consensos basados en la confianza.

Las autoridades municipales y departamentales, y las autoridades legítimas de los grupos étnicos son interlocutores fundamentales en las regiones. Con ellas es necesario mantener la comunicación y el relacionamiento transparente a lo largo de todas las fases de los proyectos y operaciones. Ese relacionamiento no se debe limitar a los eventos de consulta, participación y socialización de proyectos. Tampoco a los de resolución de conflictos. Debe ser permanente. El relacionamiento transparente y sostenido consolida las relaciones de confianza.

El relacionamiento con otras organizaciones sociales (Juntas de Acción Comunal ONG's agremiaciones locales, etc.) debe ser igualmente sostenido y transparente. Además de las comunidades locales, también es construir, mediante la comunicación transparente, relaciones de confianza con accionistas, socios, inversionistas y clientes, y con las entidades del gobierno de los distintos sectores y niveles de la administración.

Herramientas tales como la calificación del Dow Jones Sustainability Index, el Informe de Sostenibilidad y el reporte en el marco del TCFD²⁹ resultan de la mayor relevancia para informar al mercado accionario, inversores, gobiernos y a potenciales socios y accionistas sobre el desempeño del Grupo en materia

²⁹ El TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) promueve la revelación voluntaria (disclosure) a los grupos de interés (principalmente a bancos, aseguradores, e inversionistas) de información transparente sobre los riesgos de las empresas asociados al cambio climático.

de sostenibilidad. En el caso de las comunidades rurales, las emisoras locales de radio y los periódicos locales podrían jugar un papel clave. Los jóvenes podrían ser alcanzados de manera más efectiva mediante las redes sociales. Los accionistas, la junta directiva y los socios requieren información más detallada y frecuente. Para construir confianza con todos ellos es entonces necesario revelar, en los medios y en el lenguaje adecuado, la información que necesitan conocer para asegurar que el Grupo y sus filiales adelantan sus asuntos contribuyendo a logro de sus propios objetivos. En este sentido, nuestra estrategia de comunicaciones debe adecuarse para atender sus necesidades. Para asegurar un relacionamiento virtuoso y para construir confianza, nuestra gestión de comunicaciones debe revelar sin reserva la información que sea relevante para los distintos grupos de interés. Debe comunicar con transparencia lo que hacemos, la manera como lo hacemos, y nuestros logros y equivocaciones.

Frente a la diversidad de los intereses de los grupos de interés y de sus entornos, el GEB y sus filiales no deben expresar preferencia por ninguna opción política. Tampoco deben expresar preferencia o rechazo por ningún grupo o sector de la sociedad, y deben favorecer la creación de espacios de diálogo para la construcción de acuerdos. Deben rechazar el acoso o la presión indebida por cualquier motivo.

Finalmente, en aras de la transparencia en el relacionamiento con los grupos de interés, nuestros directivos, empleados y contratistas no deben entrar en negociaciones y acuerdos que no puedan revelarse de manera oportuna. No deben comprometerse sobre asuntos que no puedan cumplir, y siempre deben cumplir lo prometido. Su integridad debe permitirles ganarse la confianza de las comunidades, los líderes en los territorios y las personas con que se relacionan, construir relaciones basadas en el respeto, la transparencia y la empatía, y gestionar de manera justa los riesgos de participación³⁰ que puedan presentarse en el relacionamiento con grupos de interés.

7.3.4 Valores éticos y cumplimiento

Para las empresas del Grupo Energía Bogotá, el comportamiento ético es un determinante de la creación de valor y una condición necesaria para la

³⁰ ej. Partes interesadas perturbadoras, fatiga de participación, etc.

construcción de confianza con los diferentes grupos de interés. El mantenimiento de altos estándares de ética fortalece el modelo de sostenibilidad en tanto conduce a un relacionamiento justo y transparente con los grupos de interés, y genera ahorros mediante la efectiva prevención de riesgos de cumplimiento.

En el marco de la Política de Responsabilidad Corporativa y del Código de Gobierno Corporativo, el Grupo ha definido una serie de políticas internas y mecanismos para el fortalecimiento del sistema de control interno y para la consolidación de una cultura ética y de transparencia. Entre estas se encuentran: el Estatuto de Auditoría Interna, la Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción, el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, el Código de Ética y el Canal Ético. Estas políticas e instrumentos permiten identificar, detectar, evaluar, mitigar, monitorear, investigar, prevenir y corregir los riesgos de fraude y corrupción que pudieran presentarse al interior de las empresas del Grupo.

Los procesos administrativos y controles dirigidos a alcanzar altos niveles de ética y cumplimiento podrían no ser suficientes sin una legítima y arraigada cultura organizacional que los acompañe. Por esta razón el Programa de Ética y Cumplimiento contiene mecanismos para asegurar que los administradores, empleados, proveedores y contratistas, mediante sus interacciones con los grupos de interés y mediante su ejemplo, probidad y comportamiento, evidencien y transmitan los valores éticos corporativos y la coherencia de sus conductas con la estrategia corporativa. Igualmente necesaria es la generación de canales que promuevan la expresión sincera, oportuna y transparente de aquellas situaciones que deban ser atendidas para garantizar la rendición de cuentas, la gestión de posibles conflictos de intereses, y la debida atención a cualquier acto de violencia, fraude, soborno, corrupción, lavado de activos, financiación de terrorismo u otra conducta ilegal. Las actitudes y comportamientos de los empleados del GEB y de sus contratistas, deben reflejar y estar alineados con la visión estratégica y los valores corporativos del Grupo.

7.3.5 Actuación en grupo, con visión de largo plazo

El GEB incluye a un grupo diverso de empresas y negocios que actúan de manera descentralizada y que enfrentan de manera autónoma distintos retos. Esos retos pueden ser sociales, de relacionamiento, de gestión frente

a entidades estatales, de negociación con otras empresas, con proveedores etc. Frente a esos retos y frente a los desafíos que los entornos les plantean, el Grupo y sus filiales deben construir posturas unificadas y coherentes.

La coherencia de las actuaciones del Grupo y de sus filiales frente a los retos del entorno debe enviar señales claras e inequívocas sobre nuestros códigos de comportamiento y actuación. La manera como esos retos se abordan puede crear oportunidades para el crecimiento y la consolidación de los negocios, pero también puede generar riesgos. Entonces, al acometer estrategias para superar los distintos retos y desafíos, las empresas deben tener presentes no sólo las posibles consecuencias para su propio crecimiento, sino también para el de las otras empresas del GEB. Los beneficios que busque una filial del Grupo, sin tener presentes sus potenciales implicaciones para el Grupo, podrían ser menores que los costos para el Grupo en su conjunto.

7.3.6 Construcción de prosperidad compartida

El crecimiento del Grupo y el bienestar de las comunidades locales son asuntos interdependientes. El concepto de la prosperidad compartida³¹, lo que busca, en esencia, es el simultáneo mejoramiento de las condiciones de prosperidad y bienestar social en el ámbito local, y el crecimiento del Grupo. Hace énfasis en las comunidades más pobres y en los grupos vulnerables.

Nuestra presencia en las regiones debe generar beneficios en términos de prosperidad regional y del bienestar de las personas más pobres y vulnerables. Debe contribuir a la prosperidad y al alivio de la pobreza, vista esta de manera amplia como un fenómeno multidimensional –no solo monetario. Debe entonces contribuir a la creación de condiciones favorables para el mejoramiento de dimensiones del ingreso no-monetario tales como la calidad de la salud y la educación, el acceso a la energía, las condiciones ambientales, los derechos humanos, etc. En la medida en que el GEB aproveche o genere oportunidades para la creación de prosperidad y bienestar social en el ámbito local, la viabilidad de sus operaciones y proyectos crecerá, y sus accionistas percibirán beneficios.

³¹ Francisco H.G. Ferreira, Emanuela Galasso, y Mario Negre. 2018. Shared Prosperity: Concepts, Data, and Some Policy Examples. Institute of Labor Economics. Discussion Paper No. 11571.

El concepto de la prosperidad compartida reconoce que el mercado no solo valora el desempeño financiero, sino también su aporte al bienestar social, al mejoramiento ambiental y a los derechos humanos; y que la valoración de las comunidades de nuestro desempeño ambiental y social es tan importante como la que hacen los inversionistas de nuestro desempeño financiero. Por lo anterior, nuestra contribución debe ir más allá de lo que estamos legal y contractualmente obligados.

Para ganar el aprecio y el respeto de las comunidades y aportar a la construcción de entornos locales prósperos, es clave: i.) privilegiar la contratación de mano de obra local, ii.) crear oportunidades comerciales, en condiciones de igualdad, pluralidad, competitividad y transparencia, para los proveedores locales de bienes y servicios, y iii.) desarrollar proyectos de inversión social y ambiental que contribuyan de manera evidente a la prosperidad económica y al bienestar social. Nuestras operaciones y proyectos deben generar oportunidades para la diversificación y el fortalecimiento de las economías locales, y para el encadenamiento de nuestras actividades con las de las comunidades.

Las inversiones sociales y ambientales del Grupo no deben ser vistas simplemente como medidas para compensar impactos, o para abrirles camino a nuestros proyectos en las regiones. Deben generar, simultáneamente, bienestar social y beneficios ambientales que las comunidades valoren. Deben ser pertinentes. Sus procesos de planificación y ejecución deben ser rigurosos, y sus beneficios deben ser materiales y de largo plazo. Para asegurar su pertinencia, en el proceso de su identificación se deben tener como referentes los planes de desarrollo de los municipios, los planes de vida de las comunidades indígenas y los planes de etnodesarrollo de las comunidades negras, según corresponda. Además, esas inversiones deben evidenciar la armonía y complementariedad que existe entre nuestras actividades y la economía, la cultura y las estrategias de conservación de las regiones y del país. En la medida de lo posible, deben ser complementarias o compartidas con otras entidades – públicas, privadas, nacionales o internacionales- con las que nos encontramos en los territorios, y con las que compartimos propósitos comunes.

Entre las inversiones sociales el GEB privilegia aquellas que contribuyan a la equidad energética en las regiones, a la generación de ingresos, la educación, la salud, y el desarrollo de actividades culturales y recreacionales

que contribuyan a afianzar relaciones de confianza y solidaridad con los territorios. La fundación del Grupo podrá actuar como agente ejecutor de esas inversiones en Colombia. En los otros países en los cuales el Grupo hace presencia, se identificarán los ejecutores más idóneos y costo efectivos.

Entre los problemas de deterioro ambiental que afectan la prosperidad y el bienestar de las comunidades están el deterioro de los ecosistemas y la contaminación del aire urbano. Es por eso, que la conservación y restauración de los ecosistemas que provén los servicios ambientales de los que dependen los procesos productivos en las regiones deben ser vistas como prioridades con alcance social y económico. De manera similar, todas las acciones dirigidas al control de la contaminación del aire urbano, además de sus beneficios ambientales -locales y globales, generan claros beneficios sociales y económicos.

Finalmente, el emplazamiento lineal de nuestra infraestructura de transmisión de electricidad y de transporte de gas conecta a comunidades diversas a lo largo de territorios extensos. Esto, si bien es cierto que genera desafíos en materia de gestión y relacionamiento, también genera oportunidades. Tal vez la más evidente es la posibilidad de facilitar diálogos y desarrollar soluciones compartidas con comunidades diversas en torno a retos suprarregionales, incluido la restauración y conexión de ecosistemas aislados.

7.3.7 Planificación de la sostenibilidad

El Proceso de Sostenibilidad y Gestión del Entorno se debe articular rigurosamente con los procesos industriales y de gestión del Grupo y sus filiales. Este Proceso incluye hitos de planificación y gestión dirigidos a alcanzar los objetivos empresariales y los de esta estrategia de sostenibilidad. Desde sus tempranas fases, todos los procesos industriales y de gestión deben incluir consideraciones e intervenciones dirigidas a alcanzar altos niveles de desempeño social y ambiental. El principio de precaución debe aplicarse a todos los procesos de planificación. Se deben incluir actividades de prevención, mitigación y corrección en todos los procesos que impliquen riesgos operacionales, ambientales o sociales. Esto teniendo como referente las medidas contempladas en la jerarquía de mitigación: evitar, minimizar, rehabilitar/restaurar y compensar, según aplique. Esto con el fin de obtener una No Pérdida Neta y un Impacto Neto Positivo.

Desde las tempranas fases de planeación de los proyectos se deben identificar oportunidades para la generación de bienestar social y mejoramiento ambiental, y diseñar estrategias para aprovecharlas. Igualmente se deben identificar oportunamente los riesgos y retos ambientales, sociales y de derechos humanos, y diseñar estrategias para prevenirlos y mitigarlos. La gestión de sostenibilidad a lo largo de las distintas fases de los proyectos y operaciones debe ser planificada y ordenada, pero adecuadamente flexible para poder reaccionar de manera táctica y ágil a las contingencias del entorno.

7.3.8 Excelencia operativa y desempeño ambiental

La excelencia operativa es una condición necesaria para asegurar el alto desempeño ambiental, el éxito de esta estrategia de sostenibilidad y el logro de los objetivos empresariales. Además, crea condiciones favorables para la seguridad y salud en el trabajo. Los propósitos de la sostenibilidad y la seguridad se ponen en riesgo cuando las operaciones y proyectos no logran niveles de excelencia operativa. El desempeño operativo subóptimo puede generar externalidades sociales y ambientales, riesgos para la integridad de las personas, y afectar el bienestar de las comunidades. Todo lo anterior con altos costos para el Grupo.

Desde las tempranas fases de planeación de los proyectos y durante sus fases de operación y mantenimiento se deben incorporar las mejores prácticas y tecnologías disponibles de manejo operativo y ambiental. Mediante la investigación y la innovación se debe asegurar la actualización tecnológica y el alto desempeño operacional. Igualmente relevante es el mejoramiento continuo de los sistemas de gestión adoptados por el Grupo. Como grupo enfocado en el sector de la energía, nuestro alto desempeño operacional debe contribuir a la mitigación del cambio climático y al control de la contaminación del aire urbano.

7.3.9 Actuación social y ambiental oportuna

La socialización oportuna y la planificación anticipada de la gestión social y ambiental ahorra tiempo y dinero. Por el contrario, la gestión reactiva y apresurada trae sorpresas, y genera retrasos y sobrecostos. El conocimiento anticipado de las realidades culturales, económicas, políticas, ambientales

e institucionales del entorno, la transparencia y la oportuna construcción de confianza con líderes sociales y actores estratégicos, facilitan el desarrollo de los proyectos y las operaciones. El Grupo y sus filiales deben identificar de manera temprana y oportuna los riesgos y retos de entorno de los futuros proyectos, y los deben gestionar bajo el principio de precaución. Con base en el conocimiento ganado mediante intervenciones y relacionamientos tempranos, se deben diseñar estrategias y acometer intervenciones dirigidas a evitar riesgos y a generar beneficios tanto a las comunidades locales como al GEB.

7.3.10 Derechos y obligaciones

El GEB y sus filiales gestionan y obtienen de las autoridades competentes y ante sus clientes los derechos asociados al desarrollo de sus proyectos y operaciones. Mantienen y cuidan esos derechos mediante el cumplimiento de todas las obligaciones sociales, fiscales y ambientales que esos derechos implican, y cumplen con la provisión de los servicios contratados. No se limitan al cumplimiento de la legislación aplicable, y de sus obligaciones contractuales. Procuran generar beneficios sociales adicionales. No reconocen autoridad a quienes pretendan ilegítimamente vulnerar derechos legítimamente adquiridos.

7.4 Responsables

La responsabilidad de asegurar la sostenibilidad de los proyectos y operaciones del Grupo no recae sobre ninguna dependencia en particular. Es una responsabilidad que debe ser compartida y asumida por todos sus directivos y empleados, los de las filiales y los de las empresas contratistas. Esto, en la medida en que todos ellos actúan y toman decisiones que, de una u otra forma, pueden contribuir a la sostenibilidad, o atentar contra ella.

A la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del corporativo del GEB le corresponde liderar la adopción coordinada de los principios y criterios de actuación de esta estrategia, de manera que en el Grupo se construyan y se adopten posturas homogéneas y actuaciones coherentes frente a los diversos retos de entorno. Esta Dirección debe interactuar con las distintas dependencias del Grupo y de sus filiales para asegurar su efectiva contribución a la sostenibilidad, a la generación de prosperidad compartida en las regiones,

al logro de los ODS y al respeto por los derechos humanos. Además, debe facilitar la transferencia de experiencias, promover el mejoramiento continuo, asesorar el diseño de las estrategias de sostenibilidad de la sucursal y de las filiales, hacer seguimiento al desempeño de esas estrategias, proponer los ajustes necesarios, y compilar información sobre su desempeño para los distintos tipos de reporte. En los casos en que se encuentre necesario, esta dirección debe apoyar a la Sucursal y a las filiales en el manejo de los retos sociales y ambientales de entorno

La Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del corporativo debe también asesorar la identificación, diseño y evaluación de las inversiones ambientales y de valor compartido de la Sucursal y de TGI en Colombia. La Fundación del GEB, por su parte, es una opción para la canalización de recursos dirigidos a proyectos de mejoramiento ambiental y de prosperidad compartida en Colombia, y eventualmente en los otros países en los que hacemos presencia.

La Dirección de Sostenibilidad de la Sucursal en Colombia debe liderar el diseño, la implementación, seguimiento, monitoreo y control de la gestión social y ambiental de las operaciones y proyectos de transmisión en Colombia. Esto, en coordinación con la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del corporativo, de acuerdo con lo previsto en el proceso de sostenibilidad. Debe ser el punto de enlace con el corporativo para la coordinación de los asuntos de su competencia. A la Gerencia de Valor Compartido de la Sucursal le corresponde también la implementación de los proyectos de inversión social y ambiental. El área de comunicaciones de la Sucursal debe facilitar a los proyectos y operaciones el relacionamiento y la comunicación con los grupos locales de interés, de acuerdo con los lineamientos y orientaciones de la Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del corporativo del GEB.

Las dependencias encargadas de la gestión de sostenibilidad de la Sucursal y de las filiales deben diseñar y acometer planes regionales para la gestión del entorno de sus proyectos y operaciones. Esos planes deben diseñarse reconociendo las realidades sociales, culturales, institucionales, económicas y ambientales de cada región, y a luz de los criterios de actuación y lineamientos tácticos de esta estrategia. Las relaciones de colaboración entre esas dependencias y el Corporativo del GEB deben darse siguiendo el

principio de subsidiariedad³², En otras palabras, reconociendo la diversidad de los entornos de cada filial, y su más cercano conocimiento de las realidades locales. La Dirección de Sostenibilidad y Comunicaciones del corporativo solo asumiría entonces aquellas funciones que no pudieren ser acometidas con mayor eficiencia por las filiales o la Sucursal. De otra parte, en aquellos casos en los que los proyectos u operaciones de más de una filial coincidan en un mismo territorio, se diseñará y acometerá de manera coordinada un solo plan para la gestión de los asuntos ambientales y sociales del entorno.

7.5 Lineamientos tácticos

El logro de los objetivos de esta estrategia requiere de una serie de intervenciones tácticas que se desarrollen a la luz de los principios y criterios de actuación antes presentados. Dado que el GEB, sus empresas, sus proyectos, sus operaciones y los retos de entorno que enfrentan son diversos, los lineamientos tácticos que a continuación se describen, deben adaptarse a las condiciones particulares de cada caso.

El desarrollo eficaz de los planes regionales de gestión del entorno social y ambiental requiere de la adecuada presupuestación de sus costos, y del monitoreo de su desempeño. Esto incluye la evaluación del desempeño y del cumplimiento de proveedores y contratistas de lo establecido en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, sostenibilidad y de derechos humanos del Grupo. El incumplimiento de las obligaciones inherentes a estas áreas, notablemente aquellos con implicaciones sobre la ética y los derechos humanos, será causal de incumplimiento de los contratos.

7.5.1 Desempeño ambiental

Por la naturaleza de sus negocios, los retos ambientales del GEB y de sus filiales son de dos tipos: globales y locales. Los globales tienen que ver principalmente con el control de las emisiones de gases con efecto invernadero, y los locales con el potencial impacto de sus proyectos y operaciones sobre

³² De acuerdo con el principio de la subsidiariedad, los asuntos se deben resolver en las instancias más cercanas a los interesados; y la autoridad central solo debe asumir la función subsidiaria cuando, por diferentes razones, esos asuntos no puedan resolverse eficientemente en el ámbito más inmediato.

los ecosistemas locales y la calidad del aire en las ciudades. Como se indicó antes, el principio de precaución se aplicará en todos procesos de decisión que implican riesgos ambientales.

7.5.1.1 Los retos ambientales globales

El GEB y sus filiales acompañarán a los gobiernos de sus respectivos países en el cumplimiento de las metas pactadas mediante sus Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDCs³³)³⁴ como parte de los acuerdos de París, y cuyo objetivo es contener los aumentos de la temperatura global a niveles no superiores a entre 1.5 y 2°C con relación a los niveles preindustriales. En el caso de las operaciones en Colombia las emisiones del GEB y de sus filiales se reducirán por lo menos en 51% para el año 2030 con relación al escenario “business as usual”, y alcanzarán la carbono-neutralidad a más tardar en el año 2050. Para alcanzar sus respectivas metas, cada una de las filiales, atendiendo sus particulares realidades tecnológicas, operacionales, financieras, etc. debe diseñar y acometer una estrategia y diseñar una senda que le permita alcanzarlas.

³³ Nationally Determined Contributions

³⁴ Perú: reducir sus emisiones en 30% con respecto al escenario Business as Usual, en el año 2030, más un 10% adicional que está condicionado a la cooperación internacional.

Brasil: reducir en el año 2025 sus emisiones en 37% y en el 2030 en 43%, con respecto a las de año 2005.

Guatemala: reducir sus emisiones en 11.2% con respecto al escenario Business as Usual en el año 2030, y en un

22.6% condicionado a la cooperación internacional.



Nuestra contribución a la mitigación del cambio climático no es simplemente una externalidad positiva de nuestros proyectos y operaciones. Es un objetivo explícito, armónico con nuestro propósito superior, que guía el rumbo de la organización. En consecuencia, el Grupo continuará expandiendo, a través de nuevas alianzas, su participación en proyectos de generación con FNCER, y extendiendo redes para asegurar que las energías renovables y las FNCER se despachen de manera prioritaria. Adicionalmente, y de manera concomitante con el ODS 15 (Ecosistemas Terrestres), los proyectos y operaciones del GEB y sus filiales contribuirán, mediante la restauración y consolidación de corredores biológicos, a la fijación de CO2. Hoy, las operaciones de la Sucursal del GEB en Colombia y del corporativo son carbono-neutrales. Las operaciones del Grupo alcanzarán las metas con las cuales se han comprometido los gobiernos de los países en los que operan.

Esas estrategias deben incluir prioritariamente el control de las emisiones fugitivas de metano, el aumento en la eficiencia energética de los procesos industriales, la racionalización en el consumo de electricidad, combustibles fósiles e insumos, el control de las emisiones de SF6, y la racionalización de los viajes y desplazamientos. En todo caso, esas estrategias priorizarán las opciones de reducción de emisiones con criterios económicos, ordenándolas de acuerdo con sus respectivos costos marginales de reducción. Esto, de tal manera que aquellas que logren las mayores reducciones a los menores costos se acometan primero.

Aunque durante el año 2020 tanto la Sucursal del GEB como el corporativo han compensado la totalidad de sus emisiones mediante la adquisición de créditos de carbono y, en consecuencia, sus operaciones se consideran carbono-neutrales³⁵, en todo caso, continuarán haciendo esfuerzos por reducir sus emisiones. Cuando las filiales encuentren que los costos de reducción son mayores que los precios de adquirir “créditos de carbono” que acrediten reducciones evitadas, entonces deberán optar por esta opción.

³⁵ En el 2020 se adquirieron 400 créditos de carbono (equivalentes a 400 toneladas) para neutralizar las 200 toneladas emitidas en el 2019 por el corporativo del GEB. Se adquirieron 3.800 créditos para neutralizar las 3.000 emitidas por la Sucursal. TGI neutralizó mediante esta opción el 13% de sus emisiones, y Calidda el 8%.

La participación del GEB y de sus filiales en los mercados de carbono debe privilegiar la adquisición de emisiones evitadas en cada país, y preferiblemente aquellas generadas mediante la conservación y restauración de ecosistemas naturales, teniendo presentes, además, criterios de equidad: se deben preferir las emisiones evitadas o “créditos de carbono” generados en territorios colectivos de grupos étnicos mediante proyectos de restauración ecológica y deforestación evitada, preferiblemente dentro de las áreas de influencia de las operaciones del Grupo.

En el diseño de los proyectos se deben incluir medidas de adaptación al cambio climático que doten a la infraestructura con la capacidad de operar bajo condiciones de eventos climáticos extremos, y con la capacidad para soportarlos. El GEB y sus filiales priorizarán su participación en proyectos de generación con fuentes renovables y FNCER.

Para coadyuvar el logro de las metas establecidas por cada país en sus correspondientes NDCs, el GEB y sus filiales participarán en todos los espacios de diseño y seguimiento de las políticas y estrategias gubernamentales relevantes. Especialmente de aquellas dirigidas a acelerar la masificación de la movilidad sostenible, y la sustitución de carbón y combustibles líquidos por gas natural y por electricidad en la industria y en el transporte. Deben también participar activamente en las instancias de diseño de regulaciones e incentivos para promover la utilización de energéticos limpios. Esto no solo con el fin de contribuir al logro de las NDCs de cada país, sino también con el fin de contribuir al control de las emisiones de contaminantes de interés local en las ciudades (PM10 y PM2.5 principalmente).



Nuestra contribución se centra en el desarrollo de fuentes limpias y no convencionales de energía, la transmisión de esas energías, la eficiencia energética y el transporte y la distribución de gas natural como energético de transición.

7.5.1.2 Los retos ambientales regionales y locales

El desempeño ambiental de los proyectos y operaciones del GEB y de sus filiales debe alcanzar niveles de excelencia más altos que los que exigen las normas ambientales nacionales y locales que les son aplicables. En el diseño de los proyectos del Grupo y de sus filiales se deben tomar todas las medidas necesarias para prevenir impactos sobre los ecosistemas, y adoptar las necesarias para compensar los impactos inevitables, y para asegurar un saldo neto positivo desde el punto de vista ecológico.

En el caso de los proyectos lineales (líneas de transmisión y gasoductos), la estrategia principal de compensación y de generación de beneficios ambientales será la estructuración de corredores ecológicos a lo largo de las servidumbres y dentro de sus áreas de influencia. Esos corredores pueden incluir la conservación de los ecosistemas naturales, la restauración de áreas degradadas, y el establecimiento de proyectos productivos sostenibles con las comunidades locales. Se debe buscar que esos corredores conecten relictos de ecosistemas aislados para reestablecer flujos de servicios ecosistémicos de importancia económica tales como la regulación de los caudales en las cuencas hidrográficas, y los prestados por controladores biológicos y polinizadores. Además, deben servir como sumideros de carbono.

El GEB y sus filiales se comprometen a proteger la biodiversidad, conservar y restaurar los ecosistemas en el área de influencia de sus actividades y proyectos, a alcanzar una deforestación neta igual a cero en todas sus proyectos y operaciones. Adicionalmente, se comprometen a no realizar actividades que

podrían generar impactos negativos sobre áreas del Patrimonio Mundial y áreas protegidas de la categoría I a IV de la UICN³⁶. Y cuando operen en áreas particularmente biodiversas se comprometen a aplicar una jerarquía de mitigación (evitar, minimizar, restaurar y compensar), y a trabajar con aliados estratégicos para cumplir este compromiso.

Las tecnologías, materiales y procesos para la construcción y operación de los proyectos deben seleccionarse incluyendo criterios ambientales. Esas tecnologías, además de contribuir a la reducción de las emisiones de GEI, deben permitir la mayor eficiencia posible en el uso del agua y la energía, minimizar la generación de residuos, vertimientos, ruido y emisiones, y maximizar la reutilización y el reciclaje de materiales e insumos.

Todas las filiales deben contar con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA)³⁷ que informe sobre el desempeño ambiental de las empresas, contribuya a la creación de una cultura interna de manejo ordenado de la información sobre el desempeño ambiental, y permita medir el progreso y los beneficios de las medidas de ajuste, entre otras. El sistema debe cubrir todo el ciclo de vida de los activos y proyectos y asegurar, por una parte, la toma de decisiones ambientalmente seguras sobre el diseño, ubicación y operación de los activos y, por otra, la valoración de la significancia de los posibles impactos. El Sistema debe orientar la selección de tecnologías dirigidas a prevenir, controlar y mitigar impactos, definir los recursos necesarios y responsabilidades dentro de la organización en el marco de la estrategia de gobierno corporativo, e incluir indicadores para evaluar el desempeño y detectar oportunidades de mejora. Las empresas deben mantener registro ordenado de los indicadores de su desempeño ambiental. Esa información se debe divulgar sin restricción alguna entre los grupos de interés que lo soliciten.

³⁶ Categoría I. Protección estricta. Su objetivo es conservar ecosistemas no perturbados, especies y/o rasgos de extraordinarios de la geodiversidad particularmente vulnerables (no hay ejemplos de esta categoría en Sur América); Categoría II: Conservación y protección del ecosistema. Corresponde a los parques nacionales. Su objetivo es proteger la biodiversidad y la estructura ecológica, los procesos ambientales, y promover la educación y el uso recreativo. Las categorías III (Conservación de los rasgos naturales) y IV (Conservación mediante manejo activo) no tienen categorías homólogas en la legislación de Colombia.

³⁷ Los SGA de la Sucursal del GEB, TGI y de Calidda están certificados bajo la norma ISO 14001.



El GEB y sus filiales se han propuesto contribuir a la restauración ecológica de los territorios que su infraestructura lineal recorre, mediante la estructuración de corredores biológicos. Además de contribuir a la fijación de CO₂, esos corredores facilitarán el repoblamiento con especies nativas de fauna y flora, contribuirán a la regulación de las cuencas y crearán condiciones favorables para el desarrollo de sistemas agrícolas sostenibles. Todos los proyectos nuevos del GEB y de sus filiales y los proyectos en operación identificarán oportunidades para contribuir a la restauración de esas áreas. En todos los casos, los proyectos del GEB y de sus filiales dejarán un saldo neto positivo en términos de biodiversidad dentro de sus áreas de influencia.

7.5.2 Desempeño Social

7.5.2.1 Inversiones sociales y ambientales

Todas las inversiones del Grupo dirigidas al mejoramiento de la calidad del entorno ambiental deben generar también beneficios directos sobre el bienestar social. Y, de manera similar, en la medida de lo posible, las inversiones dirigidas a generar bienestar social deben también dejar saldos ambientales positivos.

Algunas de las inversiones sociales y ambientales del GEB y sus filiales dan cumplimiento a obligaciones derivadas de los instrumentos ambientales y a lo acordado en consultas previas con las comunidades étnicas; otras son voluntarias. Sin embargo, en todos los casos ellas se identifican y desarrollan con el mismo rigor, pues su propósito es esencialmente el mismo: alinear nuestros objetivos de desarrollo y crecimiento con los de bienestar de las comunidades. Para su financiación se debe acudir, además de los recursos propios del Grupo, a los aportes de otras agencias públicas y privadas, y a la cooperación internacional. En el caso de Colombia se deben aprovechar oportunidades tales como el mecanismo de Obras por Impuestos. Oportunidades similares deben ser aprovechadas en los otros países en que el GEB hace presencia.

Ahora bien, las regiones en las que hacemos presencia son tan diversas como diversos son los retos que sus comunidades enfrentan. Por esta razón, para asegurar su pertinencia, la inversión socioambiental se debe estructurar con base en información objetiva sobre las realidades locales, mediante el diálogo con las autoridades y las comunidades, y teniendo presentes los objetivos estratégicos y las líneas de inversión del Grupo. El GEB estandarizará y adoptará una metodología para la formulación y evaluación de estos proyectos que permita dimensionar cuantitativamente sus beneficios, hacer seguimiento a su desarrollo y evaluar su desempeño mediante indicadores objetivos. Se diseñará y adoptará un proceso formal para la evaluación, aprobación y control de la ejecución de estos proyectos.

La Fundación del GEB podrá canalizar recursos públicos o privados, nacionales o internacionales para la identificación, estructuración y desarrollo de proyectos de inversión social y ambiental. Para este efecto, podrá constituir alianzas con entidades u organizaciones que reúnan las capacidades técnicas, financieras y la experiencia necesaria para desarrollar los proyectos en las distintas regiones de Colombia. De manera similar, las filiales fuera de Colombia deben buscar, atendiendo las realidades y la oferta institucional de cada país, los arreglos y acuerdos que generen los mayores beneficios tanto para ellas como para las comunidades de sus entornos.



Las empresas contratistas del GEB y de sus filiales deberán favorecer la contratación de mano de obra local – calificada y no calificada- en condiciones de igualdad, asegurando la diversidad. El GEB, sus filiales y sus contratistas encadenarán sus actividades con los negocios y emprendimientos locales para favorecer la formalización, la inclusión y la creación de condiciones de prosperidad local. En la evaluación de las propuestas para la contratación de bienes y servicios y en la evaluación del desempeño de los contratistas se valorará la inclusión de los negocios locales en los proyectos y operaciones del GEB y sus filiales.

7.5.2.2 Encadenamientos locales

El encadenamiento de nuestras actividades con las de las comunidades genera oportunidades para la diversificación y el fortalecimiento de las economías locales. Como se indicó antes, los proyectos y actividades del GEB deben privilegiar la contratación de mano de obra y de bienes y servicios locales en condiciones de igualdad, pluralidad, competitividad y transparencia. Para asegurar este propósito, el GEB y sus filiales deben incluir en el texto de sus contratos con proveedores y contratistas cláusulas que generen incentivos en esta dirección. En los procesos de evaluación de propuestas y del desempeño de proveedores y contratistas se tendrán en cuenta estos asuntos.

Sin embargo, con frecuencia, los proveedores y la mano de obra local no alcanzan los estándares, o no tienen las capacidades empresariales o técnicas necesarias para proveer los servicios que el GEB y sus filiales demandan. En esos casos, se pueden desarrollar alianzas de cooperación con instituciones académicas y tecnológicas, y con organizaciones del ecosistema de emprendimiento para construir capacidades y fortalecer la competitividad y el emprendimiento local. Con el fin de fortalecer la cadena de suministro en aspectos de diversidad, equidad e inclusión, las empresas del Grupo deben promover en sus proyectos y actividades el empoderamiento de mujeres y grupos vulnerables, y participar en iniciativas y alianzas con enfoque de género y diversidad.



El GEB cuenta con una Política y con un Comité de Diversidad e Inclusión. La remuneración salarial es independiente del género, y la composición de la fuerza laboral es aproximadamente igualitaria³⁸. Durante la última década, el GEB Corporativo y la Sucursal han enfatizado en la incorporación de mujeres en roles tácticos que representan oportunidades de migrar hacia cargos estratégicos y directivos. El índice de contratación de mujeres jóvenes en cargos de entrada -como aprendices, es del 65% (2020); y la participación de mujeres en niveles directivos ha aumentado. El GEB se ha comprometido estatutariamente a que por lo menos el 30% de los miembros de sus juntas directivas sean mujeres³⁹.

Los propósitos de inclusión e igualdad del GEB buscan asegurar que ninguna forma de discriminación tenga espacio. En todos los procesos de promoción y de selección de personal nuevo, se asegura el acceso equitativo de mujeres y personas diversas. Ningún argumento en favor de la exclusión es aceptable.

Todos los contratos de suministro de bienes y servicios del GEB y de sus filiales deben incluir cláusulas que obliguen a que sus trabajadores puedan ejercer plenamente sus derechos laborales, y que sus derechos humanos sean respetados. En la evaluación del desempeño de los contratistas se evaluará el cumplimiento de estas obligaciones, y los resultados serán valorados en los procesos futuros de contratación.

7.5.2.3 Derechos humanos

El compromiso del GEB y de sus filiales con la protección de los Derechos Humanos en el entorno de sus proyectos y operaciones debe ser explícito y demostrado. El primer paso en esa dirección es la identificación de posibles impactos causados (debida diligencia). Los impactos identificados deben ser evaluados, y se deben tomar las medidas necesarias para evitar su ocurrencia. La eficacia de esas medidas debe ser monitoreada y evaluada; y se deben poner en marcha mecanismos para proveer alertas tempranas antes de que se

³⁸ En el GEB, la distribución de empleados contratados a mayo de 2021 se caracteriza por tener 52% de los empleados hombres, y el 48% mujeres.

³⁹ Reforma en Estatutos Sociales, al Reglamento de la Asamblea General de Accionistas y a la Política de Nominación, Sucesión y Remuneración de la Junta Directiva, de marzo 29 de 2021.

cristalice una situación de riesgo. La publicidad y las comunicaciones del GEB y sus filiales deben estar libres de sesgos, y deben promover la diversidad, la inclusión y la equidad.

Los procesos de reasentamiento y el relacionamiento intercultural de los trabajadores, proveedores, y contratistas del GEB y de sus filiales deben guiarse por lineamientos y protocolos formalmente adoptados y de amplio conocimiento. Estos deben, de manera explícita, incluir las medidas necesarias para asegurar la protección de los derechos humanos, y la justa compensación de los eventuales impactos causados. Adicionalmente, los contratos del GEB y de sus filiales con proveedores y contratistas deben incluir las cláusulas necesarias para asegurar la protección de los derechos de los niños, de los grupos étnicos, y de los grupos vulnerables.

De particular relevancia es la protección de los derechos culturales, económicos y territoriales de los grupos étnicos en el entorno de los proyectos y actividades del GEB y de sus filiales. En este sentido, la identificación precisa de las comunidades que deben ser consultadas es crítica. Adicionalmente, el proceso de consulta debe ser transparente: toda la información que pueda tener efectos sobre el bienestar de las comunidades debe ser revelada sin reservas, comunicada con lenguajes y por los medios adecuados para asegurar su completa comprensión por parte de las comunidades. En estos procesos se debe promover la participación de la mujer, y de otros grupos vulnerables al interior de las comunidades.

Los convenios, acuerdos o contratos que el GEB y sus filiales celebren con la fuerza pública o con empresas privadas de vigilancia para proteger la integridad de sus empleados, contratistas, comunidades de sus áreas de influencia, y sus activos, deben desarrollarse bajo los más altos estándares de cumplimiento de los derechos humanos. Cualquier afectación de los derechos humanos, principalmente los de las comunidades y el uso injustificado de la fuerza serán calificados como inaceptables, y serán causal de la terminación unilateral del acuerdo de colaboración o del contrato, según corresponda.

El GEB y sus filiales deben establecer una línea base para identificar brechas de género y de diversidad al interior de la organización y poner en marcha las acciones necesarias para eliminar las identificadas. Esto puede incluir, entre otras, las siguientes acciones: ajustes en los procesos de selección y

reclutamiento, desarrollo de manuales de comunicación incluyente, impulso al balance de vida laboral y personal, y la definición de nuevos criterios para apoyar a padres y cuidadores, entre otros. Se usarán indicadores para medir la efectividad de la gestión de diversidad e inclusión.

El GEB y sus filiales tienen como objetivo que al menos 30% de los miembros de sus juntas directivas sean mujeres. Las empresas harán las adecuaciones y ajustes necesarios para atraer a personas con discapacidad, y a personas pertenecientes a grupos minoritarios. Se continuará dando prioridad a la contratación de personal de las regiones donde operan el GEB y sus filiales para contribuir a su desarrollo, y para asegurar la inclusión de la visión local en las estrategias del Grupo.

Todas las empresas del Grupo asegurarán el cumplimiento de las medidas establecidas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo. Promoverán un ambiente laboral libre de violencia, y que promueva la armonización de la vida laboral, personal y familiar. El Comité de Diversidad e Inclusión del GEB y sus filiales es responsable de vigilar y asegurar el cumplimiento de la política de inclusión y equidad y de formular las recomendaciones que encuentre necesarias



El Programa de Ética y Cumplimiento del GEB está orientado, en esencia, hacia la construcción de un marco organizacional transparente, eficaz y justo, que genere confianza y en el que la corrupción no encuentre espacio. Incluye medidas de reporte y rendición pública de cuentas, la construcción de procesos preventivos y de una cultura de la confianza, mecanismos para la declaración de activos y para la detección de conflictos de interés, el aseguramiento de la transparencia en la contratación, la aplicación de medidas para proteger a los denunciantes de irregularidades, y la aplicación de sanciones ejemplarizantes.

7.5.3 Gobierno Corporativo

El nuevo Programa de Ética y Cumplimiento debe continuar mejorado los estándares éticos del GEB y de sus filiales, y fortaleciendo las relaciones de confianza con los grupos de interés. Con este objetivo, los mecanismos de monitoreo deben generar acciones proactivas -no sólo reactivas-, dirigidas a mitigar riesgos de cumplimiento, y se debe fortalecer la cultura ética del GEB y sus filiales. Esto último porque, al final del día, son los empleados quienes en sus interacciones con los grupos de interés fijan el tono de la administración.

La Dirección de Cumplimiento debe tener un nivel adecuado de independencia y una mayor interacción con el Comité de Auditoría y Riesgos; y se debe transitar hacia un enfoque que permita pasar del control formal a uno que permita detectar oportunamente posibles irregularidades, adelantar investigaciones, y actuar con contundencia. La estrategia del GEB para la implementación del Programa de Ética y Cumplimiento, tanto en el corporativo como en las filiales, incluye, en esencia, las siguientes actividades principales: incorporación de

actividades de prevención⁴⁰, detección⁴¹ y respuesta⁴², diagnóstico de la cultura ética del GEB, desarrollo de actividades dirigidas a mejorar la percepción del riesgo; y el fortalecimiento del canal ético⁴³, del equipo de investigación, de los mecanismos de detección⁴⁴, y de las matrices de riesgo⁴⁵. Además, la estrategia incluye la actualización del Código de Ética, el fortalecimiento de mecanismos de monitoreo y la implementación de un punto de control para el reporte y actualización de la declaración de bienes y rentas. La visibilización de los resultados de las investigaciones debe enviar mensajes contundentes que aseguren la no repetición.

40 Las actividades de prevención incluyen la adopción de políticas y procedimientos, la comunicación y capacitación, y la identificación y mitigación oportuna de los riesgos.

41 Las actividades de detección incluyen la gestión de información, la identificación de conflictos potenciales de intereses, y el monitoreo de los niveles de exposición al riesgo. Estos se soportan en el Canal. Incluyen también las debidas diligencias para alcanzar niveles seguros de conocimiento de la contraparte en procesos de M&A, nuevos socios, nuevas jurisdicciones, actuales o potenciales proveedores, empleados, y el monitoreo y testeo para identificar potenciales riesgos y determinar la eficacia de los controles establecidos.

42 Las actividades orientadas a responder incluyen las investigaciones y las medidas correctivas, la modificación de los procesos y procedimientos del Grupo, y el reporte.

43 Mejorar tiempos de respuesta, retroalimentar al reportante, fortalecer capacidad de investigación interna, e incluir análisis de causa / raíz y lecciones aprendidas.

44 Herramienta de cruce información interna y externa para identificar potenciales conflictos de interés.

45 Informan preventivamente sobre los factores que permitan la adecuada identificación, medición, control y monitoreo de los riesgos.



Las fuentes no Convencionales de Energía Renovable (FNCER) representan el 0,6% de la capacidad instalada en Colombia. El país espera incorporar en los próximos años más de 2.500 MW de capacidad de generación eólica y solar, principalmente en los departamentos de La Guajira y El Cesar. Actualmente, el GEB está desarrollando el Proyecto Colectora que incluye una subestación en La Guajira a la que se conectarán 7 parques eólicos mediante una red de 467 km a 500 kV que permitirá la transmisión de esa energía al Sistema Interconectado Nacional. Este proyecto permitirá además la conexión de futuras plantas que podrían aportar al sistema nacional 15.000 MW de FNCER (la capacidad instalada actual del país es del orden de 17.300MW). Este y otros proyectos que desarrolla actualmente GEB removerán restricciones del sistema nacional y le otorgarán mayor flexibilidad lo que favorece la mayor participación de las FNCER, y el menor consumo de energía de origen térmico. El GEB se ha propuesto ampliar su participación en el desarrollo de proyectos con FNCER, y participar en el desarrollo de nuevos energéticos como el hidrógeno.

7.5.4 Innovación

El ritmo cada vez más acelerado de los cambios sociales y tecnológicos que están ocurriendo a nivel global y local genera retos apremiantes que obligan a la internalización de una cultura de innovación. La inobservancia o la reacción tardía frente a esos cambios puede significar el fracaso de los negocios, o la pérdida de competitividad de nuestras operaciones. El GEB debe monitorear esos cambios, detectar las oportunidades y los riesgos que ellos implican, hacer los ajustes y adoptar oportunamente las medidas y estrategias necesarias para crecer y fortalecer la competitividad.

Resulta entonces necesario fortalecer la cultura corporativa de la innovación, la experimentación, la normalización, y la capitalización y divulgación de “errores productivos” y de lecciones aprendidas. Aprender de los errores mediante la experimentación calculada, gradual, interactiva y a escala será clave para el desarrollo de procesos de innovación. La innovación en todas sus formas (incremental, sostenida, radical y disruptiva) contribuye a la excelencia operativa, garantiza la continuidad de los negocios, controla riesgos y mitiga impactos. La innovación puede ser de tipo organizacional, comercial, de procesos, tecnológica, o de relacionamiento, entre otros.



Para aprovechar y enfrentar las nuevas oportunidades y desafíos en materia de innovación, el GEB creó recientemente una Gerencia de Innovación. Esta debe promover la capacidad de innovar y de habilitar y acelerar la materialización de innovaciones por medio de la prestación de servicios implícitos (transformación cultural) y explícitos que para todas las unidades de negocios del GEB y sus filiales. Con el fin de mantener un espacio de evaluación y análisis de tendencias, oportunidades y desafíos, y de acometer oportunamente las innovaciones y cambios necesarios, el GEB y sus filiales mantendrán procesos sistemáticos de vigilancia tecnológica, análisis de entorno, generación de ideas, incubación y aceleración de proyectos innovadores, entre otros.

Los compromisos internacionales en materia de reducción de emisiones de GEI y la creciente demanda -local y global- por energéticos y por fuentes de generación limpias y sostenibles hacen ineludible la necesidad de buscar nuevas opciones de crecimiento. La busca de opciones innovadoras no debe ser un asunto de mediano y largo plazo.

El GEB formulará una estrategia que le permita participar del negocio de producción, transporte y distribución de hidrógeno (azul⁴⁶ y verde⁴⁷) bajo en carbono. Además, continuará participando en el fomento de la masificación de la movilidad sostenible, continuará expandiendo su participación en la generación con energías renovables no convencionales (ERNC), desarrollará capacidades e iniciativas para aplicar analítica avanzada a sus negocios, apalancándose en sus iniciativas de digitalización, adoptará y promoverá tecnologías que aumenten la eficiencia en el uso de los recursos energéticos: medidores inteligentes que permitan la gestión eficiente de la demanda de energía, redes y hogares inteligentes, generación distribuida, control remoto del estado de las redes, y automatización de subestaciones, equipos, resistencias, y circuitos, entre otras iniciativas.

⁴⁶ Hidrógeno producido mediante la separación del gas natural (u otros hidrocarburos) en hidrógeno y dióxido de carbono (CO₂) por medio de un proceso que permite la captura y almacenamiento del CO₂ resultante.

⁴⁷ Hidrógeno producido mediante la utilización de fuentes renovables de energía, que no emiten CO₂, para la hidrólisis del agua. Esto es, mediante un proceso que divide las moléculas del agua en los dos elementos que la componen: hidrógeno y oxígeno.



Cerca del 80% de los habitantes de América Latina viven en ciudades. Contribuir a la construcción de modelos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles de ciudad es uno de los principales compromisos del GEB y sus filiales. Transportar y distribuir energías limpias y renovables y gas natural a las ciudades es nuestro core bussines. Con esto estamos contribuyendo a la prosperidad de las comunidades urbanas, a la mitigación del cambio climático y al control de la contaminación urbana.

Como parte del programa Bogotá Smart, el GEB y Codensa están promoviendo la movilidad eléctrica y el alumbrado público inteligente. Esto último, mediante su gestión autónoma y remota, el análisis de Big Data, el Internet de las cosas, y la instalación de cámaras, sensores, mobiliario urbano y sistemas de monitoreo ambiental. Adicionalmente, el GEB está diseñando instrumentos de mercado que incentiven iniciativas de construcción sostenible, y la autogeneración con energía solar en los colegios de la ciudad.

7.5.5 Incentivos económicos

Como se ha indicado, el logro de los objetivos de esta estrategia de sostenibilidad depende, fundamentalmente, del compromiso de todos los empleados y contratistas del GEB. Además de las razones de tipo ético que los pudieran motivar, incentivos adicionales podrían asegurar mejores resultados. En razón a esto, el GEB y sus filiales deben incluir entre los criterios de la evaluación del desempeño que sirven como base para la asignación de la compensación variable de los empleados, el cumplimiento de metas de sostenibilidad. En todos los casos se deben incluir metas relacionadas con la mitigación del cambio climático.

7.5.6 Asuntos financieros

La estrategia de sostenibilidad del GEB y de sus filiales no es independiente de la gestión de sus asuntos financieros. De hecho, la gestión financiera del Grupo es una de las variables que determinan su contribución al desarrollo sostenible. La estrategia financiera del GEB debe reflejar su compromiso

con la sostenibilidad. Es por eso que, entre los objetivos estratégicos del área financiera del GEB, está la gestión de sus operaciones con base en los principios sociales, medioambientales y de Gobierno Corporativo (ESG - Environmental Social Governance).

Las estrategias financieras del GEB y de sus filiales tendrán en cuenta los beneficios asociados a la selección de fuentes de financiación, inversionistas y socios con altos estándares de desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo, y con programas de ética y cumplimiento sólidos. El Grupo buscará oportunidades para la emisión de bonos temáticos (green bonds⁴⁸, sustainability bonds⁴⁹ o transition bonds⁵⁰) y otros similares para la financiación de proyectos de reducción de emisiones de GEI, eficiencia energética, energías renovables o transición energética.

La calificación del Dow Jones Sustainability Index es un referente tanto para empresas como para inversionistas ESG. Con el fin de informar a los mercados sobre el desempeño del GEB en materia de sostenibilidad, el GEB participará todos los años en la evaluación su desempeño. Esto le permitirá al Grupo el aprovechamiento comercial y financiero de sus altos niveles de desempeño ambiental, social y en materia de gobierno corporativo. Con el mismo propósito, el GEB y sus filiales continuarán publicando anualmente sus reportes de sostenibilidad siguiendo los estándares GRI.

48 Bonos para el financiamiento de proyectos relacionados con “edificios verdes” y energías renovables.

49 Bonos para el financiamiento de proyectos que combinan objetivos ambientales (ej. energías renovables) y objetivos sociales (ej. educación, salud).

50 Bonos para el financiar la transición gradual de las empresas hacia la sostenibilidad de sus procesos productivos.

El GEB integrará progresivamente el marco TCFD⁵¹ para la valoración económica y el reporte de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, siguiendo las recomendaciones que define ese marco en términos de gobernanza, estrategia, gestión de riesgos, y métricas y objetivos. Adicionalmente, en la evaluación económica ex-ante de sus proyectos⁵² e inversiones, el GEB incluirá, como costos, el valor de los flujos futuros de las emisiones de GEI asociadas. Como referencia de esos costos (“precio sombra”) utilizará el precio de los créditos de carbono estimado por el Markit’s Global Carbon Index ⁵³

7.5.7 Comunicaciones

Para el GEB y sus filiales es de la mayor importancia mantener un relacionamiento transparente, estratégico y genuino con sus grupos de interés que conduzca a la construcción de confianza. Esta es una responsabilidad que recae sobre todos los empleados y contratistas del Grupo que, de una forma u otra, se relacionan con esos grupos.

51 El TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) es una organización creada en el 2015 en Suiza por el Financial Stability Board (FSB) con el objetivo de promover la revelación voluntaria (disclosure) a los grupos de interés (principalmente a bancos, aseguradores, e inversionistas) de información transparente sobre los riesgos de las empresas asociados al cambio climático. El TCFD está integrado por 32 miembros seleccionados por el FSB (grandes bancos, aseguradoras, asset managers, fondos de pensiones, grandes empresas no-financieras, y credit rating agencies). El TCFD ha propuesto una serie de recomendaciones para el disclosure en cuatro áreas: i.) gobierno de la empresa para el manejo de los riesgos y oportunidades asociadas al cambio climático, ii.) estrategia del negocio para el manejo de esos riesgos y oportunidades, iii.) procesos de la empresa para identificar, valorar y gestionar los riesgos, e iv.) indicadores (metrics) y objetivos para el manejo de los riesgos y las oportunidades. Los principales sectores que reportan bajo el marco del TCFD son oil and gas, eléctrico (entre ellos Enel), utilities, químico, construcción, automóviles, alimentos, agricultura, forestal y financiero. El IDB Invest incluyó su primer disclosure en su reporte anual del 2019. En Colombia reportan: Bancolombia, Bolsa de Valores, Davivienda, Grupo Éxito y SURA.

52 Evaluación Beneficio/costo.

53 Este índice está compuesto por los precios de los créditos de carbono del California Compliance Allowance que es el del mercado mandatorio de carbono en el estado de California, el Regional Greenhouse Gas Initiative (RGGI) que es el primer mercado mandatorio en los Estados Unidos (Connecticut, Delaware, Maine, Maryland, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Rhode Island, Vermont, and Virginia), y el European Allowance que es el mercado mandatorio europeo. El precio actual de este índice (mayo 5 2021) es de \$32.34 USD/ton CO₂eq, y se ha duplicado en los últimos 12 meses.

Complementariamente, las áreas de comunicaciones de las distintas empresas y operaciones del Grupo tienen como misión fundamental mantener informados a los distintos grupos de interés; y recibir y analizar información sobre sus realidades y sus entornos. Esto de tal manera que las estrategias de relacionamiento y de gestión social y ambiental se nutran con información sólida que asegure su pertinencia. Los medios a través de los cuales se desplieguen las estrategias de comunicación deben ser apropiados. Es decir, deben reconocer las particulares realidades culturales, hábitos, lenguajes y preferencias de los distintos grupos de interés, de manera que se asegure su eficacia. El diálogo y la comunicación eficaz permiten, por una parte, que la información se transmita de manera clara y completa y, por otra, que se conozcan los intereses, expectativas etc. de los grupos de interés. Difícilmente podrían alcanzarse los objetivos esta estrategia de entorno en ausencia de una comunicación y un diálogo eficaces.

El área de comunicaciones del Corporativo del GEB es la dependencia encargada de liderar el desarrollo de la estrategia de comunicaciones del Grupo. Le corresponde: i.) asesorar a la Sucursal y a las filiales en el relacionamiento con los grupos de interés; ii.) identificar los canales adecuados de comunicación; y iii.) mapear el riesgo comunicacional. La Sucursal y las filiales, por su parte, deben contar con sus propias estrategias de comunicaciones adecuadas a las realidades de sus entornos; y los planes regionales de entorno deben incluir planes de comunicaciones enfocados principalmente en las comunidades locales y sus líderes.

8. La condición necesaria

La sostenibilidad de las actividades, proyectos y operaciones del GEB y de sus filiales, además de ser un propósito empresarial, tiene también que ser personal. Una condición necesaria e irremplazable para que esta estrategia sea eficaz y se puedan lograr sus objetivos, es la adhesión de todos los empleados y contratistas a sus principios y criterios de actuación. Es necesario que su comportamiento sea un testimonio público de su compromiso con la sostenibilidad. Ese testimonio se debe evidenciar mediante la claridad sobre el propósito superior del Grupo, y mediante la valoración de la vida, el compromiso ético, el respeto, la transparencia en el relacionamiento, la empatía, la integridad y la excelencia en el desarrollo de las tareas. Para asegurar, esto el GEB y sus filiales mantendrán procesos continuos de socialización y sensibilización.

9. Anexo

La siguiente tabla incluye los indicadores mínimos que el GEB y sus filiales deben utilizar para hacer seguimiento al desarrollo de estrategia. Adicionalmente, cada filial y proyecto, de acuerdo con la naturaleza de sus grupos de interés y asuntos materiales, debe utilizar los indicadores adicionales que consideren necesarios.

Dimensión	Indicador	Descripción	Meta / Objetivo	Indicador GRI
Desempeño ambiental	Huella de Carbono	Emisiones GEI (Ton CO ₂ eq) (Alcance 1, 2 y 3)	Alcanzar reducciones de emisiones de cada empresa del Grupo por lo menos iguales a las indicadas en las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) de sus respectivos países.	305-1; 305-2; 305-3
		Ton CO ₂ eq compensadas	Compensar por lo menos el 10% de emisiones con certificados de carbono de proyectos REDD+ en territorios colectivos de grupos étnicos.	N.A
	Consumo Energético	Consumo total de energía interno (GJ)	El GEB y sus filiales diseñarán una estrategia para el aumento en la eficiencia en el consumo de energía y fijarán las correspondientes metas.	302-1
	Consumo de Agua	Consumo de agua total (Mega litros)	El GEB y sus filiales diseñarán una estrategia para el aumento en la eficiencia en el consumo de agua y fijarán las correspondientes metas.	303-5
	Residuos generados	Toneladas de residuos generados	El GEB y sus filiales diseñarán una estrategia para el manejo y la gestión adecuada de residuos y fijarán las correspondientes metas.	306-3
	Residuos aprovechables	% de los residuos aprovechables (orgánicos, inertes, comunes, etc) que fueron reciclados, reutilizados o dispuestos en cualquier sistema de valorización de residuos	El GEB y sus filiales diseñarán una estrategia para el aumento en el aprovechamiento y reciclaje de los residuos y fijarán las correspondientes metas.	306-3; 306-4
	Residuos peligrosos	% de los residuos peligrosos dispuestos adecuadamente (de acuerdo con la legislación nacional)	100% de los residuos peligrosos dispuestos adecuadamente (de acuerdo con la legislación nacional)	306-3; 306-5
	Cumplimiento Ambiental	Número de multas o sanciones por incumplimiento de normatividad ambiental	Cero multas o sanciones	307-1

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Dimensión	Indicador	Descripción	Meta / Objetivo	Indicador GRI
Desempeño social	Accidentes empleados y contratistas	Tasa anual de accidentes con pérdida de tiempo para empleados y contratistas (LTIRF)	Reducción de la tasa de accidentes con pérdida de tiempo. Cada filial debe fijar una meta anual de reducción.	403-9 y 403-10
	Fatalidades empleados y contratistas	Número de fatalidades al año	Cero fatalidades en empleados y contratistas	403-9 y 403-10
	Formación de empleados	Promedio horas de formación por empleado	Cada empresa diseñará una estrategia de fortalecimiento de las capacidades de los empleados con sus correspondientes objetivos y metas	404-1
	Equidad de género (Alta gerencia y gerencia media)	% de mujeres en alta gerencia y gerencia media	Cada empresa diseñará una estrategia para garantizar la equidad de género en alta gerencia y gerencia media y definirá metas mínimas.	405-1
	Formación en DDHH, inclusión.	Número de horas de capacitación por empleado en áreas de derechos humanos, diversidad, inclusión, etc.	Cada empresa diseñará una estrategia para promover la formación en temas de derechos humanos, diversidad, inclusión, etc.	N.A
	Diversidad (Empleados con discapacidad)	Número de empleados con discapacidad que trabajan en la empresa	Cada empresa diseñará una estrategia para atraer personal con discapacidad.	405-1
	Índice de segregación salarial	$(\text{Ingreso laboral promedio hombres} - \text{Ingreso laboral promedio mujeres}) / \text{Ingreso laboral promedio hombres} * 100$	Menor a 1%. Cada empresa diseñará una estrategia para reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres para alcanzar esta meta.	N.A
	Proyectos de Inversión Social y Ambiental	% de proyectos de inversión social y ambiental acordados con las comunidades beneficiarias.	100% de los proyectos de inversión social y ambiental serán acordados con las comunidades beneficiarias.	N.A
	Consultas con grupos étnicos*	% de consultas con grupos étnicos desarrolladas de acuerdo con lo previsto en los acuerdos internacionales suscritos por Colombia, el Convenio 169 de 1989 de la OIT y la legislación y jurisprudencia nacional vigentes.	Desarrollar el 100% las consultas con grupos étnicos de acuerdo con lo previsto en los acuerdos internacionales suscritos por Colombia, el Convenio 169 de 1989 de la OIT y la legislación y jurisprudencia nacional vigentes.	N.A

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Dimensión	Indicador	Descripción	Meta / Objetivo	Indicador GRI
	Proyectos ambientales con beneficios sociales	% de proyectos ambientales que generan beneficios sociales identificables.	El 100% de los proyectos ambientales generarán beneficios sociales identificables.	N.A
Gobierno Corporativo	Ética y transparencia	% empleados con faltas graves demostradas al código de ética	Cero empleados con faltas graves demostradas al código de ética	N.A
	Ética y transparencia	% proveedores con faltas graves demostradas al código de ética	Cero proveedores con faltas graves demostradas al código de ética	N.A
	Diversidad de género en Junta Directiva	% de mujeres en la Junta Directiva	Mínimo el 30% de los miembros la Junta Directiva deben ser mujeres	405-1
	Cumplimiento Legal	Número de multas o sanciones por incumplimiento de la normatividad laboral, de gobierno corporativo y demás legislación nacional relevante.	Cero multas o sanciones por incumplimiento de la normatividad laboral, de gobierno corporativo y demás legislación nacional relevante.	N.A
Gestión de Sostenibilidad	Evaluación de Sostenibilidad Corporativa de S&P Global**	Puntaje asignado por S&P Global en la Evaluación de Sostenibilidad Corporativa	Ser incluido en el DJSI de mercados emergentes	N.A

* Aplica solo para el Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y TGI.

** Aplica solo para el Grupo Energía Bogotá S.A. ESP.



Grupo Energía Bogotá

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

